

# **MOBBING – ZAGROŻENIE PSYCHOSPOŁECZNE**

# MOBBING



Prezentacja ma na celu przedstawienie definicji mobbingu, podstaw prawnych, cech odróżniających mobbing, zapobieganie przeciwdziałaniom stosowania mobbingu w Instytucie Fizyki Polskiej Akademii Nauk.

Podstawą przeciwdziałania mobbingowi jest wiedza na jego temat. Źródłem profilaktyki dotyczącej mobbingu jest zdobywanie informacji na temat przejawów mobbingu, przyczyn jego pojawienia się, jak również osób narażonych na zostanie ofiarą lub sprawcą. Pozwoli to odpowiednio zareagować we wczesnych etapach pojawienia się mobbingu w miejscu pracy.

Mobbingu w pracy nie powinno się mylić z dyskryminacją pracownika (nierównym traktowaniem wobec reszty pracowników) czy molestowaniem seksualnym. Również akty przemocy fizycznej wychodzą już poza granice mobbingu.

## MOBBING A PRAWO PRACY

Kodeks pracy definiuje mobbing jako działanie lub zachowanie odnoszące się do pracownika albo skierowane przeciwko pracownikowi, które polega na **uporczywym i długotrwałym nękanii** lub **zastraszaniu** pracownika, wywołujące u niego **zaniżoną ocenę przydatności zawodowej**, powodujące lub mające na celu **poniżenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu pracowników** (art. 94 (3) § 1 Kp).

Powyższa definicja, mimo że obowiązuje w polskim prawodawstwie i na nią powołują się pracownicy wnosząc pozwy do sądu pracy, jest bardzo niejednoznaczna.

Zgodnie z art. 94 (3) Kodeksu pracy :

§ 1. Pracodawca jest obowiązany przeciwdziałać mobbingowi.

§ 2. 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, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników.

§ 3. Pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia, może dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę.

§ 4. Pracownik, który wskutek mobbingu rozwiązał umowę o pracę, ma prawo dochodzić od pracodawcy odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalane na podstawie odrębnych przepisów.

Z legalnej definicji zawartej w art. 94 (3) § 2 k.p. wynika, że mobbing to zachowania:

1. dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi,
2. polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu pracownika,
3. wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika,
4. powodujące izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników.

Treść tej definicji wskazuje, że określone w niej ustawowe cechy mobbingu muszą być spełnione łącznie.

*(por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 grudnia 2005 r., I PK103/05, OSNP 2006 nr 21-22, poz. 321).*

*Wyrok z dnia 5 grudnia 2006 r. II PK 112/06*

Ustawowe przesłanki mobbingu określone w art. 94 (3) § 2 k.p. muszą być spełnione łącznie i powinny być wykazane przez pracownika (art. 6 k.c.). Na pracowniku spoczywa też ciężar udowodnienia, że wynikiem nękania był rozstrój zdrowia.

*Wyrok z dnia 5 października 2007 r. II PK 31/07*

W postępowaniu dotyczącym stosowania przez pracodawcę mobbingu oraz przyznania świadczeń z tego tytułu nie jest wystarczające stwierdzenie bezprawności działań podjętych wobec pracownika, lecz konieczne jest wykazanie celu tych działań i ich skutków (art. 94 (3) § 2 k.p.).

*Wyrok z dnia 7 maja 2009 r. III PK 2/09*

Roszczenie ofiary mobbingu tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę (art. 94 (3) § 3 k.p.) wymaga udowodnienia przez poszkodowanego skutku mobbingu w postaci rozstroju zdrowia.

*Wyrok z dnia 14 listopada 2008 r. II PK 88/08*

Ocena, czy nastąpiło nękanie i zastraszanie pracownika oraz, czy działania te miały na celu i mogły lub doprowadziły do zaniżonej oceny jego przydatności zawodowej, do jego poniżenia, ośmieszenia, izolacji bądź wyeliminowania z zespołu współpracowników, opierać się musi na obiektywnych kryteriach.

Izolacja pracownika w grupie współpracowników nie stanowi autonomicznej cechy mobbingu.

Tylko izolacja w grupie pracowniczej będąca następstwem działań polegających na negatywnych zachowaniach objętych dyspozycją tej normy (nękanie, zastraszanie, poniżanie, ośmieszanie) uzasadnia przyjęcie zaistnienia mobbingu.

Jeśli natomiast jest ona reakcją na naganne zachowania pracownika w stosunku do swoich współpracowników, to nie ma podstaw, aby działaniom polegającym na unikaniu kontaktów z takim pracownikiem przypisywać znamiona mobbingu.

## PRZECIWDZIAŁANIE MOBBINGOWI JAKO OBOWIĄZEK KONTRAKTOWY PRACODAWCY

(...) przeciwdziałanie mobbingowi stanowi kontraktowy obowiązek pracodawcy. Stanowi to jedną ze szczególnych cech stosunku pracy, odmiennych w stosunku do zobowiązań prawa cywilnego, a mianowicie nakierowanie nie tylko na ochronę majątkowego interesu drugiej strony, ale także ochronę dóbr osobistych.

Niczemu innemu nie służy przecież regulacja Działu X Kodeksu pracy tj. obowiązków dbałości o bezpieczne i higieniczne warunki pracy, jak tylko ochronie zdrowia i życia pracownika. W ten ciąg obowiązków wpisuje się także obowiązek przeciwdziałania mobbingowi.

Jeśli zatem pracownik domaga się odpowiedzialności pracodawcy za nieprzeciwdziałanie mobbingowi to zarzuca mu nienależyte wykonanie zobowiązania.



Przeciwdziałanie mobbingowi jest działaniem systemowym. Przede wszystkim powinien je podjąć pracodawca, wprowadzić procedury przeciwdziałania mobbingowi, jasno reagować na nieakceptowane zachowania w miejscu pracy. Natomiast pracownicy też mają możliwość chronienia się przed działaniami mobbingowymi, reagowania na nie kiedy się pojawią oraz w sytuacji bycia ich świadkiem.

Stosunek kadry kierowniczej do podwładnych cechuje zaufanie do ich umiejętności i pomysłów. Przełożeni są zainteresowani rozwijaniem potencjału swoich pracowników. Pracownik kierowany w sposób demokratyczny wie, kto rządzi w zakładzie pracy, ale jednocześnie ma poczucie udziału w decyzjach i rozwoju firmy. Przeżywa zdecydowanie mniejszy stres i nie towarzyszą mu frustracje, gdyż jego potrzeby są zaspokajane. Taki styl zarządzania minimalizuje możliwość pojawienia się mobbingu.

Jest otwarta komunikacja, współpraca, a nie rywalizacja.

**W Instytucie Fizyki PAN wprowadzone zostało w dniu 21 lutego 2017 r.  
Zarządzenie Dyrektora IF PAN nr 5/2017 w sprawie  
Wewnętrznej Polityki Antymobbingowej**

**§1. Postanowienia ogólne**

1. Celem ustalenia Wewnętrznej Polityki Antymobbingowej w Instytucie Fizyki PAN jest przeciwdziałanie zjawisku mobbingu.

2. Ilekroć w Wewnętrznej Polityce Antymobbingowej jest mowa o:

a) **mobbingu**: rozumie się przez to działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii 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;

b) **Komisji Antymobbingowej, zwanej dalej „Komisją”**: rozumie się przez to organ kolegialny powoływany przez Dyrektora Instytutu do rozpatrywania skarg o mobbing;

c) **pracowniku**: rozumie się przez to osobę pozostającą w stosunku pracy z Instytutem Fizyki Polskiej Akademii Nauk lub doktoranta będącego studentem Międzynarodowych Studiów Doktoranckich IF PAN.

## §2. Cel Wewnętrznej Polityki Antymobbingowej

1. Priorytetowym celem wprowadzenia Wewnętrznej Polityki Antymobbingowej jest wspieranie działań sprzyjających budowaniu pozytywnych relacji między pracownikami w Instytucie Fizyki PAN.
2. Instytut Fizyki PAN podejmuje starania, by środowisko pracy było wolne od mobbingu oraz innych form przemocy, zarówno przełożonych, jak i innych pracowników.
3. W Instytucie Fizyki PAN nie ma akceptacji dla mobbingu, ani żadnych innych form przemocy psychicznej.
4. Zobowiązuje się pracowników do niepodejmowania działań noszących cechy mobbingu i przeciwdziałania jego stosowaniu przez inne osoby.
5. Stwarzanie sytuacji zachęcających do mobbingu bądź stosowanie mobbingu może być uznane za naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych.

### §3. Procedury Antymobbingowe

1. Pracownik, który uzna, że został poddany mobbingowi może fakt ten zgłosić pisemnie w formie skargi bezpośrednio z pominięciem drogi służbowej Dyrektorowi Instytutu Fizyki PAN lub jednemu z jego Zastępców.
2. Skarga powinna zawierać przedstawienie stanu faktycznego, dowody na poparcie przytoczonych okoliczności i wskazanie sprawcy bądź sprawców mobbingu. Poszkodowany powinien własnoręcznie podpisać skargę i opatrzyć ją datą.
3. Postępowanie w sprawie skargi o mobbing prowadzi pięciosobowa Komisja Antymobbingowa, każdorazowo powoływana przez Dyrektora Instytutu Fizyki PAN.
4. W przypadku, gdy skarga dotyczy Dyrektora Instytutu skład Komisji ustala Prezydium Rady Naukowej Instytutu Fizyki PAN.
5. Członkiem Komisji nie może być osoba, której dotyczy skarga o mobbing ani kierownik komórki organizacyjnej, w której jest zatrudniony skarżący pracownik.
6. Komisja rozpoczyna postępowanie w ciągu 7 dni roboczych od dnia powołania.
7. Postępowanie przed Komisją ma charakter poufny.

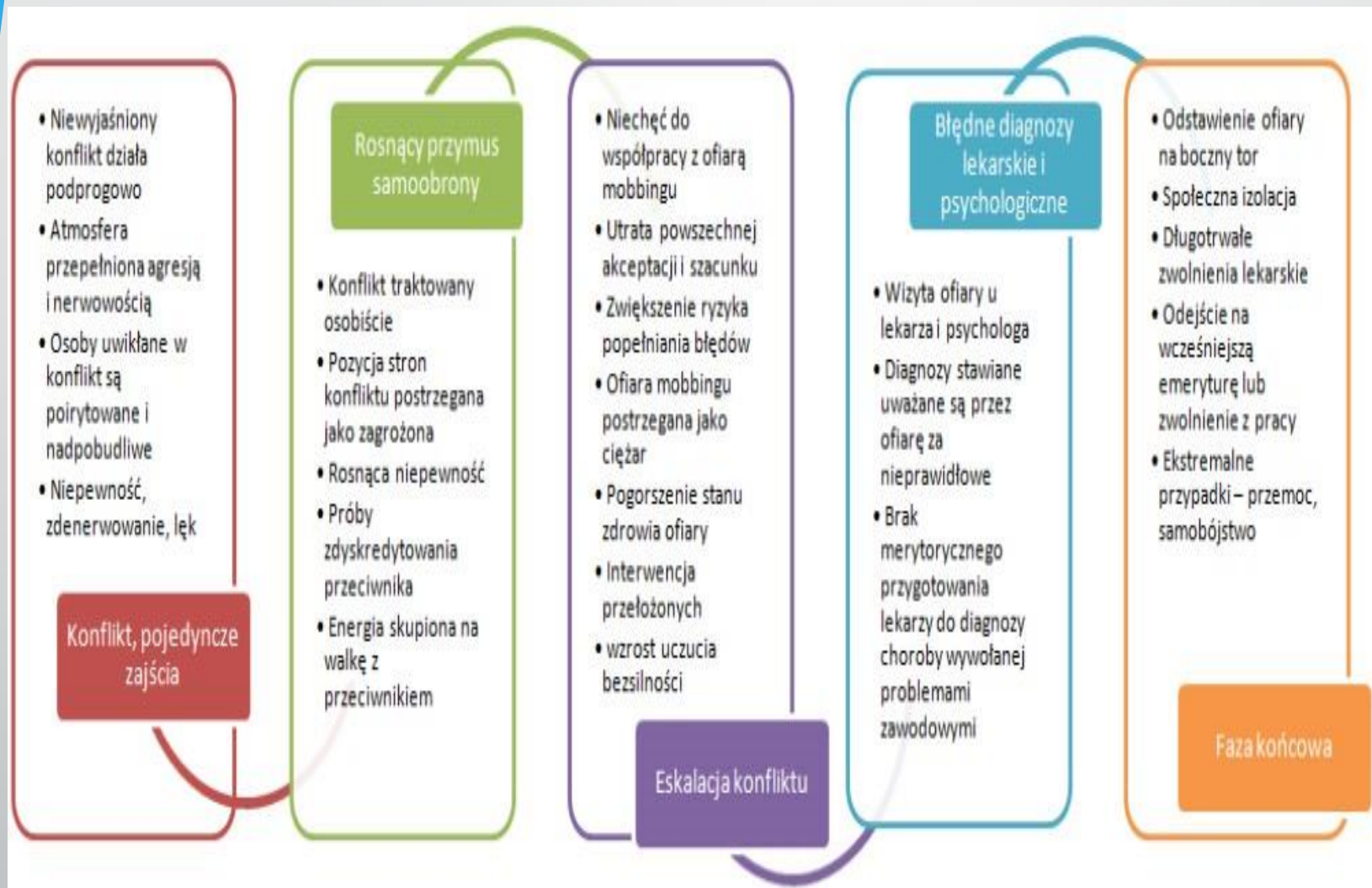
8. Po wysłuchaniu skarżącego oraz pracownika obwinionego o stosowanie mobbingu i ewentualnych świadków, oraz rozpatrzeniu dowodów przez nich przedłożonych, Komisja dokonuje oceny zasadności skargi i ocenę tę wraz z wnioskami i ewentualnymi rekomendacjami w zakresie niezbędnych działań przekazuje Dyrektorowi Instytutu.

9. Wszystkie dokumenty z posiedzeń Komisji przedstawia się do wglądu osobom, które są stronami postępowania.

10. W razie uznania skargi za zasadną, Dyrektor Instytutu wszczyna postępowanie dyscyplinarne wobec osoby obwinionej o mobbing i podejmuje działania zmierzające do wyeliminowania stwierdzonych nieprawidłowości i przeciwdziałania ich powtarzaniu.

11. W przypadku uznania skargi za nieuzasadnioną, Komisja przeprowadza postępowanie wyjaśniające mające na celu ustalenie czy oskarżenie o mobbing miało charakter pomówienia.

12. Protokoły z posiedzeń Komisji oraz ocenę zasadności skargi sporządzoną przez Komisję przechowuje się w zaplombowanej kopercie w Dziale Kadr i Płac przez okres 3 lat.



*Fazy mobbingu według A.Heeren i Schild*

# FAZY MOBBINGU

## Faza wczesna z fazą rozszerzania się mobbingu

W pierwszej, wczesnej fazie mobbingu powstają konflikty, które są rozwiązywane źle lub nie są rozwiązywane w ogóle. Ich przyczyną może być na przykład zła atmosfera pracy.

Osoba która zaczyna być poddawana mobbingowi podejmuje racjonalne choć nieskuteczne próby przyczynienia się do złagodzenia czy rozwiązania konfliktu. Wskutek tych działań pojawia się występujące przewlekłe złe samopoczucie ofiary a codzienny strach przed pójściem do pracy i ciągłe stany napięcia nerwowego prowadzą do reakcji stresowej. Organizm wysyła sygnały alarmowe w postaci bólów głowy, brzucha. Z czasem do objawów dołączają: nudności, wymioty, wzrost ciśnienia tętniczego krwi, bezsenność, zaburzenia koncentracji i stany lękowe oraz depresyjne. Często ofiara zaczyna nadużywać alkoholu, leków uspokajających czy nasennych lub sięga po inne używki.

## Faza "stabilnego mobbingu"

W fazie drugiej, tu nazwanej fazą „mobingu stabilnego” ,osobie prześladowanej zostaje trwale wyznaczona rola „kozła ofiarnego” w zaburzonej atmosferze zakładu pracy. Zostaje ona także zakwalifikowana jako na przykład: krętacz, nadwrażliwiec lub piniacz. Teraz (jeżeli nie występował w tej roli od samego początku) do głosu dochodzi przełożony. niesprawiedliwe napomnienia, straszenie, degradacja pozycji w grupie przez przydzielanie mniej ważnych zadań, często poniżej kompetencji i umiejętności. Objawy i dolegliwości psychosomatyczne zaostrzają się i bezwzględnie wymagają interwencji lekarskiej. Pozostawienie pracownika w takim stanie bez pomocy prowadzi do wystąpienia różnych chorób, na przykład do choroby wrzodowej żołądka, zawału mięśnia sercowego, udaru mózgu lub astmy oskrzelowej. Poddany mobbingowi coraz częściej przebywa na zwolnieniach chorobowych.



## Faza zaawansowana

Sytuacja ulega dramatycznemu zaostrzeniu poszkodowana osoba nie potrafi sprostać stawianym jej wymaganiom zawodowym i społecznym. Świadomość tego faktu oraz zagrożenie utratą pracy, a co za tym idzie pozycji społecznej i środków do życia powoduje stany depresyjne lub, przeciwnie, niekontrolowane wybuchy wściekłości i agresji kierowanej przeciwko współpracownikom.

Ofiara nie jest w stanie wykonywać pracy, rezygnuje z niej, bądź zostaje zwolniona z racji zaniedbywania obowiązków służbowych. Może przejawiać trudności w podjęciu zatrudnienia w innym miejscu pracy, wejścia w sytuację grona pracowniczego.



# PRZYCZYNY MOBBINGU

## **ODZIAŁYWANIA ZABURZAJĄCE MOŻLIWOŚCI KOMUNIKOWANIA SIĘ:**

Ograniczanie przez przełożonych i współpracowników możliwości wypowiedzenia się. Stałe przerywanie wypowiedzi. Reagowanie na uwagi krzykiem lub głośnym wymyślaniem i pomstowaniem. Ciągłe krytykowanie wykonywanej pracy i życia prywatnego. Napastowanie przez telefon. Werbalne i pisemne groźby i pogróżki. Ograniczanie kontaktu przez poniżające, upokarzające gesty i spojrzenia. Różnego rodzaju aluzje, bez jasnego wyrażania się wprost.

## **ODDZIAŁYWANIA ZABURZAJĄCE RELACJE SPOŁECZNE:**

Unikanie przez przełożonego rozmów z ofiarą. Nie dawanie możliwości odezwania się. Odizolowanie miejsca pracy. Zabronienie kolegom rozmów z ofiarą. Traktowanie "jak powietrze".

## **DZIAŁANIA MAJĄCE NA CELU ZABURZYĆ SPOŁECZNY ODBIÓR OSOBY – ataki na reputację**

Mówienie źle za plecami danej osoby. Rozsiewanie plotek. Podejmowanie prób ośmieszenia. Sugerowanie choroby psychicznej. Kierowanie na badanie psychiatryczne. Wyśmiewanie niepełnosprawności czy kalectwa. Parodiowanie sposobu chodzenia, mówienia lub gestów w celu ośmieszenia osoby. Nacieranie na polityczne albo religijne przekonania. Żarty i prześmiewanie życia prywatnego. Wyśmiewanie narodowości. Zmuszanie do wykonywania prac naruszających godność osobistą. Fałszywe ocenianie zaangażowania w pracy. Kwestionowanie podejmowanych decyzji. Wołanie na ofiarę używając sprośnych przezwisk lub innych, mających ją poniżyć wyrażen. Zaloty lub słowne propozycje seksualne.

## **DZIAŁANIA MAJĄCE WPŁYW NA JAKOŚĆ SYTUACJI ŻYCIOWEJ I ZAWODOWEJ**

Nie dawanie ofierze żadnych zadań do wykonania. Odbieranie prac, zadanych wcześniej do wykonania. Zlecenie wykonania prac bezsensownych. Dawanie zadań poniżej jego umiejętności. Zarzucanie wciąż nowymi pracami do wykonania. Polecenia wykonywania obraźliwych dla ofiary zadań. Dawanie zadań przerastających możliwości i kompetencje ofiary w celu jej zdyskredytowania.

## **DZIAŁANIA MAJĄCE SZKODLIWY WPŁYW NA ZDROWIE OFIARY**

Zmuszanie do wykonywania prac szkodliwych dla zdrowia. Groźenie przemocą fizyczną. Stosowanie niewielkiej przemocy fizycznej. Znęcanie się fizyczne. Przyczynianie się do ponoszenia kosztów, w celu zaszkodzenia poszkodowanemu. Wyrządzanie szkód psychicznych w miejscu zamieszkania lub miejscu pracy ofiary. Działania o podłożu seksualnym.

## Płaszczyzny mobbingu

Myśląc o mobbingu mamy na myśli zachowania pracodawcy lub przełożonego wobec podwładnych, natomiast doświadczenie i praktyka pokazują, iż nie jest to jedyna relacja, w której zachowania mobbingowe mogą się pojawić.

Mobbing może występować na kilku poziomach:

- **mobbing wstępujący** – ofiarą jest przełożony, a mobberem podwładny bądź grupa podwładnych,
- **mobbing pionowy** – ofiarą jest podwładny, a mobberem kierownik, pracodawca lub inny przedstawiciel kadry kierowniczej,
- **mobbing poziomy** – mobberem jest grupa współpracowników, do której należy ofiara lub od której jest zależna (np. realizacja wspólnych zadań).

Warto dodać, iż coraz częściej mobbing dotyczy współpracowników, których nie łączy podległość służbowa.

## Zachowania, sytuacje, nie będące mobbingiem, a niejednokrotnie pomyłkowo do niego klasyfikowane:

- jednorazowy akt poniżenia, ośmieszenia, zlekceważenia pracownika niezależnie od tego, jak niewłaściwe jest traktowanie pracowników/ współpracowników w ten sposób, nie można klasyfikować go jako mobbing,
- uzasadniona krytyka – zwracanie uwagi pracownikowi, wskazywanie błędów, sugerowanie poprawy w sytuacjach niewywiązywania się z obowiązków, bądź wywiązywania się w sposób nierzetelny oraz dający efekty niskiej jakości, to zachowania jak najbardziej słuszne i leżące w kompetencjach kadry kierowniczej,
- konflikt – sytuacja, w której ludzie się nie lubią, wzajemnie się konfliktują różnicuje od mobbingu fakt, iż obie strony konfliktu wzajemnie blokują i utrudniają realizację swoich celów. Mobbing natomiast zakłada wyższość prześladowcy nad ofiarą,

- warunki pracy niespełniające wymogów bhp – złe warunki pracy można uznać za mobbing jedynie wówczas, gdy są one wymierzone wobec jednej osoby, która doświadcza również szykan w innej postaci,
- poczucie dyskomfortu w pracy, niezadowolenie z przydzielanych obowiązków, niechęć do realizacji wyznaczonych zadań, znudzenie pracą, niespełnianie się w pracy, brak poczucia satysfakcji,
- stres związany z przydzielanymi obowiązkami, praca wymagająca, trudna,
- pociąganie pracownika do odpowiedzialności z powodu łamania praw pracowniczych, niewypełniania swoich obowiązków,
- stawianie wysokich wymagań co do jakości pracy.



# KONFLIKT


W pracy często zdarzają się konflikty między współpracownikami, czasem między personelem a przełożonymi. Generalnie jest to sytuacja jak najbardziej naturalna, wręcz może okazać się korzystna. Konflikty i nieporozumienia konstruktywnie poprowadzone i rozwiązane prowadzą do rozwoju osób w nie zaangażowanych oraz całej organizacji. Natomiast zdarza się, iż konflikty są podłożem, zaczątkiem mobbingu, pretekstem do tego, by wprowadzić szykany, obmawianie i gnębienie jakiejś osoby.

Dlatego warto reagować na pojawienie się konfliktu, zwłaszcza, jeżeli pracownicy się do nas zgłaszają, lub jesteśmy przełożonymi, którzy obserwują nieporozumienie i zachowania, które ono wywołuje. Czasem można zauważyć, iż osoby nagle inaczej się do siebie odnoszą – jeżeli są to nasi bliscy współpracownicy warto każdego z osobna zagadnąć, powiedzieć, że mamy wrażenie, że zachowują się inaczej, podać konkretne przykłady – czasem taka interwencja, rozmowa pozwoli spojrzeć na trudną sytuację z innej strony i w efekcie rozwiąże spór.



## Charakterystyka mobera


- osoba o wyolbrzymionym poczuciu własnej wartości, przeceniająca swoje umiejętności i kompetencje, nie znosząca krytyki innych, za którą grożą szykany i nękanie,
- osoba o znacznie zaniżonym poczuciu własnej wartości – poprzez zachowania mobbingowe, gnębienie, szykanowanie, doszukiwanie się wad u innych – zazwyczaj osób słabszych, podnosi własną samoocenę. Ma potrzebę ciągłego dowartościowywania siebie, co robi kosztem innych ludzi,
- osoba o wysokim poziomie biernej agresji, tłumiąca emocje negatywne, demonstruje je w sposób niejasny, zakamuflowany, nie wprost, zapominanie o rzeczach ważnych dla innych, dwuznaczne komentarze,

- 
- osoba dbająca o własne korzyści, swoich współpracowników postrzegająca jako przeszkodę, zagrożenie w realizacji swoich celów, zorientowana na rywalizację, a nie współpracę, gotowa zrobić bardzo wiele celem osiągnięcia własnych korzyści, nawet jeżeli wiązałoby się to z kosztami poniesionymi przez innych; zazdrosna o cudze sukcesy, gotowa zniszczyć kogoś nawet za najmniejsze powodzenie,
  - osoba o silnej potrzebie kontroli i władzy,
  - osoba cechująca się brakiem poczucia bezpieczeństwa i silnym poziomem lęku, który jest obniżany poprzez wprowadzanie w stan lęku i zagrożenia innych ludzi; tchórzostwo i niepewność o swoją reputację,
  - osoba niewykwalifikowana, świadoma swoich małych kompetencji – żyje w poczuciu zagrożenia, iż zostanie to ujawnione i może skutkować utratą pracy itp.; w związku z tym wybiera obnażanie niekompetencji innych i wskazywanie ich niewiedzy,

- osoba o wysokim poziomie agresji, impulsywna i wybuchowa, najpierw działa, potem myśli, nie poddaje swojego zachowania refleksji,
- osoba łatwo dyskryminująca, nie akceptująca ludzi o odmiennych cechach, przekonaniach, mająca przekonanie, że grupa jest efektywna jedynie, kiedy jest spójna i zunifikowana,
- osoba sadystyczna, której zadawanie bólu innym ludziom sprawia wyraźną przyjemność, manipuluje innymi, bez skrupułów wykorzystuje i krzywdzi; nie ma wyrzutów sumienia, nie dba o emocje i przeżycia innych ludzi – elementy osobowości psychopatycznej,
- osoba perfekcyjna, nieomylna, traktująca innych ludzi w sposób przedmiotowy, skoncentrowana na sobie i tego też wymagająca od innych.

## Charakterystyka ofiary mobbingu

- osoba będąca nieformalnym autorytetem, wyróżniająca się na tle grupy, pomocna i życzliwa, ciesząca się szacunkiem innych,
- osoba prawdomówna, ceniąca sobie szczerość, uczciwa i doszukująca się prawdy, osoba sumienna, pracowita, dobrze wykonująca swoją pracę, świecąca przykładem dla innych,
- osoba młoda, posiadająca duże kwalifikacje, znająca języki obce, pierwsza do zapytania o radę w danej sprawie, będąca zagrożeniem zwłaszcza dla pracowników starszych stażem, którzy łatwo próbują podważyć doświadczenie zawodowe jako argument przemawiający za jej niewystarczającymi umiejętnościami,
- osoba kreatywna, z inicjatywą, ekspansywna, przebojowa – posiadająca wszelkie cechy predysponujące ją do sukcesu,
- osoba w wieku przedemerytalnym, rzetelnie wykonująca swoje obowiązki, ale niepasująca wiekiem do młodego zespołu pracowniczego; może stać się ofiarą nękania czy szykanowania w celu zrezygnowania z pracy,

- 
- osoba jasno wyrażająca swoje zdanie i przekonania, nawet jeżeli są one niepopularne i mogą spotkać się z negacją i niechęcią innych ludzi,
  - osoba broniąca swoich współpracowników, gotowa wiele zrobić, nawet swoim kosztem, by walczyć o innych,
  - osoba reagująca na łamanie przepisów prawa pracy i nieprzestrzeganie przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy,
  - osoba, która wykryła nieprawidłowości w funkcjonowaniu firmy,
  - osoba awansująca,
  - osoba różniąca się od pozostałych: wiekiem, przekonaniami, sposobem ubierania się, kolorem włosów, natężeniem zaangażowania w pracę – mogą to być obiektywne różnice, jak również detale sprawiające, że jest postrzegana jako odmieniec,
  - osoba zamknięta w sobie, cicha, niezaradna, nie potrafiąca się bronić, w samotności znosząca szykany i nękania,
  - osoba, która nie radzi sobie z wymaganiami na nią nałożonymi, nie jest w stanie rzetelnie wykonywać swoich obowiązków.

## Zgłoszenie do Państwowej Inspekcji Pracy

Mobbing można zgłaszać do Państwowej Inspekcji Pracy, jako że jego stosowanie jest naruszeniem przepisów prawa pracy. Niemniej jednak warto mieć świadomość, iż rozpatrywanie tych spraw jest wymagające i niejednokrotnie nie przynosi spodziewanych efektów. Zgłoszenie mobbingu może wiązać się z wizytą inspektora pracy w zakładzie pracy, jeżeli pracownik wyrazi zgodę, by poruszyć jego sprawę otwarcie z pracodawcą, wówczas inspektor może podjąć na ten temat rozmowę, niemniej jednak nie leży w jego gestii orzekanie czy mobbing wystąpił czy nie i nakładanie z tego tytułu sankcji. To może zrobić tylko sąd. Jeżeli pracownik nie wyrazi zgody na ujawnienie jego danych podczas czynności kontrolnych, wówczas inspektor pracy może zasugerować wprowadzenie polityki antymobbingowej oraz zaproponować przeprowadzenie anonimowej ankiety wśród pracowników – badającej ich narażenie na mobbing. Taka ankieta zawiera pytania dotyczące doświadczania zachowań o charakterze mobbingowym, ich częstotliwości i charakteru. Opracowanie wyników w formie zbiorczej dostaje do informacji pracodawca, by zorientować się jak wygląda narażenie na mobbing w jego zakładzie pracy.

Powyższe wyniki mogą być powodem do rozmowy na temat sytuacji niepokojących w zakładzie pracy, ale również nie dają inspektorowi mocy władczej, by decyzją nakazową ukarać pracodawcę, bądź zmusić do zaprzestania stosowania zachowań mobbingowych.

Jest to niemożliwe, gdyż informacje zawarte w ankiecie wynikają z subiektywnych odczuć pracowników i nie są wystarczające do orzekania o wystąpieniu mobbingu lub jego braku.

Państwowa Inspekcja Pracy świadczy też porady prawne w zakresie mobbingu i możliwości radzenia sobie z nim, co niejednokrotnie może okazać się bardziej skuteczne i pomocne dla pracownika niż wizyta inspektora w zakładzie pracy. Dodatkowo w kilku inspektoratach pracy zatrudnieni są psychologowie, którzy zajmują się tematyką mobbingu, służą pomocą i radą w aspekcie przeciwdziałania temu zjawisku.

Do przygotowania prezentacji posłużyły materiały udostępnione przez Państwową Inspekcję Pracy

INFORMATOR DLA PRACOWNIKA  
INFORMATOR DLA PRACODAWCY  
Źródła prawa, orzecznictwo sądowe.

**Dziękuję za uwagę**  
**Beata Bartyska**