

IWONA SZCZĘSNA

ORCID 0000-0002-0068-7768

*Szkoła Wyższa im. Pawła Włodkowica
w Płocku*

PROFILAKTYKA ANTYMOBBINGOWA- FAKTYCZNE DZIAŁANIE PRACODAWCÓW CZY FIKCJA?

ABSTRACT. Szczęsna Iwona, *Profilaktyka antymobbingowa – faktyczne działanie pracodawców czy fikcja?* [Anti-Mobbing Prevention – Actual Actions of Employers or Fiction?]. *Studia Edukacyjne* no. 66, 2022, Poznań 2022, pp. 75-88. Adam Mickiewicz University Press. ISSN 1233-6688. DOI: 10.14746/se.2022.66.6

Mobbing as a pathological social phenomenon destroys the values that professional work offers people and violates their dignity. Therefore, the experience of mobbing in the workplace can without doubt be classified as a critical life event. Analysis of the mobbing situation in terms of a critical life event helps to conclude that it carries the risk of regression, destabilization in personal and professional life, and halts development if a person does not cope with the effects and consequences of the situation. That is why anti-mobbing prevention in the workplace is so important. Unfortunately, the provision of article 94§1 of the Labor Code, regulating the employer's obligations in the field of mobbing in the work environment, is relatively general and is limited to indicating that the employer is obliged to prevent mobbing. There is no need to look for a provision in the labor code that would specify exactly what the employer's actions should be understood under the obligation defined in this way. The article presents the results that are part of a broader study on anti-mobbing prevention in the workplace. The narratives of the respondents were analyzed through the prism of the actual actions taken by employers in the context of anti-mobbing prevention. The research areas concerned: application of internal anti-mobbing policy, implementation of preventive training on mobbing and combating negative effects and other psychosocial risks in the workplace, and employers' other anti-mobbing policies.

Key words: mobbing, anti-mobbing policy, preventive trainings

Wprowadzenie

Zjawisko mobbingu istniało zawsze, a jego występowanie odnotowano już w starożytnych Chinach, Rzymie, Egipcie, czy Grecji. Słowa *mobbing* użył dopiero w połowie ubiegłego stulecia austriacki twórca nowoczesnej etologii Konrad Lorenz. Określeniem tym opisał sytuację atakowania pojedynczego

osobnika przez grupę zwierząt danego gatunku¹. W 1984 roku niemiecki psychiatra Heinz Leymann po raz pierwszy sformułował definicję mobbingu. Zdefiniował go w następujący sposób:

(...) terror psychiczny albo mobbing w życiu zawodowym charakteryzuje się wrogimi i nieetycznymi zachowaniami, które są powtarzane w sposób systematyczny przez jedną lub większą liczbę osób, skierowanymi głównie przeciwko pojedynczej osobie, która w wyniku mobbingu zostaje pozbawiona szans na pomoc i obronę poprzez powtarzające się zachowania mobbingujące. Działania te występują bardzo często (przynajmniej raz w tygodniu) i przez długi czas (przynajmniej przez sześć miesięcy). Duża częstotliwość i długi okres występowania tego wrogiego zachowania skutkuje znaczącymi problemami mentalnymi, psychosomatycznymi i społecznymi².

Autor określa mobbing nie przez zachowania, lecz przez skutki, jakie przynoszą te działania. Przedmiotem jego badań nie są zachowania składające się na mobbing, lecz umysłowe i psychosomatyczne stresy oraz ich rezultaty w postaci chorób somatycznych i psychosomatycznych, utraty pracy i motywacji do szukania nowego zatrudnienia, bezradność i ubóstwo. Heinz Leymann określił czterdzieści pięć różnych zachowań stanowiących działania mobbingujące, które podzielił na pięć grup, w zależności od skutków powodowanych przez te działania.

1. Działania uniemożliwiające wypowiedzenie się: pisemne i werbalne straszenie, stałe przerywanie wypowiedzi, permanentne krytykowanie pracy i życia osobistego ofiary, zakrzykiwanie ofiary, odmowa kontaktu poprzez obraźliwe gesty.

2. Działania osłabiające więzi społeczne: izolowanie miejsca pracy ofiary od miejsc pracy reszty zespołu, ignorowanie ofiary, zakazywanie pracownikom rozmów z ofiarą.

3. Zachowania osłabiające reputację pracownika: zmuszanie do wykonywania działań uwłaczających godności pracownika lub jego seksualności, plotki, kwestionowanie decyzji ofiary, wyśmiewanie narodowości lub życia prywatnego, rozpuszczanie pogłosek o chorobie psychicznej ofiary.

4. Działania podważające pozycję zawodową pracownika: wydawanie absurdalnych lub sprzecznych poleceń, kierowanie do wykonywania prac bezużytecznych lub prac poniżej kwalifikacji pracownika, przydzielanie zadań przekraczających możliwości pracownika, nieprzydzielanie zadań ofierze.

5. Działania wywierające negatywny wpływ na zdrowie fizyczne pracowników: wykorzystywanie seksualne, kierowanie do wykonywania prac

¹ T. Wyka, Cz. Szmidt red., *Wieloaspektowość mobbingu w stosunkach pracy*, Warszawa 2012, s. 16.

² H. Leymann, *The Mobbing Encyclopedia*, www.leymann.se, [dostęp: 02.05.2022].

zagrożających zdrowiu i życiu pracownika, stosowanie presji psychicznej, groźby użycia siły fizycznej³.

W pierwszej grupie znalazły się działania zakłócające proces komunikacji. Osoba prześladowana nie czuje się bezpiecznie ani w pracy, ani w domu. Do drugiej grupy działań należą ataki na relacje społeczne. Na tym etapie mobber ignoruje ofiarę, uniemożliwia jej komunikowanie się z innymi pracownikami. Prowadzi działania zmierzające do wyeliminowania osoby prześladowanej z zespołu. Trzecia grupa obejmuje działania mające na celu osłabienie reputacji pracownika. Dobre imię osoby nękaney psychicznie niszczą wszelkiego rodzaju propozycje o podtekście seksualnym, wypowiedzi sugerujące jego chorobę psychiczną i obelgi. W zaawansowanym stadium mobbingu (grupa czwarta) przeważają działania podważające pozycję zawodową pracownika. Osoba prześladowana jest kierowana do wykonywania prac bezużytecznych lub poniżej swoich kwalifikacji. Czasami mobber nie zleca jej żadnych zadań, dając do zrozumienia, że jest w firmie niepotrzebna. Często formą znęcania psychicznego jest zmuszanie do wyczerpującej pracy bez odpowiedniego wynagrodzenia. Wymienione działania zmierzają do pogorszenia sytuacji życiowej i zawodowej pracownika. Najbardziej drastyczne formy mobbingu (grupa piąta) wiążą się z bezpośrednimi atakami na bezpieczeństwo i zdrowie pracownika. Prześladowca kieruje ofiarę do prac zagrażających jej zdrowiu, grozi użyciem siły fizycznej, stosuje przemoc, a nawet dopuszcza się popełnienia przestępstw na tle seksualnym. Nadużycia fizyczne i molestowanie seksualne, w powiązaniu z innymi formami dręczenia, mogą w skrajnych przypadkach doprowadzić do targnięcia się przez mobbowanego na własne życie.

Należy podkreślić, że jednorazowo bądź incydentalnie pojawiające się zachowania z wymienionych powyżej nie będą jeszcze stanowić mobbingu. Aby zidentyfikować działania sprawcy przemocy jako mobbing, powinny być spełnione dwa, bardzo istotne, warunki: czas trwania zachowań i częstość ich występowania.

Mobbing uznawany początkowo za zjawisko dotyczące jedynie wyjątkowych patologii, dotyczących nielicznych grup zawodowych, okazał się zauważalny w innych środowiskach tak pracowniczych, jak i szkolnych, a nawet rodzinnych. Mobbing to coś więcej niż tylko zła atmosfera w pracy, coś o wiele gorszego niż okazjonalne niesprawiedliwe traktowanie pracownika czy złośliwa plotka. To niebezpieczna patologia, która choć rozwija się w środowisku pracy, wpływa destrukcyjnie na prawie całe społeczeństwo⁴.

³ Tamże.

⁴ J. Marciniak, *Przeciwdziałanie dyskryminacji w zatrudnieniu. Jak w praktyce zwalczać mobbing i inne formy dyskryminacji*, Ostrołęka 2004, s. 58.

W wyniku nowelizacji z 14 listopada 2003 roku, w polskim Kodeksie pracy pojawiła się definicja mobbingu. Według ustawodawcy mobbing oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu go lub zastraszaniu, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu⁵. Dla wymiaru sprawiedliwości najistotniejszą cechą mobbingu jest jego uporczywość i długotrwałość.

Mobbing w miejscu pracy jest zjawiskiem wieloprzyczynowym, a na jego powstanie ma wpływ zarówno środowisko pracy, cechy relacji międzyludzkich w organizacji, cechy agresora i czynniki związane z osobą ofiary. To co sprzyja mobbingowi, to sztywne struktury organizacji o zhierarchizowanym sposobie zarządzania ułatwiające korzystanie z pozycji siły, by wydawać bezsensowne polecenia podwładnym, obarczać ich dużą odpowiedzialnością, przy jednoczesnym ograniczaniu uprawnień. Mobbing ułatwiają też: nieład organizacyjny, niekompetentne zarządzanie, zła atmosfera w miejscu pracy, brak koleżeńskich zachowań, a także niestabilna struktura organizacyjna i brak koordynacji w podejmowaniu decyzji.

Mobbing jako patologiczne zjawisko społeczne niszczy wartości, jakie niesie ze sobą dla człowieka praca zawodowa oraz narusza jego godność. Działania mobbingowe na skutek uruchomionych procesów stygmatyzacji i wykluczenia niszczą u ofiary jej zadowolenie z życia, odbierają nadzieję na sukces, stanowią realną przeszkodę w osiągnięciu celów, satysfakcji i radości życia. Przewlekłe stany chorobowe będące wynikiem mobbingu uniemożliwiają w wielu przypadkach efektywne poszukiwanie pracy, przyczyniają się do zwiększenia bezrobocia. Trudności na płaszczyźnie zawodowej mają swoje odzwierciedlenie również w relacjach poza miejscem pracy. Naruszenie praw i godności osobistej ofiary skutkuje obniżeniem samooceny oraz negatywnie wpływa na stan zdrowia. Koszty mobbingu ponoszą jej bliscy, którzy na co dzień są świadkami negatywnych skutków nękania jej w miejscu pracy. Efektem mobbingu jest też wycofanie się osoby poszkodowanej z życia rodzinnego czy zaniedbywanie obowiązków, a w rezultacie osłabienie więzi łączących członków rodziny. Co więcej, rodzina staje się również świadkiem chorób, na które cierpi ofiara mobbingu.

Doświadczenie mobbingu w miejscu pracy należy do kategorii krytycznego wydarzenia życiowego. Rozpatrując to zjawisko pod względem rodzaju, można je zaliczyć do nienormalnych zdarzeń życiowych, czyli zdarzenia zmiany życiowej, przełomu życiowego. Analizując sytuację mobbingową pod kątem krytycznego wydarzenia życiowego, jest to sytuacja, która niesie

⁵ Kodeks pracy z 26 czerwca 1974 r. (DzU z 2020 r., poz. 1320).

ryzyko regresu, destabilizacji w życiu osobistym i zawodowym, a także zatrzymania rozwoju w sytuacji nie poradzenia sobie ze skutkami i następstwami doświadczonej sytuacji.

W świetle prawa pracy, na pracodawcy ciąży obowiązek poszanowania godności i innych dóbr osobistych pracownika⁶, a także obowiązek ochrony życia i zdrowia pracowników poprzez zapewnienie im bezpiecznych i higienicznych warunków pracy⁷. Są to przepisy, które bezpośrednio korespondują z obowiązkiem przeciwdziałania mobbingowi i używane były zanim w k.p. pojawiła się regulacja antymobbingowa⁸. Kluczową rolę w zwalczaniu zjawiska mobbingu w miejscu pracy odgrywa prewencja antymobbingowa, to jest zespół działań podejmowanych przez pracodawcę na rzecz zapobiegania występowaniu tego rodzaju patologicznych zachowań skierowanych przeciwko pracownikom.

Pierwszym obowiązkiem pracodawcy jest powstrzymanie się od zachowań noszących znamiona mobbingu⁹. Ma on również obowiązek podejmowania działań prewencyjnych, zmierzających do wyeliminowania ewentualnych praktyk mobbingowych. Działania prewencyjne powinny obejmować trzy wymiary: prewencję pierwotną, wtórną i trzeciorzędową. Pierwsza powinna być ukierunkowana na systematyczne działania edukacyjne, mające na celu podniesienie świadomości w zakresie mobbingu oraz wypracowanie odpowiedniego klimatu organizacyjnego, sprzyjającego przestrzeganiu przepisów w miejscu pracy. Prewencję wtórną stanowią działania mające na celu podniesienie kompetencji pracowników w sytuacjach trudnych, szczególnie gdy negatywne zachowanie już miało miejsce. Nakierowane są one na łagodzenie skutków niepożądanych zachowań. Ponadto, ten rodzaj prewencji obejmuje stworzenie procedury monitorowania i dokumentowania zachowań mających znamiona mobbingu oraz procedury zgłaszania i rozpatrywania skarg dotyczących mobbingu. Prewencja trzeciorzędowa, to natomiast działania skierowane przede wszystkim do osób, które doświadczyły mobbingu – są to wszelkie formy pomocy: medyczna, psychologiczna oraz prawna.

Cel badań

Pracodawca powinien wszelkimi dostępnymi środkami zwalczać mobbing w stosunkach pracy oraz chronić przed tym zjawiskiem wszystkich za-

⁶ Art. 11¹ k.p.

⁷ Art. 207 §2 k.p.

⁸ Art. 94³ § 1 k.p. Pracodawca jest obowiązany przeciwdziałać mobbingowi.

⁹ M. Kuba, *Środki przeciwdziałania mobbingowi w świetle prawa pracy*, [w:] *Wieloaspektowość mobbingu*, s. 157.

trudnionych¹⁰. Dlatego, tak istotna jest profilaktyka antymobbingowa w miejscu pracy. Niestety, przepis art. 94³§1 Kodeksu pracy, regulujący obowiązki pracodawcy w zakresie zjawiska mobbingu w środowisku pracy, jest stosunkowo ogólnikowy i ogranicza się do wskazania, że na pracodawcy ciąży obowiązek przeciwdziałania mobbingowi. W Kodeksie pracy próżno szukać przepisu, który konkretyzowałby, jakie dokładnie działania pracodawcy należy rozumieć pod tak określonym obowiązkiem. Dlatego, celem niniejszego badania było poznanie stanu wprowadzania polityki antymobbingowej w zakładach pracy. Interesujące badacza zagadnienia w obrębie celu badawczego to: wprowadzanie przez pracodawców wewnętrznej polityki antymobbingowej, prowadzenie przez pracodawców szkoleń prewencyjnych dotyczących mobbingu oraz opinia pracowników na temat realizacji polityki antymobbingowej w ich miejscu pracy.

Aspekt metodologiczny przeprowadzonych badań

Prezentowane badania stanowią część szerszych badań na temat profilaktyki antymobbingowej w miejscu pracy. Badania realizowano od lipca 2021 do 31 stycznia 2022 roku na terenie województwa mazowieckiego. Wykorzystano w nich metodę wywiadu nieskategoryzowanego, a próbę badawczą dobierano celowo. Biorąc pod uwagę profilaktykę antymobbingową w miejscu pracy, zasadne było postawienie następujących problemów badawczych:

1) jaki jest stan wprowadzania przez pracodawców wewnętrznej polityki antymobbingowej?

2) jakie działania prewencyjne dotyczące mobbingu oraz przeciwdziałania negatywnym skutkom i innym zagrożeniom psychospołecznym podejmowane są w miejscu pracy?

3) jakie znaczenie ma polityka antymobbingowa dla pracowników?

W celu uzyskania najpełniejszych informacji, w badaniu wzięły udział łącznie 73 osoby. Przy wyborze próby badawczej brano pod uwagę miejsce zatrudnienia badanych ze względu na formę własności (sektor prywatny i sektor publiczny). Dodatkowo, w przypadku sektora prywatnego wzięto pod uwagę wielkość przedsiębiorstwa zatrudniającego badanych. Tak więc, wśród badanych było 41 osób zatrudnionych w sektorze publicznym i 32 osoby zatrudnione w sektorze prywatnym. Ponadto, miejscem zatrudnienia osób badanych pracujących w sektorze prywatnym były: mikroprzedsiębiorstwa – 9 osób, małe przedsiębiorstwa – 11 osób, średnie przedsiębiorstwa – 7 osób i duże przedsiębiorstwa – 5 osób. W badaniu wzięło udział

¹⁰ H. Szewczyk, *Mobbing w stosunkach pracy*, Warszawa 2012, s. 155.

45 kobiet i 28 mężczyzn. Ze względu na wiek, największą grupę stanowiły osoby w przedziale wiekowym 41-50 lat (32 osoby) oraz 51-60 lat (28 osób). Grupę osób w wieku 61-70 lat stanowiło 7 osób, a najmniej liczna była grupa w przedziale wiekowym 26-40 lat (6 osób). Badanych w większości reprezentowały osoby z wykształceniem wyższym – 38 osób i średnim – 29 osób. Zaledwie 6 osób deklarowało posiadanie wykształcenia zawodowego. W obecnym miejscu pracy staż badanych wynosił odpowiednio: 18 lat – 15 osób, 15 lat – 14 osób, 13 lat – 7 osób, 10 lat – 11 osób, 9 lat – 3 osoby, 8 lat – 9 osób, 5 lat – 12 osób, 4 lata – 2 osoby.

Wyniki badań

Pierwszym zagadnieniem podjętym w badaniu było poznanie stanu wprowadzania przez pracodawców wewnętrznej polityki antymobbingowej. W doktrynie podkreśla się, iż z punktu widzenia prewencji wewnątrzzakładowa polityka antymobbingowa stanowi jedną z najskuteczniejszych metod walki z tym zjawiskiem w środowisku pracy¹¹. Procedury antymobbingowe można inkorporować do obowiązującego w zakładzie układu zbiorowego pracy lub regulaminu pracy¹². Istnieje także możliwość włączenia ich do dokumentów statutowych podmiotu zatrudniającego¹³. Realną możliwością przeciwdziałania zarówno już istniejącym problemom związanym z mobbingiem, jak i problemom, które mogą powstać w przyszłości, daje prawidłowo skonstruowana wewnętrzna polityka antymobbingowa oparta na dwóch filarach: procedurze skargowej i działaniach prewencyjnych. Wewnętrzna polityka antymobbingowa powinna zawierać podstawowe informacje: wyjaśnienie pojęcia mobbingu; określenie procedury wniesienia skargi do pracodawcy; wskazanie wymogów formalnych skargi; określenie zasad powoływania i trybu działania komisji antymobbingowej; wskazanie sankcji i zasad ich zastosowania wobec sprawców mobbingu; zagwarantowanie ofiarom mobbingu możliwości przeniesienia do innej komórki organizacyjnej za ich zgodą lub na ich wnioski¹⁴. Niezwykle istotne jest, aby wewnętrzna polityka antymobbingowa była rozpowszechniona i stosowana wobec wszystkich zatrudnionych w danej organizacji, także w stosunku do osób wykonujących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych. Postanowienia polityki antymobbin-

¹¹ Tamże, s. 311.

¹² M. Chakowski, „Wewnętrzna polityka antymobbingowa” drogą do rozwiązania problemu mobbingu na poziomie zakładu pracy, *Monitor Prawo Pracy*, 2010, 12, s. 637.

¹³ Ł. Prasolek, *Komentarz do art. 94³ Kodeksu pracy*, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. K. Walczak, Warszawa 2010, s. 5.

¹⁴ H. Szewczyk, *Mobbing w stosunkach pracy*, s. 319.

gowej powinny zawierać zobowiązanie pracodawcy oraz pracowników do przestrzegania tych rozwiązań. Ponadto, każdy pracownik powinien złożyć oświadczenie o zaznajomieniu się z treścią polityki antymobbingowej.

35 osób badanych stwierdziło, że w miejscu ich pracy nie ma dokumentu stanowiącego wewnętrzną politykę antymobbingową. W większości były to osoby pracujące w sektorze prywatnym: w mikroprzedsiębiorstwach, małych przedsiębiorstwach i średnich przedsiębiorstwach.

Nie, raczej nie ma u Nas takiego dokumentu. Ja przynajmniej o niczym takim nie słyszałam (N 56).

W mojej firmie nie ma wewnętrznej polityki antymobbingowej i szczerze wątpię, żeby w małych firmach takowa istniała (N 1).

Pracuję łącznie 27 lat i w żadnym zakładzie, w którym pracowałam nie było takiego dokumentu, ani zapisów w jakiś regulaminach na temat działań antymobbingowych (N 52).

3 osoby pracujące w sektorze publicznym stwierdziły, że pracodawca nie czuje potrzeby stworzenia wewnętrznej polityki antymobbingowej, powołując się na zapisy Kodeksu pracy w tym zakresie.

Kiedyś rozmawialiśmy na ten temat z szefem, ale on powiedział, że nie ma takiej potrzeby, aby tworzyć politykę antymobbingową, bo jest Kodeks pracy, który reguluje te sprawy (N 33).

(...) odpuściliśmy walkę o politykę antymobbingową, bo za każdym razem odbijaliśmy się od muru (...) Argument był jeden, pracodawca nie ma obowiązku tworzenia wewnętrznej polityki antymobbingowej (N 7).

Zatrważający jest fakt, że wśród 28 badanych znajdowały się osoby, które nie wiedzą, czy w ich zakładzie pracy obowiązuje wewnętrzna polityka antymobbingowa. Wprawdzie wydaje im się, że podpisywali oświadczenia o zapoznaniu się z takim dokumentem, ale albo go nie widziały albo go nie czytały. Najczęściej takie opinie wyrażały osoby pracujące w sektorze publicznym.

(...) jak się zatrudniałam, to dostałam kilka dokumentów do podpisania. Wydaje mi się, że było tam takie oświadczenie o zapoznaniu się z polityką antymobbingową (...) fizycznie jednak takiego dokumentu nie widziałam (N 5).

Tak, chyba jest taki dokument i podpisywałem oświadczenie o zapoznaniu się z nim, ale nie czytałem tego (...). Wydaje mi się, że to i tak martwe zapisy, pracownik jest oczywiście na przegranej pozycji (N 10).

U nas odbywa się to tak: przychodzi kierowniczką daje dokument do podpisu, a jak się pytamy czego dotyczy, to słyszymy komentarz – A co cię to obchodzi, podpisuj, bo papiery muszą oddać do kadr (N 44).

Zaledwie 7 osób zadeklarowało, że w ich zakładzie pracy istnieje wewnętrzna polityka antymobbingowa, ale wszyscy badani zwracają uwagę na nieprawidłowości w jej zapisach. Wśród osób wyrażających taką opinię było 5 pracowników sektora publicznego i 2 pracowników sektora prywatnego zatrudnionych w dużych przedsiębiorstwach.

Tak jest coś takiego. Każdy pracownik musiał podpisać, że się zapoznał z WPA, ale ironią losu jest to, że w Komisji antymobbingowej są osoby z kadry kierowniczej, co uregulowane zostało w WPA (N 27).

Owszem, w naszej firmie jest wewnętrzna polityka antymobbingowa, ale jakie to ma znaczenie (...). Procedura skargowa jest totalnie niejasna, a w zespole ds. mobbingu są pracownicy, ale wskazani przez pracodawcę. To jest jakiś absurd (N 40).

Kolejnym zagadnieniem podjętym w badaniu była kwestia prowadzonych przez pracodawców szkoleń prewencyjnych dotyczących mobbingu. W tej dziedzinie pracodawca powinien przeszkolić pracowników w zakresie: identyfikacji źródeł mobbingu, poznania uwarunkowań prawnych w kontekście prawa pracy, poznania metod przeciwdziałania mobbingowi. Ponadto, przeszkoleniem powinna zostać objęta kadra kierownicza. Oprócz tematyki przeciwdziałania mobbingowi powinna na takich szkoleniach zaistnieć tematyka zarządzania sytuacjami konfliktowymi. Szkolenia takie powinny wpłynąć na: podniesienie świadomości znaczenia profilaktyki w przeciwdziałaniu praktykom mobbingowym w organizacji, zdobycie umiejętności identyfikowania zjawiska mobbingu i reagowania na to zjawisko w przypadku jego wystąpienia. Komisja antymobbingowa powinna natomiast odbyć szkolenie z zakresu mediacji i rozpoznawania sytuacji mobbingowych oraz postępowania w sytuacji o charakterze mobbingowym.

Aż 41 osób badanych stwierdziło, że pracodawca nie organizuje szkoleń w zakresie mobbingu. W większości były to osoby zatrudnione w sektorze prywatnym: w mikroprzedsiębiorstwach, małych przedsiębiorstwach i średnich przedsiębiorstwach.

U nas nie ma żadnych szkoleń (...) Szukamy szkoleń na własną rękę i płacimy ze swojej kieszeni (N 17).

W całej mojej karierze zawodowej, nigdy nie byłem na szkoleniu, którego tematyką byłby mobbing (N 9).

Niestety, mój pracodawca nie organizuje takich szkoleń, a bardzo by się przydały (N 31).

Co ciekawe, 22 osoby przyznały, że szkolenia prewencyjne w zakresie mobbingu nie są organizowane, ale lista uczestnictwa w szkoleniu jest przez badanych podpisywana. Większość osób udzielających takiej odpowiedzi stanowili respondenci zatrudnieni w sektorze publicznym.

Co jakiś czas dostajemy do podpisania listę uczestnictwa w szkoleniu antymobbingowym. Oczywiście to fikcja, bo takich szkoleń faktycznie nie ma (N 40).

Aż głupio się przyznać, ale listy uczestnictwa w szkoleniach podpisuję, choć nie uczestniczę w nich (...) Tak naprawdę, to nawet nie wiem, czy te szkolenia się odbywają (...) Wszyscy podpisują, to i ja podpisuję bez gadania (N 2).

W naszym urzędzie jest chyba tak jak i u innych. Przychodzi kadrowa każde podpisać listę szkoleń, to się podpisuje i o nic nie pyta (...). Nigdy szkoleń z zakresu mobbingu u nas w urzędzie nie było (N 40).

Fakt uczestnictwa w szkoleniu prewencyjnym na temat mobbingu potwierdziło 8 osób zatrudnionych w sektorze prywatnym w średnich i dużych przedsiębiorstwach. Jednocześnie osoby te stwierdziły, że nie spełniły one ich oczekiwań.

Raz byłem na takim szkoleniu, ale prowadziła je kadrowa, która nie umiała lub nie chciała odpowiedzieć na pytania z sali dotyczące dochodzenia odszkodowania za mobbing (N 32).

Uczestniczyłam w szkoleniu prewencyjnym na temat mobbingu, ale było ono zorganizowane po godzinach pracy, jak wszyscy marzyli tylko o pójściu do domu (...). Prowadził je jakiś prawnik (...) niewiele z tego zrozumiałam. Prowadzący mówił artykułami, paragrafami i generalnie bardzo fachowym językiem (N 19).

Zaledwie 1 osoba z sektora publicznego i 1 osoba z sektora prywatnego (duże przedsiębiorstwo) brały udział w szkoleniu prewencyjnym dotyczącym mobbingu.

Pracodawca raz na jakiś czas organizuje wyjazdy szkoleniowe i wtedy również poruszana jest tematyka antymobbingowa (N 69).

Byłem na bardzo profesjonalnym szkoleniu z zakresu mobbingu, ale organizowały je związki zawodowe. Nasz pracodawca wyraził zgodę na moje uczestnictwo w tym szkoleniu, bo było to po godzinach pracy (N 61).

Zaledwie 2 osoby spośród badanych stwierdziły podczas badania, że pracodawca prowadzi inne działania w zakresie polityki antymobbingowej. Jednakże, wątpliwość mogą budzić okoliczności, w jakich pracodawcy podjęli takie działania.

Jak jeden z pracowników postraszył, że pójdzie na kierownika zespołu na skargę do Państwowej Inspekcji Pracy i wziął zwolnienie lekarskie, to zrobił się popłoch w firmie (...) Wtedy mieliśmy takie zebrania zespołów i dyrektor rozmawiał w nami, że brudy powinno się prac w swoim gronie. Powiedział, żeby w takich sytuacjach przychodzić do niego (N 2).

(...) Jak do mojego szefa doszły plotki o sytuacji mobbingowej między moją koleżanką a jej przełożonym od razu interweniował (...). Szkoda tylko, że to koleżanka musiała przejść do innego wydziału (N 63).

Niezwykle istotna dla przedmiotowego badania była opinia osób badanych na temat realizacji polityki antymobbingowej w miejscu pracy. Zaledwie 13 osób widzi sens jej wprowadzania, zaznaczając jednak, że w skład Zespołów Antymobbingowych powinny wchodzić osoby z zewnątrz zakładu pracy.

Może gdyby w Zespołach Antymobbingowych w zakładach pracy były osoby z zewnątrz, to miałyby sens (N 12).

Polityka antymobbingowa ma sens, ale powinna być wypracowana z uwzględnieniem opinii pracowników. Pomogłoby to uniknąć niejasnych i niezrozumiałych zapisów, a przede wszystkim zapobiegłoby przemycaniu zapisów korzystnych tylko dla pracodawcy (N 73).

Aż 60 osób uważa, że polityka antymobbingowa to fikcja, a działania mobbingowe mają miejsce w zakładach pracy.

Polityka antymobbingowa to fikcja. Pracownik dopóki nie pójdzie do sądu pracy jest na pozycji straconej (N 44).

Nie ma żadnych działań ze strony pracodawcy w zakresie polityki antymobbingowej. Na porządku dziennym jest natomiast straszenie zwolnieniem z pracy, jak się komuś nie podoba. Mobbing kwitnie, a pracownik nie ma nic do powiedzenia (N 18).

W Polsce nie przeprowadzono dotychczas badań na temat wprowadzania, działania i respektowania procedur antymobbingowych w zakładach pracy. Próbę zbadania tychże podjęła Fundacja Nauka Polska w 2019 roku. Głównym celem sondażu było poznanie stanu wprowadzania procedur antymobbingowych przez władze polskich publicznych uczelni. Ponadto, osoby badające problem chciały uzyskać informacje dotyczące: organizowania szkoleń informacyjnych w tej tematyce, powołania osoby mediatora w szkołach wyższych oraz liczby zgłoszonych przypadków mobbingu na uczelniach¹⁵. Wyniki przeprowadzonego sondażu wskazują, że:

– 54 uczelnie (78,26%) wprowadziły, zgodnie z art. 94³ §1 Kodeksu pracy, tak zwaną wewnętrzną politykę antymobbingową, a 15 uczelni (21,74%) planuje wprowadzenie procedur w najbliższym czasie;

– 24 uczelnie (34,78%) przeprowadziły szkolenia związane z zapobieganiem przemocy w miejscu pracy, 41 uczelni (59,42%) nie przeprowadziło szkoleń, a 4 uczelnie (5,80%) nie udzieliły odpowiedzi na pytanie;

– 30 uczelni (43,48%) nie odnotowało zgłoszeń mobbingowych w ciągu ostatnich 10 lat, w 35 uczelniach (50,72%) odnotowano od 1 do 14 zgłoszeń mobbingowych, a 4 uczelnie (5,80%) nie udzieliły odpowiedzi na pytanie;

– 17 uczelni (24,64%) wprowadziło, zgodnie z Ustawą 2.0, funkcję mediatora, 51 uczeni (73,91%) nie ustanowiło funkcji mediatora, a 1 (1,45%) uczelnia nie odpowiedziała na pytanie¹⁶.

Konkluzje

Z danych Ministerstwa Sprawiedliwości wynika, że w 2020 roku w sądach rejonowych do rozpoznania znajdowały się 443 sprawy dotyczące mobbingu (art. 94³ §3 k.p.)¹⁷. Niestety, eksperci alarmują, iż do sądów trafia tylko ułamek spraw dotyczących prześladowań w miejscu pracy. Większość przypadków nigdy nie opuszcza murów zakładów pracy. Przepis art. 94³§1

¹⁵ J. Gruba, B. Stasińska, *Raport o stanie procedur antymobbingowych na uczelniach publicznych w Polsce*, <https://www.sciencewatch.pl/phocadownload/dokumenty/Raport1.pdf> [dostęp: 03.05.2022].

¹⁶ Tamże.

¹⁷ Ministerstwo Sprawiedliwości, *Ewidencja spraw w sądach pierwszej instancji o odszkodowanie i zadośćuczynienie w związku z wybranymi formami dyskryminacji w 2020 roku*, <https://isw.ms.gov.pl/pl/baza-statystyczna/opracowania-wieloletnie/> [dostęp: 03.05.2022].

Kodeksu pracy, regulujący obowiązki pracodawcy w zakresie zjawiska mobbingu w środowisku pracy, jest stosunkowo ogólnikowy i ogranicza się do wskazania, że na pracodawcy ciąży obowiązek przeciwdziałania mobbingowi. W Kodeksie pracy próżno szukać przepisu, który konkretyzowałby, jakie dokładnie działania pracodawcy należy rozumieć pod tak określonym obowiązkiem. Dlatego, badane osoby uważają, że polityka antymobbingowa to fikcja, a działania mobbingowe mają miejsce w zakładach pracy.

Konkluzje zaprezentowanej części badań dotyczących profilaktyki antymobbingowej w miejscu pracy.

1. Doprecyzowanie regulacji działań w zakresie polityki antymobbingowej. Dopóki przepisy kodeksu pracy nie będą regulowały tej kwestii, dopóty będzie to pole nadużyć i dowolności interpretacji ze strony pracodawców.

2. Wprowadzenie do Komisji Antymobbingowej osoby trzeciej, wskazanej przez pracodawcę i pracowników, która powinna mieć odpowiednie przygotowanie z dziedziny psychologii pracy i rozwiązywania konfliktów. Wprowadzanie do Komisji Antymobbingowych w zakładach pracy osób wskazanych przez pracodawców (często spośród kadry kierowniczej zakładu pracy) będzie powodowało obawy ze strony pracowników mobbingowanych do złożenia skargi. Tym samym, doprowadzi to do sytuacji, że takie komisje będą martwym tworem, powołanym tylko i wyłącznie na potrzeby pracodawcy.

3. Zobligowanie pracodawców do obowiązkowych szkoleń prewencyjnych z zakresu mobbingu (na przykładzie obowiązkowych szkoleń z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy).

BIBLIOGRAFIA

- Chakowski M., „Wewnętrzna polityka antymobbingowa” drogą do rozwiązania problemu mobbingu na poziomie zakładu pracy, *Monitor Prawo Pracy*, 2010, 12.
- Kodeks pracy z 26 czerwca 1974 r. (DzU z 2020 r., poz. 1320).
- Kuba M., *Środki przeciwdziałania mobbingowi w świetle prawa pracy*, [w:] *Wieloaspektowość mobbingu w stosunkach pracy*, red. T. Wyka, Cz. Szmidt, Wydawnictwo Poltext, Warszawa 2012.
- Marciniak J., *Przeciwdziałanie dyskryminacji w zatrudnieniu. Jak w praktyce zwalczać mobbing i inne formy dyskryminacji*, Wydawnictwo Alphapro, Ostrołęka 2004.
- Prasolek Ł., *Komentarz do art. 94³ Kodeksu pracy*, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. K. Walczak, Wydawnictwo C.H. Beck, Warszawa 2010.
- Szewczyk H., *Mobbing w stosunkach pracy*, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa 2012.
- Wyka T., Szmidt Cz. red., *Wieloaspektowość mobbingu w stosunkach pracy*, Wydawnictwo Poltext, Warszawa 2012.

Netografia

- Gruba J., Stasińska B., *Raport o stanie procedur antymobbingowych na uczelniach publicznych w Polsce*, <https://sciencewatch.pl/phocadownload/dokumenty/Raport1.pdf> [dostęp: 03.05.2022].
- Leymann H., *The Mobbing Encyklopedia*, www.leymann.se, [dostęp: 02.05.2022].
- Ministerstwo Sprawiedliwości, *Ewidencja spraw w sądach pierwszej instancji o odszkodowanie i zadośćuczynienie w związku z wybranymi formami dyskryminacji w 2020 roku*, <https://isws.ms.gov.pl/pl/baza-statystyczna/opracowania-wieloletnie/> [dostęp: 03.05.2022].