

# MOBBING- JAK SIĘ BRONIĆ?



Zadanie jest finansowane ze środków  
budżetu państwa w ramach dotacji  
celowej przekazanej  
Powiatowi Sochaczewskiemu.



Ministerstwo  
Sprawiedliwości

Wraz ze wzrostem świadomości społecznej dotyczącej stypizowania zachowań, w tym zachowań w miejscu pracy, pojawiła się instytucja mobbingu- którą kodeks pracy określa jako „działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym lub długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub eliminowanie z zespołu współpracowników”.

**W związku z tym, iż ustawodawca nie wskazał jakie konkretnie działania są mobbingiem a podał jedynie systemy zachowań, a właściwie nawet skutki takich systemów, każdorazowo należy dokładnie przeanalizować zarówno działania sprawcy mobbingu jak i efekty ( skutki ) jakie ujawniają się na ofierze mobbingu, gdyż zachowania nie zawsze mogą być traktowane jednakowo.**



Jak widać z definicji, mobbing to szeroki wachlarz uporczywych i długotrwałych negatywnych zachowań wobec pracownika, mających wywołać u niego strach, poczucie niskiej samooceny, charakteryzujących się ośmieszeniem i nękaniami.



Takie zachowania, z jakimi spotkać się może pracownik w miejscu pracy, mogą pochodzić nie tylko od pracodawcy, ale mogą również pochodzić od innego pracownika czy pracowników, którzy wykonują pracę na tym samym lub podobnym szczeblu zatrudnienia.

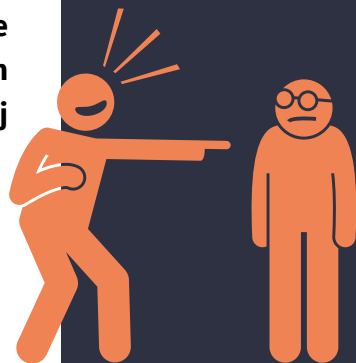


## Mobbing może pojawiać się w różnych obszarach zachowań w pracy :

- izolacja, odsuwanie na bok, pomijanie w przydzielaniu zadań, ignorowanie,
- może mieć podtekst seksualny - należy pamiętać, że takie same zachowania przez różne osoby mogą być odbierane i traktowane w różny sposób - „niewinne” żarty o podłożu seksualnym, dla jednej osoby są sposobem na rozrywkę a dla drugiej osoby mogą być zachowaniem kategoriycznie niedopuszczalnym i obraźliwym.

Zachowania mobbingowe mogą przejawiać się również w próbach nawiązywania kontaktów fizycznych, zarówno dotyczących oczekiwanych relacji ale również niedopuszczalnych czynności, czy prób kontaktu fizycznego - nawet najmniej dla jednej osoby niewinny kontakt, może być niemiły dla drugiej.

Wyśmiewanie, kpienie, „strojenie żartów”, czy stałe przypisywanie podtekstu - gdy żarty i kpiny mają na celu ośmieszenie drugiej osoby, poniżenie jej w oczach pozostałych pracowników, obniżenie jej samooceny.

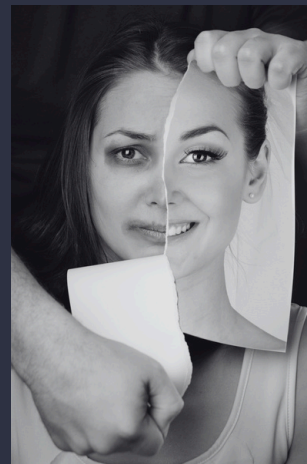


**NALEŻY PAMIĘTAĆ, ŻE KAŻDE  
ZACHOWANIE MAJĄCE NA CELU  
NĘKANIE, TWORZENIE SYTUACJI  
DYSKOMFORTOWYCH  
I PONIŻAJĄCYCH A DO TEGO  
UPORCZYWE I POWTARZALNE TO  
MOBBING.**

## **Jak się bronić?**

Podmiotem ponoszącym konsekwencje mobbingu jest pracodawca - więc jemu należy przede wszystkim zgłosić każdy problem związany z mobbingiem. To pracodawca właśnie powinien podjąć czynności zmierzające do rozpoznania problemu, wyciągnięcia z niego konsekwencji i zapobieżenie temu mobbingowi na przyszłość.

**Kodeks pracy nakłada na pracodawców szereg obowiązków mających na celu przeciwdziałanie mobbingowi- np. poprzez umieszczenie w regulaminie pracy odpowiednich postanowień mających na celu przeciwdziałanie.**



**Ofiara mobbingu powinna pamiętać, iż jeżeli doszło u niej do rozstroju zdrowia wskutek mobbingu może ona na drodze sądowej dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę.**



**Ofiara mobbingu która wskutek działań niedozwolonych rozwiązała umowę o pracę, ma prawo dochodzić od pracodawcy również odszkodowania, w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę.**



**Gdy dojdzie do mobbingu w pracy  
pracodawca może odpowiadać  
prawnie zarówno w przypadku gdy  
sam dopuścił się działań  
zabronionych jak i wtedy gdy  
tolerował zachowania mobbingowe  
pracowników, pobbżał im, nie  
podjął działań zapobiegawczych  
i lekceważył skargi.**



**Pracodawca może uwolnić się od  
odpowiedzialności z tytułu  
mobbingu, jedynie wtedy gdy  
udowodni, że podjął działania  
antymobbingowe, które realnie  
i obiektywnie ocenione powinny  
być skuteczne.**



**Jeżeli pracodawca bagatelizuje lub  
neguje problem pracownik ma prawo  
zgłosić się do  
Państwowej Inspekcji Pracy  
opisując szczegółowo problem,  
sposób działania sprawcy  
(sprawców) mobbingu oraz reakcje  
pracodawcy na zgłoszenie.**

