

BIULETYN ZESPOŁU INTERDYSCYPLINARNEGO ds. PRZECIWDZIAŁANIA PRZEMOCY W RODZINIE MARZEC 2022

Szanowni Państwo

Życie bywa nieprzewidywalne. Nie wiemy kogo spotkamy na swojej drodze. W trakcie naszego życia przyjmujemy bardzo wiele ról – uczymy się, pracujemy, przyjaźnimy, tworzymy związki. Wiele z nas realizuje się zawodowo. Miejsce pracy staje się dla wielu z nas „drugim domem”. Niestety bywa też tak, że praca staje się dla niektórych piekłem. Miejscem, do którego nie chcą przychodzić, gdzie spotyka ich upokorzenie, ból i same przykrości.

To piekło ma swoją nazwę – jest to mobbing. Definiuje się go jako uporczywe, długotrwałe prześladowanie i nękanie pracownika, które doprowadza do rozstroju nerwowego, złego samopoczucia lub choroby. Mobbing występuje w miejscu pracy – zazwyczaj doświadczają go podwładni, jednak znane są przypadki mobbingu stosowanego wobec przełożonego.

Mobbing jest zjawiskiem bardzo przykrym i ciężkim do udowodnienia. Jednak nagłaśnianie go, a także podejmowanie tematu mobbingu w pracy powoduje, że ludzie stają się bardziej wyczuleni na zachowania, które mogą zwiastować mobbing.

W marcowym biuletynie pochylimy się nad tym problemem.

Owocnej lektury!!



MOBBING

Jest świadomym, uporczywym nękaniem pracownika w sposób werbalny lub niewerbalny przez przełożonego lub współpracownika, a nawet dużą liczbę ludzi, którzy pracują w danej organizacji.

W konsekwencji takiego zachowania pracownik jest w złym stanie psychicznym, przejawiającym się obniżoną samooceną, poczuciem odosobnienia a nawet stanami lękowymi.

RODZAJE MOBBINGU

Mobbing pochyły (pionowy) – sprawcą jest przełożony, a ofiarą podwładny.

Mobbing horyzontalny (poziomy) – występuje pomiędzy pracownikami

Mobbing wstępujący (skośny) – sprawcą jest podwładny, a ofiarą przełożony

Mobbing bezpośredni, czyli działanie łatwe do zauważenia

Mobbing bezpośredni polega na osobistym nękaniu ofiary twarzą w twarz. Mobber wcale nie ukrywa swoich intencji, dając jasno do zrozumienia, że uważa danego pracownika za kogoś gorszego. Wszelkie formy poniżania i rzucania kłód pod nogi, często odbywają się na oczach innych współpracowników. Bycie poniżanym w pracy przez współpracownika lub przełożonego w ten sposób, jest zdecydowanie łatwiejsze do udowodnienia. Wszelkie przejawy takiego znęcania są widoczne na pierwszy rzut oka. W tej sytuacji warto próbować namówić świadków do potwierdzenia wersji wydarzeń ofiary **mobbingu**.

Mobbing pośredni – ukryta i bardziej niebezpieczna forma nękania

Mobbing pośredni jest niestety często pomijany podczas rozstrzygania spraw o mobbing. Jako obserwatorzy, którzy powinni reagować w takich sytuacjach, musimy wiedzieć, że mobbing to nie tylko bezpośrednie i jawne nękanie drugiej osoby. Jeszcze bardziej niebezpieczną odmianą znęcania się w pracy jest jego ukryta forma. Polega ona na działaniu za plecami kompletnie nieświadomej ofiary. Cel mobbera działającego w ukryciu nie może zareagować odpowiednio wcześniej, ponieważ nie ma pojęcia o zaistniałej sytuacji.

Jest to przede wszystkim rozsiewanie plotek, donosicielstwo, nakłanianie do wykluczenia ofiary i celowe podkładanie kłód pod nogi. **Mobber** obiera sobie za cel pewną osobę, nie dając w żaden sposób do zrozumienia, że coś jest nie tak. Jednocześnie może rozsiewać plotki na jej temat i nakłaniać kolegów do ignorowania ofiary.



JAK ROZPOZNAĆ MOBBING?

Niezwykle istotne jest to, że aby uznać osobę za ofiarę mobbingu, muszą zaistnieć wszystkie przesłanki jednocześnie:

ABC NIEBIESKIE ABECADŁO

Projekt dofinansowany w wysokości 30030,00 zł. przez Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej w ramach Programu Ostonowego „Wspieranie jednostek samorządu terytorialnego w tworzeniu systemu przeciwdziałania przemocy w rodzinie” realizowany przez Miejski Ośrodek Pomocy Społecznej we Wrocławiu.

- działania lub zachowania dotyczą pracownika lub są skierowane przeciwko niemu;
- działania lub zachowania są długotrwałe i uporczywe;
- działania lub zachowania polegają na nękanii lub zastraszaniu;
- celem oddziaływania jest poniżenie lub ośmieszenie pracownika, odizolowanie go od współpracowników lub wyeliminowanie z zespołu;
- w efekcie prowadzonych działań u pracownika występuje zaniżona ocena przydatności zawodowej, a także poczucie poniżenia czy ośmieszenia albo odizolowanie lub wyeliminowanie go z zespołu pracowników.

W ocenie, czy dane zjawisko możemy nazwać mobbingiem, pomogą nam dwa podstawowe czynniki:

- **Uporczywość** – na którą składają się rozciągnięte w czasie, stale powtarzane i nieuchronne (z punktu widzenia ofiary) zachowania, które są uciążliwe i mają charakter ciągły - wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 października 2016 r. (I PK 243/15).
- **Długotrwałość** – dla jej oceny ważny jest moment wystąpienia skutków – działania powinny trwać wystarczająco długo, aby wywołać u pracownika np. zaniżoną samoocenę czy stan izolacji.

Obydwa te pojęcia wynikają z oceny zdarzeń i powinny zachodzić jednocześnie. Do każdej sytuacji noszącej znamiona **mobbingu w pracy**, należy podchodzić w sposób indywidualny i skupiać się na zachodzących

okolicznościach. Mimo że nawet już jednorazowe zachowanie w stosunku do pracownika może wywołać u niego właściwe dla mobbingu skutki, to jednak, aby można było mówić o mobbingu, działania mobbera muszą być zwielokrotnione, by wpływ na psychikę miał charakter długotrwały.



MOBBING – RODZAJE DZIAŁAŃ

Mobbing może przyjmować różne formy. Wszelkie niepożądane działania mogą w wpływać na różne aspekty życia zawodowego. Klasyfikacja tych działań obejmuje:

- działania negatywnie wpływające na proces komunikacji;
- działania negatywnie wpływające na postrzeganie pracownika w środowisku pracy;
- działania wywierające negatywny wpływ na zdrowie pracownika;
- działania wpływające negatywnie na relacje międzypracownicze;
- działania wpływające negatywnie na pozycję zawodową pracownika.

Warto wspomnieć, że mobbing może mieć formę biernego zachowania !!!!!





PRZYKŁADY TAKTYK STOSOWANYCH PRZEZ MOBBERÓW

Taktyka izolacji – odsuwanie ofiary mobbingu na boczny tor

To jedna z najbardziej skutecznych, a zarazem okrutnych taktyk stosowanych przez mobberów. Odsuwanie współpracowników na boczny tor to tzw. ostracyzm społeczny. Polega na nakłanianiu innych osób do celowego ignorowania pracownika, który ma poczuć się niechcianym i niepotrzebnym elementem zespołu.

Wyobraź sobie sytuację, w której nie możesz porozmawiać z nikim w firmie, rozmowy milkną, gdy tylko się pojawiaasz, a współpracownicy umawiają się na spotkania integracyjne w Twojej obecności – celowo pomijając Cię w swoich planach. Nie masz z kim podzielić się swoimi problemami i zaczynasz wierzyć, że to z Tobą jest coś nie tak.

Utrudnianie wykonywania pracy, czyli rzucanie kłód pod nogi

Zjawisko często tłumaczone, jako zwykła nieufność lub niechęć do (nowego) pracownika. Jednak długotrwałe rzucanie kłód pod nogi, które ma na celu doprowadzenie do zwolnienia współpracownika, jest kolejnym sposobem na mobbing w pracy. Przykłady podawane przez nękanych

pracowników obejmują m.in. celowe wprowadzanie w błąd podczas szkolenia, przydzielanie obowiązków wbrew kompetencjom, odsuwanie od cennych informacji i ciągłe raportowanie o niepowodzeniach. Są to jedne z pierwszych sygnałów, które powinny zaalarmować osobę mobbingowaną.

Upokorzenie i wyśmiewanie – obniżanie samooceny ofiary

Taką okrutną taktykę bardzo często stosują osoby, które obawiają się o swoje stanowisko i chcą wykluczyć potencjalną konkurencję. Mobberzy wykorzystują każdą okazję do publicznego krytykowania i wyśmiewania pracownika, nie dając mu możliwości obrony. Oprócz tego starają się zamaskować wszelkie osiągnięcia ofiary mobbingu, skupiając całą uwagę otoczenia na ich wadach. Aby obniżyć samoocenę współpracownika, starają się przydzielać mu zadania poniżej jego kompetencji, przekonując, że nawet z tym sobie nie radzi.

Taktyka zastraszania – łatwiejsza do udowodnienia?

To takie przykłady mobbingu, które są wyjątkowo okrutne, bezpośrednio i łatwe do zauważenia. Paradoksalnie, dzięki gwałtownemu charakterowi zjawiska, łatwiej z nim walczyć. Dlaczego? Przede wszystkim dlatego, że taki mobbing często wiąże się z obcinaniem pensji, przymusowymi nadgodzinami i groźbami – a te łatwiej udokumentować.



PRAWODAWSTWO

Polskie prawo karne nie rozpatruje mobbingu w tych samych kategoriach, co Kodeks pracy. Nie znaczy to, że naruszanie praw pracownika nie może stać się przestępstwem, które zostanie osądzone na podstawie Kodeksu karnego. O jakie przestępstwo chodzi? W tym przypadku można podać przykład jednorazowego zagrożenia pracownikowi. W tej sytuacji nie możemy mówić o długotrwałości nękania, dlatego osoba pokrzywdzona może opierać się na przepisach zawartych w artykule 218. Kodeksu karnego:

„ Kto, wykonując czynności w sprawach z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych, złośliwie lub uporczywie narusza prawa pracownika wynikające ze stosunku pracy, lub ubezpieczenia społecznego, podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat 2.”

W tym konkretnym przypadku przepisy odnoszą się wyłącznie do pracodawców lub osób działających w ich imieniu. Celem działania sprawcy takiego przestępstwa jest poniżenie, wyrządzenie krzywdy lub sprawienie nieprzyjemności pracownikowi. To nie koniec kar przewidzianych za firmowe

przestępstwo. Kolejny artykuł Kodeksu karnego jasno stwierdza, że:

„[...] ten, kto przez nadużycie stosunku zależności lub wykorzystanie krytycznego położenia, doprowadza inną osobę do obcowania płciowego lub do poddania się innej czynności seksualnej albo do wykonania takiej czynności, podlega karze pozbawienia wolności do lat 3.”

Kodeks pracy stanowi:

Art. 943 Kodeksu pracy

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

§ 4. Pracownik, który doznał mobbingu lub 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.

§ 5. Oświadczenie pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę powinno nastąpić na piśmie z podaniem przyczyny, o której mowa w § 2, uzasadniającej rozwiązanie umowy”.

PRZYKŁADY ZACHOWAŃ MOBINGOWYCH

Przykład 1

Pracownica Anna jest ignorowana przez swojego przełożonego, który w czasie spotkań z nią i współpracownikami traktuje ją jak powietrze. Pani Anna jest jedyną osobą, której przełożony nie deleguje zadań, z którą nie rozmawia, a także nie reaguje na jej pytania i opinie dotyczące pomysłów

przedstawionych przez współpracowników.

Przykład 2

Mobber Adam przez rok publicznie nazywał swoją podwładną Karolinę „nic nie wartym pracownikiem”. Podczas zebrań pracowników Adam wielokrotnie powtarzał, że „dobrze, że Karolina zajmuje najniższe stanowisko pracy, bo tylko to chroni ją przed degradacją”. Adam wyśmiewa prezentacje i raporty przedstawiane przez Karolinę, a w czasie ich przedstawiania głośno komentuje jej strój, wygląd oraz zachowanie.

Przykład 3

Nowy ordynator szpitala wytykał pielęgniarce niezdarność i brak kompetencji. Zwykł mawiać, że „gdyby nie braki w personelu, już by tu nie pracowała”. Nie odpowiadał na jej „Dzień dobry”, a potem nazywał ją „wieśniarą, która nie umie się przywitać”. Nie pozwolił jej uczestniczyć w wigilii służbowej i celowo zmieniał grafik dyżurów tak, by za każdym razem pracowała w święto. W wyniku stresu stan zdrowia pielęgniarki znacznie się pogorszył – trzęsły jej się ręce, zaczęła miewać duszności i kłopoty z sercem.

Przykład 4

Komendant policji nie akceptował istnienia związku zawodowego. Podczas odpraw notorycznie wyśmiewał przewodniczącego za działalność związkową. Kiedy pracownik napisał do przełożonego skargę w tej sprawie, komendant wszczął przeciw niemu postępowanie dyscyplinarne i zdegradował go z funkcji kierownika posterunku. Sprawa trafiła do prokuratury.

GDZIE ZGŁOSIĆ MOBBING

Pracownik, który spotkał się z problemem nękania, może poinformować o tym związki zawodowe działające na terenie firmy lub złożyć zawiadomienie do Państwowej Inspekcji Pracy. Mobbing, który został zgłoszony na piśmie, może stanowić podstawę do przeprowadzenia kontroli całego przedsiębiorstwa. Na firmę, która ignoruje sygnały dotyczące mobbingu, można nałożyć karę finansową, a także zmusić jej przedstawicieli do wprowadzenia koniecznych zmian, mających na celu rozwiązanie problemu nękania w zakładzie pracy. W skrajnych przypadkach możesz wysłać pismo do Rzecznika Praw Obywatelskich lub zgłosić się na policję, składając zawiadomienie o podejrzeniu popełnienia przestępstwa.