

## Rada Ochrony Pracy w walce z mobbingiem

data aktualizacji: 2024.11.13 autor:



**Zgodnie z Kodeksem pracy, pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia, może dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę. Z kolei, pracownik, który doznał mobbingu lub wskutek mobbingu rozwiązał umowę o pracę, ma prawo dochodzić od pracodawcy odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę.**

10 września 2024 r. odbyło się plenarne posiedzenie Rady Ochrony Pracy pod wspólnym tytułem „Wsparcie działań prowadzących do redukcji niekorzystnego oddziaływania czynników psychospołecznych na pracowników, w tym mobbing i dyskryminacja a bezpieczeństwo w pracy”.

Główny Inspektor Pracy podkreślił podczas sesji Rady, że konieczne jest wzmocnienie roli Państwowej Inspekcji Pracy w zwalczaniu mobbingu. W jego ocenie, mogłoby to nastąpić na przykład poprzez wprowadzenie obowiązku opracowania przez pracodawcę procedury antymobbingowej.

Jak podkreślił Główny Inspektor Pracy, możliwości inspekcji w przeciwdziałaniu mobbingowi są w obecnym stanie prawnym dość ograniczone, choć nie można zakładać, że sprowadzają się one wyłącznie do poinstruowania pracownika o przysługującej mu drodze sądowej.

Zgodnie z Kodeksem pracy, pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia, może dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę. Z kolei, pracownik, który doznał mobbingu lub wskutek mobbingu rozwiązał umowę o pracę, ma prawo dochodzić od pracodawcy odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę.

Oprócz pouczenia pracownika o jego prawach, inspekcja pracy, w sytuacjach bezspornych, potwierdzonych zeznaniami świadków, może uznać, że mobbing wystąpił i skierować do pracodawcy wystąpienie pokontrolne lub polecenie zawierające wniosek o wyeliminowanie symptomów bądź zachowań noszących znamiona mobbingu.

Jednakże w ocenie Inspekcji Pracy, możliwości wypełniania zadań przez PIP, także w zakresie egzekwowania przestrzegania przepisów dotyczących mobbingu, mogłyby zostać poszerzone poprzez wprowadzenie zmian w istniejących regulacjach prawnych. W ocenie Głównego Inspektora Pracy należałoby w tym przypadku zacząć od doprecyzowania definicji mobbingu zawartej w art. 94<sup>3</sup> § 2 Kodeksu pracy.

Zgodnie z aktualnym brzmieniem kodeksowej definicji, mobbing oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii 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.

Zdaniem Głównego Inspektora Pracy, by uczynić działania inspektora pracy skuteczniejszymi w zakresie mobbingu, niezbędne jest uzupełnienie definicji środowiska pracy o zagrożenia psychospołeczne, do których bez wątpienia należy mobbing. Jest on bowiem czynnikiem, który może szkodzić zdrowiu psychicznemu i dobremu samopoczuciu pracownika. GIP podkreślił jednocześnie, że niezbędne jest zacieśnienie współpracy z pracodawcami, aby stworzyć bardziej przejrzyste i bezpieczne warunki pracy.

Zgodnie z przepisami pracodawcy powinni aktywnie przeciwdziałać negatywnym zjawiskom co w praktyce oznacza wprowadzanie efektywnych i bezpiecznych mechanizmów zgłaszania przypadków mobbingu i dyskryminacji, by zapewnić pracownikom ochronę i wsparcie w sytuacjach kryzysowych. Służyć temu może właściwa procedura antymobbingowa. Państwowa Inspekcja Pracy postuluje więc wprowadzenie obowiązku jej opracowania oraz sankcji za jego niewypełnienie.

Źródło: <https://skierniewice.eglos.pl/aktualnosci/item/44435-rada-ochrony-pracy-w-walce-z-mobbingiem>