

mgr inż. PATRYCJA KRZYSZKOWSKA

Politechnika Świętokrzyska w Kielcach

Kontakt: pat.krzyzkowska@gmail.com

Regulacje prawne dotyczące mobbingu w wybranych krajach Europy Zachodniej

Fot. Yanc/Bigstockphoto



Zjawisko mobbingu jest ważnym problemem w krajach wysoko rozwiniętych, w szczególności zachodnioeuropejskich. Regulacje prawne tych państw w różnym zakresie odnoszą się do tego problemu. W takich krajach, jak Szwecja, Francja czy Belgia mobbing uznany jest za naruszenie podstawowych praw pracowniczych i uregulowany w ogólnokrajowych aktach normatywnych. W innych krajach, jak Hiszpania, Włochy, czy Niemcy nadal nie ma regulacji prawnych bezpośrednio dotyczących mobbingu. W artykule przedstawiono sposób, w jaki regulowane są problemy związane z mobbingiem w wybranych krajach Europy Zachodniej. Do kwestii tych należy przeciwdziałanie mobbingowi, orzekanie o zaistnieniu mobbingu, karanie mobberów, czy pomoc ofiarom tego zjawiska. W artykule zwrócono również uwagę na ciekawe rozwiązania, stosowane w krajach regulujących prawnie problem mobbingu.

Słowa kluczowe: mobbing, prawa pracownicze, kraje Europy Zachodniej, prawo

Legal acts related to bullying in the chosen western European countries

Bullying is a major problem in industrially developed countries, especially in Western Europe. Their legal framework addresses the problem in various ways. Countries like Sweden, France or Belgium recognize bullying as a violation of the employees' basic rights; therefore, the issue has been regulated at the level of bills. However, the problem at hand is still lacking in terms of legal acts directly addressing it in Spain, Italy and Germany. This article presents ways in which the issue of bullying has been dealt with in various European countries. It discusses problems such as preventing bullying, ruling against bullying, acknowledging bullying and helping victims. It also presents some proper codes of conduct.

Keywords: bullying, labour rights, Western Europe, law

Wstęp

Zjawisko mobbingu znane jest od kilku dekad, jednak dopiero w ostatnich latach mobbing stał się ważnym problemem społecznym, gospodarczym i zdrowotnym w wielu państwach, również tych wysoko rozwiniętych. Podczas Drugiego Europejskiego Badania Warunków Pracy (*The Second European Survey on Working Conditions*), przeprowadzonego w 1996 r. przez Europejską Fundację do spraw Poprawy Warunków Życia i Pracy (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions) okazało się, że około 9% wszystkich pracowników zatrudnionych w Unii Europejskiej (czyli ok. 12 milionów ludzi) cierpi z powodu zastraszania i mobbingu. Badanie pokazało, że szczególnie narażone są osoby zatrudnione w sektorze administracji publicznej, a także w służbach mundurowych (stanowią razem 14% wszystkich pracowników dotkniętych problemem mobbingu)¹.

Początkowo polityka zatrudnienia w krajach Unii Europejskiej koncentrowała się na przeciwdziałaniu dyskryminacji, jednak z upływem czasu jej miejsce zajmował mobbing. I tak, 20 września 2001 r. Parlament Europejski przyjął rezolucję dotyczącą nękania w miejscu pracy, a państwa członkowskie zostały zobligowane do przyjęcia odpowiednich ustaw antymobbingowych [1].

W kilku krajach zachodnich, takich jak Szwecja, Francja czy Belgia mobbing uznawany jest dzisiaj za naruszenie podstawowych praw pracowniczych i uregulowany w ogólnokrajowych aktach normatywnych. Niemniej jednak, w wielu krajach nie ma bezpośrednio go dotyczących regulacji prawnych [2].

W artykule pokazano, w jaki sposób regulowane są kwestie mobbingu w niektórych krajach Europy Zachodniej. Wskazano również ciekawe rozwiązania, które zostały zastosowane w tych krajach przy okazji wprowadzania prawa antymobbingowego. Z rozwiązań tych z powodzeniem mogłyby skorzystać inne kraje, w tym Polska, aby skutecznie zwalczać mobbing oraz pomóc jego ofiarom.

¹W. Matuszyński, *O źródłach i sposobach przeciwdziałania mobbing w organizacji*, <http://www.mobbing.most.org.pl> (07.10.2014).

Szwecja



Pierwszym krajem na świecie, w którym kwestia mobbingu została prawnie uregulowana, była Szwecja. 21 września 1993 r. wydano tam rozporządzenie Ministerstwa Zdrowia i Bezpieczeństwa Pracy w sprawie środków przeciwdziałania mobbingowi w przedsiębiorstwie. W rozporządzeniu tym znajdują się również ogólne zalecenia dotyczące wdrożenia tych przepisów. Warto podkreślić, że w Szwecji położono nacisk na zapobieganie występowaniu mobbingu, a nie tylko na walkę z jego skutkami [1]. Był to pierwszy akt prawny w Europie bezpośrednio regulujący kwestię mobbingu w sposób kompleksowy.

Rozporządzenie to dotyczy wszystkich działań, w trakcie których pracownik mógłby być poddany tyranizowaniu (*victimization*). Określenie to definiuje § 1 tego aktu jako „powtarzające się, naganne lub wyraźnie negatywne działania mające obraźliwy charakter skierowane przeciwko pracownikowi, których skutkiem może być wyłączenie go ze społeczności w miejscu pracy” [3]. Pojęcie *victimization* obejmuje zjawisko *adult bullying* (inne określenie mobbingu), *mental violence* (przemoc psychiczną), a także *sexual harassment* (molestowanie seksualne). W szwedzkim rozporządzeniu zawarte są przykładowe zachowania uznawane za tyranizowanie, takie jak:

- zniesławianie i szykanowanie pracownika i jego rodziny
- umyślne ukrywanie informacji dotyczących wykonywanej pracy lub przekazywanie informacji nieprawdziwych
- umyślne utrudnianie wykonywania pracy
- ostracyzm, bojkotowanie lub lekceważenie pracownika
- prześladowanie różnymi sposobami, groźby i tworzenie atmosfery strachu
- umyślne zniewagi, przesadne krytyczne lub negatywne reakcje lub nastawienie
- sankcje dyscyplinarne, które nagle zostają nałożone na pracownika bez jakiegokolwiek obiektywnej przyczyny, bez uzasadnienia, bez wcześniejszej próby rozwiązania problemu [4].

Rozporządzenie nakłada również na pracodawcę obowiązek planowania i organizowania pracy, tak aby w maksymalnym stopniu przeciwdziałać zjawisku tyranizowania, o czym mówi § 2. Do zadań pracodawcy należy m.in.:

- stworzenie jasnej i przejrzystej polityki dotyczącej środowiska pracy
- wypracowanie odpowiednich procedur, które wpłyną na polepszenie psychospołecznych warunków pracy oraz organizacji pracy
- podjęcie odpowiednich kroków w celu przeciwdziałania sytuacjom, w których poszczególni pracownicy spotykają się z nieprzychylną reakcją reszty społeczności w miejscu pracy
- zapewnienie kadrze zarządzającej odpowiedniego przeszkolenia z prawa pracy, wpływu różnych warunków pracy na pracowników, interakcji i konfliktów w obrębie grupy oraz umiejętności szybkiego reagowania w przypadku wystąpienia sytuacji kryzysowych i stresujących
- właściwe wdrożenie nowego pracownika w jego obowiązki i wprowadzenie go do społeczności pracowników firmy [5].

Pracodawca powinien poza tym dać jednoznaczny sygnał, że tyranizowanie nie będzie ak-

ceptowane. Na pracodawcy spoczywa obowiązek przeciwdziałania zjawisku tyranizowania, bez względu na to kto jest ofiarą, a kto sprawcą, poprzez stworzenie procedur pozwalających na wczesne wykrycie oznak, poprawę niezadowolających warunków pracy czy braków we współpracy (§ 4). Natomiast § 5 zobowiązuje do stosowania odpowiednich środków zaradczych, gdyby doszło do mobbingu pomimo wprowadzenia odpowiednich rozwiązań prewencyjnych. W § 6 rozporządzenie określa pomoc dla pracowników będących ofiarami mobbingu [2].

Szwedzkie rozporządzenie kładzie głównie nacisk na walkę z przyczynami zjawiska mobbingu, a nie na walkę ze skutkami, które już zaistniały.

Francja



We Francji 17 stycznia 2002 r. znowelizowano Kodeks pracy, wprowadzając przepisy określające przeciwdziałanie dręczeniu psychicznemu jako obowiązek pracodawcy w zakresie ochrony zdrowia fizycznego i psychicznego. Ustawa ta dotyczy pracowników przedsiębiorstw podlegających pod Kodeks pracy oraz pracowników administracji państwowej, samorządowej i służby zdrowia. We Francji na określenie mobbingu używa się terminu „molestowanie moralne” (*harcèlement moral*) [2].

W myśl francuskich przepisów każdy, kto czuje się ofiarą mobbingu, ale także osoba oskarżana o działania mobbingowe, może zażądać wszczęcia w przedsiębiorstwie postępowania mediacyjnego. Mediator wybierany jest w trybie porozumienia pomiędzy mobberem i mobbingowanym, a jego celem jest, po zbadaniu zaistniałej sytuacji, pogodzenie stron. Jeżeli mediacja kończy się niepowodzeniem, mediator informuje strony o sankcjach oraz gwarancjach procesowych, przewidzianych dla ofiary mobbingu. Gdy działania te nie przyniosą żadnych rezultatów, pracownik ma prawo zgłosić sprawę do sądu lub w jego imieniu mogą to zrobić związki zawodowe. Ciężar udowodnienia, że przedstawiane okoliczności nie są molestowaniem, oraz że działania strony pozwanej jest uzasadnione okolicznościami obiektywnymi, niezwiązanymi z molestowaniem, spoczywa na stronie pozwanej. Przepis ten umożliwia podczas procesu wyrównanie szans słabszej strony powodowej, którą najczęściej jest pracownik, i silniejszej strony pozwanej – zazwyczaj pracodawcy [2,4].

Pracownik, który jest mobberem, bez względu na zajmowane stanowisko i funkcję, podlega według francuskiego Kodeksu pracy karze więzienia do jednego roku, a także, ewentualnie (o czym decyduje sąd), grzywny w wysokości do 3750 euro. Natomiast francuski Kodeks karny mówi, że „molestowanie osoby poprzez powtarzające się działania, które mają na celu lub prowadzą do pogorszenia jej warunków pracy powodując naruszenie jej praw i jej godności, zmierzają do naruszenia jej zdrowia fizycznego lub psychicznego lub szkodzą jej przyszłości zawodowej, jest zagrożone karą więzienia do jednego roku i grzywną w wysokości 15 tys. euro” [1,4].

W prawie francuskim regulacje dotyczące mobbingu są dość szczegółowe i bardziej skupiają się na rozwiązywaniu już istniejących, pojedynczych problemów, niż na przeciwdziałaniu powstawaniu mobbingu, jak ma to miejsce w Szwecji.

Belgia



11 czerwca 2002 r. przepisy dotyczące mobbingu wprowadziła Belgia. Należy do nich ustawa o ochronie przed przemocą i molestowaniem moralnym albo seksualnym w pracy, dekret królewski o ochronie przed molestowaniem moralnym albo seksualnym w pracy oraz okólnik Ministra Zatrudnienia i Pracy o ochronie pracowników przed przemocą i molestowaniem moralnym albo seksualnym w pracy. Przepisy te dotyczą wszystkich pracowników, w tym służby cywilnej, młodocianych, stażystów, niektórych studentów i uczniów, wolontariuszy, a również, w pewnym zakresie, służby domowej.

W przeciwieństwie do regulacji francuskiej, belgijski ustawodawca przedstawia dokładną definicję mobbingu w art. 5 wymienionej ustawy: „od samego początku niewłaściwe i powtarzające się zachowania na zewnątrz albo wewnątrz przedsiębiorstwa, objawiające się w szczególności przez działania, słowa, groźby, gesty i jednostronne pisma, mające na celu, albo których efektem jest naruszenie osobowości, godności lub integralności fizycznej bądź psychicznej pracownika albo innej osoby, w czasie wykonywania przez nią pracy, narażające na niebezpieczeństwo jej posiadanie lub tworzące nieprzyjemne, degradujące, poniżające lub uwłaczające warunki pracy” [6].

Belgijska ustawa nakłada na pracodawcę obowiązek określania środków mających na celu ochronę pracowników przed przemocą i molestowaniem moralnym albo seksualnym. Ustawodawca określił również minimalne wymagania dotyczące środków prewencyjnych, np. rzeczywiste przystosowanie stanowisk pracy, tak aby zapobiegać przemocy i molestowaniu moralnemu albo seksualnemu, stworzenie procedur pozwalających na szybkie przeprowadzenie bezstronnego śledztwa przez pracodawcę, określenie sposobów niezbędnej pomocy i wsparcia dla ofiar, zobowiązania osób na poszczególnych szczeblach hierarchii w przedsiębiorstwie do wprowadzania odpowiednich rozwiązań prewencyjnych (art. 32).

Niezależnie od wielkości przedsiębiorstwa i własności, pracodawcy belgijscy mają obowiązek przygotowywać roczne plany prewencyjne oraz powołać dwie osoby do wykonywania funkcji związanych z tymi kwestiami. Pierwszą jest doradca do spraw prewencji, drugą natomiast osoba zaufania, która ma za zadanie asystować doradcy podczas wykonywania jego obowiązków. Osoby te są albo wyznaczone spośród pracowników przedsiębiorstwa (jeśli posiadają niezbędne kwalifikacje), albo pracodawca zatrudnia jednego z kandydatów wyznaczonych przez zewnętrzne służby do spraw prewencji. Pracownik, który czuje się ofiarą mobbingu, może zwrócić się do doradcy do spraw prewencji albo do osoby zaufania i złożyć umotywowaną skargę. Następnie przeprowadzane są wewnętrzne mediacje w celu uniknięcia sprawy sądowej. Jeżeli jednak nie przyniosą one efektów, ofiara może sama lub przy pomocy związków zawodowych, organizacji pracowników albo organizacji pozarządowej złożyć pozew w sądzie. Ofiara w prawie belgijskim nie musi udowodniać winy prześladowającego, lecz to obwiniony musi przedstawić dowody, że nie działał na szkodę współpracownika i nie przejawiał zachowań zabronionych przepisami ustawy.

Ustawa zakłada również szczególną ochronę przed rozwiązaniem stosunku pracy lub zmianą warunków pracy i płacy pracownika, który zdołał się przeciwstawić działaniom mobbingowym, a co za tym idzie, je ujawnić. Prawo zabrania pracodawcy, w okresie roku po złożeniu skargi lub wszczęciu postępowania przez pracownika oraz przez trzy miesiące po wydaniu wyroku rozwiązać umowę o pracę, zmienić warunki zatrudnienia czy wysokość płacy pracownikowi, który złożył skargę lub wszczął postępowanie w sprawie mobbingu, lub pracownikowi, który był świadkiem w takiej sprawie [1,2,4].

Sprawcy, którzy nie zaprzestaną swoich działań po wezwaniu ich do tego przez sąd, mogą zostać skazani na karę więzienia od 8 dni do 1 miesiąca i grzywnę w wysokości od 26 do 500 euro albo tylko na jedną z tych kar. Natomiast osoby, które utrudniają nadzór, podlegają karze więzienia od 8 dni do 3 miesięcy i grzywnie w wysokości od 50 do 1000 euro lub jednej z tych kar [2,4]. W Belgii mobbing podlega również normom prawa cywilnego, dotyczącym odpowiedzialności deliktowej.

Belgijskie regulacje są również szczegółowe jak francuskie. Warto zwrócić uwagę na wprowadzenie ciekawego rozwiązania, jakim jest funkcja doradcy do spraw prewencji oraz osoba zaufania.

Hiszpania

W Hiszpanii nie istnieje żadne ustawy czy inne unormowania w bezpośredni sposób odnoszące się do mobbingu. Stosuje się jedynie ogólne przepisy dekretu królewskiego o statucie pracowników z 24 marca 1995 r. gwarantującego im prawo do nienaruszalności psychicznej, poszanowania prywatności i godności oraz zawierającego zakaz prześladowania (art. 4), [7]. Przepis ten mówi także, że pracodawca musi zapewnić pracownikom psychiczne oraz fizyczne bezpieczeństwo. W przypadku naruszenia tej normy pracodawca może zostać skazany na zapłacenie grzywny w wysokości od 3 do 90 tys. euro, na mocy art. 37 ustawy o wykroczeniach i sankcjach w porządku społecznym [8].

Zdaniem większości przedstawicieli hiszpańskiej doktryny uregulowanie tego problemu przez wprowadzenie szczególnych regulacji nie jest konieczne i wystarcza zastosowanie przepisów ogólnych, które dają dostateczną ochronę ofiarom mobbingu. Ofiary mobbingu traktuje się tak samo, jak ofiary wypadków przy pracy i stosuje się te same środki ochrony i odszkodowania [3].

Włochy

We Włoszech, podobnie jak w Hiszpanii, nadal nie istnieją przepisy dotyczące wprost mobbingu.

Obecnie korzysta się tam z ogólnych regulacji z zakresu prawa konstytucyjnego i cywilnego. Artykuł 2087 i 2103 Kodeksu cywilnego mówi, że „mobbing, czyli działania mające na celu izolację (pracownika) lub pozbawienie pracy, jest niedopuszczalny i zobowiązuje pracodawcę do naprawienia szkód zdrowotnych i szkód spowodowanych zmniejszeniem kwalifikacji pracowniczych”². Natomiast art. 2043 kodeksu przewiduje odpowiedzialność deliktową sprawcy mobbingu. W przepisach kodeksu doty-

czących ochrony pracowników przed przemocą i psychicznym prześladowaniem znajduje się lista dolegliwości psychicznych i psychosomatycznych, charakterystycznych dla ofiar mobbingu. Ofiara mobbingu ma prawo żądać przeprowadzenia postępowania pojednawczego. W przypadku, gdy nie doprowadzi ono do porozumienia, może skierować sprawę do sądu [3].

We Włoszech trwają obecnie prace nad ustawą bezpośrednio dotyczącą mobbingu o zasięgu ogólnokrajowym, gdyż w niektórych regionach istnieją już takie przepisy o zasięgu lokalnym.

Niemcy

W Niemczech nie istnieją przepisy bezpośrednio odnoszące się do mobbingu. Do ochrony przed tą formą przemocy stosowana jest ustawa zasadnicza, która mówi, że „godność ludzka jest nienaruszalna, a każdy człowiek ma prawo do nieskrępowanego rozwoju swej osobowości, do życia i zachowania nietykałości” oraz ustawa o ustroju pracy, zawierająca przepisy ochronne uniemożliwiające szykanowanie pracowników [9]. Paragraf 823 niemieckiego Kodeksu cywilnego mówi, że „kto umyślnie lub nieumyślnie wbrew prawu narusza życie, ciało, zdrowie, wolność, własność lub inne prawo drugiej osoby, jest zobowiązany do naprawienia powstałej z tego tytułu szkody”. Również tamtejszy Kodeks karny w § 223 przewiduje, że znęcanie się fizyczne nad drugą osobą lub powodowanie uszczerbku na jej zdrowiu, podlega karze pozbawienia wolności do lat 5 lub karze grzywny. Przepisy te stosowane są do bardziej drastycznych form mobbingu. Zazwyczaj znajdują tu jednak zastosowanie przepisy Kodeksu karnego, dotyczące zniewagi i zniesławienia, a szczególnie § 185, który mówi, że „zniesławienie podlega karze pozbawienia wolności do roku lub karze grzywny oraz jeżeli znieważenie zostanie popełnione przy użyciu rękoczynów, podlega karze pozbawienia wolności do dwóch lat lub karze grzywny” [2, 4].

W Niemczech to ofiara musi udowodnić fakt zaistnienia mobbingu, za pomocą wywodu merytorycznego, dokładnie opisującego jego przebieg.

Wnioski dla Polski

Pomimo że obecnie tematy związane z mobbingiem poruszane są coraz częściej, polskie przepisy związane z tym zjawiskiem pozostają niezmiennie. Środowisko pracy jest bardzo dynamiczne i budzi dużą niepewność z uwagi na trudną sytuację na rynku pracy. Przepisy regulujące mobbing zdaniem autorki nie są kompleksowe, wymagają wielu zmian i uzupełnień w odpowiedzi na zmieniającą się rzeczywistość.

W polskim prawie podstawowej zmiany wymaga zawarta w Kodeksie pracy zbyt ogólna definicja mobbingu. Co więcej, przepisy dotyczące mobbingu, czyli np. prawo do rozwiązania stosunku pracy i odszkodowania przysługujące pracownikom zatrudnionym na podstawie umowy o pracę, a nie dotyczy zatrudnionych na innych zasadach.

Ciekawymi rozwiązaniami stosowanymi w innych krajach, z których mogłaby skorzystać Polska, jest nałożony w Szwecji na pracodawcę obowiązek przeciwdziałania poprzez stworzenie procedur pozwalających na wczesne wykrycie oznak mobbingu,

poprawę niezadowolających warunków pracy czy wyrównanie braków we współpracy. W Belgii takim sposobem na przeciwdziałanie mobbingowi jest nałożenie na pracodawców obowiązku przygotowywania rocznych planów prewencyjnych i powołanie doradcy do spraw prewencji i osoby zaufania. Osoby te przeprowadzają postępowanie mediacyjne (podobnie jak we Francji), które mają na celu pogodzenie mobbera i ofiary mobbingu.

Najważniejszym i najbardziej wartym uwagi jest jednak rozwiązanie dotyczące przeniesienia ciężaru udowodnienia na pozwanego. Z pomysłu tego z powodzeniem mogłyby skorzystać inne kraje, także Polska, aby pomóc ofiarom mobbingu poprzez wyrównanie podczas procesu szans słabszej strony powodowej, którą najczęściej jest pracownik i silniejszej strony pozwanej, zazwyczaj pracodawcy. To pozwany musi udowodnić, że przedstawiane okoliczności nie są mobbingiem, oraz że nie działał na szkodę współpracownika. Innym pomysłem mającym na celu pomoc ofiarom mobbingu jest dodanie badań zdrowia psychicznego do pakietu badań okresowych, bądź bezpłatny dostęp do pomocy psychologicznej.

Podsumowanie

Zjawisko mobbingu w wielu krajach uznawane jest za poważny problem społeczny, który przyczynia się do pogorszenia zdrowia pracowników, wpływając na ich wydajność, a co za tym idzie na wynik finansowy przedsiębiorstwa. Jednak różne kraje różnie starają się walczyć z tym zjawiskiem. Szwecja, Francja czy Belgia wprowadziły bezpośrednio regulacje, zawierające definicję mobbingu i nakładające na pracodawców obowiązek przeciwdziałania mu. Natomiast wiele innych krajów uznaje za wystarczające istniejące regulacje znajdujące się w kodeksach cywilnych czy karnym, dotyczące ochrony osób poszkodowanych.

Rozwiązania stosowane w Szwecji, Belgii czy Francji zasługują na uwagę ustawodawców w innych krajach. Nacisk na zwalczanie tego zjawiska i skorzystanie z doświadczeń szwedzkich, belgijskich czy francuskich może przyczynić się do lepszej ochrony obywateli przed mobbingiem w skali całej Europy.

BIBLIOGRAFIA

- [1] Romer M., Najda M. *Mobbing w ujęciu psychologiczno-prawnym*. LexisNexis, Warszawa 2010
- [2] Szewczyk H. *Mobbing w stosunkach pracy. Zagadnienia prawne*. Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa 2012
- [3] Kłos B. *Mobbing*. Biuro Studiów i Ekspertyz Kancelarii Sejmu, Warszawa 2002
- [4] Chakowski M. *Mobbing. Aspekty prawne*. Oficyna Wydawnicza Branta, Bydgoszcz-Warszawa 2005
- [5] Chakowski M. *Regulacje prawne mobbingu w Szwecji, Francji i Belgii*. „Monitor Prawa Pracy” 2005, 9
- [6] *Loi relative à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail*, 11 VI 2002, F.2002-2142
- [7] *Real Decreto Legislativo por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores*, 24 III 1995, 1/1995
- [8] *Ley sobre Infracciones y Sanciones de Orden Social*, 07 IV 1988, 8/1988
- [9] *Betriebsverfassungsgesetz*. In der Fassung der Bekanntmachung vom 25 IX 2001

² www.uil.it/mobbing/normativa.htm (07.10.2014).