

Mobbing w miejscu pracy

Zastraszanie, długotrwałe nękanie i inne działania skierowane przeciw pracownikowi (ale nie tylko), które prowadzą do spadku jego samooceny, a niekiedy mają go poniżyć lub ośmieszyć, to nieomal książkowa definicja mobbingu. Czy da się z nim walczyć i jak to robić?

Fot. www.stock.adobe.com

Zacznijmy od tego, że mobbing to nie tylko złośliwe działanie ze strony kierownictwa. Mobbingować mogą bowiem też współpracownicy i mobbingowany może być też szef – przez pracownika bądź pracowników. Tego typu działaniom sprzyja jednak w większości zależność służbowa. Jak jednak rozpoznać, czy to, co spotyka nas w pracy ze strony współpracowników albo przełożonych, to mobbing, a nie ludzka złośliwość? O to zapytaliśmy **Agnieszkę Macurę** znaną leśnikom z portalu www.lesneprawo.pl.

Niejedno oblicze problemu

– Mobbing to rodzaj przemocy psychicznej. Aby o nim mówić, spełnionych być musi kilka przesłanek. Mowa tu o sytuacji, gdy ktoś w sposób długotrwały, choć niekoniecznie celowy, bo może nie mieć świadomości mobbingowania, stara się zniszczyć samoocenę lub/i zdrowie pracownika, zniszczyć jego warunki pracy, poprzez np. celowe odsuwanie od obowiązków, izolowanie od zespołu, ciągłe obmawianie. Stwarza przy tym pozory względnego zaufania, a mimo to ciągle wskazuje na pewne zaniedbania lub uchybienia w wykonywaniu obowiązków, czego nie jest w stanie dowieść, gdy zostanie zapytany wprost. Zaczyna się dość niewinne, ale jeśli mobber się rozkręca, konsekwencje dla mobbowanego pracownika mogą skończyć się rozstrojem zdrowia psychicznego i fizycznego. Mobbing jest wprost zakazany w kodeksie pracy, a pracodawcy mają prawny obowiązek nie tylko likwidować jego przejawy, lecz także mu zapobiegać – mówi mecenas Macura. Z tego też powodu mobbing jest bardzo trudno udowodnić w sądzie pracy. Potwierdzeniem tego może być choćby informacja, która widnieje na stronie rządowej, gdzie pod adresem www.biznes.gov.pl znaleźć można sporą wzmiankę o mobbingu, a w niej choćby takie stwierdzenie: Nie ma określonego katalogu zachowań *sprawcy, które zostaną zinterpretowane jako mobbing. Każdy mobber działa w sposób indywidualny i może dopuszczać się mobbingu w niespotykanej wcześniej formie. Mobbing może również polegać na kombinacji różnych zachowań sprawcy.*

Niestety temat mobbingu nie omija także Lasów Państwowych. Dlatego też od 2015 r. obowiązuje zarządzenie dyrektora generalnego LP w sprawie wewnętrznej procedury antymobbingowej. Problem w tym, że było ono krytykowane nawet przez samych leśników. Jeszcze w tym samym roku na ręce ówczesnego dyrektora generalnego, Adama Wasiaka, wpłynęło pismo od KSPL NSZZ „Solidarność" wskazujące na „słabości aktualnie obowiązującej wewnętrznej procedury antymobbingowej". Jakie? Zacytuję tylko jedno nader istotne stwierdzenie: *Mobbing w jednostkach organizacyjnych PGL LP jest realnym i aktualnym problemem. Rozpatrywanie go zostało powierzone często osobom nieprzygotowanym, a takie działanie powoduje, że osoba pokrzywdzona czuje się bezsilna w swoim środowisku pracy. Krzywdzący zaś ma poczucie bezkarności, dlatego nawet nie dochodzi do prób zgłaszania mobbingu.* Czy coś w tej kwestii się przez lata zmieniło? Bardzo możliwe, że tak, ale… w 2021 r. w mediach pojawiła się informacja o tym, że do mobbingu – mimo procedur – od lat dochodzi na terenie RDLP w Krakowie. I wybuchła spora, medialna, afera.

Procedury są, ale czy działają właściwie?

Jak więc dziś, po kilku latach funkcjonowania zarządzenia, wygląda procedura składania zawiadomienia o tym, że podlegamy mobbingowi, kto się tym w Lasach Państwowych zajmuje? *– W przypadku Lasów po złożeniu przez pracownika zawiadomienia zgodnie z trybem, który widnieje w zarządzeniu z 2015 r., powołana zostaje komisja antymobbingowa. W jej składzie zasiada przedstawiciel jednostki, ale też osoby „z zewnątrz", czyli najczęściej z RDLP, powinny też być osoby legitymujące się wiedzą prawniczą lub psychologiczną, a także członkowie organizacji związkowych, jeśli takie w jednostce są, lub przedstawiciel załogi w przypadku ich braku. I to te grono prowadzi postępowanie wyjaśniające, które ma zbadać, czy faktycznie mamy do czynienia z mobbingiem. Jeśli tak,*

to trzeba ustalić, czy w ogóle doszło do nieprawidłowości w miejscu pracy, a jeśli tak, to kto w tym wypadku jest ofiarą, a kto sprawcą – tłumaczy Agnieszka Macura. Jednak już w tym momencie pojawia się kilka problemów. Były bowiem przypadki, gdy w dzień po stwierdzeniu mobbingu, pracownik otrzymywał… dyscyplinarkę. Był też przypadek, gdy w wyniku działań komisji pracę stracił kierownik jednostki będący mobberem, a jego następca stwierdził, że są to sprawy, które go nie dotyczą i on nie bierze na siebie odpowiedzialności i nie wypłaci odszkodowania, choć obligują go do tego przepisy prawa pracy. – *W tym drugim przypadku ważne jest stwierdzenie, że za mobbing odpowiada pracodawca, a w tym wypadku pracodawcą jest nadleśnictwo i to ono płaci z własnej kasy. Wyjątkiem jest sytuacja, gdy w jednostce funkcjonuje aktywna polityka antymobbingowa, choćby potwierdzana obowiązkowym dla jednostek państwowych corocznym szkoleniem z tego zakresu, i rzeczywiście w zarodku wszelkie działania mobbingowe są tłamszone, wtedy pracodawca może, właściwie to udowadniając w sądzie, uniknąć odpowiedzialności finansowej, którą poniesie w tym wypadku konkretna osoba, czyli mobber* – tłumaczy mecenas Macura. Warto w tym wypadku pamiętać o tym, że Lasy, choć nie są jednostką budżetową, gospodarują mieniem Skarbu Państwa. Więc każda wypłata z tytułu stwierdzenia mobbingu wiąże się bezpośrednio z zarzutem narażenia go na stratę. Co z tego wynika? Łatwo się domyślać. O jakich kosztach mowa? **O tym piszemy na str. 11**.

Komisja nie decyduje, a jedynie zaleca

Nadleśnictwem jednoosobowo, według ustawy o lasach, kieruje nadleśniczy, i to on jest pierwszą osobą, która o fakcie występowania mobbingu powinna być poinformowana. Co jednak, gdy to właśnie nadleśniczy jest potencjalnym mobberem? – *Wtedy problem zgłaszamy bezpośrednio do RDLP. Ale można także skierować się od razu do sądu pracy. Aczkolwiek powinno być, przynajmniej w teorii, wcześniej wyczerpane postępowanie antymobbingowe. Generalnie jednak, by w Polsce mówić o mobbingu, to musi zostać on stwierdzony przez sąd*.

Czy to jednak jest warunek *sin qua non* wypłaty zadośćuczynienia? – *Jeśli komisja antymobbingowa stwierdza nieprawidłowość, to powinno to być podstawą do wypłaty. Jeśli jednak tak się nie dzieje, czyli po stwierdzeniu nieprawidłowości wypłata jest blokowana, to osoba pokrzywdzona może wziąć dokumenty sprawy, do czego ma pełne prawo, i skierować się do sądu pracy, który dalej sprawę poprowadzi*. Pracodawcy jednak powinno zależeć na tym, by wykonywać „zalecenia" komisji, a nie prowadzić batalie w sądzie, bowiem te potrafią przynieść niechciane zainteresowanie mediów i opinii publicznej.

Pozostaje więc pytanie, czy łatwo – dzięki jasnej ścieżce – udowodnić mobbing w miejscu pracy. Mecenas Macura nie pozostawia w tej kwestii wątpliwości: – *Bardzo trudno. Granice stwierdzenia, czy mówimy o mobbingu, są często bardzo rozmyte i niekiedy ciężkie do udowodnienia*.

Nie tylko szef pracownikowi wilkiem

Mobbing, jak już wspomniałem, może przybierać różne oblicza. Może być np. narzędziem zemsty pracownika (który utracił stanowisko kierownicze) względem swego następcy. Może być także sposobem na pozbycie się pracownika nielubianego poprzez namawianie do mobbingowania go przez współpracowników. – *Jeśli pracodawca toleruje lub sugeruje takie zachowanie, jest jemu winien* – mówi Agnieszka Macura. Ale bywa też tak, że to pracownicy mobbingują szefa, celowo strasząc go zgłoszeniem do jego przełożonych, nasłaniem kontroli czy zwykłym ignorowaniem zasad, które wdrożył, bądź go lekceważąc. Jeśli jest to długotrwałe, celowe i ma go ośmieszyć, to także mówimy o mobbingu.

Warto się dobrze przygotować

– *To pracownik musi udowodnić mobbing, co różni się od przypadków dyskryminacji. I mimo swego stanu psychicznego, często bardzo ciężkiego, to na jego barkach spoczywa ciężar udowodnienia przed sądem lub komisją antymobbingową tego, że jest ofiarą działań celowych, które miały doprowadzić do spadku jego samooceny lub podupadnięcia na zdrowiu. Przypominam, że działania te musiały być długotrwałe* – tłumaczy mecenas Macura. A co to oznacza w praktyce? – *To właśnie jest także problematyczne, ponieważ w praktyce nie jest to jasno określone. Twórca pojęcia mobbing, Heinz Leymann, w 1996 r. twierdził, że takie mobbingowanie musi trwać minimum sześć miesięcy. Obecnie sądy stwierdzają, że może to być okres nawet kilku tygodni intensywnych działań. Ale czasem są to lata. Wszystko zależy od intensywności działań i wytrzymałości psychicznej pracownika. Istotne jest też to, że killka lat temu zmieniły się przepisy i obecnie osoba pozostająca pod wpływem mobbingu nie musi rezygnować z pracy, by udowadniać, że padła ofiarą mobbera*.

Jak jednak udowodnić mobbing? – *Warto pozbierać maile, zadbać o zeznania świadków, którzy jednak mogą odmówić ich złożenia, do czego uprawnia ich wewnętrzna procedura antymobbingowa LP (takiego uprawnienia nie mają już, będąc świadkiem na wezwanie sądu pracy), nagrania, które nie są co prawda legalne, ale dopuszczalne przez sądy. Niestety trzeba pamiętać, że mobberzy działają w białych rękawiczkach, dlatego trzeba przygotowywać się na każdym poziomie* – podpowiada Agnieszka Macura. Innymi słowy – trzeba zbierać wszelkie możliwe do zebrania dowody mobbingu.

Mobbing a dyskryminacja

Czy możemy odróżnić, choćby na poziomie prawa, mobbing od dyskryminacji? – *Tak. W przypadku dyskryminacji wystarczy jej je-*





den przejaw – stwierdza jednoznacznie mecenas Macura. I jako przykład podajmy choćby chęć zatrudnienia kogoś na stanowisko sekretarki, na które to zgłasza się mężczyzna. Tenże otrzymuje odpowiedź negatywną, ponieważ nie jest kobietą, które to w tej roli widzi szef. *– I to jest jedyna przesłanka, która świadczy o tym, że ten pan pracy nie otrzyma. To dyskryminacja*. Co więcej, napisanie w ogłoszeniu o pracę, że szuka się „sekretarki', ze wskazaniem na płeć, jest już dyskryminacją. Oczywiście nie dotyczy to zawodów stricte męskich czy żeńskich, a takie – wbrew opiniom feministów – istnieją.

– W przypadku dyskryminacji, w odróżnieniu od mobbingu, to po stronie pracodawcy leży konieczność udowodnienia swej niewinności. Jako przykład podajmy choćby sytuację, że premię dostają wszyscy pracownicy będący katolikami, a jeden, w wierze prawosławnej, nie. I czuje, że jest to powód jej nieotrzymania. Gdy zgłosi to szefowi, podając ten fakt jako prawdopodobieństwo nieotrzymania pieniędzy, to przełożony musi mu udowodnić, że tak nie jest.

Pewne zmiany na lepsze

Agnieszka Macura od lat prowadzi w Lasach Państwowych różnorakie szkolenia, także te z działań antymobbingowych. I zauważa, że zainteresowanie nimi systematycznie rośnie. Są jednostki – jak RDLP w Toruniu czy Szczecinie, gdzie funkcjonuje ścisła współpraca z psychologami w tej materii. Szczególnie Toruń ma w związku z mobbingiem niechlubną przeszłość. *– Najlepiej, jak takie szkolenia prowadzą i psychologowie, i prawnicy*.

Agnieszka Macura zwraca jednak uwagę na fakt, by jednak mocno się zastanowić, nim złoży się informację o mobbingu. *– Czasem, w ferworze wywołanym tym tematem, ludzie wychodzą z założenia, że to, co ich spotyka, to mobbing. I jako taki traktują polecenia przełożonych, brak podwyżek czy zwykłe działania w firmie wynikające ze stosunku pracy. Konstruktywna krytyka, nawet przekazana w sposób wulgarny, nie jest mobbingiem, co orzekł już Sąd Najwyższy. Trzeba pamiętać, że praca to nie przedszkole i swoje obowiązki trzeba wykonywać.*

Na koniec pozostaje zapytać o to, czy ze względu na stwierdzony mobbing pracownika chroni prawo? *– Pracownik, nawet po stwierdzeniu, że jest ofiarą mobbingu, może zostać zwolniony. Pozostaje mu wtedy dochodzenie swoich praw przed sądem. Dobrą wiadomością dla pracowników są zmiany w prawie pracy pozwalające domagać się udzielenia zabezpieczenia w postaci zobowiązania pracodawcę do dalszego zatrudnienia pracownika do czasu prawomocnego zakończenia postępowania. W przypadku pracowników „zwykłych" od 22 września 2023 r. sąd (na wniosek pracownika), uznając wypowiedzenie umowy o pracę za bezskuteczne albo przywracając pracownika do pracy, nakłada w wyroku na pracodawcę obowiązek dalszego zatrudnienia pracownika do czasu prawomocnego zakończenia postępowania. W przypadku pracowników szczególnie chronionych (np. zarząd związków zawodowych, kobiety w ciąży, pracowników w wieku przedemerytalnym) sąd udzieli zabezpieczenia przez nakazanie dalszego zatrudnienia go przez pracodawcę do czasu prawomocnego zakończenia postępowania. Sąd będzie mógł udzielić tego zabezpieczenia na każdym etapie postępowania. Wystarczy do tego uprawdopodobnienie istnienia roszczenia. Od 28 września 2023 r. pracownicy zostali zwolnieni z opłat sądowych od pozwów w sprawach z zakresu prawa pracy – i to niezależnie od wartości przedmiotu sporu – co ułatwi możliwość dochodzenia swoich praw związanych m.in. z mobbingiem czy dyskryminacją przed sądem pracy.*

Walka jest trudna, ale do wygrania

Czy da się wygrać batalię o mobbing i pozostać w pracy, i to w Lasach Państwowych? Jeden z moich rozmówców, który prosi o anonimowość, twierdzi, że tak i że jemu się ta sztuka udała. Co więcej, dalej pracuje w tej samej jednostce, mimo zawirowań, które zgotował mu los, choć na innym stanowisku. Jego zdaniem wszystko zależy od człowieka i jego wytrzymałości psychicznej oraz tego, co się wydarzy po uznaniu roszczeń. Zwraca jednak uwagę na niedoskonałości systemu, który z góry stawia osobę mobbowaną na może nie straconej, ale dość dalekiej pozycji. Uważa, że trudno w małym, leśnym światku liczyć na to, że komisja będzie całkowicie bezstronna – a tajne głosowanie odbywa się według zasady większości głosów – szczególnie w przypadku, gdy o mobbing oskarżany jest kierownik jednostki, a jego sprawa trafia do dyrektora regionalnego będącego nie tylko jego przełożonym, lecz także często osobą, która go na to stanowisko wybrała. Problemem w tym przypadku, na co zwraca uwagę mój rozmówca, jest brak konkursów na stanowiska kierownicze, a także fakt, że powołania i odwołania nadleśniczych nie muszą być w żaden sposób umotywowane, co pozostawia spore pole do domysłów co do predyspozycji kandydatów na szefów jednostek i nie pozostaje bez wpływu na członków komisji. Podczas spotkania z komisją antymobbingową, co podkreśla mój rozmówca, nie można się też zbytnio bronić, ponieważ procedura pozwala wyłącznie na przedstawienie swoich racji; potem pozostaje liczyć, że te członków komisji przekonają, a niekiedy choćby zainteresują. Problemem jest też to, na co zwraca uwagę mój rozmówca, że sądy pracy wcale nie są chętne do uznawania „wyroków" leśnych komisji. Na dodatek czasami zawodzą także ci, którzy – w teorii – powinni za pracownikiem stać murem, czyli leśni związkowcy. Brać leśna wydaje się w takich sytuacjach jednoczyć, ale niekoniecznie w obronie słabszego. Na szczęście, co podkreśla mój rozmówca, sprawy te rozstrzygane są szybko, nawet w ciągu miesiąca. Oczywiście nikomu nie zależy, by rozczarowany oczekiwaniem „petent" ruszył z takim tematem do mediów.

Dlaczego więc, mimo takich trudności, ludzie decydują się na walkę z systemem? Raz, co podkreśla mój rozmówca, by móc patrzeć bez wstydu samemu sobie w oczy w lustrze. A dwa, by w jakiś sposób uchronić przed mobberem współpracowników. Bo ten kolejną ofiarę sobie znajdzie szybko, jeśli tylko mu się na to pozwoli. Czy łatwo żyć w środowisku, które wie, że podlegało się mobbingowi i że „postawiło się szefowi"? Jak twierdzi mój rozmówca, wszystko zależy od tego, co następuje dalej, kto „przejmie pałeczkę" po poprzedniku i jakie ma podejście do tematu.

Własne zdrowie jest najważniejsze, także to psychiczne

Czasem jest tak, że praca w atmosferze niechęci, może nawet wrogości, doskwiera tak bardzo, że człowiek postanawia ją po prostu zmienić. Oczywiście nie zawsze jest to takie proste, jakbyśmy chcieli, jeśli jednak uświadomimy sobie, że w pracy spędzamy ⅓ dnia, kolejną ⅓ teoretycznie przesypiamy, a na pozostałą ⅓ rzutują problemy związane z pracą, to nawet najbardziej zatwardziały pracoholik zauważy, że to nie ma sensu. Czasy, w jakich żyjemy, pozwalają na zdalne wykonywanie obowiązków. I choć bycie leśnikiem to dla

wielu osób powód do dumy, a może i cel w życiu, a pewnie dla większości metoda na zarabianie niezłych pieniędzy, to czasem warto się zastanowić, czy status ten jest wart poświęconego zdrowia, a niekiedy i życia.

Pozostaje jeszcze kwestia własnych ambicji i poczucia godności. Jeden z moich rozmówców, także chcący pozostać anonimowym, wprost mówi, że doświadczając na swej skórze niechęci, a być może mobbingu ze strony swego przełożonego, który ciągle, niekiedy złośliwie i czepliwie, wytykał mu nieraz wyimaginowane błędy, obwiniał go za sprawy, na które tenże wpływu nie miał, czy po prostu w komunikacji bezpośredniej okazywał wrogość, postanowił „schować dumę w kieszeń" i po kilku sesjach u psychologa oraz pewnym czasie walki z samym sobą,pracę po prostu zmienił, decydując się na rozpoczęcie nieomal całkowicie nowej drogi służbowej. Jak sam twierdzi – jego stan psychiczny wpływał nie tylko na otoczenie, lecz zaczynał także wpływać na poczucie własnej wartości i zdrowie fizyczne. Do tej pory jednak nie wie, czy przełożony go mobbingował, grillował z niewiadomych przyczyn czy po prostu nagle znielubił. Jednak decyzji nie żałuje, a w jej słuszności utwierdzają go najbliżsi i przyjaciele. C

Bartosz Szpojda

Rozmówczyni autora – mecenas Agnieszka Macura, zachęca do kontaktu wszystkich zainteresowanych pod adresem kancelaria@amacura.pl.

Wysokość zadośćuczynienia

Na stronie **www.biznes.gov.pl**, cytowanej w artykule, czytamy, że: „Odszkodowanie dla pracownika, który doznał mobbingu lub wskutek mobbingu rozwiązał umowę o pracę ma na celu naprawienie szkody, którą mobbing wywołał u pracownika. Na szkodę będą się składać straty poniesione przez pracownika, a także utracone korzyści. Pracownicy nie są ograniczeni co do tego, co może zostać zakwalifikowane jako ich straty. W praktyce pracownicy częstokroć składają w ramach postępowań:

- rachunki za wizyty u specjalistów, np. psychologów, psychiatrów, jeśli mobbing zmusił ich do korzystania z profesjonalnej pomocy,
- rachunki za leki wypisywane przez lekarzy specjalistów,
- utracone premie czy nagrody, których odmówił pracownikowi mobber w związku ze stosowanym mobbingiem.

Przepisy gwarantują minimalną wysokość odszkodowania – nie może być ono niższe niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalane na podstawie odrębnych przepisów.

Jeśli z powodu mobbingu pracownik rozwiąże umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia, może dochodzić od pracodawcy zarówno odszkodowania z tytułu mobbingu, jak też odszkodowania z tytułu rozwiązania umowy w związku z dopuszczeniem się przez pracodawcę ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika.

Warunkiem, który musi zostać spełniony przez pracownika w celu żądania od pracodawcy zadośćuczynienia pieniężnego z tytułu mobbingu, jest udowodnienie, że **doszło do rozstroju jego zdrowia z powodu mobbingu**. Rozstrój zdrowia, zgodnie z orzecznictwem sądów, musi być stwierdzony w kategoriach medycznych. Oznacza to, że w ramach postępowania sąd powoła biegłego, np. lekarza, który będzie to ustalał.

W związku z tym, że zadośćuczynienie pieniężne przysługuje za doznaną przez pracownika krzywdę, która jest rodzajem straty niematerialnej, to pracownik oszacuje jej wartość, a sąd będzie badał przedstawione przez pracownika okoliczności, które będą się na nią składały".

Ile więc może to wszystko kosztować, poza zdrowiem niepodlegającym wycenie? Nawet kilkaset tysięcy złotych, szczególnie w sytuacji, gdy osoba mobbingowana targnie się na swoje życie.