

Mobbing i dyskryminacja

Mobbing jest specyficznym rodzajem przemocy, która zaburza relacje interpersonalne w miejscu pracy, jednoznacznie negatywnie wpływa na funkcjonowanie zatrudnionych i całej firmy.

Mobbing w Kodeksie 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! Pracowniku! Pozew sądowy w myśl Kodeksu pracy kieruje się zawsze przeciwko pracodawcy, niezależnie od tego, kto jest faktycznym sprawcą mobbingu, nawet jeśli jest nim współpracownik. 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.**

Aby określone zachowania mogły być zakwalifikowane jako mobbing, muszą one:

- polegać na nękanii lub zastraszaniu pracownika,
- mieć długotrwały i systematyczny charakter,
- wywoływać u pracownika zaniżoną ocenę przydatności zawodowej,
- powodować lub mieć na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników.

Podsumowując przedstawione kryteria mobbingu, warto dodatkowo wymienić zachowania, które mobbingiem nie są, a niejednokrotnie są z nim mylone np.:

- **jednorazowy akt poniżenia, ośmieszenia, zlekceważenia pracownika**– niezależnie od tego, jak niewłaściwe jest traktowanie pracowników/współpracowników, nie można go klasyfikować 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** – sytuacje, w której ludzie się nie lubią, wzajemnie się konfliktują. Konflikt od mobbingu różni się tym, że w sytuacji konfliktowej obie strony teoretycznie dążą do jej rozwiązania, w mobbingu nie ma o tym mowy,
- **warunki pracy niespełniające wymogów bhp**(złe warunki pracy można by 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.

Charakterystyka sprawców i ofiar mobbingu

Sprawcą mobbingu może być każdy, bez względu na: wiek, płeć, zajmowane stanowisko.

Sprawca mobbingu to:

- osoba o niskim poziomie refleksyjności – nie zastanawia się nad konsekwencjami swojego zachowania, ma wyznaczony cel, zrobi wszystko, by go osiągnąć bez względu na krzywdy, jakich z tytułu jej zachowania doświadczają inni ludzie,
- osoba rywalizująca, porównuje się do innych ludzi, zrobi wszystko, by być lepszą,
- osoba dążąca do władzy, chce się wspinać po szczeblach kariery, chce rządzić innymi ludźmi,
- osoba kierująca się negatywnymi emocjami: zazdrością i zawiścią,
- osoba kontrolująca,
- osoba o silnej potrzebie stymulacji, znudzona monotonnym środowiskiem pracy – w celu ekscytacji zadaje ból innym ludziom.

Ofiarą mobbingu może stać się każdy. Wszystko zależy od tego, czy mobber widzi zagrożenie ze strony danego pracownika. Praktyka pokazuje, iż pewne grupy pracowników są szczególnie narażone na mobbing.

Osoby szczególnie narażone na doświadczanie mobbingu:

- osoba wyraźnie wyróżniająca się na tle innych członków grupy (poglądy, wygląd, przekonania),
- osoba posiadająca kwalifikacje i umiejętności, odnosząca sukcesy i chwalona, sumienna, zdolna, pracowita, mocno zaangażowana, dobrze wykonująca swoją pracę, świecąca przykładem dla innych,
- osoba w trudnej sytuacji osobistej,
- osoba, która wykryła nieprawidłowości w funkcjonowaniu firmy,

- osoba nadzwyczaj uczuciowa – wrażliwa na problemy etyczne, skłonna do frustracji,
- osoba z niską samoocena, wysokim poziomem lęku, mało asertywna.

Omówione cechy powyżej, zarówno mobbera, jak i ofiary, należy traktować jako podpowiedź dla pracowników, które osoby z otoczenia mogą być bardziej narażone na mobbing, które natomiast mogą stać się jego sprawcami. Warto jednak zwrócić uwagę na to, że o tym, czy ktoś jest ofiarą, czy mobberem mogą decydować inne cechy, które nie zostały wymienione powyżej.

Rozpoznaj mobbing

Przebieg mobbingu wskazuje na to, iż na początku trudno się zorientować, czy jest się ofiarą, czy pracownikowi tylko się coś wydaje. Zwykle ofiary mobbing skłonne są bagatelizować zachowania, których doświadczają w początkowej fazie, a jest to najgorsze, co można zrobić.

Ustal fakty

1. Jeżeli wystąpił u Ciebie rozstrój zdrowia ustal jego związek z mobbingiem,
2. Czy jesteś gotowy do wypowiedzenia umowy o pracę? Pamiętaj, że jedynie wypowiedzenie złożone na piśmie, ze wskazaniem przyczyny mobbingu, upoważnia Cię do odszkodowania,
3. 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.

PAMIĘTAJ! Pracowniku! Państwowa Inspekcja Pracy nie orzeka o istnieniu mobbingu w zakładzie pracy. Inspektor pracy jedynie weryfikuje prawdopodobieństwo wystąpienia działań noszących znamiona mobbingu na podstawie stworzonej przez PIP anonimowej ankiety antymobbingowej.

Zbieraj dowody

1. udokumentowane przejawy mobbingu (np. pisemne groźby),
2. nagrania zarówno indywidualnie, jak i materiał z kamer przemysłowych,
3. relacje świadków.

Postępowanie dowodowe w sprawach o mobbing 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.

PAMIĘTAJ! Pracowniku! 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.

Złóż pozew do sądu pracy!

Pojęcie dyskryminacji

Dyskryminacja polega na nierównym traktowaniu pracowników w zakresie nawiązywania i rozwiązywania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkoleń w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności ze względu na: płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy.

Rodzaje dyskryminacji

Dyskryminacja bezpośrednia - zachodzi, gdy jakaś osoba jest traktowana w sposób mniej korzystny niż inna osoba w podobnej sytuacji, ze względu na obiektywne kryterium lub cechę (z powodu swojej płci, wieku, niepełnosprawności, rasy, religii, narodowości, przekonań politycznych, przynależności związkowej, pochodzenia etnicznego, wyznania, orientacji seksualnej, zatrudnienia na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienia w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy itp.)

PRZYKŁAD:

1. Kobieta otrzymuje wynagrodzenie niższe od mężczyzny, wykonując jednakową pracę,
2. Kierowanie na szkolenia, kursy, tylko młodych (lub tylko starszych) pracowników.

Dyskryminacja pośrednia - ma miejsce, gdy pozornie neutralne, nieróżnicujące kryterium powoduje, że dana osoba lub grupa znajduje się w gorszej sytuacji od innych osób z powodu obiektywnego kryterium (np. płci, wieku, orientacji seksualnej itp.).

PRZYKŁAD:

1. w zakładzie pracy, w którym zatrudnieni są pracownicy pełnosprawni i niepełnosprawni, pracodawca wprowadza wewnętrzny przepis uprawniający do premii wyłącznie pracowników, którzy pracują średnio 40 h tygodniowo (tygodniowy wymiar czasu pracy osób niepełnosprawnych wynosi 35 h),
2. Podejmowanie decyzji personalnych w oparciu o przynależność do partii politycznych.

PAMIĘTAJ! Pracowniku! W czasie rozmowy kwalifikacyjnej potencjalny pracodawca nie ma prawa pytać o sytuację rodzinną, stan cywilny oraz posiadane lub planowane potomstwo.

Dodatkowo, pracodawca powinien udostępnić pracownikom tekst przepisów dotyczących równego traktowania w zatrudnieniu, w formie pisemnej informacji rozpowszechnionej na terenie zakładu pracy lub zapewnić dostęp do tych przepisów w inny, przyjęty i siebie sposób.

Podstawy prawne

- [Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy](#)
- [BHP](#)
- [Prawo pracy](#)
- [mobbing](#)

Publikacje

- [Stop dyskryminacji](#)
[pdf•390 KB](#)
- [Pracownik wobec mobbingu](#)
[pdf•2.3 MB](#)
- [Mobbing. Informator dla pracodawcy](#)
[pdf•9.0 MB](#)