

PROBLEM MOBBINGU¹

Mobbing, wg Kodeksu pracy, to działanie lub zachowanie odnoszące się do pracownika albo skierowane przeciwko pracownikowi, które polega na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu pracowników (art. 93³ §2 Kp).

Określenia zawarte w tej definicji są niejednoznaczne – jakie zachowania należy powziąć, by były one nękaniami, jak często je podejmować, by można było mówić o uporczywości i jaki okres czasu zawiera w sobie pojęcie „długotrwałe”.

Międzynarodowa Organizacja Pracy definiuje mobbing jako obraźliwe, mściwe zachowanie, wyrażające się poprzez okrutne, złośliwe lub upokarzające usiłowania zaszkodzenia jednostce lub grupie pracowników, którzy stają się przedmiotem psychicznego dręczenia. Mobbing zawiera w sobie bezustanne, negatywne uwagi lub krytykę, izolowanie osoby od kontaktów społecznych, rozpowszechnianie fałszywych informacji.

Kategorie zachowań mówiące o mobbingu (wg Heinza Leymanna, którego zdaniem wystarczy doświadczyć jednego zachowania z listy, by mówić o mobbingu):

1. **Działania wpływające negatywnie na procesy komunikowania się w zakładzie pracy** (ograniczanie lub utrudnianie przez przełożonego lub współpracowników możliwości wypowiedzenia się; stała krytyka wykonywanej pracy, życia zawodowego i osobistego; reagowanie na wypowiedzi i uwagi podniesionym głosem lub krzykiem, wyzwiskami, groźbami; operowanie językiem obfitującym w różnego rodzaju aluzje, unikanie jasnego wypowiedzenia się wprost).

2. **Działania negatywnie wpływające na stosunki społeczne w zakładzie pracy** (unikanie rozmów z ofiarą; izolowanie miejsca pracy pracownika, wprowadzenie zakazu kontaktowania się ze współpracownikami; ignorowanie, celowe niedostrzeganie ofiary w środowisku pracowniczym, przechodzenie obok obojętnie, traktowanie jak powietrze).

3. **Działania wpływające na negatywną percepcję osoby w środowisku pracowniczym** (obmawianie, rozsiewanie plotek, wymyślanie przezwisk; podejmowanie prób ośmieszenia i skompromitowania ofiary; żarty na temat życia prywatnego danej osoby; sugerowanie choroby psychicznej, kierowanie na badania diagnostyczne; wyśmiewanie i atakowanie ofiary ze względu na poglądy polityczne, przekonania religijne, narodowość, orientacje seksualne, niepełnosprawność itp.)

4. **Działania mające wpływ na jakość sytuacji zawodowej i osobistej ofiary** (fałszywe ocenianie zaangażowania w pracę; kwestionowanie podejmowanych decyzji; nie-dawanie ofierze żadnych zadań do wykonania, by wykazać jej zbędność; wydawanie absurdalnych, sprzecznych lub bezsensownych poleceń; przydzielanie zadań powyżej lub poniżej możliwości i umiejętności ofiary; przydzielanie wciąż nowych zadań z nierealnym terminem ich wykonania w celu zdyskredytowania ofiary).

5. **Działania wywierające szkodliwy wpływ na zdrowie ofiary** (zlecenie prac szkodliwych dla zdrowia; grożenie przemocą fizyczną; działania o podłożu seksualnym, molestowanie seksualne; wyrządzanie szkód psychicznych w miejscu pracy lub zamieszkania).

Zachowania można zaklasyfikować jako mobbing, jeśli spełniają jeszcze następujące kryteria:

- zachowanie powtarza się – nie jest to czyn jednorazowy i przypadkowy,
- zachowania są ciągłe i konsekwentne,
- zachowanie trwa przez dłuższy okres czasu – długość tego okresu ma charakter indywidualny; może trwać kilka tygodni, miesięcy lub lat,

¹ Opracowała Ewa Marlewska

- działanie ma charakter celowy – osoba, która stosuje lobbings, zdaje sobie sprawę z tego co robi, jest świadkiem skutków, jakie zachowania lobbingsowe mogą wyrzucić na obranej ofierze i właśnie osiągnięcie tych skutków jest celem mobbera;

- zachowanie ma charakter terroru psychicznego, rzadziej przyjmuje formę agresji fizycznej,
- działania wywołują u pracownika zaniżoną ocenę przydatności zawodowej.

Warto pamiętać, że pracownik mobbingujący (mobber) wykorzystuje swoją przewagę nad ofiarą (wiek, autorytet, zależność służbową). W wielu przypadkach mobbing nie jest działaniem jednej osoby, lecz grupy osób współpracujących ze sobą w prześladowaniach ofiary. Zazwyczaj działania mobbingowe są ukrywane przed otoczeniem, dzieją się za zamkniętymi drzwiami, w „białych rękawiczkach”, w obecności osób uczestniczących w dręczeniu ofiary. Negatywne zachowania ustają, kiedy w pobliżu pojawia się osoba (lub osoby) nie biorące udziału w tym procederze, mogą przybrać formę zachowań miłych, życzliwych, oczywiście pozornie. Dużą rolę w mechanizmie działań mobbingowych stanowi uszkodzenie opinii ofiary.

Mobbingiem nie są następujące zachowania:

- jednorazowy akt poniżenia, ośmieszenia, zlekceważenia pracownika – niezależnie od tego, jak niewłaściwe jest traktowanie pracowników/współpracowników, nie można tego klasyfikować jako mobbing,

- uzasadniona krytyka –zwracanie uwagi pracownikowi, wskazywanie błędów, sugerowanie poprawy w sytuacjach niewywiązywania się z obowiązków,

- konflikt – sytuacje, w których ludzie się nie lubią, wzajemnie konfliktują różnicuje od mobbingu fakt, że obie strony konfliktu wzajemnie blokują i utrudniają realizację celów (mobbing zakłada wyższość osoby mobbingującej nad ofiarą),

- poczucie dyskomfortu w pracy, niezadowolenie z przydzielanych obowiązków, niechęć do realizacji wyznaczonych zadań, brak poczucia satysfakcji,

- stres związany przydzielanymi obowiązkami,

- pociąganie do odpowiedzialności z powodu łamania praw pracowniczych, niewypełniania swoich obowiązków.

Mobbing może występować na różnych poziomach:

- ofiarą jest przełożony, a mobberem podwładny lub grupa podwładnych (mobbing wstępujący),

- ofiarą jest podwładny, a mobberem kierownik, pracodawca lub inny przedstawiciel kadry kierowniczej (mobbing pionowy),

- mobberem jest grupa pracowników, do której należy lub od której zależy ofiara mobbingu (mobbing poziomy).

Najczęstszą przyczyną mobbingu jest konflikt między osobami bądź grupami osób.

W zakładach pracy podłoże konfliktów może mieć charakter:

- osobisty (np. nieumiejętność rozwiązywania sporów, skłonność do perfekcji, dominacji, niska samoocena – cechy, które utrudniają bycie w życzliwych relacjach z ludźmi),

- organizacyjny (np. brak przepływu informacji, niejasność co do zleconych zadań, przeciążenie pracą, brak wiedzy na temat celu pracy, brak wsparcia, rywalizacja).

Konflikty są nieuniknione, ale to, co jest niebezpieczne i sprzyjające mobbingowi, to konflikt źle rozwiązany, zaniedbany i długotrwały.

Mobbingowi sprzyja również zarządzanie promujące rywalizację pomiędzy pracownikami, jawne nierówne traktowanie podwładnych, premiowanie tylko wyników pracy, a nie zaangażowania w pracę, nastawienie na jednostkę, niechęć do prac zespołowych, podkreślanie atutów pojedynczych osób. Słaba komunikacja w firmie także sprzyja pojawieniu się mobbingu – przepływ informacji nieobejmujący wszystkich pracowników, szum informacyjny, brak informowania o ważnych sprawach służbowych.

Kodeks pracy jasno określa, iż pracodawca jest osobą odpowiedzialną za mobbing i to przeciwko niemu składane są pozwy o zadośćuczynienie bądź odszkodowanie. Kodeks pracy przewiduje dwie sytuacje umożliwiające składanie pozwu do sądu pracy: rozstrój zdrowia związany z mobbin-

giem lub rozwiązanie umowy o pracę z tytułu mobbingu. Po stronie pracownika leży obowiązek udowodnienia zaistnienia mobbingu wobec jego osoby.

Dyskryminacja

Dyskryminacja polega na nierównym traktowaniu pracowników w zakresie nawiązywania i rozwiązywania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania, dostępu do szkoleń w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, przekonania polityczne, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy. Według polskiego prawa pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego wykonywania takich samych obowiązków. Dyskryminacja może być pośrednia lub bezpośrednia.

Dyskryminacja bezpośrednia istnieje wówczas, gdy ktoś ze względu np. na płeć, wiek itp. był, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy. Przykład: kobieta i mężczyzna o takich samych kwalifikacjach i stażu pracy, którzy wykonują tę samą pracę i otrzymują różne wynagrodzenie.

Dyskryminacja pośrednia istnieje wtedy, gdy na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują dysproporcje w zakresie warunków zatrudnienia na niekorzyść wszystkich lub znacznej liczby pracowników, jeżeli różnice te nie mogą być uzasadnione innymi obiektywnymi powodami. Dotyczy to pracowników należących do grupy wyróżnionej ze względu np. na płeć, wiek itp. Przykład: zniżanie stawki godzinowego wynagrodzenia osobom pracującym w niepełnym wymiarze czasu pracy, jeżeli kobiety dominują w tej grupie zatrudnionych.

Dyskryminacja ze względu na płeć obejmuje też molestowanie seksualne, czyli zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci pracownika, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności lub poniżenie albo upokorzenie pracownika. Molestowanie może przybrać formę zachowań fizycznych (np. dotyku), werbalnych (np. niejednoznacznych propozycji, zwrotów) lub pozawerbalnych (np. dwuznacznych gestów).

Od molestowania seksualnego należy odróżnić zachowanie, którego celem jest poniżenie lub upokorzenie pracownika (molestowanie). Molestowanie takie jest przejawem dyskryminacji, który nie ma aspektu seksualnego.

Przykłady dyskryminacji:

- zobowiązanie kobiet podczas rekrutacji do podpisywania oświadczeń, że nie są w ciąży lub nie wyjdą za mąż przez określony czas,
- kierowanie żartów, dowcipów o tematyce seksualnej do pracownicy, która sobie tego nie życzy (molestowanie seksualne);
- żartowanie z religii, narodowości, przynależności etnicznej pracownika, orientacji seksualnej;
- kierowanie na szkolenia, kursy, tylko młodych (lub tylko starszych) pracowników;
- ustalanie niższego wynagrodzenia za pracę o tej samej wartości lub za taką samą pracę dla kobiet i mężczyzn;
- zwolnienie z pracy osoby homoseksualnej, gdy pracodawca dowiedział się o jej orientacji;
- podejmowanie decyzji personalnych w oparciu o przynależność do partii politycznych;
- awansowanie wyłącznie pracowników pełnosprawnych, choć niepełnosprawni wykonują pracę porównywalnej jakości.

W sprawach dotyczących dyskryminacji pracodawca musi udowodnić, że fakty przedstawione przez pracownika nie są wynikiem dyskryminacji.

LITERATURA

[1] A.Kucharska, „Mobbing. Informator dla pracodawcy”, wyd. Państwowy Inspektorat Pracy – Główny Inspektorat Pracy, Warszawa 2012.

[2] Zarządzenie Rektora PP nr 40 z dnia 30 grudnia 2010 w sprawie wewnętrznej polityki antymobbingowej.