

## MOBBING

działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na **uporczym 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**

Mobbing to jedna z tzw. patologii w miejscu pracy, polegające na dręczeniu, nękaniu, szykanowaniu lub prześladowaniu pracownika. Są to celowe działania, często perfidne i wyrachowane, prowadzące do określonych negatywnych skutków (poniżenie, ośmieszenie, izolacja ofiary, eliminacja z zespołu). Można wyróżnić pięć głównych kategorii wrogich zachowań, które mogą zostać uznane za mobbing.

<b>Działania utrudniające proces <u>komunikowania się</u></b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• utrudnianie możliwości wypowiedzania się</li><li>• ciągle przerywanie wypowiedzi</li><li>• aluzje i zawołowana krytyka</li><li>• krzyki i wyzwiska w reakcji na wypowiedzi ofiary</li><li>• ustne lub pisemne groźby</li></ul>
<b>Działania wpływające negatywnie na <u>relacje społeczne</u></b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• ostentacyjne ignorowanie i lekceważenie ofiary</li><li>• fizyczne i społeczne izolowanie ofiary</li><li>• unikanie kontaktu, rozmów z ofiarą</li></ul>
<b>Działania naruszające <u>wizerunek ofiary</u></b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• plotkowanie na temat ofiary, obmawianie, ośmieszanie, obrażanie jej (np. upokarzające przezwiska, insynuacje o charakterze seksualnym), przypisywanie zaburzeń psychicznych</li><li>• żarty z życia prywatnego</li></ul>
<b>Działania uderzające w <u>pozycję zawodową ofiary</u></b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• przydzielanie zadań naruszających godność osobistą, zbyt trudnych lub zbyt łatwych, bezsensownych i zbędnych</li><li>• ciągle przydzielanie nowych zadań, ostentacyjne odbieraniem lub nie przydzielanie żadnych zadań,</li><li>• absurdalne i sprzeczne polecenia</li><li>• kwestionowanie decyzji podejmowanych przez ofiarę</li></ul>
<b>Działania uderzające w <u>zdrowie ofiary</u></b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• zlecanie prac szkodliwych dla zdrowia, niebezpiecznych (bez zapewnienia odpowiedniej ochrony)</li><li>• groźby użycia siły fizycznej</li><li>• przemoc fizyczna</li><li>• molestowanie seksualne</li></ul>

Aby wrogie zachowania zostały zakwalifikowane jako mobbing, muszą spełniać pewne kryteria, tzn. występować stale (powtarzalnie, regularnie) i przez dłuższy czas. Najczęściej tego typu działania pojawiają się w przypadku zależności służbowej, gdzie sprawcą jest przełożony, a ofiarą podwładny. Zdarza się jednak również sytuacja odwrotna, kiedy podwładny szykanuje lub nęka przełożonego. Może również dojść do tzw. mobbingu horyzontalnego, gdy grupa pracowników dręczy współpracownika.

W środowisku pracy może dochodzić do wielu różnych zjawisk i sytuacji, również patologicznych, takich jak mobbing czy dyskryminacja. Należy jednak rozróżnić mobbing od specyficznych warunków pracy, subiektywnego poczucia przeciążenia pracą, uprawnionych i potrzebnych, choć nie zawsze przyjemnych działań (np. wymagania menadżerskie, uzasadniona krytyka), jak również od bezprawnych i szkodliwych zachowań (np. jednorazowy akt agresji, molestowanie seksualne, dyskryminacja). Warto również mieć na uwadze, że chociaż żadne z wymienionych obok zjawisk samo w sobie nie jest mobbingiem, to jednak niektóre z nich mogą stanowić element mobbingu lub mu towarzyszyć.

## CZY MOBBING JEST CZĘSTY?

Z badań CBOS przeprowadzonych w 2014 roku wynika, że 17% badanych doświadczało szykanowania ze strony przełożonego w ciągu ostatnich 5 lat, 8% respondentów było szykanowanych przez współpracowników, a przeciętnie co czwarty ankietowany stwierdził, że w jego miejscu pracy dochodziło do szykanowania. Najwięcej osób doświadczyło bezzasadnej krytyki, upokarzania lub podważania ich autorytetu.

Doświadczenie mobbingu wiąże się z silnym stresem, a czasami nawet traumą. W efekcie mobbing może powodować szereg problemów zdrowotnych, zarówno fizycznych jak i psychicznych. Nie pozostaje również bez wpływu na relacje ofiary z innymi ludźmi, w tym bliskimi oraz współpracownikami. Przekłada się też na gorsze funkcjonowanie w pracy i życiu codziennym.

### Zdrowie fizyczne



- bóle głowy
- dolegliwości żołądkowo-jelitowe
- bóle mięśni i stawów
- ogólne zmęczenie, brak energii, problemy ze snem
- zaburzenia sercowo-naczyniowe

### Zdrowie psychiczne



- trudności w koncentracji uwagi
- zaburzenia nastroju
- zaburzenia lękowe
- zaburzenia adaptacyjne
- zespół stresu pourazowego (PTSD)
- uzależnienia
- myśli i tendencje samobójcze

### Funkcjonowanie społeczne i zawodowe



- obniżona motywacja do pracy
- obniżona efektywność pracy
- obniżona satysfakcja z pracy
- rutyna, błędy
- wypalenie zawodowe
- izolacja społeczna, konflikty, problemy w relacjach z innymi
- brak zaufania do innych
- silna chęć rezygnacji z pracy

Mobbing powoduje także pewne koszty dla firmy, wynikające z nieobecności pracownika-ofiary, złego wizerunku firmy, rotacji kadr, obniżonej jakości i wydajności pracy. Firma ponosi również czasem koszty spraw sądowych (koszty procesowe, odszkodowanie, zadośćuczynienie) wytaczanych przez ofiary mobbingu. Mobbing wiąże się też z kosztami społecznymi: ofiary wymagają opieki medycznej, korzystają ze specyficznych świadczeń społecznych (renty, zasiłki, wcześniejsze emerytury).

**Jeśli  
doświadczasz  
mobbingu**

wyraż bezpośredni sprzeciw wobec zachowań sprawcy (najlepiej przy świadkach)

zgłoś problem przełożonemu

w miarę możliwości skorzystaj z dostępnej w zakładzie pracy pomocy (np. organizacja związkowa, przedstawiciel pracowników)

skorzystaj z obowiązującej według regulaminu zakładowego procedury antymobbingowej

zgłoś sprawę do sądu

**PAMIĘTAJ!**

**WEDŁUG POLSKIEGO PRAWA MOBBING JEST NARUSZENIEM PRAW  
PRACOWNIKA I MOŻE BYĆ PODSTAWĄ DO ROSZCZENIA O ODSZKODOWANIE  
LUB ZADOŚĆCZYNIENIE**