

Kilka słów o mobbingu

Art. 943. § 2

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.

Pojęcie „mobbing” po raz pierwszy zastosował etnolog Konrad Lorenz, opisując agresywne zachowania zwierząt, następnie używał go lekarz Peter Paul Heinemann, omawiając problem agresji wśród uczniów. Dopiero jednak psycholog Heinz Leymann posłużył się po raz pierwszy tym pojęciem do opisu **przemocy psychicznej w miejscu pracy**.

Z psychicznego punktu widzenia mobbing jest ekstremalnym rodzajem stresu w pracy. Cechuje się on długotrwałością napięcia emocjonalnego z równoczesnym doprowadzeniem do konfliktu na drodze systematycznych działań, których celem jest nękanie pracownika lub grupy osób. Klasyczne ujęcie mobbingu eksponuje zagadnienie agresji skierowanej wobec jednostki lub grupy osób.

Zjawisko mobbingu zostało po raz pierwszy dokładnie opisane w raporcie z badań przeprowadzonych przez Heinza Leymanna i Anneli Gustafssona w latach 1982 -1983 w Szwecji.

Angielskim słowem „**mobbing**” Hainz Leymann nazwał **rodzaj psychospołecznych relacji międzyludzkich w miejscu pracy, charakteryzujących się - najogólniej rzecz ujmując - wrogim nękaniem pracownika przez innych pracowników lub przez przełożonych**.

Mobbing, jako pewnego rodzaju sytuacja konfliktowa w miejscu pracy nie jest zjawiskiem nowym w życiu społecznym. Był przedmiotem zainteresowania w ramach prowadzonych badań nad agresją, konfliktem, czy też stresem w miejscu pracy, ale kierunek tych badań całkowicie ignorował skutki dla zdrowia osób uwikłanych w taki konflikt. Wieloletnie badania prowadzona przez Leymanna wskazały na pewne cechy zjawiska mobbingu odróżniające go od zwykłego konfliktu personalnego i innych form nękania w pracy.

Spojrzenie na konflikt w miejscu pracy od strony zdrowia fizycznego i psychicznego jednostki oraz jej praw pracowniczych i obywatelskich stworzyło nową perspektywę badawczą, która pozwoliła wyodrębnić zjawisko mobbingu i postrzegać je w powiązaniu z warunkami pracy, organizacją pracy oraz problemami zarządzania zasobami ludzkimi.

W literaturze przedmiotu jak i w publicystyce nie ma jednej przyjętej definicji mobbingu i stosowana jest bardzo różna terminologia dla opisu tego zjawiska. Dręczenie psychiczne w miejscu pracy określane też bywa pojęciem „bullying” (tyranizowanie). W Anglii i Australii preferowane jest pojęcie „bullying”, zaś w USA i w Europie - „mobbing”.

Heinz Leyman, który po raz pierwszy użył terminu „mobbing” dla określonych relacji psychospołecznych w miejscu pracy, wskazuje, że słowo „bullying” oznacza głównie agresję

fizyczną i groźby, natomiast przemoc fizyczna jest rzadko spotykana w miejscu pracy. Znacznie częściej występują bardziej wyrafinowane formy wrogiego zachowania.

W Stanach Zjednoczonych termin mobbing, określany, jako „harassment” został wprowadzony dopiero w 1990 roku, po ukazaniu się w czasopiśmie „Violence and Victims” artykułu Heinza Leymanna. Zjawisko zostało jednak wcześniej opisane przez amerykańskiego psychiatrę dr Carrolla Brodskya w książce zatytułowanej „The Harassed Worker”. Jego zdaniem molestowanie polega na **powtarzalnych i uporczywych atakach jednej osoby wobec drugiej, wywołującej w niej niepokój, frustracje.**

Molestowanie moralne w Japonii jest zjawiskiem o długich korzeniach. Termin „jimme” oznacza „molestować” i stosuje się go nie tylko po to, aby opisać docinki i upokorzenia doznawane przez dzieci w szkole, lecz także presję grupy w japońskich przedsiębiorstwach, mającą na celu uformowanie młodych rekrutów czy uspokojenie osób wprowadzających zamęt.

Pojęcia w języku polskim oddające **istotę mobbingu** to: **dręczenie, gnębienie, nękanie, szykanowanie.** Definiuje się go, jako **zmasowany terror psychiczny ze strony pracodawcy, przełożonego, grupy pracowników, skierowany przeciwko jednemu pracownikowi lub kilku pracownikom.** Najważniejszą cechą, czy też przesłanką, która powinna zaistnieć, żeby można było stwierdzić, że dane zachowanie jest mobbingiem, jest częstotliwość dokuczliwego postępowania w dłuższym okresie. Trwałość zachowania powoduje, że osoby poszkodowane nie potrafią i nie mają siły na obronę. Często zdarza się, że wynikiem zachowania mobbera są choroby związane ze stresem na podłożu psychicznym.

Narzędzia, jakimi posługuje się mobber to szykany, zwodzenie, podstęp i intryga, kłamstwa, plotki, oszczerstwa, zachowania sadystyczne. Ich wystąpieniu sprzyja taka organizacja pracy, gdzie osobę traktuje się instrumentalnie; tam, gdzie popełnia się błąd kapitalizmu pierwotnego - kiedy człowiek zostaje potraktowany jak jeden ze środków produkcji, jako narzędzie, a nie - jako podmiot i sprawca. Pracownik nie ma tu nic do powiedzenia, przełożony nie liczy się z jego opinią, zaś wartość podwładnego ocenia, co najwyżej na podstawie jego wydajności pracy.

Do 2007 r. za mobbing uznawano proces nękania pracownika trwający nie mniej niż 6 miesięcy, stosowany systematycznie przynajmniej raz w tygodniu, godzący w godność, osobowość lub integralność psychiczną czy fizyczną człowieka, stanowiący zagrożenie dla jego zatrudnienia, oraz wpływający na pogorszenie atmosfery i wydajności pracy. Obecnie przyjmuje się, że długotrwałość nękania lub zastraszania pracownika musi być rozpatrywana w sposób zindywidualizowany i uwzględniać okoliczności konkretnego przypadku. Nie jest zatem możliwe sztywne wskazanie minimalnego okresu niezbędnego do zaistnienia mobbingu.

Generalnie ustawowe przesłanki mobbingu określone w art. 94³ § 2 k.p. muszą być spełnione łącznie i ich wystąpienie pracownik musi wykazać według ogólnych reguł dowodowych. Na pracowniku spoczywa też ciężar udowodnienia, że wynikiem mobbingu był rozstrój zdrowia.

Mobbing może być:

- **bezpośredni** – przełożony (współpracownik) sam podejmuje czynności poniżające pracownika lub aktywnie wspierające prześladowców,
- **pośredni** – zaniechanie przez przełożonego (współpracownika) pewnych czynności, których dokonanie mogłoby zapobiec wystąpieniu mobbingu w miejscu pracy

Mobbing może być stosowany czynnie lub biernie:

- **mobbing bierny** - to powtarzające się lekceważenie pracownika, niezauważanie go i niewydawanie jakichkolwiek poleceń przez przełożonego,
- **mobbing czynny** - to obarczanie zbyt dużą odpowiedzialnością pracownika przez przełożonego przy jednoczesnym ograniczeniu mu możliwości podejmowania decyzji, co stwarza u niego poczucie zagrożenia.

Techniki mobbingu wg Leymana

I. Wpływ na procesy komunikacji i możliwości wyrażania poglądów

- Ograniczenie możliwości wyrażania własnego zdania
- Permanentne przerywanie wypowiedzi
- Krytyka pracy i życia prywatnego
- Głośne upominanie, krzyczenie
- Werbalne groźby
- Pisemne groźby
- Przemoc przez telefon

II. Ataki na relacje społeczne

- Nieformalne wprowadzenie zakazu rozmów z ofiarą
- Uniemożliwienie komunikacji z innymi
- Odizolowanie miejsca pracy
- Ofiara jest „niewidzialna”

III. Ataki na reputację

- Oczernianie za plecami
- Rozgłaszanie plotek i pomówień
- Wyśmiewanie
- Traktowanie ofiary jako niepoczytalnej
- Zmuszenie do badań psychiatrycznych

- Wyśmiewanie „choroby”
- Przedrzeźnianie, np. sposobu chodzenia, głosu
- Wyśmiewanie poglądów politycznych i religijnych
- Przesuwanie do prac obniżających samoocenę (za trudne lub za łatwe)
- Kwestionowanie kompetencji
- Kwestionowanie decyzji
- Insynuacje seksualne
- Stosowanie obrażających przezwisk

IV. Pogarszanie warunków pracy i zamieszkania

- Zlecenie zadań skrajnie różnych, nie powiązanych ze sobą
- Odsunięcie od odpowiedzialnych i złożonych zadań
- Zlecenie zadań nie mających znaczenia
- Zlecenie zadań poniżej kwalifikacji
- Wyrządzanie krzywd mających wpływ na efekt finansowy
- Niszczenie dóbr materialnych w miejscu pracy i domu

V. Bezpośrednie ataki na zdrowie

- Zmuszanie do wyczerpującej pracy
- Stosowanie pogroźek dotyczących przemocy fizycznej
- Stosowanie (pozornie) niegroźnych aktów agresji dla zastraszenia
- Nadużycia fizyczne
- Przemoc seksualna

Przeciwdziałanie mobbingowi to obowiązek pracodawcy!!

Kodeks pracy w art. 943. § 1 wskazuje, że pracodawca jest obowiązany przeciwdziałać mobbingowi. Oznacza to, że pracodawcy przepisami prawa zobowiązani są do podejmowania wszelkich działań, mających na celu zapobieganie zjawiskom mobbingu oraz do podjęcia niezbędnych działań w zaistniałej sytuacji. Do działań zapobiegających mobbingowi w miejscu pracy można zaliczyć antymobbingowe prawo wewnętrzne organizacji, sposoby zarządzania personelem oraz kreowanie odpowiedniej etyki i kultury organizacyjnej firmy.

Należy podkreślić, że pracodawca nie ponosi odpowiedzialności za szkody majątkowe, które pracownik poniósł wskutek rozstroju zdrowia spowodowanego mobbingiem. Odszkodowania za te szkody, z wyjątkiem sytuacji rozwiązania stosunku pracy z powodu mobbingu, można dochodzić przed sądem pracy na podstawie przepisów kodeksu cywilnego (art. 444 Kodeksu cywilnego oraz art. 300 Kodeksu pracy).

W przypadku rozwiązania przez pracownika stosunku pracy z powodu mobbingu pokrzywdzony może dochodzić od pracodawcy odszkodowania. Jego wysokość nie może być niższa niż minimalne wynagrodzenie.

