

Mobbing w pracy

1. Czym jest mobbing w pracy ?

Zgodnie z art. 94³ Kodeksu pracy 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.

2. W jaki sposób można doświadczyć mobbingu w pracy?

Mobbingu w pracy doświadczyć może każdy, zarówno ze strony pracodawcy, przełożonego, jak i współpracowników. Moberem może być także pracownik wobec swojego przełożonego (np. podważanie przez pracownika zdania przełożonego, naśmiewanie się z niego, kwestionowanie jego autorytetu wśród innych pracowników, itp.)

3. Jak poznać czy mamy do czynienia z mobbingiem?

Do najczęściej spotykanych zachowań mobbingujących należą:

- agresja słowna stosowana w obecności innych pracowników, jak i na osobności (groźby, wyśmiewanie, szydzenie, poniżanie, złośliwe uwagi i żarty, itp.),
- uniemożliwienie swobodnej komunikacji (przerywanie wypowiedzi, niesłuchanie, złośliwe komentarze, uporczywe i nieuzasadnione krytykowanie, poniżające gesty, spojrzenia lub komentarze itp.),
- lekceważenie pracownika, ignorowanie jego pytań, dawanie mu do zrozumienia, że jest bez znaczenia dla zespołu czy zakładu pracy, izolacja (odsunięcie osoby od uczestniczenia w podejmowaniu decyzji, brak zwracania uwagi na jej zdanie, brak czasu ze strony przełożonego na spotkanie i rozmowę, zbywanie itp.)
- zaniżanie jakości pracy, zlecanie pracy ponad siły i wywieranie na pracownika nadmiernej presji, zlecanie zadań pozbawionych znaczenia, poniżej kompetencji, brak przydzielania zadań do wykonania, odbieranie zadań wcześniej zleconych itp.,
- przywłaszczanie sobie zasług pracownika, deprecjonowanie jego wkładu w projekt, nastawianie innych osób przeciwko pracownikowi, izolowanie go z grupy,
- działania powodujące uszczerbek na zdrowiu (przemoc fizyczna, psychiczna i seksualna, zlecanie prac szkodliwych dla zdrowia, np. praca bez odpowiedniej odzieży ochronnej, praca w niebezpiecznych dla zdrowia lub życia warunkach).

4. Co grozi pracodawcy i mobberowi za stosowanie mobbingu?

Za występowanie mobbingu w środowisku pracy odpowiada pracodawca. Obowiązkiem pracodawcy jest bowiem przeciwdziałanie mobbingowi, a za zaniechania w tej kwestii grozi mu kara grzywny lub wypłata zadośćuczynienia ofierze. Pracodawca ma prawo, a nawet obowiązek ukarać mobbera:

- obniżką wynagrodzenia, utratą premii, odebraniem benefitów;
- przeniesieniem na inne stanowisko, odebraniem przywilejów służbowych;
- odpowiedzialnością materialną, dyscyplinarnym zwolnieniem z pracy.

Pomimo, że pracodawca odpowiada za mobbing w zakładzie pracy (nawet za taki, o którym nie wiedział) to dla osoby mobbingującej konsekwencją mobbingu może być nie tylko obniżka wynagrodzenia lub zwolnienie z pracy, ale w niektórych przypadkach mobbing może nosić znamiona przestępstwa ściganego na podstawie przepisów Kodeksu karnego.

5. Jakie są sposoby walki z mobbingiem?

Udokumentowanie mobbingu nie w każdym przypadku jest zadaniem łatwym. Warto jednak o swojej sytuacji w pracy rozmawiać z zaufanymi osobami, a także lekarzem i psychologiem. Poszkodowany powinien przede wszystkim starać się udokumentować niezgodny z prawem proceder. Dowodami na dyskryminację mogą być przykładowo:

- obciążające maile, notatki, wiadomości, sms-y,
- nagrania z monitoringu,

- zeznania świadków upokarzających rozmów i sytuacji,
- zwolnienia lekarskie,
- dokumentacja lekarska, potwierdzająca pogorszenie się stanu zdrowia.

6. Gdzie szukać pomocy ?

Zgodnie z przepisami pracodawca ponosi odpowiedzialność za wystąpienie zjawiska mobbingu w pracy. Mobbing powinien być zatem zgłoszony pracodawcy, najlepiej na piśmie. Pracownik obawia się czasem, że zwiększy to jeszcze ataki na jego osobę lub skutkować będzie rozwiązaniem z nim umowy o pracę. W sytuacji takiej instytucją, do której może się pracownik zwrócić jest Państwowa Inspekcja Pracy. Pomimo, że zawiadomienie do PIP-u nie jest anonimowe, Inspekcja zobowiązana jest do nieujawniania danych pracownika zgłaszającego problem w firmie.

7. Czego może oczekiwać pracownik jeśli udowodni że jest mobbingowany w zakładzie pracy?

Jeżeli pracodawca stosuje w miejscu pracy mobbing lub jemu nie przeciwdziała, wówczas pracownik może rozwiązać z nim stosunek pracy bez wypowiedzenia z winy pracodawcy. Przesłanką dopuszczalności rozwiązania umowy o pracę w takim trybie jest również stosowanie mobbingu przez współpracowników, przy braku przeciwdziałania temu zjawisku ze strony pracodawcy. Pracownik, wobec którego stosowano mobbing, może domagać się od pracodawcy zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę lub odszkodowania. Roszczenie o zadośćuczynienie pieniężne przysługuje pracownikowi wyłącznie wtedy, gdy wywołał u niego rozstrój zdrowia. Obowiązujące obecnie przepisy dotyczące dochodzenia roszczeń z tytułu mobbingu dają możliwość mobbingowanemu pracownikowi ubiegania się o odszkodowanie nie tylko w przypadku rozwiązania przez niego umowy o pracę z tego powodu, ale także w razie poniesienia przez pracownika szkody wskutek stosowania praktyk mobbingowych, gdy nie zdecyduje się on na rozwiązanie umowy o pracę. Podstawą przyznania odszkodowania będzie sam fakt poddania pracownika mobbingowi i poniesienie przez niego z tego tytułu szkody. Wysokość zadośćuczynienia i odszkodowania, których może żądać pracownik w związku z mobbingiem, nie została określona przepisami. Ustawodawca wskazał jedynie, że odszkodowanie z tytułu mobbingu jest przyznawane w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę. Oznacza to, że pracownik, domagając się roszczenia, samodzielnie powinien ocenić, jak duże straty fizyczne i psychiczne poniósł, np. analizując koszty wizyt u lekarza, koszty leków, długość pozostawiania bez pracy itp.

Starosta Jarosławski zaprasza mieszkańców do korzystania z darmowej pomocy prawnej, w tym także z mediacji

Nieodpłatna pomoc prawna, nieodpłatne poradnictwo obywatelskie i nieodpłatna mediacja przysługuje osobie uprawnionej, która nie jest w stanie ponieść kosztów odpłatnej pomocy prawnej, w tym osobie fizycznej prowadzącej jednoosobową działalność gospodarczą niezatrudniającej innych osób w ciągu ostatniego roku

Zapisy: tel. (016) 624 62 62 w dni robocze w godz. 7.00 do 15.00

e-mail: kontrola@powiat.jaroslaw.pl

Artykuł publikowany jest w ramach edukacji prawnej prowadzonej na rzecz mieszkańców Powiatu Jarosławskiego przez Starostę Jarosławskiego



MINISTERSTWO
SPRAWIEDLIWOŚCI

www.ms.gov.pl

