



KANCELARIA ADWOKATA I RADCY PRAWNEGO

BEDNARCZYK

MOBBING

W PLACÓWKACH MEDYCZNYCH



KAROLINA SIKORSKA-BEDNARCZYK

www.mobbingwmiestcupracy.pl



Spis treści

1. Z życia wzięte	s.3
2. Definicja pojęcia mobbingu	s.6
3. Charakterystyka zjawiska mobbingu	s.10
3.1. Typologia zachowań mobbingowych	s.11
3.2. Czy każda niepożądana sytuacja jest mobbingiem?	s.12
4. Przyczyny mobbingu	s.14
5. Roszczenia pracownika związane z mobbingiem	s.17
6. Specyfika mobbingu w zakładach opieki zdrowotnej	s.19
7. Postępowanie w przypadku mobbingu	s.23
7.1. Radzenie sobie przez pokrzywdzonego	s.23
7.2. Obowiązek pracodawcy	s.25
8. Prawne aspekty przeciwdziałania mobbingowi w Polsce ...	s.27



1. Z życia wzięte ...

Mobbing nie opuszcza żadnego ze środowisk zawodowych. Tym razem zajmę się **mobbingiem w placówkach medycznych**. Zjawisko to jest tym bardziej niebezpieczne, gdyż mobbingowany pracownik, doznający rozstroju zdrowia może zacząć negatywnie wykonywać swoją pracę, **co przekłada się na sytuację pacjentów**.

Poniżej autentyczne przypadki mobbingu w placówkach medycznych, z którymi spotkałam się w swojej karierze zawodowej.

Młoda lekarka z doktoratem, która przeszła chorobę nowotworową i nie mogła dłużej pracować w zawodzie chirurga, chciała w jednej z polskich akademii medycznych zrobić habilitację. Kadra naukowa uczelni skutecznie jej to uniemożliwiła. Lekarzę pozbawiano odpowiedzialnych zadań. Nie liczono się z jej sugestiami przy planowaniu pracy. Zamykano przed nią nowoczesny sprzęt. Przychodziła do pracy i siedziała bezużytecznie. Sprawa trafiła do rektoratu, izb lekarskich, związków zawodowych. Pozycja autorytetów naukowych z branży okazała się nie do podważenia. Od kilku miesięcy lekarka kontynuuje pracę naukową za granicą. O owym przypadku napisał Puls Medycyny, grudzień 2008.

Przypadki mobbingu coraz częściej nagłaśniane są w mediach. Tak było w opisywanej przez Kurier sprawie pracownicy Politechniki Lubelskiej. Władze uczelni po wielu latach pracy zdegradowały ją na stanowisko dozorca. Kobieta opowiadała, że przebywała w pomieszczeniach zupełnie do tego nieprzystosowanych. Potwierdziła to

Państwowa Inspekcja Pracy. Kiedy wytoczyła pracodawcy proces, sąd przyznał jej rację i stwierdził, że była przez swoich szefów upokarzana i poniżana, a więc mobbingowana. (Kurier Lubelski, lipiec 2007).

Gabinet ginekologiczny w Poradni K. w Przychodni – dyrektor przychodni wydał pracownikom polecenie, aby położone spisywały w dzienniku wszystkie czynności, jakie wykonały w ciągu każdej godziny pracy. Przekazał im w tym celu specjalne zeszyty, które sprawdzał (kontrolował) każdego dnia. Pacjentki nie są przyjmowane, bo położne nie miały czasu ... Komunikacja pomiędzy przełożonym a personelem odbywa się przez krzyk, chaos, ubliżanie i podważanie kompetencji. Dopiero, kiedy pracownicy otrzymały rozwiązania umowy bez zachowania okresu wypowiedzenia – za brak realizacji swoich podstawowych obowiązków – prezes placówki medycznej wszczął kontrolę wewnętrzną i rozmawiał z pracownicami, które przestały się bać i zaczęły mówić o tym, czego codziennie doświadczały. Sprawa zakończyła się ugodą i przywróceniem położonych do pracy oraz zwolnieniem dyrektora przychodni. (sprawa z doświadczenia zawodowego).

Z-ca Ordynatora anestezjologii został zdegradowany do stanowiska liniowego lekarza, nie mógł wykonywać operacji, bo zbuntowany przez oddziałową pielęgniarek personel odmawiał z nim współpracy. Oddziałowa nie przyjmowała zamówień składanych przez tego lekarza na leki i sprzęt medyczny, opowiadała plotki, odmawiała wyznaczenia personelu do operacji, odbierała mu pacjentów. Wszystko to odbywało się przy aprobacie dyrektora placówki oraz ordynatora oddziału. W trakcie postępowania sądowego, świadkowie potwierdzili

działania i zachowania, jakich doznawał pan Z.P. Jednakże Sąd uznał, że nie było mobbingu, a silny konflikt. Mimo wszystko pan Z.P. rozwiązał stosunek pracy ze szpitalem i musiał wyjechać do innego województwa, gdzie kontynuuje praktykę zawodową. Dojście do równowagi zdrowotnej zajęło pokrzywdzonemu 5 lat ... (sprawa z doświadczenia zawodowego).



2. Definicja pojęcia mobbingu

Samo słowo mobbing pochodzi od angielskiego czasownika „to mob” – tłum, motłoch i oznacza – napadać na kogoś, zaczepiać, nagabywać, atakować. Początkowo terminu tego używano dla opisu zachowań dzikich zwierząt (etnograf Konrad Lorentz), które gromadziły się w grupy i prezentowały atakujące zachowania w celu odstraszenia silniejszego osobnika. Badania prowadzone były m.in. na szczurach, podczas których obserwowano relacje grupowe, gdzie jeden ze szczurów pretendował do pozycji lidera, a wśród pozostałych wybierał ofiarę. Działania i zachowania wobec ofiary były prowadzone tak długo, aż nie miała siły się przeciwstawić bądź doprowadzały do jej śmierci. Co istotne odbywało się to w obecności innych zwierząt, które obserwując zaistniałe sytuacje **zupełnie nie reagowały**.

Z początkiem lat osiemdziesiątych XX wieku pojęcie mobbingu znalazło nowe zastosowanie. Wówczas użył go szwedzki lekarz i psycholog Heinz Leymann **zajmujący się problemem przemocy psychicznej w miejscu pracy**. Podczas prowadzonej przez siebie praktyki zawodowej zauważył, iż przychodzą do niego pacjenci, będący w stanie apatii, którzy doznawali niepożądanych sytuacji w miejscu pracy.

W 1984 r. Leymann opublikował swoją pierwszą pracę na ten temat definiując pojęcie mobbingu w miejscu pracy jako psychologiczny terror, na który składa się systematyczny, wrogi i nieetyczny sposób komunikowania się przez jedną lub kilka osób skierowany przeciwko jednostce. Definicja ta charakteryzowana jest **jako definicja psychologiczna**.

Inna z kolei definicja określa mobbing, jako bezpodstawne, uporczywe i powtarzające się dręczenie pracownika przez przełożonych

lub współpracowników poprzez wywieranie na niego przemocy psychicznej lub społecznej. Stosowany jest zwykle wobec jednostki, rzadko wobec grupy, co powoduje u osoby prześladowanej poczucie osamotnienia, bezsilności oraz odrzucenia.

W 2004 roku (od listopada 2003 roku) do polskiego systemu prawa pracy i do Kodeksu Pracy zostały wpisane przepisy dotyczące mobbingu, w tym definicja legalna. Zgodnie z jej treścią **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 (art. 94³ § 2 K.p.).**

Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 5 grudnia 2006 r. (II PK 112/06) orzekł, iż ustawowe przesłanki mobbingu określone w art. 94³ § 2 K.p.) muszą być spełnione łącznie i powinny być wykazane przez pracownika (art. 6 K.c.). W innym wyroku z dnia 24 maja 2005 r. Sąd Najwyższy stwierdził, iż w zakresie podejmowania przez pracodawcę mobbingu, podobnie jak przy zarzucie działań dyskryminujących pracownika, na pracowniku spoczywa obowiązek dowodowy w zakresie wskazania okoliczności, które uzasadniałyby roszczenie oparte na tych zarzutach. Dopiero wykazanie przez niego tych okoliczności pozwala na przerzucenie na pracodawcę obowiązku przeprowadzenia dowodu przeciwnego.

Analizując poszczególne elementy definicji należy przyjąć, iż skoro mowa o działaniach lub zachowaniach to w grę wchodzić mogą również **zaniechania**. Więc są to fakty, gdzie współpracownicy bądź przełożeni, czy też pracodawca nie czynią czegoś, co czynić byli powinni. Mają one dotyczyć pracowników lub być skierowane przeciwko pracownikowi.

Zgodnie z art. 2 K.p. pracownikiem jest osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę. Jednakże spod jurysdykcji kodeksu pracy, w tym i definicji mobbingu wyłączeni zostali pracownicy zatrudnieni na podstawie umów cywilnoprawnych (kontrakty, umowy o dzieło, umowy zlecenia, umowy agencyjne, umowy o świadczenie usług i inne). Jednakże nie oznacza to, że zostali pozbawieni ochrony. Mogą ją uzyskać albo przez powództwo z ochrony dóbr osobistych albo przez ustalenie, iż ich stosunek pracy tak naprawdę jest stosunkiem pracy, ale zawartym na podstawie innej umowy na skutek obejścia prawa. Działania i zachowania charakteryzowane jako mobbing mają być uporczywe i długotrwałe jednocześnie. Mobbingiem nie będą jednorazowe działania, choćby nawet były bardzo intensywne i wywoływały niepożądane skutki.

Jedną z cech mobbingu jest **nękanie lub zastraszanie**. Nękanie charakteryzowane jest jako ustawiczne dręczenie, trapienie, niepokojenie czymś kogoś, dokuczanie mu i nie dawanie chwili spokoju. Osobiście nazywam to wbijaniem szpilek i ciągłym czepianiem się danej osoby – prześladowanej. Alternatywnie to nękana osoba - pokrzywdzona może doświadczać zastraszania, czyli grożenia komuś, wprowadzania w stan długotrwałego strachu, straszac doprowadzanie kogoś do lęku, niepokoju i osłabienia czyjejś woli. Wielokrotne sugerowanie, że na miejsce danego pracownika czeka wielu innych, bądź grożenie krzywdą może **nosić znamiona zastraszania**. Muszą to być sytuacje, które w osobie pokrzywdzonej faktycznie wywołają obawę co do spełnienia groźby. Doprowadzają one do odczuwania zaniżonej oceny przydatności zawodowej, czyli subiektywno-objektywnego odczucia, jakim pracownikiem jest, a jakim była osoba doświadczająca mobbingu. Jednakże przy ocenie tej przesłanki niezbędne jest stworzenie **objektywnego wzorca ofiary rozsądnej**, co z zakresu mobbingu pozwoli

wyeliminować przypadki wynikające z nadmiernego subiektywizmu pracownika bądź braku takiej wrażliwości (wyrok SN z 7 maja 2009 r., sygn.. akt III PK 2/09). Analogicznie stwierdzono w postanowieniu SN z dnia 19 marca 2012 r. (sygn.. akt II PK 303/11), gdzie przyjęto, że badanie i ocena subiektywnych odczuć osoby, która uważa, iż znęca się nad nią przełożony, nie może stanowić podstawy do ustalania odpowiedzialności za mobbing. Ocena ta musi się opierać na obiektywnych kryteriach.

Skutkiem mobbingu jest **poniżenie pracownika lub jego ośmieszenie** (np. przez używanie zwrotów uważanych za powszechnie obraźliwe, czy też zorganizowanie teatrzyku i przydzielenie osobie pokrzywdzonej poniżającej roli). Mobbing przejawia się również w **izolowaniu pracownika** (np. przez przydzielenie jemu zadań w oddaleniu od zespołu, czy też w innej części budynku, jak też odwracanie się od niego, czy nie zauważanie jego obecności) i zawsze zmierza do wyeliminowania pracownika z zespołu współpracowników.

Mobbing może przybrać **postać bierną bądź czynną**. Mobbingiem biernym będzie powtarzające się lekceważenie pracownika, niezauważanie go i nie wydawanie mu jakichkolwiek poleceń. Z kolei czynny będzie miał miejsce wówczas, gdy pracownik będzie obarczany zbyt dużą ilością zadań, zbyt dużą odpowiedzialnością przy jednoczesnym ograniczaniu mu możliwości podejmowania decyzji, co stwarza u niego poczucie zagrożenia.

3. Charakterystyka zjawiska mobbingu

Mobbing jest postępującym procesem, w trakcie którego włączona w niego osoba zostaje sprowadzona do pozycji niższości i staje się celem systematycznych negatywnych zachowań. Mobbing niszczy godność człowieka, co czyni go najbardziej niepożądanym. Jest to sytuacja, w której pracodawca sam nęka lub toleruje nękanie jednego pracownika przez drugiego. To uporczywe, długotrwałe zastraszanie, terror psychiczny, coś nadzwyczajnego, nie zaś zwykle wydawanie poleceń – chyba, że są przekazane w sposób pozbawiony kultury i dodatkowo stygmatyzują ofiarę.

Mobbingiem nie jest jednorazowy i przypadkowy czyn, to zachowanie powtarzające się i trwające przez dłuższy czas. Przy czym czas ten nie musi trwać sześć miesięcy, a ma charakter indywidualny – może być to kilka tygodni, miesięcy lub nawet lat. Zdaniem Sądu Najwyższego nie jest możliwe sztywne określenie minimalnego okresu niezbędnego do zaistnienia mobbingu. **Zatem długotrwałość nękania lub zastraszania pracownika musi być rozpatrywana w sposób zindywidualizowany i uwzględniać okoliczności konkretnego przypadku** (wyrok SN z 17 stycznia 2007 r., sygn. akt I PK 176/06). Innymi słowy, jak dawał temu wyraz Sąd Najwyższy, pojęcie długotrwałości także podlega ocenie.

Zachowania i działania mobbera są ciągłe i konsekwentne **o charakterze celowym**. To znaczy, że osoba która stosuje mobbing zdaje sobie sprawę co robi, jest świadoma skutków, jakie zachowania mobbingowe mogą wyrzucić na obranej ofierze i właśnie osiągnięcie tych skutków jest celem mobbera. Zachowania te mają zazwyczaj charakter terroru psychicznego, rzadziej przyjmując formę agresji fizycznej (choć może i też mieć w takiej formie miejsce, np. wybór pracownika do nękania za pomocą rzucania w niego kostką do papieru).

Cechą charakterystyczną mobbingu jest **wywołanie u pracownika zaniżonej oceny przydatności zawodowej**. Sądy pytają tutaj o to, jak pracownik ocenia sam siebie w czasie, kiedy mobbingu nie doświadczał i kiedy on się rozpoczął. Pracownik bądź przełożony mobbingujący wykorzystuje swoją przewagę nad ofiarą poprzez swój autorytet, wiek, zależność służbową, popularność interpersonalną, itp. Zazwyczaj działania mobbingowe są ukrywane przed otoczeniem, dzieją się „za zamkniętymi drzwiami”, „w białych rękawiczkach”, jedynie w obecności osób, które uczestniczą w dręczeniu ofiary. Kiedy tylko w pobliżu pojawia się osoba nie biorąca udziału w tym procederze, negatywne zachowania ustają. Ludzie udają miłych, pomocnych i życzliwych, oczywiście pozornie, zwykle ofierze i osobom z jej otoczenia próbuje się wmówić, iż ofiara ma zaburzenia natury psychicznej. Bowiem dużą rolę w mechanizmie działań mobbingowych **stanowi uszkodzenie opinii ofiary**.

3.1. Typologia zachowań mobbingowych

Heinz Leymann, na skutek swoich badań opracował listę 45 zachowań, które jeśli wystąpią dostatecznie często i będą uporczywe mogą stanowić o doznawaniu mobbingu. **Zdaniem Leymann’a zachowania i działania te muszą wystąpić co najmniej 1 raz w tygodniu i trwać przynajmniej 6 miesięcy**. Leymann pogrupował je w 5 grup odnoszących się do funkcjonowania mobbowanego pracownika. Są to:

1. Działania i zachowania zaburzające możliwości komunikowania się;
2. Działania i zachowania zaburzające relacje społeczne;
3. Działania i zachowania zaburzające reputację osoby pokrzywdzonej;

4. Działania i zachowania zaburzające warunki pracy i zamieszkania;
5. Działania i zachowania zaburzające sytuację zdrowotną mobbingowanego.

3.2. Czy każda niepożądana sytuacja jest mobbingiem?

Od zachowań mobbingowych należy odróżnić te, które **mobbingiem na pewno nie będą**. Należą do nich rzadkie sytuacje, w której ktoś traci nerwy, ma zły humor i naubliża pracownikowi. Choćby było to najbardziej poniżające obrażenie pracownika, to nie będzie mobbingiem sytuacja, gdy pracodawca raz dopuści się np. poniżenia lub ośmieszenia pracownika oraz sytuacja, w której osoby równe sobie stanowiskiem i wykształceniem wiodą jakiś spór. Ponieważ mobbing bazuje na milczeniu, to kiedy konflikt jest jawny i np. bardzo głośny należy przyjąć, iż nie mamy do czynienia tutaj z mobbingiem.

Nie jest również mobbingiem sytuacja, w której pracownik narusza swoje obowiązki, nie wypełnia ich należycie, daje wyraz swojej niekompetencji lub nieodpowiedzialności. Przykładem może być moja jedna z pierwszych spraw, jakie prowadziłam, kiedy to pracownik zatrudniony w zajezdni tramwajowej przybył na teren zakładu pracy przebywając na zwolnieniu lekarskim, na dodatek po wpływie alkoholu i wjechał wózkem widłowym, do prowadzenia którego nie miał uprawnień na halę, gdzie na podłodze leżały kable pod napięciem. Mógł spowodować na siebie i pracowników katastrofę lecz otrzymał jedynie dyscyplinarne rozwiązanie umowy o pracę. Uznał to jako mobbing i odwoływał się do sądu pracy. Sąd na szczęście uznał, iż powinien się cieszyć, iż otrzymał jedynie dyscyplinarne zwolnienie z pracy, a nie skończył z zarzutami prokuratorskimi.

Z mobbingiem nie można również mylić uzasadnionej krytyki pracy pracownika. Kiedy jest to zwracanie uwagi pracownikowi, wskazywanie błędów, sugerowanie poprawy w sytuacjach niewywiązywania się z obowiązków bądź wywiązywania się z nich w sposób nierzetelny oraz dający efekty niskiej jakości. Są to bowiem działania jak najbardziej słuszne i leżące w kompetencjach kadry kierowniczej. Sąd Apelacyjny w Gdańsku, w wyroku z dnia 4 lipca 2013 r. (sygn. akt III APa 12/13) uznał, iż pracodawcy oraz przełożonym przysługuje prawo do oceny pracy wykonywanej przez zatrudnione osoby. Nie można mówić o mobbingu, gdy jest ona krytyczna, jeżeli przełożony nie ma na celu poniżenia pracownika, ale jedynie zapewnienie realizacji planu czy prawidłowej organizacji pracy. **Pojęcie mobbingu nie obejmuje zachowań pracodawcy dozwolonych prawem.** W konsekwencji ma on prawo korzystać z uprawnień, jakie wynikają z umownego podporządkowania, w szczególności z prawa stosowania kontroli i nadzoru nad wykonywaniem pracy przez zatrudnione osoby. W zakresie swoich dyrektywnych uprawnień pracodawca powinien jednak powstrzymać się od zachowań, które mogą naruszać godność podwładnych.

Od mobbingu należy również **odróżnić warunki pracy niespełniające wymogów bezpieczeństwa i higieny pracy.** Złe warunki pracy można uznać za mobbing jedynie wówczas, gdy są one wymierzone wobec jednej osoby, która doświadcza także szykan w innej postaci. Jeśli skutkiem niepożądanych sytuacji w miejscu pracy byłby rozstrój zdrowia pracownika to należałoby się przyjrzeć zasadom bhp i sytuacji organizacyjnej zakładu pracy, jednakże wyraźnie od mobbingu je oddzielić.

Podobnie jest z konfliktem. Też należy go oddzielić od mobbingu. Konflikt to sytuacja niezgodności, sprzeczności interesów, poglądów, to

jakiś spór czy zatarg. To zjawisko społeczne, nieuchronnie związane z życiem społecznym. Może być spostrzegane jako proces, w którym jednostka lub grupa dąży do osiągnięcia własnych celów przez wyeliminowanie, podporządkowanie sobie bądź zniszczenie przeciwnika. Konflikt może przynieść korzyści obu stronom i powoduje przemiany norm i oczekiwań. Od mobbingu odróżnia go to, iż mobbing zakłada wyższość prześladowcy nad ofiarą.

Za mobbing nie może zostać również uznane poczucie dyskomfortu w pracy, niezadowolenie z przydzielanych obowiązków, stawianie wysokich wymagań co do jakości pracy, bądź niechęć do realizacji wyznaczonych zadań, jak i znudzenie pracą, niespełnianie się w pracy, stres i wypalenie zawodowe. Jak orzekł Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 25 lipca 2003 r.(sygn. I PK 330/02, nie publik.), doświadczenie życiowe pozwala mniemać, że zapewnienie przez pracodawcę pracownikowi stanu dobrego samopoczucia jest niewymierne i nie dające się zobiektywizować. Jednemu pracownikowi wystarczy samo posiadanie miejsca pracy, inny może pozostać wiecznym malkontentem, gdyż jest to kwestia cech charakteru, na które pracodawca nie ma wpływu. Za brak satysfakcji pracownika, przy działaniu pracodawcy w granicach prawa – nie może pracodawca ponosić odpowiedzialności.



4. Przyczyny mobbingu.

Mobbing może wystąpić w każdym zakładzie pracy, kiedy dojdzie do sprzyjających warunków. Zdecydowanie podatny grunt dla mobbingu występuje przy **dużym bezrobociu bądź przy nie zrównoważonym rynku pracy**. Tam, gdzie pracy jest za mało, czy za dużo dochodzi do nierównowagi na rynku pracy, a to sprzyja nieprawidłowym relacjom pracowniczym.

Kolejną z przyczyn, dlaczego mobbing może mieć miejsce jest funkcjonowanie **skostniałej, zhierarchizowanej organizacji, a w nich organizacyjny nieporządek** (chaos) oraz nieporadne, niekonsekwentne czy też niekompetentne zarządzanie pracownikami. Stąd z kolei droga do nieumiejętnego kierowania ludźmi i zła wola przełożonych, a także sprawowanie **władzy z pozycji siły**. Jako patologię zarządzania przyjmuje się zarządzanie personelem przez strach, przez krzyk, a jednak mają one ciągle miejsce. To z kolei doprowadza do złej atmosfery w miejscu pracy i występowania milczącej zgody na zarządzanie przez nacisk. Rzadko kiedy poważnie podchodzi się do atmosfery w miejscu pracy, choć ona jest czasem podstawą satysfakcjonującej pracy. W niektórych zakładach pracy nie pieniądze stanowią główny czynnik motywacyjny, a właśnie atmosfera w pracy (np. Volkswagen).

Jednakże nawet przyjazna atmosfera pracy może być nie wystarczająca, gdy dochodzi do **zaburzenia komunikacji oraz zbyt dużej presji konkurencji przy ciągłym przymusie czasu**. Osobiście mnie martwi ciągle niksująca komunikacja międzyludzka, kiedy to ludzie zamiast rozmawiać ze sobą ograniczają się do krótkich komunikatów sms-owych bądź krzyku. Nie wyjaśniają nieporozumień we wstępnych

fazach, a nieumiejętność rozwiązywania konfliktów doprowadza do ich eskalacji.

W niektórych sytuacjach przyjmuje się, że za **występujący mobbing odpowiada osoba mobbera i osoby pokrzywdzonej.**



5. Roszczenia przysługujące w związku z mobbingiem

Pracownik, który doświadczał mobbingu ze strony przełożonych bądź współpracowników może domagać się roszczeń wynikających z Kodeksu pracy. Do podstawowych należą roszczenia z art. 94³ K.p., zgodnie z którym są to **zadośćuczynienie i odszkodowanie**.

I tak, pracownik, u którego mobbing **wywołał rozstrój zdrowia**, może dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę. Przez rozstrój zdrowia należy rozumieć zakłócenie w funkcjonowaniu poszczególnych organów, nawet bez ich widocznego uszkodzenia. Ustawodawca nie określa wprost kwoty, jakiej pracownik może dochodzić od pracodawcy. Wskazuje tylko, że ma to być suma pieniężna, która będzie odpowiednia. **Wysokość zadośćuczynienia zależy od wielu czynników, m.in. od stopnia uszczerbku na zdrowiu, postawy mobbera, czy wpływu, jaki miał mobbing na sytuację pokrzywdzonego.** Co ważne, to musi zachodzić ścisły związek pomiędzy rozstrojem zdrowia pracownika a mobbingiem w pracy. Zadośćuczynienie bowiem ma być rekompensatą za doznane krzywdy, a nie jedynie symboliczną sumą pieniędzy. Pracodawca jest zobowiązany do jej zapłaty nawet w razie wywiązywania się z obowiązku przeciwdziałania mobbingowi. Jest zatem odpowiedzialny na zaistniały w miejscu pracy mobbing niezależnie od tego, czy o takich zdarzeniach wiedział i kto był sprawcą mobbingu. Ponosi bowiem w takim przypadku odpowiedzialność na zasadzie ryzyka. Pracownik nadto, powinien wykazać się dokumentacją medyczną z leczenia podjętego w trakcie doznawania mobbingu, w tym w trakcie trwania stosunku pracy.

Kiedy mobbing doprowadził pracownika do stanu, w którym **zdecydował się on rozwiązać stosunek pracy**, ma prawo dochodzić od pracodawcy odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów. Minimalne wynagrodzenie za pracę zdefiniowane zostało w oparciu o ustawę z dnia 10.10.2002 roku o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz.U. nr 200, poz. 1679) i od stycznia 2018 roku wynosi ono 2160 zł brutto, a od 1.01.2019 r. będzie wynosić 2250 zł. Przepisy § 5 wymagają, aby oświadczenie pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę **nastąpiło na piśmie z podaniem przyczyny**, o której mowa w § 2, uzasadniającej rozwiązanie umowy. Pracownik powinien więc podać, na czym rzekomy mobbing polegał i nie wystarczy powołać się na podstawę prawną lub wskazać, że mobbing po prostu wystąpił. Dla skuteczności takiego oświadczenia konieczne jest dokładne określenie występujących działań i zachowań.

Pracownik **może rozwiązać umowę** w trybie określonym bądź w art. 30 K.p., tj. z zachowaniem okresu wypowiedzenia, bądź bez zachowania okresu wypowiedzenia, o którym mowa w art. 55 § 1¹ K.p. Niewątpliwie, dla ważności rozwiązania umowy o pracę w związku z mobbingiem nie jest korzystne rozwiązanie jej na mocy porozumienia stron. Skoro bowiem pracownik rozwiązuje umowę na mocy porozumienia stron to są podstawy przypuszczać, że relacje pomiędzy pracownikiem a pracodawcą nie były na tyle niekorzystne, aby wskazywać na mobbing. Ponadto **porozumienie stron jest sprzeczne z istotą konfliktu wywołanego mobbingiem**.

Aktualne w doktrynie wydaje się pytanie, czy w związku z obowiązkiem pracodawcy przeciwdziałania mobbingowi w miejscu pracy, pracownikowi przysługuje jakieś roszczenie, kiedy obowiązek ten nie jest wykonywany oraz czy z samej definicji mobbingu, która zawiera

skutki mobbingu pracownik może dochodzić jakichś roszczeń. Między innymi na te pytania będzie odpowiadał doktorat, który przygotowuję pod kierunkiem dr hab. Moniki Tomaszewskiej (prof. UG) na Uniwersytecie Gdańskim. Temat doktoratu to „Charakter prawny obowiązku przeciwdziałania mobbingowi w miejscu pracy”. Moim zdaniem zarówno z jednego, jak i drugiego pracownikowi takie roszczenia przysługują. Na skutek braku przeciwdziałania pracownik powinien mieć możliwość dochodzenia roszczeń administracyjnoprawnych (wynikających z Kodeksu pracy wykroczeń przeciwko prawom pracownika), zaś w związku z wystąpieniem skutków takich, jak ośmieszenie, poniżenie, izolowanie, wyeliminowanie z zespołu współpracowników czy obniżenie przydatności zawodowej pracownik mógłby domagać się odszkodowania na mocy art. 415 K.c. (z tzw. deliktu).



6. Specyfika mobbingu w zakładach opieki zdrowotnej

Zakłady opieki zdrowotne są bardzo podatnym gruntem dla działań i zachowań mobbingowych, chociażby z tego powodu, iż cały czas są na etapie restrukturyzacji, zmian i ciągle są niedofinansowane.

Mobbing polega na niewłaściwym postępowaniu w relacjach międzyludzkich, które przez swoją powtarzalność i systematyczność naruszają godność lub integralność psychiczną osoby. Wiąże się z miejscem pracy i naraża ofiarę na dolegliwości somatyczne, pogorszenie atmosfery w pracy, a nawet jej utratę. Interesujące jest, że występuje również w jednostkach służby zdrowia – szczególnie wrażliwych na etyczne postępowanie, gdzie oczekuje się, iż **personel medyczny będzie rozumiał moralny kontekst własnych działań.**

Zdaniem Państwowej Inspekcji Pracy brakuje oficjalnych badań na temat mobbingu w służbie zdrowia, jednak przyjmuje się, że co 8 pracownik doświadczył mobbingu. Ilość zgłoszeń z branży medycznej pozwala jednak na usytuowanie ich na drugim miejscu pod względem wielkości problemu. Ofiarami przemocy psychicznej są najczęściej osoby w wieku 36-45 lat, pracownicy ośrodków klinicznych oraz specjaliści. Dodatkowo dochodzi do dyskryminacji kobiet na stanowiskach zabiegowych, takich jak chirurg, onkolog, neonatolog, ginekolog, itp.

Niestety ofiarą mobbingu jest nie tylko szykanowany pracownik, ale i pacjent traktowany przez stosującego mobbing przedmiotowo, aby dyskredytować lekarza opiekującego się pacjentem.

Mobbing w placówkach medycznych może występować w relacjach, pomiędzy:

1. Lekarzami,
2. Lekarzem a przełożonymi,
3. Lekarzem a personelem niższego szczebla (typu pielęgniarkami).

Ad. 1. Pomiedzy lekarzami mobbing może obejmować:

- Rozpowiadanie nieprawdziwych informacji o przebiegu pracy zawodowej, plotek o życiu prywatnym;
- Zatajanie ważnych informacji;
- Systematyczne odrzucanie wniosków i propozycji prześladowanego;
- Ośmieszanie stwierdzeń i opinii nękanego osoby, ośmieszanie wyglądu i stylu bycia;
- Niedopuszczanie do głosu, bądź komentowanie każdego zdania,
- Przeciążanie ofiary nadmiarem pracy, bądź niedawanie żadnych zadań i oskarżanie o lenistwo;
- Poddawanie w wątpliwość zawodowych kompetencji, niezapraszanie na spotkanie nieformalne;
- Ciągłe aluzje, bądź systematyczne izolowanie od pozostałych osób.

Ad. 2. Pomiedzy lekarzem a przełożonymi, mobbing może obejmować:

- Pozbawianie odpowiedzialnych zadań;
- Brak odpowiedzi na pytania i wątpliwości;
- Nieliczenie się z sugestiami i prośbami ofiary przy układaniu grafików i ignorowanie wszelkich propozycji;
- Przypisywanie ofierze błędów popełnionych przez innych;
- Traktowanie ofiary jako osoby niekompetentnej, publiczne poddawanie pod wątpliwość kwalifikacji danej osoby;
- Pomijanie przy awansach, szkoleniach;
- Odmowa spotkań mimo oficjalnego zaproszenia na spotkanie;
- Traktowanie obrony przez ofiarę jako bunt i rozgłaszanie buntu przeciwko ofierze.

Ad. 3. Pomiedzy lekarzem a personelem niższego szczebla, mobbing może obejmować:

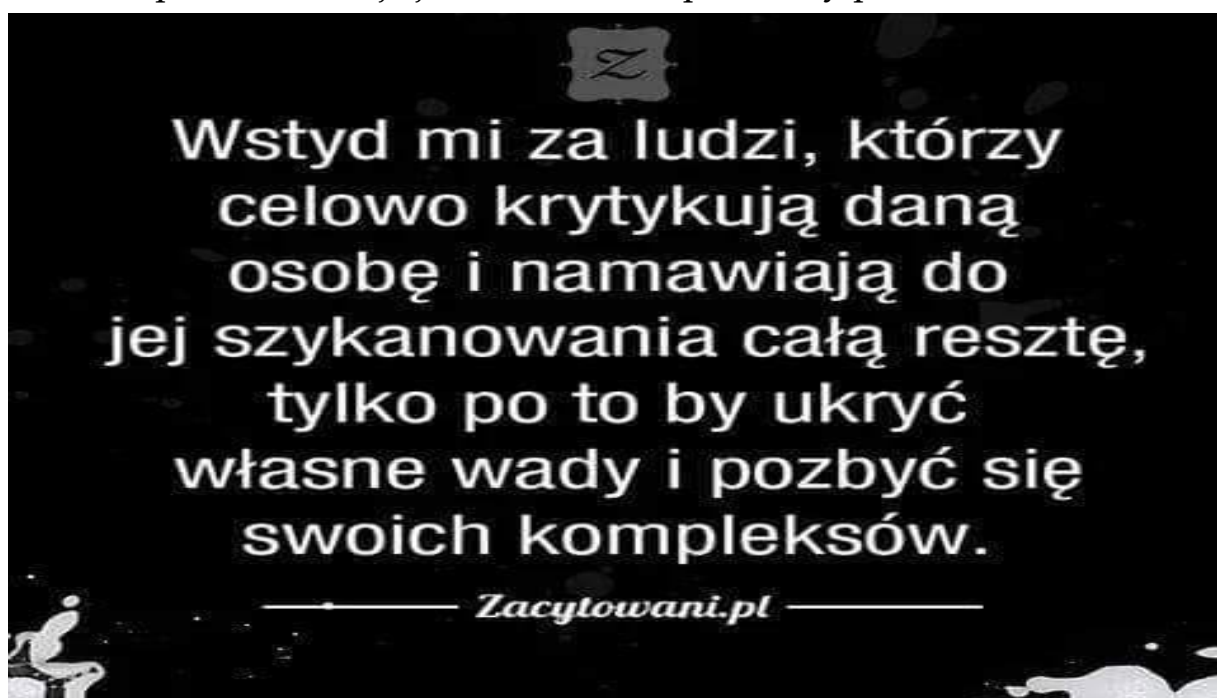
- Traktowanie przedmiotowe, jak gorszego sortu, a nie jak partnera w pracy;
- Wypominanie wykształcenia poprzez używanie zwrotów typu „wielka mi Pani magister”, plotkowanie;
- Podważanie kompetencji, zastraszanie, krytykowanie przy pacjentach czy mówienie po nazwisku;
- Krzyki, niesłuszne obwinianie za wszystkie niedociągnięcia,
- Wykorzystywanie do prac nienależących do ich obowiązków, typu parzenie herbatki, sex;
- Przekazywanie sprzecznych poleceń, bądź nie powierzanie ich wcale.

Mobbing w placówkach medycznych **jest o tyle niepożądany, że przekłada się nie tylko na relacje wewnątrzzakładowe, ale i na opiekę nad pacjentem.** Jakość i skutki jej funkcjonowania zależą bowiem w bardzo dużym stopniu od nastawienia personelu do wykonywanych obowiązków (zagadnienia takie wymykają się bowiem miernikom i innym kryteriom obiektywizacji pacy).

Po dogłębnym przeanalizowaniu zjawiska mobbingu w zakładach opieki zdrowotnej wyraźnie można zauważyć, że jedną z najczęściej spotykanych przyczyn występowania zjawiska mobbingu jest podnoszenie kwalifikacji zawodowych oraz poszerzanie swojej wiedzy i umiejętności przez personel medyczny. Przyczynę konfliktu stanowi także chęć stosowania coraz to nowszych metod wykonywania pewnych czynności medycznych, które znacznie różnią się od tych, jakie stosowano kilka lat temu. Często osobami mobbingowanymi są nowoprzyjęci pracownicy bądź osoby, które mają szansę awansować w istniejących strukturach danej organizacji bądź rzadziej osoby, które już awansowały. Chęć do bycia coraz to lepszym oraz chęć do pięcia się po

szczeblach kariery sprawia, że w wielu organizacjach zmniejsza się poczucie bezpieczeństwa, pojawiają się liczne napięcia i konflikty. Stres oraz zazdrość o zajmowaną pozycję zawodową sprzyja występowaniu zjawiska mobbingu.

Nie ma wprawdzie w tym zakresie stosownych badań, ale mobbing w zakładach opieki zdrowotnej **może być traktowany jako przyczyna błędów medycznych**. Osoba doświadczająca mobbingu w pracy bywa mocno rozkojarzona, skupia się tylko na odparciu ataków i zastanawianiu się co jeszcze może się danego dnia wydarzyć. Z kolei mobber cały czas skupiony jest na poszukiwaniu niedociągnięć swojej ofiary, a nie na konstruktywnej, efektywnej pracy. Dodatkowe utrudnienia stanowią zwolnienia lekarskie wywołane mobbingiem – są one najczęściej długotrwałe i wymagające podjęcia dodatkowych terapii. Na ich skutek zakłady medyczne, które borykają się z notorycznym brakiem personelu mają jeszcze większe problemy personalne.



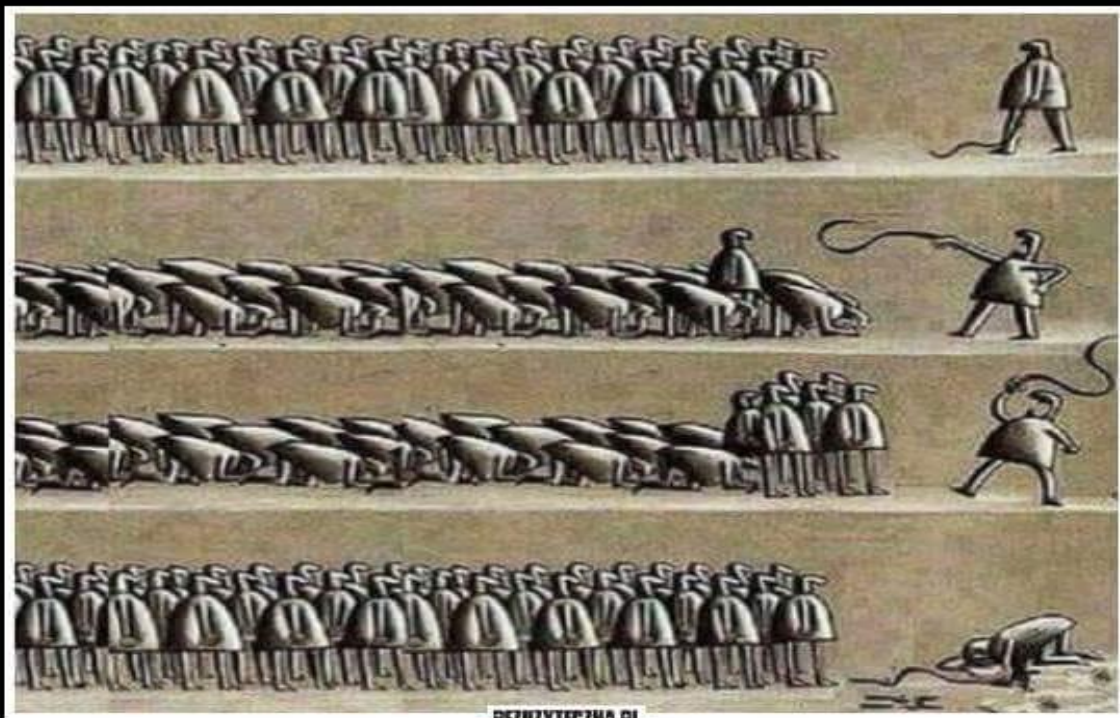
7. Postępowanie w przypadku mobbingu

7.1. Radzenie sobie przez pokrzywdzonego

Jeśli jesteś Osobą doświadczającą mobbingu:

1. Powiedz STOP!
2. Zaznacz, że nie akceptujesz tego, czego doświadczasz, zaznaczając swoje terytorium;
3. Prowadź dokumentację faktograficzną – zbieraj dowody (oświadczenia świadków, wymianę korespondencji, e-maile, nagrania) i dokumentację medyczną;
4. Szukaj sprzymierzeńców – mobbing bazuje na milczeniu, a mobber robi wszystko, aby zdyskredytować ofiarę, więc nie pozwalaj na milczenie w Twoim otoczeniu, nie zamykaj się w sobie;
5. Mów głośno o tym, co Cię spotyka;
6. Zachowuj się jak ofiara rozsądna – bądź asertywna – używaj komunikatu „ja” – „ja czuję (uczucie, emocja), kiedy Ty (zachowanie), oczekuję (konkretnego działania);
7. Poszukaj pomocy medycznej, skorzystaj ze zwolnienia lekarskiego – Sąd bada leczenie w trakcie stosunku pracy, w czasie doświadczania mobbingu. Ponadto pamiętaj, aby weryfikować co lekarz wpisze w dokumentację medyczną – powinien zostać zaznaczony związek Twojego stanu zdrowia z sytuacją w pracy;
8. Poznaj swoje prawa – poszerzaj w tym zakresie kompetencje, abyś nie był/a zaskoczony/a działaniami i zachowaniem mobbera, ani przełożonych. Dowiedz się, jakie masz wyjście z każdej sytuacji, w jakiej się znajdziesz i jakie decyzje będą dla Ciebie najkorzystniejsze.

9. Znajdź prawnika, który zajmuje się tematem, jaki Cię trapi. Jeśli jest to mobbing to zajmującego się mobbingiem, a od błędów medycznych błędami medycznymi.
10. Walcz do końca i nigdy! Nigdy! Nigdy się nie poddawaj! – walka do końca jest przymiotem ludzi niezłomnych i choć może nie wygrasz to po drodze może się wydarzyć wiele nieprzewidzianych rzeczy, które będą ważniejsze niż wygrana fizyczna.



Zmiana zaczyna się od jednego człowieka.

7.2. Obowiązek pracodawcy

Pracodawca, zgodnie z treścią art. 94³ § 1 K.p. zobowiązany jest do przeciwdziałania mobbingowi w miejscu pracy. Jest to obowiązek ustawowy, na który składają się:

- Zakaz stosowania mobbingowi,
- Podejmowanie prewencji antymobbingowej,
- Usunięcie skutków naruszeń oraz zachowań kwalifikujących się jako zjawisko mobbingowe;

Obowiązek pracodawcy zapobiegania mobbingowi wynika nie tylko wprost z przywołanego art. 94³ K.p., ale pośrednio także z art. 11¹ K.p., czyli z szanowania godności i innych dóbr osobistych pracownika, jak również z art. 207 K.p., dotyczącego zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Jego realizacja polega na tworzeniu przyjaznej atmosfery w miejscu pracy i miejsca pracy wolnego od zjawiska mobbingu. Działania pracodawcy zmierzające do przeciwdziałania mobbingowi w miejscu pracy powinny być efektywne i skuteczne, a być podejmowane zarówno przez pracodawcę, związki zawodowe czy też rady pracownicze.

Pracodawca posiada w tym celu instrumenty w postaci regulaminów pracy, wytycznych, poleceń, a także określonego przez ustawodawcę katalogu obowiązków pracowniczych, wśród których znajduje się art. 100 § 2 pkt 6 K.p., nakazujący pracownikowi przestrzeganie zasad współżycia społecznego, z którego bezpośrednio wynika także zakaz stosowania mobbingu wobec współpracowników. Ich przestrzeganie pracodawca może egzekwować, łącznie z odpowiedzialnością dyscyplinarną i rozwiązaniem stosunku pracy.

Roszczeń tych, w przypadku odmowy dobrowolnego spełnienia świadczeń, **można dochodzić na drodze sądowej**. Postępowanie sądowe może być poprzedzone postępowaniem przed komisją pojednawczą (art.

244 K.p.). Jednakże instytucja ta może być w niewielkim stopniu przydatna do sporów wynikających z mobbingu, ponieważ powołuje ją pracodawca (zwłaszcza w zakładach pracy, gdzie nie działają organizacje związkowe). Pracodawca ma więc w niej pozycję dominującą. Dodatkowo wynikają z tego wątpliwości co do bezstronności komisji, zwłaszcza w sprawach, gdzie mobbingu dopuszczał się właśnie przedstawiciel pracodawcy.

U danego pracodawcy winien **istnieć klarowny i wyraźny zakres kompetencji, w tym jasne dla wszystkich sposoby i drogi podejmowania decyzji oraz przepływu informacji w zakładzie pracy.** Zależności, które istnieją w zakładzie pracy winny być jasne i nie obejmować systemu represyjnego. Warto rozważyć wprowadzenie do swojego zakładu pracy mediacji, jako konstruktywnego sposobu zarządzania konfliktami. Wspomoże to ustaleniu, jako obowiązujących reguł gry *fair play* pomiędzy pracownikami, a w zakładzie pracy będzie funkcjonował partnerski model współpracy. Tam, gdzie pracownicy, mimo funkcjonowania w stosunku podporządkowania wiedzą, jaka jest ich rola w zakładzie pracy i są za niego współodpowiedzialni atmosfera pracy jest lepsza, a pracownicy są bardziej zmotywowani. Aby to uczynić wszystkie zasady powinny być wprowadzone przy współudziale pracowników. **Taki system współpracy funkcjonuje w krajach skandynawskich, gdzie niepożądanym zachowaniom przeciwdziała się gremialnie, począwszy od audytu zaistniałej sytuacji, poprzez diagnozę potrzeb, edukację do wypracowania wspólnych sposobów przeciwdziałania niepożądanym sytuacjom w miejscu pracy.**

Przy przeciwdziałaniu mobbingowi należy niesamowicie uważać na tzw. Komisje antymobbingowe. Ich powoływanie stoi w sprzeczności z obowiązującymi przepisami i choć pracodawca ma nieograniczone możliwości zmierzające do przeciwdziałania mobbingowi, to akurat te

komisje mogą być dodatkowym narzędziem represji. Po pierwsze widoczna w nich jest dominacja pracodawcy – powoływane są przez pracodawcę, często nie dopuszcza się do nich przedstawiciele pracowników i zawierają niedozwolone rozstrzygnięcia (stwierdzają, czy dane zachowania i działania były mobbingiem czy nie). Ponadto takie komisje i regulamin ich działania stojący w sprzeczności z obowiązującymi przepisami może być furtką dla nadużyć dla tych, którym nie chce się pracować albo dla związków zawodowych (np. ochrona przed zwolnieniem dla tej osoby, która złoży skargę do komisji).

Należy wziąć pod uwagę, że nie każdy przypadek krytykowania, oceniania, okazywania niechęci czy dezaprobaty dla podwładnego albo kolegi z pracy jest mobbingiem, a jednym z wyjątkowo groźnych działań mobbingowych i naruszających dobra osobiste jest fałszywe obwinienie kogoś o stosowanie terroru psychicznego. Ponieważ pracodawca odpowiada za działania owej komisji, musi wziąć pod uwagę fakt, iż mogą one naruszać dobra osobiste osób posądzonych o stosowanie mobbingu.



8. Prawne aspekty przeciwdziałania mobbingowi w Polsce

Kwestie odpowiedzialności wynikającej z prawa pracy zostały omówione powyżej.

Z kolei **podstawą odpowiedzialności cywilnoprawnej za mobbing będą przepisy o ochronie dóbr osobistych – art. 23 i 24 K.c.**, a zwłaszcza zdrowia, godności, dobrego imienia, dobrej sławy, wizerunku oraz tajemnicy korespondencji pracownika, uprawniające pracownika do domagania się:

- a) zaniechania dalszych naruszeń w przyszłości,
- b) usunięcia skutków naruszeń (np. przeprosin w mediach),
- c) ustalenia, że doszło do naruszenia dobra osobistego,
- d) zadośćuczynienia,
- e) naprawienia szkody (w tym także kosztów leczenia i renty, jeżeli pokrzywdzony stał się niezdolny do pracy, z uwzględnieniem jego możliwości zarobkowych)

W obowiązującym stanie prawnym przestępstwo mobbingu **nie jest uregulowane wprost w prawie karnym**. Jednakże mobbing polega na zachowaniach, które wypełniają znamiona wielu czynów określonych w prawie karnym i prawie wykroczeń, np. znęcanie się – art. 207 K.k., czy innych z grupy przestępstw przeciwko życiu i zdrowiu, wolności, czci oraz prawom osób wykonujących pracę zarobkową – art. 216 – 220 K.k.

Pomimo powszechności i negatywnych konsekwencji mobbingu dla funkcjonowania służby zdrowia, brak jest odrębnych, mocno zaakcentowanych zasad ochrony przed mobbingiem. Można jednak wskazać przepis, który, choć adresowany do wszystkich grup zawodowych, właśnie w służbie zyska szczególną doniosłość. Otóż istotnym problemem, jaki **wiąże się z mobbingiem w służbie zdrowia jest objęcie ochroną prawa pracy osób pozostających w stosunku**

pracy. Oznacza to, że osoby świadczące pracę w niepracowniczych stosunkach zatrudnienia bądź wykonujące zadania w służbie zdrowia w ramach prowadzonej działalności gospodarczej powinny szukać innych podstaw prawnych ochrony.

Tego rodzaju zatrudnienia są częste w służbie zdrowia, o czym świadczą choćby przepisy określające formy wykonywania zawodu lekarza i pielęgniarki. Powstaje więc pytanie, w jaki sposób chronić przed mobbingiem tę grupę osób? Przychodzi im z pomocą tzw. ekspansja prawa pracy. Wyraża ją art. 304 K.p., w myśl którego pracodawca jest obowiązany zapewnić bezpieczne i higieniczne warunki pracy, o których mowa w art. 207, § 2 K.p., osobom fizycznym wykonującym pracę na innej podstawie niż stosunek pracy w zakładzie pracy lub w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę, a także osobom prowadzącym w zakładzie pracy lub w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę na własny rachunek działalność gospodarczą. Przywołany tu art. 207 K.p. był już wyżej omawiany w kontekście obowiązków pracodawcy, polegających na zwalczaniu mobbingu. **Obowiązki te będą dotyczyły także pracodawcy, będącego stroną niepracowniczego stosunku zatrudnienia.** Jest to tym bardziej zasadne, że często różne osoby wykonują tę samą pracę na odmiennych podstawach prawnych i brak jest racjonalnego uzasadnienia dla różnicowania ich sytuacji prawnej.

Osoby te mogą korzystać więc ze wszystkich wymienionych tu instrumentów prawnych ochrony przed mobbingiem. Pomimo ich istnienia, mobbing w służbie zdrowia nadal jednak występuje. **Sugerować to może, iż rozwiązaniem w doprowadzeniu do uczynienia miejsca pracy wolnym od mobbingu będzie poprawa komunikacji i niwelowanie stosunków feudalnych w miejscu pracy.**

Z pomocą przychodzą tu przepisy Kodeksu Etyki Lekarskiej, które przewidują dodatkową odpowiedzialność w związku

z funkcjonowaniem zakładów medycznych. I tak, Kodeks ten w art. 52 i kolejnych nakazuje kształt stosunków wzajemnych między lekarzami. Lekarze powinni okazywać sobie wzajemny szacunek. Jednocześnie wskazuje, iż lekarz nie powinien wypowiadać wobec chorego i jego otoczenia, a także wobec personelu asystującego lub publicznie, niekorzystnej oceny działalności zawodowej innego lekarza lub dyskredytować go w jakikolwiek sposób. Wszelkie uwagi o dostrzeżonych błędach w postępowaniu innego leczenia powinien przede wszystkim przekazać zainteresowanemu lekarzowi. Poinformowanie organu izby lekarskiej o zauważonym naruszeniu zasad etycznych i niekompetencji zawodowej innego lekarza nie godzi w zasady solidarności zawodowej.

Doświadczeni lekarze winni służyć radą i pomocą mniej doświadczonym kolegom, zwłaszcza w trudnych przypadkach klinicznych. Z kolei lekarze pełniący funkcje kierownicze mają obowiązek dbać o podnoszenie kwalifikacji zawodowych podległych im kolegów. **Stosowanie się wszystkich zatrudnionych w służbie zdrowia do tych zapisów Kodeksu Etyki Lekarskiej mogłoby pomóc w zapobieganiu takim niepożądanym zjawiskom, jakim jest mobbing, a personel stosujący mobbing w zakładach medycznych mógłby ponosić odpowiedzialność również przed Izbami Lekarskimi.**

Zwłaszcza, że zgodnie z art. 58 Kodeksu, lekarz powinien odnosić się z należyтым szacunkiem i w sposób kulturalny do personelu medycznego i pomocniczego. Powinien jednak pamiętać, że jedynie on ma prawo podejmowania decyzji związanych z prowadzonym przez niego leczeniem.

Jak ważnym zagadnieniem jest przeciwdziałanie mobbingowi w zakładach medycznych świadczy fakt, iż Międzynarodowa Organizacja Zdrowia powołała w swoich szeregach grupę roboczą do spraw mobbingu i nękania psychicznego. Głównym zadaniem tej grupy

jest wskazywanie na konieczność zmian w polityce personalnej, które umożliwiają zapobieganie i przeciwdziałanie: nadużywania autorytetu i psychicznym nadużyciom znanym jako mobbing.





KANCELARIA ADWOKATA I RADCY PRAWNEGO

BEDNARCZYK

Kancelaria Adwokata i Radcy Prawnego „Bednarczyk”

Kim jesteśmy?

Jesteśmy zgranym zespołem, który jest gotów nieść profesjonalną pomoc. Usługi prawne świadczymy od 2008 roku. Jesteśmy absolwentami Uniwersytetu Gdańskiego, Wydziału Prawa i Administracji.

Każdy z nas przeszedł inną ścieżką, by znaleźć się w jednej Kancelarii. Partnerzy Kancelarii – Mec. Rafał Bednarczyk i Karolina Sikorska-Bednarczyk są małżeństwem, pracują w duecie, a dzięki temu skuteczniej pochylają się nad powierzonymi nam sprawami.

Mec. Paweł Zieliński dołączył do nas jeszcze jako aplikant, by z czasem swoimi siłami wspomóc nas w pracy. Łączymy i dzielimy obowiązki, stąd na etapie powierzonej nam sprawy spotkasz się z nami wszystkimi.

Jesteśmy zespołem, który wyznaje zasadę, że prawo nie jest problemem. Jest rozwiązaniem, a naszą misją jest wspieranie i rozwiązywanie prawnych wyzwań przedsiębiorców, osób prawnych i osób fizycznych z całej Polsce, celem zapewnienia im spokoju i bezpieczeństwa w codziennym funkcjonowaniu oraz biznesie. Drogą do tego jest zapewnianie wszechstronnej i wysokiej jakości pomocy prawnej, edukacji prawnej, a także reprezentacji sądowej.

Autorka ebooka: **Karolina Sikorska-Bednarczyk** – prawnik, doradca prawny, biegły sądowy ds. rozpoznawania i przeciwdziałania mobbingowi w miejscu pracy, trener, edukator ds. przeciwdziałania agresji i przemocy w miejscu pracy, doktorantka Uniwersytetu Gdańskiego, Katedry Prawa Pracy przygotowująca rozprawę doktorską na temat charakteru prawnego obowiązku pracodawcy przeciwdziałania



mobbingowi w miejscu pracy, prezes Stowarzyszenia Antymobbingowego im. Barbary Grabowskiej.

Więcej o nas przeczytasz na stronie www.adwokatbednarczyk.pl

Gdzie jesteśmy?

- ✚ w Gdańsku, ul. Jana Uphagena 31/1, (80-237),
- ✚ w całej Polsce pod adresem: www.adwokatbednarczyk.pl
- ✚ pod numerami telefonu: 58 340 35 03, 502 878 305
- ✚ pod e-mailem: kancelaria@adwokatbednarczyk.pl
- ✚ na blogu: www.mobbingwmiejscupracy.pl
- ✚ u Państwa firmie ☺

Co możemy dla Państwa zrobić:

1. Przeprowadzić audyt i postawić diagnozę nieprawidłowych relacji w pracy;
2. Doradzić, jak sobie poradzić z mobbingiem i jak jemu przeciwdziałać – w oparciu o autorskie, skuteczne metody;
3. Sporządzić opinie prawne, czy sytuacja z jaką się Państwo mierzycie jest czy nie jest w istocie mobbingiem albo innym niepożądanym zjawiskiem;
4. Przeszkolić cały zespół pracowników bądź kadry kierowniczej;
5. Wprowadzić odpowiednie procedury i sposoby zabezpieczenia Państwa firmy przed niepożądanymi zjawiskami;
6. Objąć ochroną prawną na wypadek wystąpienia niepożądanych zjawisk, jak również w zakresie całego prawa pracy;
7. Reprezentować na etapie postępowania sądowego w sprawach z zakresu prawa pracy, w tym mobbingu.

Zapytaj nas o ofertę dostosowaną do Twojej firmy.

Bibliografia

1. N.Nadolska, E. Pawłowska, T. Szewc, Politechnika Śląska Wydział Organizacji i Zarządzania Instytut Zarządzania i Administracji, Mobbing w organizacjach publicznych na przykładzie samodzielnego publicznego zakładu opieki zdrowotnej, źródło internetowe.
2. A. Stróżyńska, Zjawisko mobbingu w zakładach opieki zdrowotnej, Materiały Naukowe / Akademia Ekonomiczna w Poznaniu. Katedra Usług 2010 | nr 1 Wybrane aspekty zarządzania w opiece zdrowotnej | 140--152
3. Zdjęcia: funpage Uwaga mobber w szkole!
<https://www.facebook.com/groups/161199744503398/photos/>.
4. Doświadczenia własne/zawodowe autorki.