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;
- grożenie przemocą fizyczną;
- stosowanie jakiejkolwiek 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 liczba osób;
- szukaj pomocy poza pracą;
- przechowuj zapisy wszystkich incydentów, nawet jeżeli nie ma na to świadków;
- szukaj możliwości mediacji – pierwsze problemy rozwiązuj 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.

„Przeciwdziałanie dyskryminacji i mobbingowi w świetle nowych przepisów”
– materiał informacyjny PIP – dostępny na stronie: Przeciwdziałanie dyskryminacji i mobbingowi w świetle nowych przepisów - Państwowa Inspekcja Pracy (link przenosi do strony zewnętrznej)

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. 943 § 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. 943 § 4.

2. Poszkodowany może dochodzić swoich roszczeń na drodze sądowej.

3. Dodatkowe informacje nt sankcji:

- Ogólnopolskie Stowarzyszenie Antymobbingowe Osa

Strona Internetowa Ogólnopolskiego Stowarzyszenia Antymobbingowego - OSA (link otwiera się w nowym oknie przeglądarki)

- Krajowe Stowarzyszenie Antymobbingowe

Strona Internetowa Krajowego Stowarzyszenia Antymobbingowego - OSA (link otwiera się w nowym oknie przeglądarki)