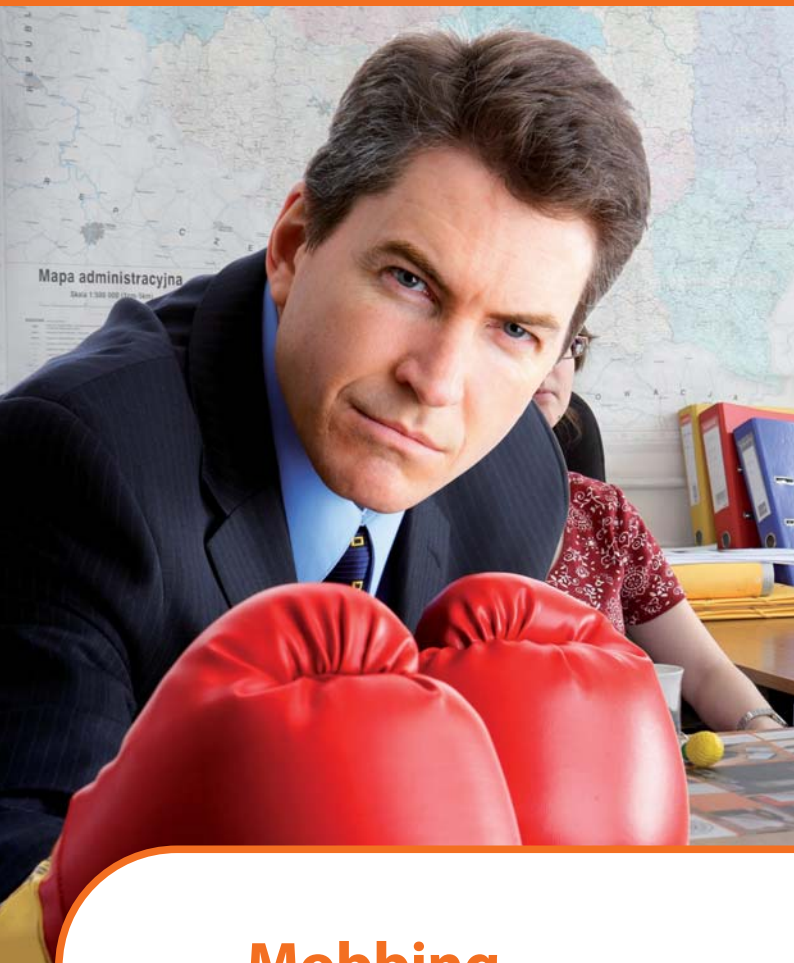




PAŃSTWOWA INSPEKCJA PRACY



## Mobbing



Zanim  
podejmiesz pracę

[www.pip.gov.pl](http://www.pip.gov.pl)

# Czym jest mobbing?

Pojęcie mobbingu dotyczy dwóch aspektów: psychologicznego oraz prawnego. Na psychologiczną definicję mobbingu składają się wszystkie zachowania w pracy, nie zawsze dotyczące osoby zatrudnionej, które naruszają dobra osobiste niezależnie od kierunku i rodzaju działań oraz osób w nie zaangażowanych.

**Mobbing w tym rozumieniu to usystematyzowana forma przemocy psychicznej lub/i fizycznej stosowana wobec osoby lub grupy osób przez współpracowników – kolegów, przełożonych lub podwładnych.**

Mobbing jest specyficznym rodzajem przemocy, która zaburza relacje interpersonalne w miejscu pracy, jednoznacznie negatywnie wpływa na funkcjonowanie zatrudnionych i całej firmy. Ta definicja uwzględnia przede wszystkim skutki mobbingu dla pracownika i nie zawsze odpowiada przesłankom prawnym.

# Przydatne pojęcia

## MOBBING A KODEKS PRACY

**Według Kodeksu pracy mobbing oznacza 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.**

Ofiarą tak rozumianego mobbingu może być tylko pracownik, czyli osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę. Warto pamiętać, że mobberem, czyli osobą dopuszczającą się mobbingu, może być osoba, która nie jest pracownikiem, np. zatrudniona na umowę o dzieło lub kontrakt menadżerski. Pamiętaj, że pozew sądowy w myśl Kodeksu pracy kieruje się zawsze przeciwko pracodawcy, niezależnie od tego, kto jest faktycznym sprawcą mobbingu, nawet jeśli jest nim współpracownik.

# Czy to też mobbing?

**Mobbingiem nie jest dyscyplinowanie personelu** – kiedy działania pracodawcy lub przełożonego nie są wyłączone i wyjątkowe w stosunku do osoby lub grupy osób, tylko dotyczą zarządzania całą grupą pracowniczą. Jeżeli polecenie wykonania zadania nie narusza Twojej godności, jest zgodne z kwalifikacjami i zakresem obowiązków, to z cech stosunku pracy wynika konieczność jego wykonania. Dlatego, jeżeli uważasz, że padłeś ofiarą działań przypominających mobbing, upewnij się, czy spełniasz kryteria definicji mobbingu zawartej w Kodeksie pracy.

**Może się zdarzyć, że będziesz ofiarą mobbingu w aspekcie psychologicznym, ale nie w sensie prawnym – co w znacznym stopniu utrudni Ci wystąpienie na drogę sądową oraz udowodnienie sprawy przed sądem.**

**Przesłanki definicji kodeksowej muszą być spełnione łącznie, co oznacza, że przed sądem będziesz musiał udowodnić istnienie wszystkich elementów.**

**To sąd pracy orzeka, czy mobbing zaistniał.**

# Rozpoznaj mobbing

Jeżeli twierdzisz, że jesteś ofiarą mobbingu, to zanim wystąpisz na drogę sądową, zastanów się, czy spełniasz kryteria prawne pozwalające uznać Cię za faktyczną ofiarę tych praktyk:

- Czy zachowania lub działania uważane za mobbing są uporczywe i długotrwałe? Ważna jest nie tyle Twoja subiektywna ocena, ile obiektywny czas trwania i nasilenie zachowań. Na pewno mobbing nie może wystąpić jednorazowo; możemy mówić o nim, jeśli nękanie i straszenie trwa przez co najmniej 6 miesięcy od pierwszych sygnałów. Sąd bada każdy przypadek mobbingu oddzielnie. Warto jednak pamiętać, że w sprawach mobbingowych funkcjonuje wzorzec tzw. ofiary rozsądnej. Oznacza to, że są osoby bardziej i mniej podatne na stres oraz radzące sobie lepiej lub gorzej ze stresem wywołanym mobbingiem. Sąd m.in. przy pomocy biegłego sądowego oceni Twoją sytuację.
- Czy działania lub zachowania mobbingujące budzą Twój jednoznaczny sprzeciw? Sam mobbing jako zjawisko psychologiczne nie jest karalny. **Liczy się skutek mobbingu oraz jednoznaczny sprzeciw przeciwko takim praktykom.**

# Rozpoznaj mobbing

## Odwiedź lekarza

- Oceń i sprawdź diagnostycznie czy doznałeś rozstroju zdrowia. Jeżeli tak, to musisz go obiektywnie wykazać. Warto uzyskać długoterminowe zwolnienie chorobowe od psychiatry lub innego lekarza specjalisty, wskazujące na tzw. objawy osiowe, czyli dominujące w reakcji organizmu, np.: w sferze neurologicznej, kardiologicznej itp. Za rozstrój zdrowia wywołany mobbingiem przysługuje Ci zażośćuczynienie w nielimitowanej kwocie. Znaczenie ma stopień utraty zdrowia, następstwa zawodowe, prywatne, społeczne itp.



# Rozpoznaj mobbing

## Ustal fakty

- Jeżeli wystąpił u Ciebie rozstrój zdrowia ustal jego związek z mobbingiem,
- Czy jesteś gotowy do wypowiedzenia umowy o pracę? Pamiętaj, że jedynie wypowiedzenie złożone na piśmie upoważnia Cię do odszkodowania,
- Zbierz odpowiednie dowody potwierdzające zaistnienie mobbingu. W przypadku mobbingu to Ty musisz udowodnić, że mobbing rzeczywiście zaistniał.

**Zawsze możesz zasięgnąć pomocy prawnej w Państwowej Inspekcji Pracy.**

**Więcej informacji na stronie [www.pip.gov.pl](http://www.pip.gov.pl)**

## Pamiętaj jednak!

**PIP nie orzeka o istnieniu mobbingu w zakładzie pracy. Inspektor pracy jedynie weryfikuje prawdopodobieństwo wystąpienia działań noszących znamiona mobbingu na podstawie stworzonej przez PIP GIP anonimowej ankiety antymobbingowej.**

# Naucz się bronić

- Zapisuj wszystkie niepokojące zachowania i działania mobbingowe, notuj miejsce, czas oraz okoliczności im towarzyszące,
- Rozmawiaj na temat Twojej sytuacji z jak największą liczbą osób,
- Szukaj pomocy poza pracą,
- Przechowuj zapisy wszystkich incydentów, nawet jeśli nie ma na to świadków,
- Jeśli zauważysz pierwsze oznaki mobbingu, od razu rozmawiaj o tym z rodziną, kolegami, związkami zawodowymi,
- Szukaj możliwości mediacji – pierwsze problemy rozwiązuj polubownie, jeśli się nie uda, szukaj innych możliwości,
- Naucz się odpowiadać na zaczepki słowne, bądź asertywny. Wyrażaj własne emocje i zdanie bez naruszania godności osobistej rozmówcy. Nie reaguj agresją.

Działania lub zachowania mobbingowe dzielą się na bezprawne np.: poniżanie, lekceważenie, szykanowanie itp. oraz pozornie zgodne z prawem np.: odmowa udzielenia urlopu, polecenie pracy w nadgodzinach itp. (kiedy działania te spełniają przesłanki definicji zawartej w art. 94<sup>3</sup> Kp.). Warto zebrać wszystkie dowody mogące świadczyć o mobbingu



# Zbieraj dowody

uwzględniając przy tym, że sąd pracy może, ale nie musi dopuścić wszystkich wskazanych dowodów. Do najczęściej wskazywanych dowodów należą:

- udokumentowane przejawy mobbingu (np. pisemne groźby),
- nagrania zarówno indywidualnie, jak i materiał z kamer przemysłowych,
- tzw. dziennik mobbingowy, czyli prowadzone przez ofiarę notatki i zapisy rozmów, sytuacji, zachowań mogących świadczyć o mobbingu,
- relacje świadków.

Postępowanie dowodowe w sprawach mobbingowych prowadzi się w dwóch etapach. Pierwszy obejmuje ustalenie, czy mamy do czynienia z rzeczywistym mobbingiem, natomiast w drugim bada się, czy doszło do wywołania rozstroju zdrowia lub szkody. Niezależnie od tego, czy Twoja sytuacja kwalifikuje się do sądu pracy, pamiętaj, że zawsze możesz złożyć przeciwko mobberowi pozew cywilny z tytułu naruszenia dóbr osobistych.

Przed sądem cywilnym możesz domagać się, aby osoba naruszająca Twoje dobra osobiste przeprosiła ustnie lub na piśmie albo np. zamieściła sprostowanie w prasie. Możesz także wystąpić o przyznanie zadośćuczynienia pieniężnego lub zapłaty odpowiedniej sumy na wskazany cel społeczny (art. 24 kc).

# Złóż pozew



Ponieważ mobbing jest często mylony z innymi przejawami naruszania praw pracowni-  
czych, takimi jak dyskryminacja, przemoc  
w miejscu pracy czy molestowanie, przygoto-  
waliśmy krótką listę kontrolną, która sumuje  
najbardziej charakterystyczne zachowania  
i działania o charakterze mobbingu.

# Skrócona lista kontrolna

## Sprawdź, czy to mobbing

- Czy w ostatnim czasie spotykałeś się z nieuzasadnioną krytyką Twojej pracy lub życia prywatnego, ze strony kogokolwiek w środowisku pracy?

**tak**

**nie**

- Czy zostałeś odizolowany fizycznie lub społecznie od reszty współpracowników?

**tak**

**nie**

- Czy ktokolwiek zaniża Twoje zaangażowanie w pracę?

**tak**

**nie**

- Czy otrzymujesz nadmierną ilość pracy, tzn. nie do wykonania w ustalonym terminie lub niedostosowaną do Twoich możliwości?

**tak**

**nie**

- Czy ktokolwiek obraża Cię w pracy?

**tak**

**nie**

- Od jakiego czasu występują te działania?

**od kilku lat**

**od pół roku**

**od miesiąca**

# Możesz być w grupie ryzyka



**Jeżeli większość zaznaczonych odpowiedzi brzmi TAK, możesz znajdować się w grupie ryzyka. Jeżeli działania trwają od pół roku narażenie na mobbing wzrasta. Wyniki tej ankiety nie świadczą o tym, że jesteś jego ofiarą.**

**Lista ma charakter orientacyjny, abyś mógł obiektywnie ocenić, czy znajdujesz się w grupie ryzyka.**