

W przedwyborczym medialnym zamieszaniu trochę zniknęła informacja o wynikach kontroli Państwowej Inspekcji Pracy w TVN w sprawie mobbingu. Ci, którzy ją dostrzegli, są przekonani, że uniewinnia ona red. Kamila Durczoka. Tymczasem nic bardziej błędnego - PIP stwierdza jedynie, że w firmie przestrzegane są procedury wynikające z kodeksowego zapisu, iż „pracodawca jest zobowiązany przeciwdziałać mobbingowi”. Wynika z tego, że szanowna inspekcja nie zajęła się tym, czy były przypadki mobbingu i molestowania seksualnego, a jedynie tym, czy zostały wdrożone procedury.

Co to znaczy? Na przykład tyle, że każdy z pracowników podpisuje oświadczenie, że znane mu są przepisy dotyczące mobbingu i dyskryminacji (molestowanie seksualne to dyskryminacja ze względu na płeć). I koniec. Reszta jest milczeniem. Najczęściej milczeniem ofiar, które nie wiedzą, co zrobić. Ustawodawca w przypadku mobbingu był bardzo wstrzeźliwy. Osoba potencjalnie mobbingowana zwalnia się z pracy na własne życzenie (!!!), wskazując jako przyczynę mobbing. Może wtedy dochodzić na drodze sądowej od pracodawcy odszkodowania w wysokości nie niższej niż płaca minimalna. Jeszcze raz - jeżeli czuję się mobbingowany, zwalniam się z pracy, idę do sądu i mogę po trzech latach procesu uzyskać odszkodowanie w wysokości 1750 zł polskich. Proste? Potencjalna ofiara mobbingu ma jeszcze drugą drogę - może mianowicie dochodzić zadośćuczynienia za doznaną krzywdę, pod warunkiem jednak, że udowodni, iż skutkiem mobbingu był rozstrój zdrowia.

To z tych właśnie powodów, a raczej przepisów, tak mało spraw sądowych w sprawach o mobbing się toczyło od czasu wprowadzenia ich do kodeksu pracy w 2004 roku. Ofiara mobbingu najczęściej nie ma pojęcia, że warto już na początku konfliktu, który może przerodzić się w mobbing, zbierać oświadczenia świadków agresji, zwolnienia lekarskie i inne dowody. Ba, warto też uświadomić mobbera (sprawcę), że dysponujemy takimi dowodami. Często to pomaga. Ale najczęściej - co wynika z przeprowadzonych ankiet i badań w zakładach pracy - mobbing stał się swoistą patologiczną i trudno wykrywalną formą zarządzania zespołami ludzkimi. Ofiara molestowania seksualnego, czyli dyskryminacji ze względu na płeć, znajduje się w potencjalnie korzystniejszej sytuacji prawnej niż ofiara mobbingu, a przepisy są w tym przypadku bardziej precyzyjne.

I dyskryminacja, i mobbing to zachowania, którym organizacje związkowe powinny z całą mocą starać się przeciwdziałać i to już w firmie - docierając z informacją do pracowników, monitorując poprzez ankiety sytuację, wpływając na pracodawcę, by tworzył wspólnie z pracownikami rzeczywiste strategie przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi. Kiedy sprawa trafia do sądu, najczęściej jest już za późno.

Wracając jednak do klimatu wyborczego, to zapewne przykładem dyskryminacji (i to zbiorowej) mogłyby być niegdysiejsze słowa nieustającego kandydata Janusza Korwin-

Mikkego, których sens jest taki, że związki zawodowe są wrzodem na zdrowym ciele społeczeństwa. To ku przestrodze dla tych wszystkich, którzy chcą swój głos oddać na JKM. Niech później nie narzekają! O tym zaś, co Bronisław Komorowski w sprawach pracowniczych zdołał w minionej kadencji, w dalszej części „Magazynu” pisze poseł Janusz Śniadek. Też ku przestrodze.

A w TVN był w końcu mobbing czy go nie było? Oto jest pytanie.

Jacek Rybicki