

## Jak rozpoznać mobbing?

**Zjawisko takie jak mobbing, określane jako specyficzny rodzaj przemocy, jest coraz bardziej rozpowszechnione. Warto podkreślić, że pojęcie to odnosi się do dwóch aspektów: psychologicznego oraz prawnego. Mobbing niesie za sobą negatywne konsekwencje nie tylko dla samej ofiary, lecz także dla pracodawcy i firmy, którą reprezentuje.**

Do psychologicznych aspektów mobbingu można zaliczyć wszystkie zachowania w pracy, które naruszają dobra osobiste, bez względu na kierunek i rodzaj tych działań oraz osoby w nie zaangażowane.

## Definicje mobbingu

Kodeks pracy przez pojęcie mobbingu rozumie działania lub też zachowania, które dotyczą pracownika lub są skierowane przeciwko niemu. Polegają one na uporczywym i długotrwałym nękanii lub też zastraszaniu pracownika, wywołują u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodują lub też mają na celu poniżenie bądź ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub też wyeliminowanie z zespołu współpracowników. Należy podkreślić, że ofiarą w ten sposób definiowanego zjawiska mobbingu może być tylko pracownik zatrudniony na podstawie umowy o pracę (a nie np. umowy-zlecenia), natomiast mobberem (czyli osobą stosującą mobbing) może być osoba, która nie jest pracownikiem (zatrudniona np. w oparciu o umowę o dzieło).

Przeciwko komu w takiej sytuacji mobbingowany pracownik powinien złożyć pozew sądowy, skoro jego mobber nie jest zatrudniony w oparciu o umowę o pracę? Zgodnie z Kodeksem pracy pokrzywdzony zawsze kieruje się przeciwko pracodawcy, niezależnie od tego, kto jest faktycznym sprawcą mobbingu, nawet wtedy, gdy jest nim współpracownik.

## Kiedy nie możemy mówić o mobbingu?

Oskarżając kogokolwiek o mobbing, trzeba być ostrożnym. Nie wszystkie zachowania, które wywołują nieprzyjemne odczucia, są przecież uznawane za mobbing. Trudno bowiem tak nazwać chociażby dyscyplinowanie podwładnych przez przełożonego, tym bardziej, gdy działania tego rodzaju mieszczą się w ramach zarządzania całą grupą pracowniczą.

Należy pamiętać o tym, że zlecone przez przełożonego polecenie wykonania konkretnego zadania (jeśli zadanie to jest zgodne z kwalifikacjami podwładnego oraz zakresem jego obowiązków) powinno zostać wykonane niezwłocznie, gdyż wynika to z cech stosunku pracy. Nie jest to w żadnym wypadku mobbing.

Infolinia dla klientów: 19524  
[biuro@zielonalinia.gov.pl](mailto:biuro@zielonalinia.gov.pl)  
ul. Cieszyńska 3a, 15-371 Białystok

Tel.1: 85 74 81 626  
Tel.2: 85 74 81 627  
fax 85 74 81 629

Warto umieć odróżnić psychologiczny aspekt mobbingu od prawnego. Udowodnienie tego pierwszego aspektu, gdy staniemy się ofiarą, jest dużo trudniejsze, zwłaszcza na drodze sądowej. Należy pamiętać bowiem, iż przed sądem trzeba będzie udowodnić istnienie wszystkich elementów, które świadczą o mobbingu.

### **Jak rozpoznać mobbing?**

W procesie rozpoznawania tego zjawiska należy zwrócić szczególną uwagę na częstotliwość jego występowania oraz uporczywość nieprzyjemnych i dokuczliwych zachowań. Nie jest to bowiem sytuacja jednorazowa. Jak informuje Państwowa Inspekcja Pracy, z mobbingiem mamy do czynienia wówczas, gdy nękanie i zastraszanie trwa co najmniej sześć miesięcy. Każdy przypadek mobbingu jest weryfikowany przez sąd indywidualnie, jednak zawsze pod rozważenie sądu brany jest wzorzec tzw. „ofiary rozsądnej”. Co to oznacza? Otóż są osoby bardziej lub mniej podatne na stres, a co za tym idzie – lepiej lub gorzej radzące sobie ze stresem wywołanym przez mobbing. W związku z tym sąd, przy pomocy biegłych, zajmuje się też m.in. ustalaniem sytuacji pokrzywdzonego pod kątem jego podatności na stres.

Ważnym czynnikiem przy określaniu zjawiska mobbingu jest także jednoznaczny sprzeciw. Zjawisko mobbingu bowiem, samo w sobie, nie jest karane, jednak bardzo ważny jest tu skutek mobbingu.

Osoby, które podejrzewają, że zjawisko mobbingu występuje w ich miejscu pracy, mogą w każdym momencie zasięgnąć pomocy prawnej w Państwowej Inspekcji Pracy. Należy przy tym pamiętać, że to w interesie ofiary leży przygotowanie wszystkich dowodów świadczących o tym, że do mobbingu rzeczywiście doszło. Jeśli w okresie zatrudnienia u danego pracodawcy nastąpił rozstrój zdrowia, ofiara jest zobowiązana wskazać związek tej sytuacji z mobbingiem. Ponadto należy pamiętać, iż tylko wypowiedzenie złożone na piśmie upoważnia do odszkodowania.

Więcej praktycznych artykułów i najnowszych wiadomości z rynku pracy można znaleźć na: <https://www.facebook.com/zielonalinia19524>.

Joanna Niemyjska (**Zielona Linia**)

**Źródło:** PIP

**Infolinia dla klientów: 19524**  
**biuro@zielonalinia.gov.pl**  
**ul. Cieszyńska 3a, 15-371 Białystok**

**Tel.1: 85 74 81 626**  
**Tel.2: 85 74 81 627**  
**fax 85 74 81 629**