



# MOBBING W MIEJSCU PRACY

Mobbing w pracy jest wrogim zachowaniem, które nadal dotyka większą część osób pracujących. Wiele z ofiar pozostaje biernymi wobec dotyczących ich ataków oraz nie zdają sobie sprawy, że agresor – mobber, ponosi za to odpowiedzialność w świetle polskiego prawa. Kodeks Pracy w art. 94<sup>3</sup> §2 określa mobbing jako:

*„(...) 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.”*

Kodeks Pracy nakłada na pracodawcę obowiązek przeciwdziałania mobbingowi oraz daje pracownikowi-ofierze prawo do dochodzenia zadośćuczynienia za problemy zdrowotne wywołane ww. zachowaniem oraz do odszkodowania za dotknięcie mobbingiem, a także za rozwiązanie umowy o pracę wskutek tego.

Dodatkowo Kodeks Karny penalizuje w art. 218 zachowanie takie jak: *„złośliwie lub uporczywie naruszanie praw pracownika, wynikających ze stosunku pracy lub ubezpieczenia społecznego przy wykonywaniu czynności w sprawach prawa pracy i ubezpieczeń społecznych.”* Jest to przestępstwo, za które grozi odpowiedzialność karna. Może się więc tak zdarzyć, że dane zachowanie, którego doświadcza pracownik będzie można zakwalifikować zarówno jako mobbing, opisany w Kodeksie Pracy, jak i przestępstwo z art. 218 Kodeksu Karnego.

Znajomość wyżej wymienionych przepisów jest ważna dla uświadomienia nas, jako pracowników, jakie prawa nam przysługują i że nie mogą być one bezkarnie łamane. Mobbingiem nie będzie zwyczajny konflikt, czy brak sympatii wśród współpracowników. Mobbing polega na wrogim, długotrwałym i uporczywym zachowaniu skierowanym wobec jednej lub kilku osób, skutkującym psychicznym, psychosomatycznym i społecznym wyniszczeniem pracownika.

Najczęściej mobbing jest kojarzony z wrogimi działaniami względem pracowników niższego szczebla. Nie jest to natomiast jedyny występujący rodzaj mobbingu. Ze względu na to, kto jest ofiarą, a kto mobberem wyróżniamy mobbing pionowy, poziomy oraz pochyły. Mobbing pionowy zachodzi, wtedy kiedy przełożony nękanym jest przez swojego podwładnego. Dobrze obrazującym przykładem takiej sytuacji, jest agresja pracowników wobec nowo awansowanego kolegi z zespołu. Mobbing poziomy natomiast charakteryzuje się agresją ma szczebla współpracownik-współpracownik i najczęściej wynika z niezdrowej rywalizacji, tzw. „wyścigu szczurów”. Mobbing pochyły jest natomiast tym najczęściej występującym rodzajem, który objawia się nękaniami podwładnego przez jego przełożonego.

Aby jak najlepiej uchronić się przed skutkami jakie może nieść za sobą mobbing, warto zareagować już w jego najwcześniejszej fazie. Mobbing narasta stopniowo i dlatego ważne jest, żeby rozpoznać go już na samym początku i jak najszybciej zdusić w zarodku. Faza pierwsza może objawiać się

bezpodstawnym wytykaniem błędów, celową dezinformacją lub nawet zwykłą niechęcią do rozmowy, czy złośliwością. Mobber ma przez to na celu wywołanie u ofiary stresu, strachu, obniżenia samooceny. Warto tutaj postawić na dialog i doprowadzić do konfrontacji twarzą w twarz, a następnie spróbować polubownie rozwiązać dany konflikt. Bierność może prowadzić do eskalacji konfliktu – fazy drugiej mobbingu. Mobber nasila swoje działania oraz zaczyna je przekazywać innym współpracownikom. W tej fazie dużo zależy właśnie od nich, czy pozostaną bierni na zachowanie mobbera, czy postanowią mu przeciwdziałać. W tej fazie ofiara zaczyna odczuwać pierwsze skutki mobbingu – strach przed pójściem do pracy, bóle głowy oraz zaczyna wątpić w swoją wartość. Kolejna faza objawia się utrwaleniem zachowań mobbingowych. Ofiara jest poniżana, zaczyna być uważana za niekompetentną, a niska samoocena pozwala jej samej w to uwierzyć. Nasilający się w tej fazie mobbing psychiczny może prowadzić do załamania nerwowego, czy problemów ze zdrowiem u ofiary. Do ostatniej czwartej fazy mobbingu dochodzi rzadko i wiąże się to z wyjątkową biernością innych współpracowników. W skrajnych przypadkach może dochodzić nawet do molestowania na tle seksualnym, przemocy fizycznej. Dla ofiary może to przynieść opłakane skutki takie jak nerwica, czy depresja, z których następstwami może się ona borykać już na zawsze.

Mobber może stosować różne taktyki wpływania na ofiarę. Może być to np. taktyka polegająca na utrudnianiu wykonywania pracy, która jest najłżejszą formą mobbingu. Objawia się ona między innymi nadmierną kontrolą, ciągłą zmianą wymagań, czy zlecaniem zadań powyżej kompetencji. Mobber może również skupić się na izolacji ofiary – niedopuszczaniem do głosu, ograniczaniem dostępu do pomieszczeń służbowych, utrudnianiem komunikacji z innymi współpracownikami. Pomniejszanie kompetencji również może być jedną z taktyk stosowanych przez mobbera. Może on uciekać się do takich praktyk jak poddawanie umiejętności w wątpliwość, zlecanie zadań poniżej kwalifikacji, czy dyskredytowanie osiągnięć. Równie dobrze mobbing może przybierać formę upokorzenia, stosując sarkazm, nieodpowiednie żarty, czy sugerowanie zaburzeń psychicznych oraz zastraszenia, stosując groźby, zakazy robienia przerw czy straszenie zwolnieniem z pracy.

Przeciwdziałać mobbingowi ma obowiązek pracodawca. Może on stosować różne rozwiązania, indywidualnie dobierając je do potrzeb i charakteru swojej firmy. Najczęściej spotyka się zastosowanie procedur antymobbingowych, szkoleń dla pracowników i kadry zarządzającej, czy komisji antymobbingowych. Na pracodawcy, jako na jedynym podmiocie ciąży odpowiedzialność za wystąpienie mobbingu w pracy. Jest to niezależne od tego, kto jest mobberem. Faktyczny mobber ponieść może odpowiedzialność karną, jeśli jego zachowanie kwalifikować się będzie jako przestępstwo oraz cywilną, jeśli ofiara zdecyduje się na pozew.

Udowodnienie mobbingu spoczywa na barkach ofiary. Dlatego ważnym jest zbieranie dowodów przeciwko mobberowi. Kluczowe może okazać się archiwizowanie wszystkich rozmów na komunikatorach prywatnych i służbowych, ponieważ stanowią one będą niepowtarzalny dowód nękania.

Pracownik będący ofiarą mobbingu ma prawo do rozwiązania z tego powodu swojej umowy o pracę, za wypowiedzeniem lub bez wypowiedzenia. Jednak odejście z pracy nie jest jedynym wyjściem z sytuacji. Może on bowiem skorzystać z procedur antymobbingowych zastosowanych w jego miejscu pracy. Niezależnie od wewnętrznych rozwiązań wprowadzonych w firmie według Kodeksu Pracy ofierze mobbingu przysługują dwa roszczenia - odszkodowanie z tytułu mobbingu i zadośćuczynienie z tytułu mobbingu. Dochodzić ich można w ramach postępowania sądowego. Warto wiedzieć, że nie trzeba rezygnować z pracy, jeśli decydujemy się wystąpić z pozwem do sądu. Odszkodowanie przysługuje bowiem pracownikowi, który wskutek mobbingu rozwiązał umowę o pracę lub który doznał mobbingu

w ogóle. Celem jest naprawienie szkody, jaką wywołał mobbing – będą to poniesione straty oraz utracone korzyści. Minimalna kwota odszkodowania, według prawa, nie może być niższa niż minimalne wynagrodzenie za pracę. Zadośćuczynienia z tytułu mobbingu można żądać w przypadku doznania krzywdy, która jest rodzajem straty niematerialnej. Najczęściej będzie to rozstrój zdrowia, który musi zostać stwierdzony przez biegłego (np. lekarza) w ramach postępowania sądowego. Warto wiedzieć, że w ramach postępowania sądowego pozwanym będzie pracodawca i to on poniesie koszty odszkodowania lub zadośćuczynienia w razie przegranego procesu.

*Podstawa prawna:*

- ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks Pracy (Dz.U. z 2020 r. poz. 1320)

Zadanie realizowane przez Stowarzyszenie Wspierania Aktywności Obywatelskiej CIVIS SUM, finansowane ze środków przekazanych przez Powiat Sulęciński i na podstawie umowy o powierzenie realizacji zadania publicznego pn. „Prowadzenie punktu nieodpłatnej pomocy prawnej i punktu nieodpłatnego poradnictwa obywatelskiego oraz realizacja zadań z zakresu edukacji prawnej na terenie powiatu sulęcińskiego w 2021 r.”