

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. 94³ § 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 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.

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 wątplenia 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://eglos.pl/aktualnosci/item/44435-rada-ochrony-pracy-w-walce-z-mobbingiem>