

PROPOZYCJE

OGÓLNOPOLSKIEGO STOWARZYSZENIA ANTYMOBBINGOWEGO OSA DO STRATEGII POSTĘPOWANIA NA RZECZ WPROWADZANIA DZIAŁAŃ ANTYMOBBINGOWYCH

w ramach pracy Zespołu ds. Przeciwdziałania Mobbingowi powołanego przez
Pełnomocnika ds. Równości Kancelarii Prezesa Rady Ministrów

Ogólnopolskie Stowarzyszenie Antymobbingowe OSA prowadzi działalność pomocową dla ofiar przemocy w pracy od dnia 8 lutego 2002r.tj. od momentu zarejestrowania w Krajowym Rejestrze Sądowym. Ma wieloletnie doświadczenia w tym zakresie i wypracowany mechanizm działania, którego elementy w sposób elastyczny są zmieniane w zależności od przemian zachodzących w Polsce. Dokumentacja którą posiadamy jest świadectwem powstawania ruchu przeciwdziałającego mobbingowi oraz zachodzących przemian społecznych w Polsce. Pomocy prawnej udzielamy w kontakcie bezpośrednim, telefonicznie, pocztą internetową oraz pocztą tradycyjną, a niektóre sprawy połączone są z udziałem OSA w postępowaniach przed sądem, jako organizacji społecznej broniącej praw człowieka. W zakresie pomocy psychologicznej stworzyliśmy programy, które realizujemy w formie grup wsparcia dla ofiar przemocy w pracy.

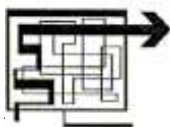
Wprowadzenie w Kodeksie Pracy art.94³ było bardzo ważnym wydarzeniem. Zdefiniowano problem oraz obciążono pracodawcę obowiązkiem przeciwdziałania zjawisku.

Zgodnie z tym przepisem prawne konsekwencje mobbingu ponosi wyłącznie pracodawca (§ 3 i 4 art. 94³), i to zarówno wtedy, gdy sam dopuścił się zabronionych działań i zachowań względem pracownika, jak i wtedy, gdy tolerował tego typu działania i zachowania pracowników względem siebie. W naszej ocenie pomimo wyraźnego określenia obowiązków dotychczasowa praktyka pokazuje, iż pracodawcy nie zdają sobie sprawy z jego istnienia i nie mają świadomości, jakie zagrożenia, czy negatywne skutki w ich interesie prawnym i majątkowym powoduje brak reakcji na zjawisko mobbingu czy brak działań prewencyjnych.

Wprowadzenie tego artykułu ułatwiło nam w znacznym stopniu działalność pomocową dla ofiar przemocy w pracy, jak i pomoc pracodawcom w zakresie przeciwdziałania zjawisku. Z biegiem czasu okazało się, iż to uregulowanie zjawiska mobbingu jest jednak niewystarczające i ma swoje wady. Nie zadbano o przepisy wykonawcze i dano tym przyzwolenie dla dowolnej interpretacji przepisów, często szkodzącej, a nie poprawiającej sytuację w miejscu pracy. Wprowadzenie tych uregulowań jedynie w kodeksie pracy, ograniczyło ich stosowanie do tych grup zawodowych, których zawodowa sytuacja prawna jest regulowana przez kodeks pracy. Pozostawiono poza nawiasem inne grupy zawodowe, których sytuacja zawodowa jest regulowana w odrębnych przepisach, dając przyzwolenie na stosowanie mobbingu w tych grupach zawodowych.

W definicji mobbingu jest wiele zwrotów niedookreślonych - jak uporczywe, długotrwałe nękanie, a ich doprecyzowanie trwa nadal w orzecznictwie sądowym. Sytuacja taka nie jest najlepsza, ponieważ „rozciąga” w czasie dookreślenie i utrudnia podejmowanie decyzji chociażby pracodawcy w przeciwdziałaniu zjawisku w podległej mu organizacji.

W naszej działalności spotykamy się z interpretacją przedmiotowego przepisu, która pozostaje w sprzeczności z uregulowaniami obowiązującymi w prawie polskim, np. powoływanie tzw. komisji antymobbingowych. Natomiast uregulowania prawne np. w zakresie



postępowania pojednawczego, które można dostosowywać w ramach przeciwdziałania mobbingowi, czy też w zakresie tworzenia samych procedur nie są stosowane.

Tak samo diagnozowanie zjawiska w organach ścigania (policja, prokuratura) oraz sądach nie jest jednolite, nie jest oparte na sprawdzonych metodach badania i określania tego zjawiska w ujęciu światowych autorytetów w tej dziedzinie np. Heinza Leymanna. Ludzie mający podjąć decyzję, co jest mobbingiem a co nie, w większości nie mają pojęcia o tym zjawisku. Ponadto, istniejące przepisy nie przewidują karania sprawców mobbingu.

Pomimo wielu publikacji na temat mobbingu, szkoleń, akcji propagandowych, nadal w społeczeństwie brak jest wyraźnej negacji tego zjawiska, który stał się patologią w miejscu pracy. Brak jest świadomości jego istnienia wśród pracodawców, którzy boją się nazywać rzeczy po imieniu. Wydaje się, że jeżeli coś nie jest nazwane wyraźnie nie może być przestrzegane.

W celu skutecznego eliminowania praktyk mobbingowych w miejscu pracy, z obowiązkiem pracodawcy dotyczącym przeciwdziałania mobbingowi winien być powiązany obowiązek pracownika do powstrzymywania się od stosowania mobbingu, wyraźnie nazwany w przepisach normujących obowiązki pracownika oraz obowiązek stworzenia standardów działania w sytuacjach patologicznych w miejscu pracy, dlatego proponujemy poniższe zmiany.

ZMIANA PRZEPISÓW PRAWA PRACY

1. Dodanie do art. 15 kp słów "rozumiane też jako bezpieczeństwo i higiena psychiczna".

artykuł uzyskałby brzmienie:

Art. 15. Pracodawca jest obowiązany zapewnić pracownikom bezpieczne i higieniczne warunki pracy **rozumiane też jako bezpieczeństwo i higiena psychiczna.**

2. Dodanie zapisu w art. 283 § 2kp, jako pkt. 10 o treści:

„nie wykonuje czynności mimo obowiązku określonego w art. 94³ § 1”

artykuł ten uzyskałby brzmienie:

Art. 283. § 2. Tej samej karze podlega, kto:

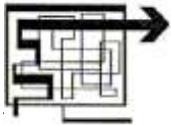
1) wbrew obowiązkowi nie zawiadamia w terminie 30 dni właściwego okręgowego inspektora pracy i właściwego państwowego inspektora sanitarnego o miejscu, rodzaju, zakresie prowadzonej działalności, jak również o zmianie miejsca, rodzaju i zakresu prowadzonej działalności oraz o zmianie technologii, jeżeli zmiana technologii może powodować zwiększenie zagrożenia dla zdrowia pracowników,

2) wbrew obowiązkowi nie zapewnia, aby budowa lub przebudowa obiektu budowlanego albo jego części, w których przewiduje się pomieszczenia pracy, była wykonywana na podstawie projektów uwzględniających wymagania bezpieczeństwa i higieny pracy, pozytywnie zaopiniowanych przez uprawnionych rzeczoznawców,

3) wbrew obowiązkowi wyposaża stanowiska pracy w maszyny i inne urządzenia techniczne, które nie spełniają wymagań dotyczących oceny zgodności,

4) wbrew obowiązkowi dostarcza pracownikowi środki ochrony indywidualnej, które nie spełniają wymagań dotyczących oceny zgodności,

5) wbrew obowiązkowi stosuje:



- a) materiały i procesy technologiczne bez uprzedniego ustalenia stopnia ich szkodliwości dla zdrowia pracowników i bez podjęcia odpowiednich środków profilaktycznych,
- b) substancje i preparaty chemiczne nieoznakowane w sposób widoczny i umożliwiający ich identyfikację,
- c) niebezpieczne substancje i niebezpieczne preparaty chemiczne nieposiadające kart charakterystyki tych substancji, a także opakowań zabezpieczających przed ich szkodliwym działaniem, pożarem lub wybuchem,
- 6) wbrew obowiązkowi nie zawiadamia właściwego okręgowego inspektora pracy, prokuratora lub innego właściwego organu o śmiertelnym, ciężkim lub zbiorowym wypadku przy pracy oraz o każdym innym wypadku, który wywołał wymienione skutki, mającym związek z pracą, jeżeli może być uznany za wypadek przy pracy, nie zgłasza choroby zawodowej albo podejrzenia o taką chorobę, nie ujawnia wypadku przy pracy lub choroby zawodowej, albo przedstawia niezgodne z prawdą informacje, dowody lub dokumenty dotyczące takich wypadków i chorób,
- 7) nie wykonuje w wyznaczonym terminie podlegającego wykonaniu nakazu organu Państwowej Inspekcji Pracy,
- 8) utrudnia działalność organu Państwowej Inspekcji Pracy, w szczególności uniemożliwia prowadzenie wizytacji zakładu pracy lub nie udziela informacji niezbędnych do wykonywania jej zadań,
- 9) bez zezwolenia właściwego inspektora pracy dopuszcza do wykonywania pracy lub innych zajęć zarobkowych przez dziecko do ukończenia przez nie 16 roku życia.

10) nie wykonuje czynności mimo obowiązku określonego w art. 94³ § 1;

3. Wprowadzenie do przepisów regulujących obowiązki pracownika obowiązku powstrzymywania się od stosowania mobbingu w miejscu pracy,

do art. 100 § 2 kp dodać pkt 7

„powstrzymywać się od stosowania mobbingu w rozumieniu art. 94³ § 2”

Taki zapis jest konieczny w celu urzeczywistnienia realizacji obowiązku pracodawcy polegającego na przeciwdziałaniu mobbingowi tj. z przedmiotowym obowiązkiem powinien być skorelowany obowiązek pracownika powstrzymywania się od stosowania mobbingu w miejscu pracy;

artykuł ten uzyskałby brzmienie:

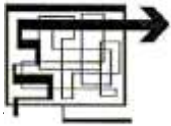
Art. 100.

§ 2. Pracownik jest obowiązany w szczególności:

- 1) przestrzegać czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy,
- 2) przestrzegać regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku,
- 3) przestrzegać przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przepisów przeciwpożarowych,
- 4) dbać o dobro zakładu pracy, chronić jego mienie oraz zachować w tajemnicy informacje, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę,
- 5) przestrzegać tajemnicy określonej w odrębnych przepisach,
- 6) przestrzegać w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego.

7)powstrzymywać się od stosowania mobbingu w rozumieniu art. 94³ § 2”

4. Wprowadzenie obowiązku ustalania w regulaminie prawa pracy przepisów przeciwdziałających mobbingowi oraz sankcji karnych za ich nieprzestrzeganie przez



pracodawców stosujących regulamin prawa pracy oraz obowiązku tworzenia odpowiednich instrukcji przez pracodawców, którzy zatrudniają mniej niż 20 pracowników,

do art. 94³ kp wstawić zapis o treści:

„Pracodawca jest obowiązany ustalić prawa i obowiązki pracowników i pracodawcy dotyczące przeciwdziałania mobbingowi oraz powstrzymywania się od stosowania mobbingu w akcie regulującym organizację i porządek pracy. W przypadku, gdy u pracodawcy nie mają zastosowania postanowienia regulaminu pracy, pracodawca wprowadza regulacje przeciwdziałania mobbingowi za pomocą pisemnych instrukcji”

Taki zapis spowoduje skuteczne i realne zapobieganie przypadkom mobbingu w miejscu pracy. W naszej ocenie zapis ten miałby spowodować tworzenie jednoznacznych, przejrzystych procedur i sprzyjać realizowaniu obowiązku przeciwdziałaniu mobbingowi przez pracodawcę.

Umieszczenie w regulaminie odpowiednich postanowień spowoduje, iż problem mobbingu będzie traktowany z należytą uwagą.

5. Wprowadzenie obligatoryjnego powoływania komisji pojednawczych w sprawach mobbingu na wniosek pracownika lub pracodawcy.

do art. 94³ kp dodać zapis:

„Do dochodzenia roszczeń przez pracownika związanych ze stosowaniem w miejscu pracy mobbingu (obligatoryjnie) stosuje się odpowiednio przepisy Działu Dwunastego Rozdział II Postępowanie pojednawcze.”

Taki zapis w tym miejscu oznaczałby, że sprawa nie będzie mogła być kierowana do sądu bez przeprowadzenia postępowania pojednawczego i nie ma w związku z tym konieczności w samym postępowaniu pojednawczym dopisywania uregulowań zawartych w art. 94³ ponieważ sprawy związane z roszczeniami w związku ze stosowanym mobbingiem również są roszczeniami ze stosunku pracy, (jak i pozostałe uregulowane w kodeksie pracy).

Będą tego pozytywne skutki. Wprowadzenie zapisu o obligatoryjnym przeprowadzaniu postępowania pojednawczego:

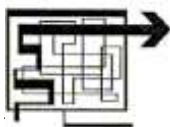
- zwiększy możliwość "wewnętrznego" załatwienia zaistniałego sporu,
- zmniejszy ilość wpływających do sądów spraw.

Niejednokrotnie pracownicy wyrażają wolę załatwiania spraw wewnątrz zakładu pracy i nie "wywlekania" ich na ławy sądowe. Są to sprawy trudne - jeśli nie najtrudniejsze na chwilę obecną - w prawie pracy, ale też wielu pracownikom zależy tylko na "zaniechaniu" praktyk mobbingowych i w większości przypadków nie są ważne odszkodowania pieniężne. Jeśliby, więc zaraz na "początku", kiedy już pracownik uzna, że zaistniało zjawisko mobbingu odbyło się postępowanie pojednawcze, jest szansa, że wielu spośród pracowników pozostałoby nadal u tego samego pracodawcy, nie cierpiałoby tyle psychicznie, a nade wszystko nie ponoszone byłyby tak wielkie koszty finansowe w trakcie postępowania sądowego.

artykuł 94³ kp po wprowadzeniu powyższych zapisów uzyskałby brzmienie:

Art. 94³§ 1. Pracodawca jest obowiązany przeciwdziałać mobbingowi.

§2. Mobbing oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników.



§3. Pracodawca jest obowiązany ustalić prawa i obowiązki pracowników i pracodawcy dotyczące przeciwdziałania mobbingowi oraz powstrzymywania się od stosowania mobbingu w akcie regulującym organizację i porządek pracy. W przypadku, gdy u pracodawcy nie mają zastosowania postanowienia regulaminu pracy, pracodawca wprowadza regulacje przeciwdziałania mobbingowi za pomocą pisemnych instrukcji.

§ 4. Pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia, może dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę.

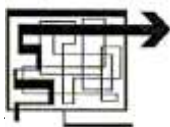
§ 5 Pracownik, który wskutek mobbingu rozwiązał umowę o pracę, ma prawo dochodzić od pracodawcy odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalane na podstawie odrębnych przepisów.

§ 6. Oświadczenie pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę powinno nastąpić na piśmie z podaniem przyczyny, o której mowa w § 2, uzasadniającej rozwiązanie umowy.

§ 7. Do dochodzenia roszczeń przez pracownika związanych ze stosowaniem w miejscu pracy mobbingu (obligatoryjnie) stosuje się odpowiednio przepisy Działu Dwunastego Rozdział II Postępowanie pojednawcze.

6. Wprowadzenie delegacji dla Ministra Pracy i Polityki Socjalnej do określenia, w drodze rozporządzenia szczegółowych wytycznych (zasad) tworzenia przez pracodawcę procedur przeciwdziałania mobbingowi (przepisy wykonawcze do zmiany proponowanej w art. 94³ kp §3), według poniższego schematu:

- Procedura powinna być dopasowana do systemu zarządzania organizacją, kultury organizacyjnej, specyfiki firmy, sposobów rozwiązywania konfliktów, zwyczajów panujących w firmie.
- Procedura powinna zawierać 2 problemy - przeciwdziałanie, kiedy jeszcze w jednostce organizacyjnej nie ma mobbingu oraz działanie w przypadku stwierdzenia zachowań noszących znamiona mobbingu;
- Procedura powinna nosić nazwę: „Działania przeciwdziałające mobbingowi”, lub „Procedura mająca na celu przeciwdziałanie mobbingowi oraz postępowanie w przypadku stwierdzenia zachowań noszących znamiona mobbingu.”
- Procedura powinna zostać ujęta w REGULAMINIE jednostki organizacyjnej, jako obowiązek pracodawcy.
- Pracodawca powinien być zobowiązany do uświadamiania wszystkim pracownikom, czym jest zjawisko mobbingu (pod kątem cech Heinza Leymanna) poprzez zapoznanie broszurowe i w ramach organizowanych w miejscu pracy szkoleń (tak samo jak ma to miejsce w przypadku instrukcji BHP) oraz informowanie, że takie działania są bezwzględnie prawnie zakazane.
- Każdy pracownik powinien zapoznać się z treścią wcześniej opracowanego oświadczenia, w którym potwierdza zapoznanie się ze zjawiskiem mobbingu w miejscu pracy i jego bezwzględnym zakazem stosowania. Oświadczenie to powinno być dołączone do jego akt osobowych.
- Wszyscy pracownicy powinni mieć obowiązek zgłaszania ustnie lub pisemnie bezpośrednio do głównego pracodawcy zjawiska mobbingu, a kierownicy komórek organizacyjnych powinni je eliminować (reagować w celu wyeliminowania zjawiska, a nie stwarzającego te problemy pracownika).



- Wprowadzenie sankcji (kar dyscyplinarnych) dla pracowników stosujących mobbing zgodnie z zapisami w prawie pracy, ale tylko wówczas, jeśli eliminowanie takiego zjawiska nie przyniosło oczekiwanych skutków.
- Pracodawca powinien wyznaczyć osobę obiektywną o odpowiednich kwalifikacjach i wiedzy oraz doświadczeniu w zakresie rozwiązywania konfliktów, która będzie przez niego zobowiązana do zajmowania się rozwiązywaniem konfliktów i mobbingiem oraz służenia pomocą pracownikowi, oczywiście ta osoba musiałaby mieć zaufanie u większości pracowników.
- W przypadku braku możliwości rozwiązania problemu zaprosić osobę /lub instytucję znającą zjawisko mobbingu/ spoza zakładu pracy do rozpoznania sprawy – mediator.
- Do regulaminu obligatoryjne wprowadzić powoływanie komisji pojednawczej – zapisy w Kodeksie pracy - Postępowanie pojednawcze – od art. 244 i dalsze.
- Zapewnienie przez pracodawcę w zależności od potrzeb osobie poszkodowanej oraz mobbingującej opieki lekarskiej, psychoterapeutycznej, rehabilitację i ewentualną pomoc dla tych osób w przekwalifikowaniu się:

dla osoby pokrzywdzonej

- opieka lekarska i rehabilitacja oraz pomoc psychoterapeutyczna dla osoby pokrzywdzonej w zakresie treningu asertywności i komunikacji oraz treningu relaksacyjnego Schulza i Jacobsona,

dla osoby stosującej mobbing

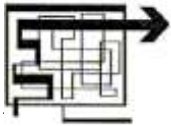
- pomoc psychoterapeutyczna, jako warunek dalszej pracy w firmie, do uczestniczenia w treningu interpersonalnym i intrapersonalnym, oraz udział w treningu uczącym rozwiązywania konfliktów w sposób asertywny a nie agresywny oraz trening komunikacji.

Dlaczego pomoc dla tych osób jest tak ważna! Doświadczenie przeżywania mobbingu w każdej jego fazie, jest sytuacją psychologicznie niezwykle trudną. Wyczerpuje emocjonalnie, prowadzi do zaburzeń funkcjonowania, a nawet dekompensacji mechanizmów obronnych stosowanych przez człowieka, co znacznie obniża jego zdolności adaptacyjne. Dotyczy każdej sfery funkcjonowania osoby: społecznej, zawodowej, prywatnej. Długotrwały mobbing może doprowadzić nawet do zaburzeń psychicznych. W takich sytuacjach osoba mobbingowana może i powinna szukać pomocy, także psychologicznej, najlepiej w pierwszej jego fazie.

Jedną z form Pomocy, jaką taka osoba może otrzymać w czasie konsultacji z psychologiem jest zapoznanie się z mechanizmami działania zjawiska mobbingu, specyfiki działań podejmowanych przez mobbera i indywidualnych reakcji psychologicznych na przemoc. Daje to osobie poszkodowanej możliwość zrozumienia własnych zachowań i odczuć a jednocześnie otrzymuje ona narzędzie do poradzenia sobie z tą sytuacją poprzez uruchomienie takich mechanizmów i własnych zasobów, które dotąd były jej nieznanne. W takich sytuacjach wskazane jest, by osoba mobbingowana uczestniczyła w terapii przeznaczonej dla ofiar przemocy, nauczyła się radzić sobie z poczuciem własnej bezradności i bezsilności, a przede wszystkim by ponownie poczuła swoją siłę i odzyskała poczucie wpływu na własne życie. Konieczne jest, aby nauczyła się innego sposobu komunikowania się, co jest możliwe poprzez udział w treningu asertywności i treningu komunikacji.

Osoba taka może i powinna uczestniczyć w warsztatach relaksacyjnych, uczących rozładowywania napięć, kontroli nad własnym ciałem i umysłem, najlepiej w formie treningu relaksacyjnego Schulza i Jacobsona.

Osoby, które są mobberami posiadają nieadekwatnie wysoką samoocenę,



i komunikują się z innymi krzywdząc ich. Także oni wymagają pomocy, gdyż krzywdząc innych są sprawcami przemocy. Posiadają wysoki poziom agresji pośredniej, a nawet bezpośredniej. Nie panują nad emocjami, głównie negatywnymi, szczególnie złością. Powinni zostać zobowiązani, jako warunek dalszej pracy w firmie, do uczestniczenia w **treningu** interpersonalnym i intrapersonalnym, by nauczyli się rozpoznawać uczucia własne i innych osób, co może doprowadzić nawet u mobberów do rozwoju empatii.

Konieczny jest udział takich osób w treningu uczącym ich rozwiązywania konfliktów w sposób asertywny, a nie agresywny oraz treningu komunikacji.

ZMIANA W USTAWACH SZCZEGÓLNYCH DOTYCZĄCYCH SŁUŻB MUNDUROWYCH

- ❖ W zakresie regulacji dotyczących przeciwdziałania mobbingowi w grupach zawodowych, których stosunek pracy jest regulowany w odrębnych przepisach niż prawo pracy - służby mundurowe. Uregulowanie tej sprawy jest możliwe w dwojaki sposób. Przygotowując tą propozycję wzorowaliśmy się na uregulowaniach w Policji.

Pierwszym sposobem jest wprowadzenie w dokumencie dotyczącym Zasad Etyki Zawodowej, jeśli dana grupa zawodowa takowy posiada zapisu o treści:

„Stosunek funkcjonariusza do innych funkcjonariuszy nie powinien zawierać zachowań mobbingowych w rozumieniu art.94³§2 kp tj. Mobbing oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników.”

Użyliśmy tu określenia - funkcjonariusz- umownie, ponieważ w każdej z grup zawodowych może się to określać inaczej np. policjant. W tym sposobie nie ma konieczności wprowadzania zapisów w ustawach.

Drugim sposobem, jeśli w danej grupie zawodowej nie ma Zasad Etyki Zawodowej lub też, jeśli nie byłoby woli ujmowania w niej uregulowań, jest wprowadzenie odpowiednich zapisów do ustaw.

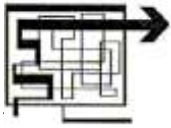
w dziale – odpowiedzialność dyscyplinarna i karna

„Funkcjonariusz odpowiada dyscyplinarnie za popełnienie przewinienia dyscyplinarnego polegającego na stosowaniu zachowań mobbingowych zgodnie z definicją w art.94³§2 kp tj. „Mobbing oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników.”

Naruszeniem dyscypliny służbowej jest w szczególności:

„Stosowanie zachowań mobbingowych oraz brak przeciwdziałania tym zachowaniom zdefiniowanym art.94³§2 kp „

„Czyn naruszający przepis art. 94³ kp podlega odpowiedzialności dyscyplinarnej niezależnie od odpowiedzialności karnej.”



ZMIANA PRZEPISÓW W KODEKSIE KARNYM

Wprowadzenie zapisów dotyczących ukarania sprawcy i osoby odpowiedzialnej za przeciwdziałanie przemocy w pracy - mobbingu

I opcja

Wprowadzenie w art. 207 kk. tryb odrębny §4 o treści:

„Jeżeli czyn w §1 dotyczy osoby wykonującej pracę zarobkową i w miejscu pracy podlega karze pozbawienia wolności od 3 miesięcy do lat 5”

artykuł ten uzyskałby brzmienie:

Art., 207 § 1. Kto znęca się fizycznie lub psychicznie nad osobą najbliższą lub nad inną osobą pozostającą w stałym lub przemijającym stosunku zależności od sprawcy albo nad małoletnim lub osobą nieporadną ze względu na jej stan psychiczny lub fizyczny, podlega karze pozbawienia wolności od 3 miesięcy do lat 5

§ 2. Jeżeli czyn określony w § 1 połączony jest ze stosowaniem szczególnego okrucieństwa, sprawca podlega karze pozbawienia wolności do roku do lat 10.

§ 3. Jeżeli następstwem czynu określonego w § 1 lub 2 jest targnięcie się pokrzywdzonego na własne życie, sprawca podlega karze pozbawienia wolności od lat 2 do 12.

§ 4. Jeżeli czyn w §1 dotyczy osoby wykonującej pracę zarobkową i w miejscu pracy podlega karze pozbawienia wolności od 3 miesięcy do lat 5

II opcja

Wprowadzenie do art. 218 kk. §3 i 4 o treści:

Wersja I

§3 Kto w związku z wykonywaną pracą dopuszcza się czynu określonego w art. 94³§2 kodeksu pracy

podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat 2.

§4. Kto wykonując czynności z zakresu prawa pracy nie przeciwdziała czynowi określonemu w art. 94³§2 kodeksu pracy

podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat 2.

artykuł ten uzyskałby brzmienie:

Art. 218. § 1. Kto, wykonując czynności w sprawach z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych, złośliwie lub uporczywie narusza prawa pracownika wynikające ze stosunku pracy lub ubezpieczenia społecznego,

podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat 2.

§ 2. Osoba określona w § 1, odmawiająca ponownego przyjęcia do pracy, o której przywróceniu orzekł właściwy organ,

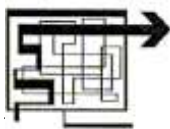
podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do roku.

§3. Kto w związku z wykonywaną pracą dopuszcza się czynu określonego w art. 94³§2 kodeksu pracy

podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat 2.

§4. Kto wykonując czynności z zakresu prawa pracy nie przeciwdziała czynowi określonemu w art. 94³§2 kodeksu pracy

podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat 2.



Wersja II

§3. Kto w związku z wykonywaną pracą podejmuje określone, jako mobbing działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat 2.

§4. Kto wykonując czynności z zakresu prawa pracy nie przeciwdziała określonym w §3 działaniom lub zachowaniom podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat 2.

artykuł ten uzyskałby brzmienie:

Art. 218. § 1. Kto wykonując czynności w sprawach z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych, złośliwie lub uporczywie narusza prawa pracownika wynikające ze stosunku pracy lub ubezpieczenia społecznego, podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat 2.

§ 2. Osoba określona w § 1, odmawiająca ponownego przyjęcia do pracy, o której przywróceniu orzekł właściwy organ, podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do roku.

§3. Kto w związku z wykonywaną pracą podejmuje określone, jako mobbing działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat 2.

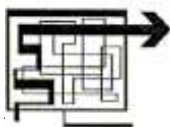
§4. Kto wykonując czynności z zakresu prawa pracy nie przeciwdziała określonym w §3 działaniom lub zachowaniom podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat 2.

Penalizacja powyższego stanu rzeczy stwarza gwarancję przestrzegania przez pracodawcę obowiązku wynikającego z art. 94³ § 1 kp.

DIAGNOZOWANIE ZJAWISKA MOBBINGU

- ❖ W zakresie diagnozowania zjawiska w postępowaniach przed sądowych i w postępowaniach przygotowawczych w ramach kpk i procesach sądowych należy stworzyć w ramach wymiaru sprawiedliwości wewnętrzne procedury postępowania, które wskazywałyby cechy zjawiska mobbingu, ułatwiając rozpoznanie zjawiska, będącego przedmiotem tych postępowań.

Jak już zaznaczaliśmy na wstępie samo diagnozowanie zjawiska mobbingu w Polsce nie jest jednolite i nie jest oparte na sprawdzonych metodach badania tego zjawiska. Uważamy, iż dla ujednoczenia procedur diagnostycznych badający zjawisko psychologowie jak i inne osoby powinny posługiwać się klasyfikacją cech stworzoną przez niepodważalny światowy autorytet w tej dziedzinie twórcę pojęcia mobbingu Heinza Leymanna. Na podstawie swoich badań Heinz Leymann, wyróżnił 45 aktywności mobbingowych obejmujących całą sferę aktywności zawodowej. Według jego obserwacji mobbing można diagnozować w przypadku, gdy wobec ofiary stosowana jest, chociaż jedna z tych cech. Z tej klasyfikacji,



jako uniwersalnego narzędzia powinni korzystać policjanci, prokuratorzy, sędziowie przesłuchujący ofiarę i sprawcę na dowolnym etapie postępowania zarówno w procesie cywilnym jak i karnym.

Konieczne jest też ujednoczenie procedur diagnostycznych stosowanych przez biegłych lekarzy psychiatrów i psychologów badających ofiary i skutki psychiczne, jakie mobbing u nich wywołuje, w celu określania stopnia rozstroju zdrowia ofiary. W tym celu należy stosować sygnowanie chorób i zaburzeń psychicznych wg Międzynarodowej Klasyfikacji Chorób obecnie ICD10 szczególnie w zakresie rozpoznawania:

- Zespołu Stresu Pourazowego PTSD, z uwzględnieniem, że źródłem jego powstania jest miejsce pracy ofiary,
- lub i zaburzeń adaptacyjnych z uwzględnieniem, że źródłem jego powstania jest miejsce pracy ofiary,
- lub i depresji (stanu depresyjnego), z uwzględnieniem, że źródłem powstania jest miejsce pracy ofiary.

W opiniach konieczne jest stwierdzenie, że na skutek działań mobbingowych ofiara:

- nie może wykonywać pracy zawodowej na dotychczasowym stanowisku
- lub nie może wykonywać pracy zawodowej w tym miejscu, (jeśli jest to duża firma),
- lub zmuszona jest wykonywać pracę zawodową w zmniejszonym zakresie,
- albo zmuszona jest wykonywać pracę zawodową na innym stanowisku pracy.

Wymaga stałych oddziaływań leczniczo-terapeutycznych a przynajmniej okresowo na skutek rozstroju zdrowia musi przebywać na zwolnieniach lekarskich.

Opracował zespół OSA w składzie:

mgr Jadwiga Mucha – prawnik

mgr Kinga Załęcka – prawnik

mgr Maria Skodowska – psycholog kliniczny, biegły sądowy

mgr Mariola Żarnoch – prezes OSA