

## **INFORMACJE ZWIĄZANE Z TEMATYKĄ MOBBINGU ORAZ PRAWA I OBOWIĄZKI PRACOWNIKÓW ZWIĄZANE Z PRZECIWDZIAŁANIEM MOBBINGOWI**

### **Co to jest mobbing:**

**Mobbing** to różnego rodzaju wrogie działania wobec pracownika mające na celu dyskredytację pracownika w oczach innych pracowników, pozbawienie godności oraz zniszczenie psychiczne.

### **Jak rozpoznać mobbing:**

**Mobbing** ma miejsce, jeśli wobec pracownika podejmowane są następujące działania:

- **upokarzanie i poniżanie;**  
(np. wyśmiewanie, nieodpowiednie żarty, obraźliwe gesty, sarkazm, publiczna krytyka wyglądu)
- **zastraszanie;**  
(np. zakaz robienia przerw pod groźbą utraty pracy, groźby ustne, używanie wulgaryzmów, stosowanie przemocy fizycznej, zastraszanie zwolnieniem z pracy, reagowanie krzykiem)
- **pomniejszanie kompetencji;**  
(np. nieuzasadniona krytyka, zlecanie zadań poniżej kompetencji, niezlecanie żadnych zadań do wykonania)
- **izolacja;**  
(np. rozsiewanie plotek, unikanie rozmów, ignorowanie, przeniesienie stanowiska pracy z dala od współpracowników)
- **utrudnianie wykonywania pracy;**  
(np. wydawanie niejasnych poleceń, zatajanie informacji lub udzielanie informacji fałszywych).

**Mobbingiem nie będzie** legalne zachowanie pracodawcy, to znaczy takie, które mieści się w formule umownego podporządkowania stosunku pracy. Podejmując zatrudnienie pracownicy powinni liczyć się z możliwością zaistnienia stresu. Jeśli pracownik systematycznie zaniedbuje swoje obowiązki i dostarcza tym samym powodów do upominania go, strofowania, karania lub nawet zagrożenia zwolnieniem, to z tego powodu może przeżywać stres, ale takiego stresu nie można nazwać mobbingiem. Jednym z istotnych elementów stosunku pracy jest wykonywanie pracy pod kierownictwem pracodawcy, co oznacza, że pracodawca na mocy swoich uprawnień ma prawo do kontrolowania i nadzoru działań pracownika, ich oceny a także krytyki w celu poprawy jakości świadczonej przez niego pracy.

**„Wydawanie przez pracodawcę zgodnych z prawem poleceń dotyczących pracy, co do zasady nie stanowi naruszenia godności (dóbr osobistych) pracownika, nierównego traktowania lub dyskryminacji, czy mobbingu” – Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12.08.2005 r. I PK 103/05, OSNP 2006/21-22/321.**

### **Jak reagować na mobbing?**

Każdy pracownik poddawany mobbingowi lub będący świadkiem takiego zachowania jest zobowiązany złożyć pisemne zawiadomienie w tej sprawie do Wojewódzkiego Inspektora.

### **Przykłady mobbingu:**

- stałe przerywanie wypowiedzi;
- napastowanie przez telefon;
- ustne groźby i pogróżki groźby na piśmie;
- różnego rodzaju aluzje;
- stałe unikanie przez przełożonego rozmów z ofiarą;
- uniemożliwienie wypowiedzi;
- zabronienie współpracownikom rozmów z ofiarą;
- traktowanie jak „powietrze”;
- rozsiewanie plotek;
- sugerowanie choroby psychicznej;
- wyśmiewanie niepełnosprawności lub kalectwa;
- parodiowanie sposobu chodzenia, mówienia lub gestów w celu ośmieszenia osoby;

- atakowanie przekonań politycznych lub religijnych;
- fałszywe ocenianie zaangażowania w pracę;
- wyśmiewanie narodowości lub pochodzenia;
- odbieranie prac zadanych wcześniej do wykonania;
- powierzanie zadań poniżej umiejętności;
- zarzucanie wciąż nowymi pracami do wykonania;
- powierzanie zadań przerastających możliwości i kompetencje;
- zmuszanie do wykonywania prac szkodliwych dla zdrowia;
- groźenie przemocą fizyczną;
- stosowanie jakiegokolwiek przemocy fizycznej;
- przyczynianie się do ponoszenia kosztów, w celu zaszkodzenia poszkodowanemu;
- wszelkie działania o podłożu seksualnym.

### **Jak się bronić przed mobbingiem:**

- zapisuj wszystkie niepokojące zachowania i działania, notuj miejsce i czas oraz okoliczności im towarzyszące;
- rozmawiaj o twojej sytuacji z jak największą liczbą osób;
- szukaj pomocy poza pracą;
- przechowuj zapisy wszystkich incydentów, nawet jeżeli nie ma na to świadków;
- szukaj możliwości mediacji – pierwsze problemy rozwiąż polubownie, jeśli się nie uda, szukaj innych możliwości;
- naucz się odpowiadać na zaczepki słowem, bądź asertywna / y;
- wyrażaj własne emocje i zdanie bez naruszania godności osobistej rozmówcy;
- nie reaguj agresją;
- zbieraj dowody.

Mobbing. Poznaj swoje prawa w pracy – materiał informacyjny PIP – dostępny na stronie:  
<http://www.pip.gov.pl/html/pl/wydawn/pdf/mobbing.pdf>

### **Ewentualne sankcje w przypadku stwierdzenia zjawiska mobbingu:**

1. Prawa pracowników w świetle kodeksu pracy:
  - „Pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia, może dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznana krzywdę” – art. 94<sup>3</sup> § 3.
  - „Pracownik, który wskutek mobbingu rozwiązał umowę o pracę, ma prawo dochodzić od pracodawcy odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów” – art. 94<sup>3</sup> § 4.
2. Poszkodowany może dochodzić swoich roszczeń na drodze sądowej.
3. Dodatkowe informacje nt sankcji:
  - Ogólnopolskie Stowarzyszenie Antymobbingowe Osa  
<http://osa-stow.republika.pl/start.html>
  - Krajowe Stowarzyszenie Antymobbingowe  
<http://nomobbing.pl/>