

Wygrałam sprawę o mobbing z Ministerstwem Zdrowia

31 sierpnia 2019

Wydawałam się łatwym celem: kobieta, urzędniczka, w średnim wieku, zatrudniona w Ministerstwie Zdrowia, z jednym z najniższych uposażeń. Tymczasem nie dałam się zniszczyć – mówi Joanna Koczaj-Dyrda, która po długiej batalii wygrała sprawę o mobbing z Ministerstwem Zdrowia.

Joanna Koczaj-Dyrda

– Ze statystyk wyłania się obraz Polski jako kraju, w którym prawie nikt nie jest nękany przez pracodawcę. W polskich sądach corocznie rozpatrywanych jest zaledwie kilkaset spraw dotyczących mobbingu. Tymczasem badania CBOS z 2014 r. wskazywały, że szykanowanych było 17% pracowników, czyli ponad 2 mln osób, a 5% deklarowało, że jest nękanych systematycznie. Skąd ten rozziw?

– Stąd, że bardzo trudno jest udowodnić mobbing w sądzie. Roszczenia dochodzone przez pracowników w sądzie pracy odbywają się na podstawie procedury cywilnej, co oznacza, że wszystkie przesłanki z definicji mobbingu muszą zostać spełnione, aby można było powiedzieć, że mobbing miał miejsce. Kiedy przesłanki te zostały już spełnione w pracy, trzeba jeszcze je udowodnić w sądzie. Zgodnie z art. 94 §2 Kodeksu pracy 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. Już sama lektura zawartych w tej definicji przesłanek pokazuje, że jest ich dużo, są one niedookreślone, wynikają z osobistych, subiektywnych doznań pracownika, a mobber, który takich zachowań dopuszcza się wobec pracownika, w sądzie zeznaje, że „on tylko chciał

zaprorowadzić porządek w miejscu pracy”.

Zgodnie z orzecznictwem, jednym z warunków zasądzenia zadośćuczynienia jest również rozstrój zdrowia, jakiego doznał pracownik w wyniku mobbingu, co dowodzenie tego zjawiska czyni jeszcze trudniejszym. Bo co ma zrobić pracownik, który jednak zdołał obronić się przed rozstrojem zdrowia, a był bardzo silnie mobbingowany? Na szczęście również zgodnie z orzecznictwem, odpowiedzialność pracodawcy za brak przeciwdziałania mobbingowi jest bezwzględna, choć oczywiście dopiero wtedy, gdy pracownik zdoła udowodnić, że mobbing miał miejsce. Pracodawca odpowiada również wtedy, gdy mobbingowi nie przeciwdziałał albo w ogóle, albo nieskutecznie. W art. 94 §1 Kodeksu pracy czytamy, że pracodawca jest obowiązany przeciwdziałać mobbingowi, natomiast zgodnie z orzecznictwem ochrona taka nie może być iluzoryczna, to znaczy nie może być tak, że pracodawca tworzy politykę antymobbingową, a na czele komisji antymobbingowej stoją mobberzy, pracownik, który złożył skargę jest wyrzucany z pracy w trakcie pracy komisji, albo nie ma dostępu do akt i nie może odnieść się do materiału dowodowego. Polityka antymobbingowa powinna być skuteczna i przejrzysta, ale rzadko który pracodawca taką politykę wdraża. Czasem wynika to z niskiego poziomu kadr, które mają się tym zajmować, a czasem po prostu jest to celowe działanie, mające na celu uniemożliwienie pracownikowi dochodzenia swoich praw. Jednak jeżeli pracodawcy wydaje się, że niwecząc prawo pracownika do skutecznej obrony swoich praw uda mu się sprawę mobbingu „zamieść pod dywan”, to jest w błędzie: pracownicy mają coraz większą świadomość prawną i nie wahają się zgłaszać tego, co dzieje się u danego pracodawcy np. do mnie, na portalu GoWork.pl albo wprost do prasy.

Problemem jest znalezienie świadków; pracownicy, którzy sami byli i/lub nadal są ofiarami agresji ze strony tego samego mobbera, często nie chcą zeznawać w sądzie i na wszelki wypadek odcinają się całkowicie od ofiary, nie chcą mieć z nią nic wspólnego, aby nie przyszło jej nawet do głowy powoływać

ich na świadków. W skrajnych przypadkach, świadkowie sami zaczynają brać udział w agresji przeciw ofierze, ponieważ nie chcą być posądzeni przez mobbera o sprzyjanie ofierze, a poza tym, jeśli ktoś oczekuje w miejscu pracy realnych korzyści materialnych, to zawsze przyłączy się nie do tego, kto mądry, tylko do tego, kto wydaje się silniejszy. Sprzyjanie mobberom daje wymierne korzyści materialne w postaci podwyżek, nagród czy awansów, no a przede wszystkim łaskawe spojrzenie przemocowego przełożonego, przynajmniej przez jakiś czas.

Mobberami zazwyczaj są przełożeni, którzy jako szeregowi pracownicy nie mieli okazji zaprezentować swojego prawdziwego ja, więc dopiero jako osoby mające nad pracownikiem władzę, zaczynają ujawniać swoją prawdziwą naturę przemocową.

Świadkowie przemocy to też pracownicy, którzy przychodzą do pracy w celu uzyskania wynagrodzenia, mają swoje zobowiązania finansowe, rodziny i nie chcą mieszać się w sprawę, w wyniku której mogą stracić pracę; dla nich oczywiste jest to, że mając do wyboru: ująć się za poszkodowanym w wyniku mobbingu pracownikiem ryzykując utratę pracy albo odciąć się od ofiary udając, że nic nie widzą i mieć dzięki temu spokój, prędzej poświęcą zdrowie i życie kogoś innego niż swoje.

Tylko niewielki promień pracowników zdolnych do empatii, wrażliwych i odważnych ludzi ma odwagę przeciwstawić się złu i wystąpić w czyjejs i tak naprawdę także swojej obronie. Nie trzeba mieć wielkiej wyobraźni żeby wiedzieć, że jeśli sprawca przemocy w pracy (ale także i poza pracą) nęka kogoś innego, to za chwilę będzie nękał i mnie; działa to na zasadzie: wczoraj on, dzisiaj ty, jutro ja. I zazwyczaj tak się dzieje, warunek raz spełniony, zawsze spełniony: jeśli ktoś jest sprawcą przemocy, to zawsze nim będzie, chyba że mu się na to nie pozwoli.

– Od wielu miesięcy kontaktuje się Pani z mobbingowanymi pracownikami. Kto się do Pani zgłasza? W jakich segmentach gospodarki sytuacja wygląda najgorzej?

– Od momentu, gdy sprawa nękania mnie i mojej rodziny została nagłośniona w mediach, zaczęli zgłaszać się do mnie masowo nękani w swoich miejscach pracy ludzie z całej Polski. Z tych zgłoszeń i przedstawianych mi historii nękania wyłania się smutny obraz kraju, w którym właściwie żadna dziedzina życia zawodowego nie jest wolna od mobbingu. Najgorsza sytuacja jest w administracji publicznej i spółkach Skarbu Państwa, gdzie mobberzy znęcają się nad pracownikami, korzystając z pieniędzy publicznych. Jeżeli ofiara jest na tyle zdeterminowana, żeby pójść do Sądu i walczyć o swoją godność, odszkodowanie zostaje wypłacone też z pieniędzy publicznych, gdy za mobbing odpowiada pracodawca. Z pieniędzy publicznych zostają również zapłacone koszty postępowania, zgodnie z zasadą, że przegrywający zwraca stronie przeciwnej koszty postępowania, a jeśli sąd zasądzi od agresora wielokrotność wysokości tych kosztów, to podatnicy poniosą jeszcze wyższe koszty.

Nie zgadzam się, żeby z moich pieniędzy była finansowana samowola i agresja sprawców przemocy wobec pracowników i uważam, że do odpowiedzialności finansowej powinien zostać pociągnięty przede wszystkim sam mobber, a nie tylko firma, który dopuściła do takiej sytuacji. Sprawcę przemocy można pozwać bezpośrednio, imiennie z powództwa cywilnego niezależnie od roszczeń przeciwko pracodawcy.

Zacząć jednak należy od tego, żeby nigdy nie dopuszczać do zatrudnienia sprawców przemocy, a gdy tylko sprawca wykaże agresję w stosunku do pracownika, to tak jak w orzecznictwie – odpowiedzialność pracodawcy za mobbing jest bezwzględna – tak i odpowiedzialność mobbera również powinna być bezwzględna i skutkować zwolnieniem dyscyplinarnym z powodu ciężkiego naruszenia przez niego obowiązków pracowniczych na podstawie art. 52 § 1 pkt. 1 Kodeksu pracy.

– A jakie są najczęstsze formy mobbingu? Z jakimi formami Pani się spotkała?

– W Ministerstwie Zdrowia mieliśmy okazję zobaczyć wiele

takich form, a były to: uderzenie w twarz ze słowami: „następnym razem będziesz pamiętał”, pukanie w czoło pracownicy i pytanie „czy tam jest mózg”, posądzenie młodego pracownika o oglądanie pornografii w pracy w czasie, gdy ten pracownik był na urlopie, posądzanie o rozsiewanie plotek, pomówienia: o oszustwo, o kradzież, o porzucenie dokumentacji, o molestowanie seksualne, o przekroczenie uprawnień, o poświadczanie nieprawdy. Groźby karalne: „zaraz ci przypierdolę”, „zaraz ci przyłożę”, „zniszczę cię”, „załatwię cię”, „zlikwiduję cię”, „ja was dorwę”, „dorwę cię”, „będę kontrolował wasze skrzynki służbowe i prywatne”. Naśmiewanie się, że „udaje” z pracownicy, która w wyniku długotrwałego stresu spowodowanego znęcaniem się nad nią straciła przytomność – zamiast udzielenia pomocy i wezwania pogotowia; przeszukiwanie osobistych rzeczy, najpierw wyciąganie od pracowników szczegółów z ich życia prywatnego, a potem rozgłaszanie tych informacji na forum publicznym podczas zebrania wszystkich pracowników departamentu; przeszukiwanie komputerów pracowników, fotografowanie zawartości koszy na śmieci stojących przy pracownikach, pokazywanie zawartości tych koszy pracownikom, szykanowanie pracowników, którzy wyrzucili śmieci do kontenera na śmieci, fotografowanie stojących na parkingu samochodów pracowników, fotografowanie stojących na parkingu koszy na śmieci. Nakazywanie pracownikom przychodzenia do pracy w soboty i w niedziele bez żadnej potrzeby, wyciąganie z domu o godzinie 24.00 niepełnosprawnego pracownika tylko po to, żeby do rana beczynnie siedział na sali konferencyjnej, również bez potrzeby; nakazywanie pozostawania pracownikom po godzinach pracy, do późnych godzin wieczornych, także w święta, np. w Wigilię, nakazywanie pracownikom czekania na przystanku, bez względu na pogodę do czasu aż mobber przyjdzie do pracy. Działania mające na celu zastraszenie pracowników: opowieści typu „moja matka jest sędzią”, „mój mąż jest prokuratorem”, „teraz to już mam tak wysoko plecy, że nikt mnie nie ruszy”, „no, ja nie wiem, co ten pan minister tak o mnie walczy”, czy też udawane przy świadkach rozmowy z panem ministrem przez telefon ze słowami

„co, stęskniłeś się za mną?” oraz sugerowanie powiązań seksualnych z osobami „wysoko postawionymi”, a także opowieści o samochodzie, który miał być rzekomym prezentem dla mobberki od jednego z konsultantów krajowych. Opowieści te miały służyć zastraszeniu pracowników i wzmocnieniu pozycji mobberów jako osób mających silne poparcie w kręgach władzy. Wszczynanie postępowań dyscyplinarnych na podstawie fikcyjnych zarzutów, czy też przypisywanie nieprawdziwych czynów pracownikom po to, aby następnie w „akcie łaski” odstąpić od wymierzenia kary pod warunkiem, że taki pracownik będzie donosił na swoich kolegów, co powiedzieli na temat mobbera, a jeśli nie, to „będzie zwolnienie z paragrafem”. Zastraszaniem pracowników było również sugerowanie przez mobbera, że ma on związki ze służbami, przypisywanie sobie tytułów naukowych i wykształcenia, których nie ma, czy też informacje o pełnieniu prestiżowych funkcji, np. na wyższej uczelni państwowej. Oczywiście wyzwiska, oprócz tych pospolitych także bardziej „oryginalne”, jak np. „paździerzaki”, czy wypowiedzi typu „no, nareszcie udało mi się złamać tego skurwysyna”. Pokazowe karanie pracowników w celu zastraszenia otoczenia: wyprowadzanie przez ochronę szeregowych pracowników, a także osób pełniących funkcje kierownicze, niewpuszczenie na teren ministerstwa osób, które nagle zostały wyrzucone z pracy, aby nie mogły zabrać swoich osobistych rzeczy. Kiedy zostałam fałszywie oskarżona o oszustwo, przychodzące na mój temat pisma z prokuratury leżały na korytarzach w widocznych miejscach, np. na kserokopiarce czy na parapetach tak, aby na pewno każdy pracownik mógł się z nimi zapoznać. Podobnie pisma dotyczące wszczętych przeciwko mnie postępowań dyscyplinarnych, były oczywiście przekazywane pocztą wewnętrzną, najpierw niby omyłkowo przez kancelarię, bez kopert tak, aby każdy mógł przeczytać, że został przeciwko mnie sformułowany wniosek o wydalenie ze służby cywilnej. Ostatnim aktem przemocy było wręczenie dwóch zwolnień dyscyplinarnych osobie w wieku ochrony przedemerytalnej.

– Kim są osoby mobbingujące? Czy jest jakiś określony schemat

osobowy?

– To ludzie mali, tchórzliwi, kierujący się niskimi pobudkami, którzy boją się własnego cienia. Nie jest dobrze powoływać na stanowiska kierownicze osoby, u których kompleksy są widoczne na pierwszy rzut oka. Osoba o niskim poczuciu własnej wartości, stara się dowartościować kosztem innych, jeśli są to podwładni, mobber ich kosztem usiłuje podbudować swoje ego. Próżne są to wysiłki, bo będąc nikim we własnych oczach, swoim agresywnym zachowaniem wysyła do otoczenia sygnał, że nie szanuje samego siebie; trudno zatem oczekiwać, że ktokolwiek będzie szanował jego. Agresja mobbera wynika ze strachu, że wyjdzie na jaw jego ignorancja; tymczasem różnica w poziomach intelektualnych między mobberem, a innymi pracownikami, zwłaszcza jego podwładnymi, jest aż nadto widoczna. Dla kogoś takiego, konkurencją jest każdy. Wobec tak rażącego kontrastu mobber zaczyna niszczyć wszystkie osoby, które uważa za konkurencję, a zaczyna od tych, które nie chcą się przed nim płaszczyć.

Wiele osób z ministerstwa zaczęło mieć problemy w momencie, gdy przyznały się do tego, że pracują nad jeszcze lepszym wykształceniem, np. rozpoczęły studia doktoranckie czy zdały egzamin radcowski. W moim przypadku była to aplikacja radcowska, na którą zostałam przyjęta w 2014 r. Większość osób, które do mnie zgłaszają się, to pracownicy świadkowie nadużyć, jakich mobber wraz z grupką pomocników dopuszcza się u danego pracodawcy. Chodzi oczywiście o nadużycia finansowe, czasem na olbrzymią skalę, gdzie trzymająca władzę grupka zdeterminowanych na finansowy „sukces” osób, zastrasza i eliminuje ze swojego otoczenia wszystkich, którzy na te nadużycia się nie godzą. Sprawcy działają na zasadzie „kto nie z nami, ten przeciw nam” i każdy, kto nie podporządkuje się wspólnej polityce wyciągania pieniędzy, zwłaszcza publicznych, zaczyna być nękany.

Osoba, która odważnie wystąpi przeciwko sprawcom, która nie zgodzi się współpracować przy nadużyciach, staje się wrogiem

publicznym numer jeden i współdziałający ze sobą sprawcy robią wszystko, aby taką osobę zniszczyć. Dlaczego? Z bardzo prostego względu: taka niepokorna osoba zagraża status quo, dlatego następuje konsolidacja sprawców w jeden obóz, który teraz już ma wspólnego wroga. On może zaszkodzić ich interesom, a także im samym, jeśli sprawę nadużyć zgłosi np. organom ścigania albo np. pójdzie do sądu.

Działania sprawców odbywają się – jak przystało na ludzi bez żadnych zahamowań – na zasadzie wzajemnego zbierania na siebie haków. Nigdy nie wiadomo, kiedy się przydadzą, więc na wszelki wypadek, każdy ze sprawców zbiera na pozostałych haki, żeby w razie czego mieć czym straszyć. Jeżeli któryś ze sprawców zaczyna się wyłamywać, pozostali straszą go i szantażują tym, co na niego mają; wtedy okaże się, że on również nie jest bez winy, on również jest zły. Wejście w taki układ, to jak wejście w układ mafijny: nie ma wyjścia; jeśli ktoś nie będzie robił tego, co chcą pozostali, oni ujawnią to, co na niego mają. Poza tym, jako układ ludzi złych, szkodliwych dla społeczeństwa, z którymi nikt nie chce z własnej woli się zadawać, są oni jednak na siebie zdani: jest to jakaś wspólnota, co prawda z przymusu, ale jest. Mający poczucie niskiej wartości mobber czuje się ważny, gdy coś od niego zależy, co prawda szantażem i zastraszaniem, w strukturze przestępczej, ale jednak jakoś tam funkcjonuje, gdzieś, w jakiejś patologicznej, ale jednak wspólnocie – jest.

Na podobnej zasadzie odbywa się wnoszenie przez takie osoby aktów oskarżeń albo pozwów do sądu: dla nikogo nieistotny, z którego wszyscy się śmieją, niewiarygodny dla nikogo, nawet dla samego siebie, gdy wniesie pismo do sądu, to jednak zaczyna istnieć. Ktoś to pismo musi przeczytać, ktoś temu pismu musi nadać bieg, ktoś musi przyjść do sądu i brać udział w toczącym się postępowaniu. Nie ważne, że powództwo zostaje oddalone, nieważne, że musi ponieść wszystkie koszty, czasem nawet ich wielokrotność, nieważne, że postępowanie karne zostaje umorzone z powodu braku znamion przestępstwa,

nieważne, że po raz kolejny mobber sam musi za to zapłacić, ważne, że on wreszcie zaistniał. Byłe jak, ale zaistniał. Ponadto, wchodzący w różne układy mobberzy, chcąc się przysłużyć kolegom na zasadzie „przysługa za przysługę”, mogą nękać pracownika, aby zmusić go do odejścia. Wówczas zwolni się miejsce dla przyjaciółki kolegi i wtedy będzie można ją zatrudnić.

– Była Pani ofiarą mobbingu w Ministerstwie Zdrowia. Kto Panią mobbingował?

– Tak rzeczywiście jestem ofiarą mobbingu; moja gehenna zaczęła się od 4 lutego 2014 r. tj. od dnia kontroli w dwóch jednostkach na Śląsku; były to kontrole ad hoc. Trzecią taką kontrolą była kontrola kliniki warszawskiej. Sprawy te były szeroko opisywane w mediach. Zresztą dopiero z mediów dowiedziałam się, o co tam chodziło. W Ministerstwie Zdrowia pracuję od sierpnia 2000 r., a w wydziale kontroli od 2006 r.; jednak nigdy nie widziałam takiego chaosu, braku organizacji, pośpiechu i braku sensu w przeprowadzeniu kontroli dotyczących wydarzeń, jakie miały miejsce dwa lata wcześniej. Od początku wiadomo było, że taka kontrola nie ma najmniejszego sensu. Rzeczywiście były nieprawidłowości, osoby, które się ich dopuściły, były zainteresowane w ukryciu ich, a wszystkie polecenia w tym zakresie wydawał radca prawny, ówczesny dyrektor generalny w Ministerstwie Zdrowia. Stąd zaczęła się gehenna moja i innych osób. W moim przypadku granicę nękania mnie i mojej rodziny można dokładnie określić, był to właśnie dzień kontroli na Śląsku, w dniu 4 lutego 2014 r. Tego dnia wróciłam z kontroli o godzinie 2 w nocy, nie miało to dla ówczesnego dyrektora generalnego żadnego znaczenia, następnego dnia ja i moi przełożeni zostaliśmy wezwani o 10 rano do jego gabinetu, gdzie usłyszeliśmy, że nic nie robimy, niczego się nie nauczyliśmy, ale teraz on pokaże nam, jak się pracuje. Zapowiedział nam, że będzie kontrolował nasze skrzynki mailowe służbowe i prywatne, nasz czas pracy. Od samego początku na nas wrzeszczał, tak, że pod koniec tego ryku nie można już

było rozróżnić poszczególnych słów. Kiedy zwróciłam mu uwagę, żeby na nas nie krzyczał, usłyszałam: „krzyczeć to ja dopiero mogę zacząć”. Groził nam postępowaniami dyscyplinarnymi, stosował groźby karalne: „ja was dorwę”, kazał nam przychodzić w soboty i niedziele, żeby pisać protokół z kontroli, do której nie było żadnych dokumentów, bo zostały zabezpieczone w toku śledztwa prowadzonego przez CBA w Katowicach. Cała wyprawa do Katowic, zarówno jedna, jak i druga, która miała miejsce dzień później, nie miały sensu, były stratą czasu i pieniędzy publicznych.

Warto dodać, że byłam obrażana nie tylko ja, ale również moi rodzice; kiedy sprawca przemocy zaczął na mnie wrzeszczeć: „Kto Panią w ogóle wychowywał?” Nasuwa się inne pytanie: kto wychowywał jego, że tak się zachowuje. Zarzucił nam również, że nie znamy się na urządzeniach medycznych, że po 10 latach pracy w kontroli powinniśmy się na tym znać. Znajomość urządzeń medycznych wymaga ukończenia studiów w tym zakresie, np. na Politechnice. Ja takich studiów nie kończyłam i na urządzeniach medycznych się nie znam. Całe to spotkanie było żalosnym pokazem całkowitego braku kultury, ignorancji, braku wyobraźni, braku jakichkolwiek zahamowań i bardzo niskiego poziomu intelektu. Największą grozę budzi fakt, że ktoś taki miał za zadanie kierować całym Ministerstwem Zdrowia, w którym wówczas zatrudnionych było około 650 osób. Nie dziwne, że ochrona zdrowia w Polsce tak wygląda, skoro są w niej powoływane na stanowiska kierownicze osoby na takim poziomie. Niedawno sprawa w sądzie zakończyła się Pani wygraną. Jak się Pani to udało, skoro tak nikły odsetek pracowników wygrywa? Jak brzmiał wyrok i jego uzasadnienie?

Dnia 4 kwietnia 2019 r. wyrok stał się prawomocny; Sąd zasądził całość dochodzonego roszczenia od pracodawcy oraz nakazał zamieścić na stronie pozwanego ministerstwa zdrowia przez 1 miesiąc przeprosiny o następującej treści: „Ministerstwo Zdrowia przeprasza Panią Joannę Koczaj-Dyrkę za naganne zachowania, których doznawała w pracy od Dyrektora

Generalnego Ministerstwa Zdrowia Pana Marcina Antoniaka w okresie od 4 lutego 2014 r. do 30 lipca 2015 r., w szczególności za naruszenie jej godności, dobrego imienia oraz reputacji zawodowej”. Sprawca przemocy wszczął przeciwko mnie 7 postępowań, w tym 3 karne, dwa dyscyplinarne w Ministerstwie Zdrowia, które toczą się do dnia dzisiejszego i dwa dyscyplinarne w Okręgowej Izbie Radców Prawnych. Obecnie próbuje wsząć przeciwko mnie – rękami sądu i prokuratury – czwarte postępowanie karne, co ma służyć głównie zastraszeniu świadków.

Próbie ukrycia nadużyć zgłosiłam do prokuratury; w sumie złożyłam 2 zawiadomienia dotyczące zastraszania mnie i szykanowania w celu ukrycia nadużyć, jakie miały miejsce w trakcie trzech kontroli, a trzecie zawiadomienie dotyczyło znęcania się nad pracownikami Ministerstwa Zdrowia. Mimo licznych zeznań pokrzywdzonych i świadków, wielu pism stanowiących niezbite dowody w sprawie, postępowanie zostało umorzone, a pani prokurator, w uzasadnieniu liczącym 109 stron, najpierw wypisała wszystkie znamiona przestępstwa znęcania się, a następnie powołując się na zeznania samych oprawców, stwierdziła, że to, co miało miejsce w MZ to taka kultura pracy. Umarzając postępowanie, prokuratura utwierdziła sprawców przemocy w poczuciu bezkarności, a ofiary w poczuciu bezsilności, ale też dała sygnał wszystkim sprawcom przemocy w całym kraju, że są bezkarni, bo nawet, jeśli ofiara przemocy lub świadek przestępstwa zgłosi je, to i tak to postępowanie nawet, jeśli zostanie wszczęte, będzie umorzone. Dlatego na pytania, czy zgłaszać przemoc w pracy do prokuratury odpowiadam, że nie, ponieważ sama zgłosiłam przestępstwo aż trzykrotnie, postępowanie mimo miażdżących dowodów zostało umorzone, a jedyne, co z tego wynikło, to kolejny argument dla mobberów, że przestępstwa nie było. W naszej sprawie prokuratura po prostu przysłużyła się sprawcom przemocy w MZ, dając im kolejne argumenty do nękania mnie i innych ofiar.

– Co by Pani radziła mobbingowanym pracownikom?

– W istocie między ofiarą mobbingu, czyli przemocy, bo przecież mobbing to też przemoc, a sądem nie ma żadnej instytucji. Jedyne, co ofiara przemocy w pracy może zrobić, to pójść do sądu, o ile będzie ją na to stać. Roszczenia z zakresu prawa pracy dochodzone są na podstawie procedury cywilnej, co oznacza, że wnosząc pozew, należy wpłacić 5% wartości przedmiotu sporu. Osoba poszkodowana w wyniku przemocy w pracy zazwyczaj jest w bardzo złym stanie psychicznym, a często także fizycznym, zatem nie może sama prowadzić sobie sprawy w sądzie. Jeżeli pracownik został brutalnie wyrzucony z pracy z dnia na dzień i pozbawiony środków do życia – staje wobec konieczności ich zdobycia. Zamiast iść do sądu i walczyć o swoje prawa przeciwko mobberom, musi szukać nowej pracy. Kiedy czytam komentarze pod artykułami na temat mobbingu, gdzie pojawiają się pytania w stylu: „dlaczego po prostu nie zmieni pracy?”, to wiem, że coś takiego może napisać tylko osoba, która nie ma pojęcia czym mobbing w istocie jest.

Długotrwałe wmawianie pracownikowi, że jest beznadziejny, do niczego się nada, niczego nie umie i niczego się nie nauczył, powoduje, że zestresowany pracownik zaczyna popełniać błędy, czasem nawet kardynalne, co tylko utwierdza go w poczuciu, że rzeczywiście do niczego się nie nada, skoro nie potrafi zrobić nawet prostej rzeczy. Mobber tymczasem, który sam doprowadził pracownika do takiego stanu, ma pożywkę, żeby dalej się nad nim pastwić. Pracownik, który ma niskie poczucie przydatności do pracy, który przestaje wierzyć we własny potencjał i we własne siły, który jest zestresowany i roztrzęsiony, nie jest najlepszym kandydatem do pracy. Na rozmowie kwalifikacyjnej do nowej pracy może sprawiać wrażenie osoby, która nie przyniesie wielkich korzyści potencjalnemu pracodawcy, bo sama potrzebuje pomocy i to pilnie. Potencjalny pracodawca, widząc niepewną siebie osobę, może obawiać się, że nie przysporzy ona żadnej wartości pracodawcy, a poza tym, będąc w takim stanie, może zacząć chorować i często przebywać na zwolnieniu.

Ponadto, sprawcy przemocy z MZ dalej nękali osoby, które usiłowały zmienić pracę; poszukiwania ofiar, miejsca ich zatrudnienia służyły temu, aby zdyskredytować taką osobę w oczach nowego pracodawcy. Z MZ odbywały się telefony do nowych pracodawców, co oczywiście jest bezprawne i stanowi rażące naruszenie dóbr osobistych. Każda osoba, która odbiera taki telefon, powinna to po prostu nagrywać i przekazać dowody ofierze.

Jest jeszcze jeden aspekt: wściekły mobber, który wcale nie chce, żeby ofiara odeszła z pracy, bo potrzebuje ofiary, żeby nadal się nad nią znęcać, niszczy jej życie przez wszczynanie procesów karnych opartych na fałszywych oskarżeniach. Jeżeli ofiara chce zmienić pracę, wówczas ciążą na niej toczące się procesy karne, a przekazanie takiej informacji nowemu pracodawcy powoduje, że żaden potencjalny pracodawca, nawet przy najlepszej woli nie zatrudni osoby, przeciwko której toczy się postępowanie karne np. o oszustwo.

Najbardziej prymitywne oskarżenia wobec ofiar mobbingu, jakie są mi znane to: sprawstwo kierownicze, podżeganie, posługiwanie się fałszywą kartą kredytową, ujawnianie dziennikarzom protokołów z niejawnego postępowania o pomówienie czy oszustwo.

Posadzenie normalnie funkcjonującej w społeczeństwie osoby na ławie oskarżonych jest niewyobrażalnym stresem, taka osoba czuje się stygmatyzowana, a w moim przypadku był to dodatkowy stres, bo moje nazwisko widniało na wokandzie jako oskarżonej, co widzieli moi koledzy z aplikacji, którzy przecież często bywali w sądach z uwagi na charakter wykonywanej pracy czy praktyki. Każdy przechodzący mógł zobaczyć moje nazwisko w charakterze oskarżonej i to w trzech różnych postępowaniach karnych. Nikt nie myśli też o dalekosiężnych skutkach takiego postępowania mobbera: w formularzach wizowych wielu krajów trzeba zamieścić informacje o toczących się obecnie lub w przeszłości procesach karnych; wpisanie takiej informacji niweczy szanse i to na zawsze wjazdu do takiego kraju. Na

pytanie: „czy toczyło się przeciwko Pani postępowanie karne?” już zawsze będę musiała odpowiedzieć, że tak. Dlatego też pytanie: „dlaczego po prostu nie zmieniła Pani pracy” wynika z błędnych przesłanek. W moim przypadku było jeszcze inaczej; powiedziałam sobie, że nie odejdę z pracy i nie dam się wyrzucić, bo to nie ja znęcam się nad pracownikami, tylko oprawca, więc dlaczego to ja mam odchodzić, a nie on? Robię w życiu wystarczająco dużo pożytecznych rzeczy, pomagam ludziom, wspieram ich, stanęłam w obronie swojej i pracowników MZ, więc to nie ja jestem sprawcą, przez którego ludzie płaczą, tylko on i to on ma odejść. Agresor został przeniesiony do innego urzędu dopiero z dniem 31 lipca 2015 r., po trzech latach nękania pracowników MZ, a ministrem, który wreszcie to zrobił, był prof. Marian Zembala.

Sama wniosłam powództwo przeciwko pracodawcy we wrześniu 2016 r. i od tego momentu nękanie mnie przez oprawcę, przy ścisłej współpracy z MZ, przybrało na sile. Niepohamowana agresja zawsze eskaluje i tak też było tym razem: to właśnie po wniesieniu przeze mnie pozwu posypały się akty oskarżenia. W tym samym czasie zostały wniesione: prywatny akt oskarżenia o fałszywe oskarżenie, gdzie zostałam określona jako osoba „w wysokim stopniu zdemoralizowana” i jednocześnie subsydiarny akt oskarżenia w sprawie o oszustwo. Jest to typowy przykład działania sprawców przemocy wobec pracowników: zasypać pracownika procesami, najlepiej fałszywymi oskarżeniami wniesionymi w postępowaniach karnych. Celem było nie tylko zniszczenie mnie psychicznie, a w konsekwencji także i fizycznie, ale także zdyskredytowanie mnie w oczach sądu i przedstawienie jako oszustki, która wystąpiła przeciwko przemocy w MZ w celu odwrócenia uwagi od tego, że sama jest oszustką. Zostałam przedstawiona jako osoba, która broni się przez atak, czyli po raz kolejny agresor przypisał mi to, co sam robił. Warto dodać, że mobber nie spodziewa się, że w końcu ofiara zacznie się naprawdę bronić. Wszelkie próby postawienia granic są dla niego pożywką, żeby jeszcze bardziej się znęcać nad ofiarą, a celem jest nie tylko to, aby samemu

sobie wydać się „większym”, ale także to, żeby zastraszyć otoczenie. Wniosek o wydalenie mnie ze służby cywilnej krążył po całym MZ otwartym tekstem, a wezwanie z Komendy Policji na przesłuchanie w sprawie mojego „oszustwa” zalegało na parapetach i na kserokopiarkach, niby przypadkiem zostawione tak, aby każdy pracownik na pewno mógł się z tym zapoznać. Wśród pracowników zostały rozpuszczone plotki, że „to ja sama nawywijałam”, i że „sama sobie narobiłam kłopotów”. Oczywiście natychmiast rozeszły się po MZ informacje na temat mojej choroby psychicznej, co tylko pokazuje, że żeby kogoś zdyskredytować, to też trzeba wykazać się choćby minimalnym poziomem inteligencji.

Wydawałam się łatwym celem: kobieta, urzędniczka, w średnim wieku, zatrudniona w Ministerstwie Zdrowia, z jednym z najniższych uposażeń. Tymczasem nie dałam się zniszczyć, natomiast zmarnowałam mnóstwo cennego czasu na szarpanie się z ludźmi, którzy nie mają żadnej wartości, którzy nie wytwarzają żadnej wartości, dla których nie poświęciłabym ani jednej minuty, gdyby nie to, że zostałam do tego zmuszona. Tego czasu już nikt mi nie zwróci, tych cennych chwil, które mogłam spędzić z moją najbliższą rodziną, a także z moją mamą, która w tym czasie umierała na nowotwór. Ofiarom mobbingu mówię, że trzeba zacząć bronić się i to jak najszybciej, mając świadomość konsekwencji, jakie obrona swoich praw za sobą niesie. Jednocześnie z uwagi na to, że wiele ze zgłaszających się do mnie osób straciło w wyniku mobbingu rodzinę, podkreślam, żeby pilnować rodziny, skupić się na najbliższych, poświęcać czas ludziom wartościowym, bo tylko oni są warci naszej uwagi, a nie mobber.

Z Joanną Koczaj-Dyrdą rozmawiał Piotr Szumlewicz

Źródło: MagazynFakty.pl