

MOBBING, A MOŻE BULLYING?

KRAJOWA SEKCJA NAUKI NSZZ „SOLIDARNOŚĆ”
KOMISJA DS. KOMUNIKACJI I ROZWOJU ZWIĄZKU

Czym różni się mobbing od bullyingu? Jak polskie prawo interpretuje problem przemocy w pracy? Jak zachować się w obecności mobbera?

PRZECZYTAJ. DOWIEDZ SIĘ WIĘCEJ.

REAGUJ!

Temat mobbingu wydaje się wszystkim znany. Każdy słyszał o tym zjawisku, a niektórzy znają kogoś, kto dochodził swoich praw przed sądem z powodu mobbingu ze strony pracodawcy. Podświadomie myśląc o przemocy w miejscu zatrudnienia skupiamy się na relacji pracodawca – pracownik, pomijając jednocześnie wszystkie inne powiązania i związki, jakie istnieją w miejscu pracy. Negatywne zachowania ze strony współpracowników określamy złośliwością, z którą musimy sobie jakoś radzić, bo przecież szef oczekuje od nas niezawodnego współdziałania w zespole. Jesteśmy przyzwyczajeni do tego, że są w naszym miejscu pracy osoby, które traktuje się inaczej niż inne, wyklucza się je z pewnych gremiów lub ignoruje.

Tymczasem o problemie mobbingu w przestrzeni publicznej mówi się coraz więcej. Organizuje się szkolenia, seminaria i konferencje, co roku opracowuje się coraz dokładniejsze statystyki i opisuje nowe formy tego zjawiska. Znamy pojęcie mobbingu prostego, ukośnego, mobbingu mikropolitycznego, czy cybermobbingu, a w niektórych krajach prześladowanie ze strony innych osób w miejscu pracy określa się dwoma różnymi pojęciami: mobbingiem i bullyingiem.

W polskich sądach toczy się rocznie kilka tysięcy spraw o mobbing i dyskryminację w miejscu pracy. Tylko około 5% z nich kończy się wygraną pracownika. Z czego wynika taka sytuacja? Prawnicy zwracają uwagę, że wiele pozwów składanych w sprawach o mobbing jest nieuzasadnionych. Przyczyną może być niewiedza pracowników, niezajomość prawa i błędne rozumienie pojęcia „mobbing”. Niestety nadal dominuje również powszechne przekonanie, że prawdziwe ofiary mobbingu nie zgłaszają go wcale.

Sprawa sądowa to jednak ostateczność i zanim do niej dojdzie pracownik musi uświadomić sobie, że jest mobbingowany lub, że jest mobberem w stosunku do kogoś innego. Osoba prześladowana powinna też wiedzieć, jak zachować się w obecności osoby mobbingującej, powinna znać swoje prawa i móc liczyć na wsparcie innych współpracowników.



Przeczytaj o mobbingu i bullyingu.

Rozpoznaj przejawy przemocy wobec pracowników w twoim miejscu pracy.

Pomóż sobie lub innej osobie mobbingowanej.

Powiedz STOP! mobbingowi w miejscu pracy.

Czym różni się mobbing od bullyingu? Jak polskie prawo interpretuje problem przemocy w pracy? Jakie są prawa pracownika w tym zakresie? Jakie obowiązki ciążyą na pracodawcy w związku z mobbingiem?

O odpowiedzi na te pytania zwróciliśmy się do mecenas Beaty Zięby, członka Prezydium Krajowej Sekcji Nauki i Przewodniczącej Komisji ds. Interwencji.

Według Komentarza do Kodeksu Pracy (red. Walczak 2019, wyd. 28/Ł. Prasolek) „słowo „mobbing” pochodzi od angielskiego czasownika „to mob”, oznaczającego napadanie na kogoś, zaczepianie, nagabywanie czy atakowanie. Początkowo pojęciem tym określano zachowania dzikich zwierząt, polegające na atakowaniu pojedynczego osobnika przez grupę (D. Dörre-Nowak, Ochrona godności i innych dóbr osobistych pracownika, Warszawa 2005, s. 236). Po raz pierwszy określenia tego w kontekście relacji pracowniczych użył w 1984 r. pracujący w Szwecji niemiecki psychiatra Heinz Leymann (J. Marciniak, Przeciwdziałanie mobbingowi w miejscu pracy. Poradnik dla pracodawcy, Warszawa 2008, s. 15).

Polski ustawodawca zdefiniował pojęcie mobbingu poprzez wymienienie ustawowych przesłanek tego zjawiska, którymi są:

- 1) działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko niemu,
- 2) długotrwałość i uporczywość nękania lub zastraszania pracownika,
- 3) występująca u pracownika zaniżona ocena przydatności zawodowej,
- 4) cel sprawcy, jakim jest poniżenie lub ośmieszenie pracownika, odizolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników”.

Według artykułu 94³ kodeksu pracy pracodawca jest obowiązany przeciwdziałać mobbingowi.

Pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia, może dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę. Pracownik, który wskutek mobbingu rozwiązał umowę o pracę, ma prawo dochodzić od pracodawcy odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalane na podstawie odrębnych przepisów.

W tłumaczeniu tego przepisu na język angielski spotykamy pojęcie „workplace bullying”, co sugerowałoby, że polski „mobbing” jest tożsamy z „bullyingiem”, ale w miejscu pracy, co wyróżniamy dodając słowo „workplace”. Słowo „bullying” znaczy tyranizowanie, znęcanie się; powtarzalne zachowania o charakterze agresywnym jednego lub grupy sprawców wobec ofiary (pl.wiktionary.org/wiki/bullying). Wyraz ten stał się popularny u nas dzięki środkom masowego przekazu posługującym się językiem angielskim, a to wskutek takowych postaw głównie wśród dzieci i nastolatków, ale, jak widać, postępowanie takie przekłada się na środowiska ludzi dorosłych i to nawet w miejscach pracy.

Dodajmy, że nasz kodeks karny i kodeks wykroczeń przewiduje także pewne sposoby dokuczania innej osobie, o czym poniżej.

Jan Kluza, Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny 2019, Nr 1

„Przestępstwo stalkingu zostało określone w art. 190a Kodeksu karnego, zgodnie z którym karze pozbawienia wolności do lat 3 podlega ten, kto przez uporczywe nękanie innej osoby lub osoby jej najbliższej wzbudza u niej uzasadnione okolicznościami poczucie zagrożenia lub istotnie narusza jej prywatność. Co ważne, przestępstwo to zostało dodane do Kodeksu karnego na mocy nowelizacji z 2011 r. Tymczasem w Kodeksie wykroczeń [KW], już od momentu jego uchwalenia, tzn. 1971 r., funkcjonuje wykroczenie stypizowane w art. 107 KW potocznie określane dokuczaniem, zgodnie z którym, kto w celu dokuczania innej osobie złośliwie wprowadza ją w błąd lub w inny sposób złośliwie niepokoi, podlega karze ograniczenia wolności, grzywny do 1500 złotych albo karze nagany. ... Już na pierwszy rzut oka pomiędzy znamionami obu tych czynów zabronionych zachodzi istotne podobieństwo. Jednocześnie jednak należy dodać, że możliwy zbieg w tym zakresie może także wystąpić w stosunku do innych czynów zabronionych w Kodeksie karnym, cechujących się uporczywością działania i niepokojeniem pokrzywdzonego, takimi jak kierowanie gróźb karalnych czy znęcanie się”.

Mobbing i bullying na uczelni.

W poszukiwaniu informacji o tych formach przemocy w środowisku akademickim zajrzeliśmy na strony uczelni zagranicznych.

Z publikowanych tam danych wynika, że pracownicy akademicy prawie dwukrotnie częściej, w stosunku do innych grup zawodowych, zgłaszają, że są ofiarami mobbingu stosowanego przez trzech lub większą liczbę mobberów.

Zachowania mobbingowe są podobne do tych, które można zaobserwować w przypadku bullyingu, ale zwykle mają większą skalę ze względu na większą liczbę i silną pozycję prześladowców. Problem z mobbingiem polega również na tym, że im dłużej ma on miejsce

wobec danej osoby, tym większa liczba współpracowników do niego dołącza. Oznacza to, że coraz trudniej jest pozostać obojętnym obserwatorem, ponieważ nasila się zastraszanie wobec osób, które nie chcą angażować się w konflikt.

Ważne informacje o mobbingu i bullyingu udostępnia [Uniwersytet Harvarda](http://www.harvard.edu). Znajdziemy tu przydatny i uniwersalny poradnik dla pracowników.

Poniżej zamieszczamy tłumaczenie na język polski.

Objawy bullyingu w pracy:

Bullying w pracy jest to powtarzające się, szkodzące zdrowiu, złe traktowanie osoby przez jednego lub więcej sprawców, które przybiera formę:

- obrażania słownego;
- gróźb, zastraszania lub poniżania;
- sabotażu, który uniemożliwia wykonanie pracy.

Niekiedy bullying odbywa się za zamkniętymi drzwiami, ale niejednokrotnie ma miejsce na spotkaniach lub w obecności innych współpracowników. Bullying może być zarówno werbalny, jak i niewerbalny. Prześladowcy dominują, dążą do kontroli, grożą, że zniszczą wybraną osobę. Znęcanie się może być bardzo niszczące dla atakowanego, w indywidualnych przypadkach może powodować poważne problemy zdrowotne (stres, zaostrzenie choroby autoimmunologicznej, obniżenie poczucia własnej wartości, depresję). Prześladowcami są zarówno mężczyźni jak i kobiety, którzy jako cele wybierają zarówno silnych, jak i słabych członków swojego zespołu. Jeden prześladowca zwykle atakuje jedną osobę jako cel.

Stosujący bullying może:

- Regularnie i często wyrażać złość lub irytację.
- Zastraszać i grozić (słownie lub fizycznie).
- Być systematycznie wrogi i niegrzeczny.
- Podnosić głos, trzaskać drzwiami, wyrwać dokumenty celowi.
- Poprosić o pomysły i opinie, a następnie ukarać cel za wypowiedanie się.
- Publicznie lub prywatnie dyskredytować inteligencję, kreatywność celu, oraz jego wiedzę, doświadczenie i umiejętności.
- Wyśmiewać lub traktować cel z dystansem.
- Przekazywać informację tak, aby nie zostać zrozumianym.
- Wykluczyć cel ze źródeł informacji.
- Zabronić celowi rozmawiać z innymi pracownikami.
- Podawać zbyt mało informacji, wymagając od celu wielokrotnego prośenia o więcej.
- Dając celowi tyle pracy, aby nie można było tego zrobić w wyznaczonym terminie.

• Dając zadania w ostatniej chwili, a następnie narzekając, że nie zostaną ukończone na czas.

• Ignorując stwierdzenia, że cel jest przeciążony pracą i sugerując, że cel nie pracuje wystarczająco dobrze.

• Pokazywać preferencyjne traktowanie i życzliwość dla innych, z wykluczeniem celu.

• Upubliczniać nieodpowiednie komentarze na temat życia osobistego celu.

• Udostępniać nieodpowiednie szczegółowe informacje osobiste.

Doświadczenie osoby będącej celem ataku szefa:

- Boję się wejść do biura szefa sam - staram się unikać kontaktu z nim.
- Zawsze jestem jak na szpilkach – nie wiem, czym ją prowokuję.
- Nie czuję się bezpiecznie wyrażając swoją opinię.
- Zawsze coś jest nie tak - nie mogę zadowolić mojego szefa.
- Mój szef wchodzi do mojego miejsca pracy i obraża mnie - czuję się bezbronna.
- Nie mogę się skoncentrować, co wpływa to na wyniki mojej pracy - obawiam się, że zostaną zwolniony.
- Zaczynam sam kwestionować moją zdolność do dobrego wykonywania pracy
- Jestem wyśmiewany, gdy proszę szefa o więcej informacji na temat zadania - zachowuje się tak, aby pokazać mi, że jestem głupi.
- Jestem odizolowany - nie śmiem z nikim o tym rozmawiać.
- Jeśli pójdę do działu kadr, powiedzą mojemu szefowi - mój szef będzie się mścił.
- Dział kadr wie, że to się dzieje i nie zrobił nic, aby to powstrzymać.
- Moi współpracownicy / koledzy wiedzą, jak jestem traktowany i nic nie robią.
- Boję się mojego przełożonego - kiedy on atakuje mnie nie mogę mówić.
- Tracę pewność siebie i poczucie własnej wartości.
- Jestem tak zły, że boję się, że mogę stracić kontrolę i zrobić coś pochopnego.
- Mam problemy ze snem, migrenę, choruję przed pójściem do pracy.
- Teraz biorę leki (lub zwiększone dawki) na depresję.
- Mam ataki lękowe, które wymagają nieobecności w pracy i badań lekarskich.
- Nie mogę przestać myśleć i rozmawiać o tym z moją rodziną - są zmęczeni słuchaniem mnie, narzekam i chcę zrezygnować ze swojej pracy.
- Powiedziałem znajomym i oni zastanawiają się, czy ta sytuacja wynika z mojej winy.

PRZECZYTAJ. DOWIEDZ SIĘ WIĘCEJ.

REAGUJ!

MOBBING, A MOŻE BULLYING?

Doradzanie prześladowanemu celowi:

- Stawiaj i wymagaj granic tonu, treści spotkań, przestrzeni osobistej.
- Opracuj bardziej skuteczne strategie kompensowania zachowań prześladowcy, kontroluj interakcje, planuj i używaj komunikacji strategicznej.
- Prowadź zapisy dat i rodzajów zachowań.
- Dowiedz się więcej na ten temat przemocy, poznaj zachowania np. czytaj o znęcaniu się.
- Zaktualizuj swoje CV i bądź świadomy tego, co jest dostępne na rynku pracy – posiadanie innych opcji czyni cię mniej podatnym na prześladowanie.
- Masz prawo wyjść ze spotkania, gdy ktoś krzyczy na ciebie i zachowuje się agresywnie.

Określ granice:

- Kiedy podnosisz swój głos, przerażasz mnie i trudno mi odpowiedzieć.
- Nie pozwalam nikomu rozmawiać ze mną w ten sposób - w domu lub w pracy.
- Wolę pracować w koleżeńskiej atmosferze.
- To jest niedopuszczalne zachowanie w pracy
- Chcę usłyszeć co masz do powiedzenia, ale nie zamierzam kontynuować tej rozmowy, dopóki nie porozmawiamy spokojnie.
- To, co właśnie zrobiłeś, jest dla mnie nie do przyjęcia w miejscu pracy.
- Chciałbym wrócić do pracy, o której dyskutowaliśmy.
- Nie chcę rozmawiać o moim życiu osobistym
- Nie czuję się komfortowo rozmawiając o sprawach osobistych.
- Mamy odmienne doświadczenia.
- Przepraszam, muszę się napić wody.
- Zacząłem notować to, co mówisz.

Czy któreś z powyższych zachowań są ci znane?

Pamiętaj! Problem mobbingu nie jest tylko twoim problemem.

Zachowania mobbera dotyczą też innych w twojej pracy, nawet jeśli się do tego otwarcie nie przyznają. Nie bój się rozmowy ze współpracownikami o zachowaniu mobbera.

Szukaj wyjścia z tej sytuacji. Zwróć się do związków zawodowych z prośbą o pomoc – one są zobowiązane do zachowania dyskrecji. Zgłoś się do doświadczonego i bezstronnego psychologa spoza miejsca twojej pracy, np. w wojewódzkim Ośrodku Interwencji Kryzysowej.

Nabierz przekonania, że to sprawca ma problem, a nie ty!

Małgorzata Kaczyńska

Aniela Białowolska-Tejchman

© KSN NSZZ Solidarność 2019