

# Mobbing: czego brakuje w przyszłej regulacji

Zapowiedzi MRPiPS dotyczące uproszczenia definicji mobbingu były obiecujące. W projekcie jest jednak wiele niejasności – uważają eksperci

Dorota Zawisłirska

d.zawislirska@pb.pl

Projekt nowelizacji ustawy Kodeks pracy, który przewiduje zmiany w definicji mobbingu, trafił do opiniowania pod koniec stycznia. Eksperti nie mają wątpliwości, że zmiany w tej dziedzinie są konieczne.

– Po ponad 20 latach obowiązywania dotychczasowej definicji mobbingu okazuje się, że stopień jej skomplikowania jest utrapieniem dla pracowników, pracodawców, a także dla prawników. Z tego powodu należy uznać, że inicjatywa podjęta przez Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej (MRPiPS) dotycząca zmian w Kodeksie pracy jest słuszna i potrzebna – mówi Marta Kopec, radca prawny, partner zarządzający w kancelarii Kopec & Zaborowski.

Podkreśla, że zapowiedzi nowych przepisów przedstawione pod koniec ubiegłego roku przez MRPiPS podczas zorganizowanego w Sejmie okrągłego stołu wydawały się bardzo obiecujące.

– Uczestniczyłam w tych obradach i miałam wówczas wrażenie, że stanowią one doskonałą odpowiedź na potrzeby dotyczące uproszczenia definicji mobbingu i doprecyzowania obowiązków pracodawców. Niestety, opublikowany projekt MRPiPS zawiera wiele niejasności i mankamentów – uważa Marta Kopec.

Z raportu „Mobbing w środowisku pracy” przygotowanego przez agencję Antal i Dobrą Fundację, wynika, że u prawie połowy badanych osób, które doświadczyły mobbingu, był on powodem zmiany miejsca zatrudnienia. Natomiast 35 proc. respondentów deklaruje, że w związku ze wspomnianymi doświadczeniami obecnie poszukuje nowego pracodawcy. Aż 93 proc. ankietowanych zetknęło się z niepożądanymi zachowaniami, które mogą być określone jako mobbing.

## Firmy nie dają ochrony

Autorzy raportu zwracają uwagę, że pomimo wprowadzanych procedur antymobbingowych wiele firm nie zapewnia pracownikom ocze-

kiwanego poziomu ochrony. Aż 40 proc. ankietowanych uważa, że w ich miejscu pracy brakuje jasno określonych zasad przeciwdziałania mobbingowi. Ponad dwie trzecie respondentów zwraca uwagę na konieczność wdrożenia skutecznych systemów zgłaszania takich incydentów jako niezbędnego warunku stworzenia zdrowej i bezpiecznej atmosfery w miejscu pracy.

Projekt nowelizacji upraszcza definicję mobbingu. Bazuje ona na uporczywości nękania pracownika. Te działania mogą mieć charakter fizyczny, werbalny i pozawerbalny. Uporczywość nękania ma polegać na tym, że jest ono powtarzalne, nawracające lub stałe.

W projekcie wyróżniono również przejawy mobbingu. W grę wchodzi upokarzanie lub uwłaczanie, zastraszanie, zaniżanie oceny przydatności zawodowej pracownika, nieuzasadniona krytyka, poniżanie lub ośmieszanie. Inne przejawy mobbingu to utrudnianie podwładnemu funkcjonowania w środowisku pracy. Chodzi o brak możliwości osiągnięcia efektów, wykonywania zadań służbowych, wykorzystania posiadanych kompetencji, komunikacji ze współpracownikami, dostępu do koniecznych informacji, a także o izolowanie pracownika lub wyeliminowanie go z zespołu.

## Uproszczenie: atut, jak i wada

– Z pewnością korzystnym kierunkiem zmian jest uproszczenie definicji i wyeliminowanie licznych warunków koniecznych do spełnienia ich łącznie, aby uznać dane działanie lub zachowanie za mobbing. To właśnie te skomplikowane zapisy były kluczowym utrudnieniem w dochodzeniu przez pracowników swoich praw przed sądem – podkreśla Marta Kopec.

Według niej definicja zaproponowana w projekcie nowelizacji została przesadnie uproszczona.

– Bazowanie mobbingu jedynie na przesłance uporczywego nękania może narzącać wielu problemów interpretacyjnych i niejasności co do jego istoty. Brakuje tzw. elementów konstrukcyjnych tego niepożądanego zachowania. Ponadto termin uporczywego nękania funkcjonuje już w Kodeksie karnym. Może powstać kolejna wątpliwość, czy należy korzystać z interpretacji sądów i doktryny karnej, czy też budować wy-

kładnie w duchu prawa pracy. Tak ogólny przepis będzie musiał być poddawany wykładni przez sądy orzekające w sprawach o mobbing. To oznacza kolejne lata niepewności i trudności w egzekwowaniu przepisów – uważa Marta Kopec.

Próbę wyliczenia przez MRPiPS przejawów mobbingu ocenia pozytywnie. Takie zestawienie, jak dodaje, daje wskazówki interpretacyjne, jakie zachowania mogą świadczyć o tym niepożądanym zachowaniu. Uważa jednak, że wspomniana lista również wymaga korekty. Jej zdaniem na szczególną uwagę zasługuje sformułowanie zawarte w projekcie dotyczące „utrudniania funkcjonowania w środowisku pracy w zakresie możliwości osiągnięcia efektów pracy”.

– Wprowadzenie takiego zapisu w przyszłej regulacji jest niebezpieczne. Spowoduje nie tylko obawy menedżerów dotyczące zarządzania w firmach, lecz również skargi pracownicze na zachowania, które obiektywnie mobbingiem nie są – zaznacza Marta Kopec.

Podobnego zdania jest Maja Ostrowska, ekspertka w Grafton Recruitment, trenerka i mentorka w zakresie zapobiegania przemocy w miejscu pracy.

– Nieprecyzyjne pojęcia użyte w projekcie są potencjalnym źródłem sporów interpretacyjnych. Przykładowo: jaka jest różnica między nękaniami powtarzalnym a nawracającym, czy też jak rozumieć powinniśmy stałe przeciwdziałanie, do którego zobowiązani mają być pracodawcy. Co więcej, uwzględnienie subiektywnych odczuć pracownika może być obosiecznym narzędziem. Z jednej strony zwiększa szansę na zauważenie przypadków mobbingu, natomiast z drugiej może rodzić ryzyko nadużyć w sytuacjach, w których różnica między niekoniecznością wynika z celowego działania – zaznacza Maja Ostrowska.

## Odpowiedzialność mobberów

Zdaniem radcy prawnego w projekcie zabrakło rozwiązań dotyczących poniesienia odpowiedzialności przez mobberów za swoje czyny.

– Wprowadzenie takich zapisów umożliwiłoby realną walkę z tym niepożądanym zjawiskiem. W zamian MRPiPS dołożyło pracodawcom dodatkowe obowiązki. Będą oni zobowiązani już nie tylko do przeciwdziałania mobbingowi, lecz również będą musieli robić to w sposób stały i ciągły. I znów pojawiają się wątpliwości co do terminów, z jaką częstotliwością i w jaki sposób pracodawca będzie musiał działać – zauważa radca prawny.

Zwraca uwagę na doprecyzowane przez MRPiPS obowiązki szefów firm. Wyjaśnia, że pracodawcy mają wykrywać i właściwie reagować na wspomniane zachowania, a także podejmować działania naprawcze i wspierać osoby dotknięte mobbingiem.

– W praktyce wprowadzenie nowych przepisów oznaczałoby konieczność tworzenia przez przedsiębiorców polityki antymobbingowej, prowadzenia regularnych szkoleń dla pracowników, budowania systemów monitorowania i wczesnego wykrywania sytuacji problematycznych, a także zapewnienia ofiarom mobbingu pomocy psychologicznej i prawnej – wylicza Maja Ostrowska.

Jej zdaniem wprowadzenie obowiązku działań naprawczych może okazać się wyzwaniem szczególnie dla mniejszych firm. Będą one musiały liczyć się z poniesieniem dodatkowych kosztów.

– Uwag do projektu jest znacznie więcej. Na szczęście jest on w fazie konsultacji społecznych, które mogą wpłynąć na zmianę niefortunnnych zapisów – podkreśla Marta Kopec.

Eksperti TGC Corporate Lawyers zwracają uwagę, że projekt nowelizacji przewiduje wprowadzenie terminu przejściowego. „Ma on umożliwić pracodawcom dostosowanie się do nowych wymagań i zakłada trzymiesięczny okres na zrealizowanie przez nich m.in. obowiązku zaktualizowania regulaminów pracy” – wyjaśniają eksperci.

Co ważne, termin ten będzie liczony od dnia wejścia w życie przyszłej nowelizacji ustawy. Ma ona obowiązywać po upływie 21 dni od dnia jej ogłoszenia. Zdaniem ekspertów TGC Corporate Lawyers projekt zostanie przyjęty przez rząd prawdopodobnie w trzecim kwartale tego roku. ☺ ☺