

MOBBING- JAK SIĘ BRONIĆ?



Zadanie jest finansowane ze środków budżetu państwa w ramach dotacji celowej przekazanej Powiatowi Żyrardowskiemu.



NIEODPŁATNE USŁUGI
-POMOC PRAWNA
-PORADY OBYWATELSKIE
-MEDIACJA



Ministerstwo
Sprawiedliwości

Wraz ze wzrostem świadomości społecznej dotyczącej stypizowania zachowań, w tym zachowań w miejscu pracy, pojawiła się instytucja mobbingu- którą kodeks pracy określa jako „działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym lub długotrwałym nękanu lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub eliminowanie z zespołu współpracowników”.

W związku z tym, iż ustawodawca nie wskazał jakie konkretnie działania są mobbingiem a podał jedynie systemy zachowań, a właściwie nawet skutki takich systemów, każdorazowo należy dokładnie przeanalizować zarówno działania sprawcy mobbingu jak i efekty (skutki) jakie ujawniają się na ofierze mobbingu, gdyż zachowania nie zawsze mogą być traktowane jednakowo.



Jak widać z definicji, mobbing to szeroki wachlarz uporczywych i długotrwałych negatywnych zachowań wobec pracownika, mających wywołać u niego strach, poczucie niskiej samooceny, charakteryzujących się ośmieszaniem i nękaniami.



Takie zachowania, z jakimi spotkać się może pracownik w miejscu pracy, mogą pochodzić nie tylko od pracodawcy, ale mogą również pochodzić od innego pracownika czy pracowników, którzy wykonują pracę na tym samym lub podobnym szczepku zatrudnienia.

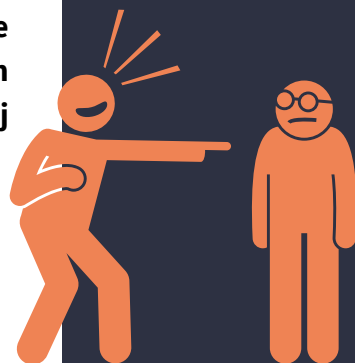


Mobbing może pojawiać się w różnych obszarach zachowań w pracy :

- izolacja, odsuwanie na bok, pomijanie w przydzielaniu zadań, ignorowanie,
- może mieć podtekst seksualny – należy pamiętać, że takie same zachowania przez różne osoby mogą być odbierane i traktowane w różny sposób – „niewinne” żarty o podłożu seksualnym, dla jednej osoby są sposobem na rozrywkę a dla drugiej osoby mogą być zachowaniem kategorycznie niedopuszczalnym i obraźliwym.

Zachowania mobbingowe mogą przejawiać się również w próbach nawiązywania kontaktów fizycznych, zarówno dotyczących oczekiwanych relacji ale również niedopuszczalnych czynności, czy prób kontaktu fizycznego – nawet najmniej dla jednej osoby niewinny kontakt, może być niemiły dla drugiej.

Wyśmiewanie, kpienie, „strojenie żartów”, czy stałe przypisywanie podtekstu - gdy żarty i kpiny mają na celu ośmieszenie drugiej osoby, poniżenie jej w oczach pozostałych pracowników, obniżenie jej samooceny.



**NALEŻY PAMIĘTAĆ, ŻE KAŻDE
ZACHOWANIE MAJĄCE NA CELU
NĘKANIE, TWORZENIE SYTUACJI
DYSKOMFORTOWYCH
I PONIŻAJĄCYCH A DO TEGO
UPORCZYWE I POWTARZALNE TO
MOBBING.**

Jak się bronić?

Podmiotem ponoszącym konsekwencje mobbingu jest pracodawca - więc jemu należy przede wszystkim zgłosić każdy problem związany z mobbingiem. To pracodawca właśnie powinien podjąć czynności zmierzające do rozpoznania problemu, wyciągnięcia z niego konsekwencji i zapobieżenie temu mobbingowi na przyszłość.

**Kodeks pracy nakłada na pracodawców
szereg obowiązków mających na celu
przeciwdziałanie mobbingowi-
np. poprzez umieszczenie w regulaminie
pracy odpowiednich postanowień
mających na celu przeciwdziałanie.**



Ofiara mobbingu powinna pamiętać, iż jeżeli doszło u niej do rozstroju zdrowia wskutek mobbingu może ona na drodze sądowej dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę.



Ofiara mobbingu która wskutek działań niedozwolonych rozwiązała umowę o pracę, ma prawo dochodzić od pracodawcy również odszkodowania, w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę.



**Gdy dojdzie do mobbingu w pracy
pracodawca może odpowiadać
prawnie zarówno w przypadku gdy
sam dopuścił się działań
zabronionych jak i wtedy gdy
tolerował zachowania mobbingowe
pracowników, pobłażał im, nie
podjął działań zapobiegawczych
i lekceważył skargi.**



**Pracodawca może uwolnić się od
odpowiedzialności z tytułu
mobbingu, jedynie wtedy gdy
udowodni, że podjął działania
antymobbingowe, które realnie
i obiektywnie ocenione powinny
być skuteczne.**



**Jeżeli pracodawca bagatelizuje lub
neguje problem pracownik ma prawo
zgłosić się do
Państwowej Inspekcji Pracy
opisując szczegółowo problem,
sposób działania sprawcy
(sprawców) mobbingu oraz reakcje
pracodawcy na zgłoszenie.**

