

Temat lekcji: Mobbing w miejscu pracy.

Zgodnie z art. 94 Kodeksu pracy „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”. Jak widzimy, powyższa definicja prawna mobbingu zakłada, że jest to działanie długotrwałe, a także, że istotne są tu zarówno obiektywne oznaki dyskryminowania i działania na szkodę pracownika, jak i jego poczucie, że jest zastraszany czy poniżany.

Mobbing w pracy może przybrać charakter tzw. pionowy, gdy przebiega na linii przełożony – podwładny, bądź tzw. poziomy, kiedy zatrudniony jest nękany przez współpracownika (lub kilku współpracowników).

Bardzo często osoby, które doświadczają mobbingu, mają trudności ze wskazaniem konkretnych zachowań, które są dla nich uwłaczające lub powodują ich zdenerwowanie. Tymczasem obiektywne ukazanie niewłaściwych zachowań jest pierwszym krokiem w walce z mobbingiem.

Najczęstszymi zachowaniami mobbingującymi są:

- agresja słowna (groźby, wysmiewanie, szydzenie, poniżanie, uwagi i żarty o podtekście seksualnym bądź utwierdzające w stereotypach), zarówno przy innych pracownikach, jak i na osobności,
- lekceważenie pracownika, ignorowanie jego pytań, dawanie mu do zrozumienia, że jest bez znaczenia dla zespołu czy firmy,
- zlecanie pracy poniżej kompetencji, bez znaczenia,
- zlecanie pracy ponad siły i nakładanie na pracownika nadmiernej presji,
- przywłaszczanie sobie zasług pracownika, deprecjonowanie jego wkładu w projekt,
- nastawianie innych osób przeciwko pracownikowi, izolowanie go z grupy.

Jest to tylko kilka przykładów mobbingu w pracy. Jak się bronić przed mobberem? Przede wszystkim trzeba zdać sobie sprawę z własnej sytuacji jako ofiary mobbingu oraz tego, że powyższe zachowania są niezgodne z prawem oraz grożą za nie poważne konsekwencje.

Poszkodowany powinien przede wszystkim starać się udokumentować niezgodny z prawem proceder. Dowodami na dyskryminację mogą być na przykład:

- obciążające maile, notatki, wiadomości, sms-y,
- nagrania z monitoringu,

- zeznania świadków upokarzających rozmów i sytuacji,
- zwolnienia lekarskie,
- dokumentacja lekarska, potwierdzająca pogorszenie się stanu zdrowia.

Udokumentowanie mobbingu nie jest łatwe. W miarę możliwości nękana osoba powinna jak najrzadziej pozostawać sam na sam z mobberem. Warto o swojej sytuacji w pracy rozmawiać z zaufanymi osobami, a także lekarzem i psychologiem.

Zgodnie z przepisami pracodawca jest zobowiązany do przeciwdziałania mobbingowi i to on ponosi odpowiedzialność za wystąpienie tego zjawiska w zakładzie pracy. Mobbing powinien być zatem zgłoszony w firmie (na przykład do działu kadr).

Często jednak pracownik obawia się, że to wzmogłoby jeszcze ataki na jego osobę lub skutkowało rozwiązaniem z nim umowy. W takim przypadku instytucją, do której może się zwrócić, jest Państwowa Inspekcja Pracy. Choć „donos” do PIP-u nie jest anonimowy, Inspekcja zobowiązana jest do nieujawniania danych pracownika zgłaszającego problem w firmie. Jeśli poszkodowany udowodni, że rzeczywiście doszło do mobbingu, pracodawca może słono za to zapłacić. Kodeks pracy wyróżnia przypadki, w których zostają naruszone dobra osobiste pracownika w wyniku mobbingu – pogorszenie stanu zdrowia oraz rozwiązanie umowy. Obie okoliczności w myśl dotychczasowych przepisów uprawniały pracownika do wnoszenia odpowiednio o zadośćuczynienie pieniężne i odszkodowanie.

Niemniej 7 września 2019 r. wchodzi w życie nowelizacja w tym zakresie. Zgodnie z nowym zapisem „odszkodowanie od pracodawcy w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów” może być przyznane pracownikowi nie tylko wtedy, gdy w efekcie mobbingu rozwiąże umowę o pracę, ale również z samego tytułu doświadczenia mobbingu (niezależnie, czy nadal pracuje w danej firmie, czy nie).

Znowelizowany art. 94.3 § 4 ma zatem postać: „Pracownik, który doznał mobbingu lub wskutek mobbingu rozwiązał umowę o pracę, ma prawo dochodzić od pracodawcy odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów”. W 2019 r. wynosi ono 2250 zł.

Zadanie:

Napisz notatkę.

