

Jaka jest skala mobbingu w firmach



DOROTA ZAWISLIŃSKA

Przepisy prawa pracy dotyczące mobbingu są mało przychylnie dla jego ofiar i niewystarczająco odstrasżają sprawców – uważają eksperci.

W pierwszej połowie tego roku do Państwowej Inspekcji Pracy (PIP) wpłynęły 483 skargi dotyczące mobbingu. W całym 2021 r. było ich 1380, natomiast w 2020 r. – 1821. Warto podkreślić, że w pierwszym półroczu br. inspektorzy pracy uznali 4,7 proc. wspomnianych skarg za zasadne w całości, natomiast resztę za częściowo zasadne, niemożliwe do ustalenia lub bezzasadne. Dla porównania w 2021 r. było to 7,4 proc., a rok wcześniej – 4 proc.

Tylko obiektywne okoliczności

Przedstawiciele PIP podkreślają, że w postępowaniu kontrolnym dotyczącym skarg związanych z mobbingiem inspektor pracy bada jedynie okoliczności obiektywne. Chodzi o sytuacje bezpośrednio naruszające przepisy prawa pracy i możliwe do zweryfikowania za pomocą dostępnych środków dowodowych.

“Dlatego w większości przypadków nie jest możliwe rozstrzygnięcie tych kwestii przez inspektora pracy. Wspomniane zjawiska mają charakter przede wszystkim psychologiczny i nie podlegają bezpośrednim zabiegom kontrolno-nadzorczym. Szczególnie dotyczy to sytuacji, w której ani pracodawca ani pracownicy nie zamierzają współpracować z inspektorem pracy” – czytamy w stanowisku otrzymanym od PIP.



Wiele przypadków bez zgłoszeń:
Statystyki nie odzwierciedlają skali mobbingu w miejscach pracy, ponieważ tylko niewielki procent spraw trafia do sądów.

Adobe Stock

Inspekcja zwraca uwagę, że zarzuty zawarte w skargach często są ogólne, hasłowe i nie opisują konkretnych zachowań np. szefa firmy. Co istotne, często brakuje dowodów potwierdzających wskazywane przez ofiarę niewłaściwe praktyki. Sytuację utrudnia też fakt, że osoby skarżące chcą najczęściej zachować anonimowość.

To jedynie statystyki

Małgorzata Kurzynoga, radca prawny w kancelarii BKB Baran Książek Bigaj, ocenia, że dane PIP nie odzwierciedlają skali mobbingu w firmach.

– Inspekcja monitoruje to zjawisko bazując tylko na wpływających do niej skargach. Z reguły kończą się one kontrolą. Brakuje jednak danych dotyczących liczby prowadzonych przez pracodawców postępowań wyjaśniających. Niestety, statystyki sądowe również nie odzwierciedlają skali mobbingu w miejscach pracy, ponieważ tylko niewielki procent spraw trafia do sądów – podkreśla Małgorzata Kurzynoga.

Daniel Książek, radca prawny z tej samej kancelarii, uważa, że obowiązujące przepisy, które zdaniem wielu ekspertów są niewystarczające dla ofiar mobbingu, to niejedyny problem.

– To nie jest tylko kwestia aktualnych rozwiązań prawnych w tej dziedzinie. To przecież od szefa firmy zależy, jakie buduje środowisko pracy. Obecne przepisy nie przeszkadzają pracownikom w wszczynaniu postępowań o wartości kilkudziesięciu milionów złotych. Problemem jest raczej zachowanie pracodawców w momencie, gdy otrzymują zgłoszenia o mobbingu. Większość z nich nie wie, jak temu sprostać. A przecież ich podstawowym obowiązkiem jest zapobieganie mobbingowi w zakładach pracy – podkreśla Daniel Książek.

Dodaje, że prowadził dziesiątki postępowań w sprawie mobbingu, w tym tzw. wewnętrzne w ramach firmy, jak i przed sądem.

– PIP brakuje instrumentów do rozstrzygnięcia skarg dotyczących mobbingu. Wynika to m.in. z faktu, że postępowania wyjaśniające są trudne i długotrwałe. Wymagają znajomości nie tylko przepisów prawa pracy, lecz również szczegółowej wiedzy na temat wspomnianych postępowań. Jeżeli pracodawca prowadzi je w firmie, de facto pełni rolę sądu na terenie przedsiębiorstwa. Mobbing jest źródłem poważnych komplikacji życiowych i zdrowotnych. Rozstrzygnięcie tego typu spraw wymaga szczególnej uwagi i skrupulatności – ocenia Daniel Książek.

Z pogranicza prawa i psychologii

Również Kamil Bałdyga, radca prawny w kancelarii Wojarska Aleksiejuk & Wspólnicy, uważa, że problem mobbingu występujący w miejscach pracy jest znacznie szerszy niż pokazują to statystyki.

– Pracownik często nie zdaje sobie sprawy, że jest mobbingowany. Tego typu zagadnienia są z pogranicza dziedzin zajmujących się prawem, psychologią i relacjami międzyludzkimi. Nie da się ich wrzucić w sztywne ramy prawne. Określone zachowanie, które jest stresujące dla jednej osoby, nie będzie takim dla innej. Pracownicy często uświadamiają sobie, że w jakiejś sytuacji byli mobbingowani, ale dopiero po odejściu z firmy – podkreśla Kamil Bałdyga.

Zwraca uwagę, że osoby, które natrafiają na mobberów, często decydują się na zmianę miejsca zatrudnienia.

– Zakładają, że brak podjęcia takiej decyzji oznaczałby dla nich dalsze problemy związane z dyskryminacją ich osoby. Pracownicy chcą jak najszybciej zamknąć taki etap zawodowy. Dla wielu z nich złożenie zawiadomienia do PIP często wydaje się bezcelowe. Ponadto informacja o tym, że pracownik rozwiązał umowę z poprzednim pracodawcą z powodu mobbingu lub prowadzi z nim spór i żąda stosownego odszkodowania, może zostać źle oceniona podczas rekrutacji – ocenia Kamil Bałdyga.

Nie ma wątpliwości, że brakuje rozwiązań prawnych umożliwiających inspektorom pracy rozstrzygnięcie o wystąpieniu takich zjawisk jak mobbing czy dyskryminacja w miejscach pracy.

– Działania PIP sprowadzają się do czynności prewencyjnych, czyli weryfikacji procedur obowiązujących u pracodawcy, w tym regulaminów antymobbingowych i antydyskryminacyjnych. Inspektorzy sprawdzają, jakie są w firmie realne możliwości zgłoszenia przez pracownika zjawisk niepożądanych. Ponadto mogą zwrócić się do pracodawcy o wprowadzenie stosownych procedur w przypadku ich braku. Organem uprawnionym do ostatecznego weryfikowania, czy wystąpił mobbing w miejscu pracy, jest sąd. Podstawą do rozstrzygnięcia o tym jest zebrany materiał dowodowy – zaznacza Kamil Bałdyga.

Długotrwały stres

Podkreśla, że wiele osób pokrzywdzonych nie chce fundować sobie długotrwałego stresu związanego z postępowaniem sądowym

– Wiedzą doskonale, że koszty potencjalnie przegranej sprawy co do zasady leżą po stronie pracownika. Do wykazania bycia mobbingowanym potrzebne są nie tylko do zeznania ofiary, lecz również świadków, a także dowody z dokumentów. W grę wchodzi też zasięganie opinii biegłych sądowych. Koszty ich sporządzenia ponosi początkowo strona wnioskująca – wylicza Kamil Bałdyga.

Jego zdaniem PIP powinna mieć kompetencje do przeprowadzenia postępowania dowodowego i uprawnienia do wydania decyzji zasądzającej odszkodowanie lub zadośćuczynienie za mobbing czy dyskryminację.

– Przepisy prawne dotyczące mobbingu nadal nie są zbyt przychylnie dla jego ofiar. Są mało restrykcyjne i niewystarczająco odstrasżają sprawców. Należy jednak pamiętać, że nawet najlepiej skonstruowane przepisy nie zastąpią braku kultury i wzajemnego szacunku na linii szef–podwładny – konkluduje Kamil Bałdyga.