

A blurred background image of a business meeting. Several people in professional attire (suits, blouses) are visible. One person in the center is holding a smartphone, and another on the right is holding a white coffee cup. In the foreground, a tablet displays a circular chart. The overall scene suggests a professional office environment.

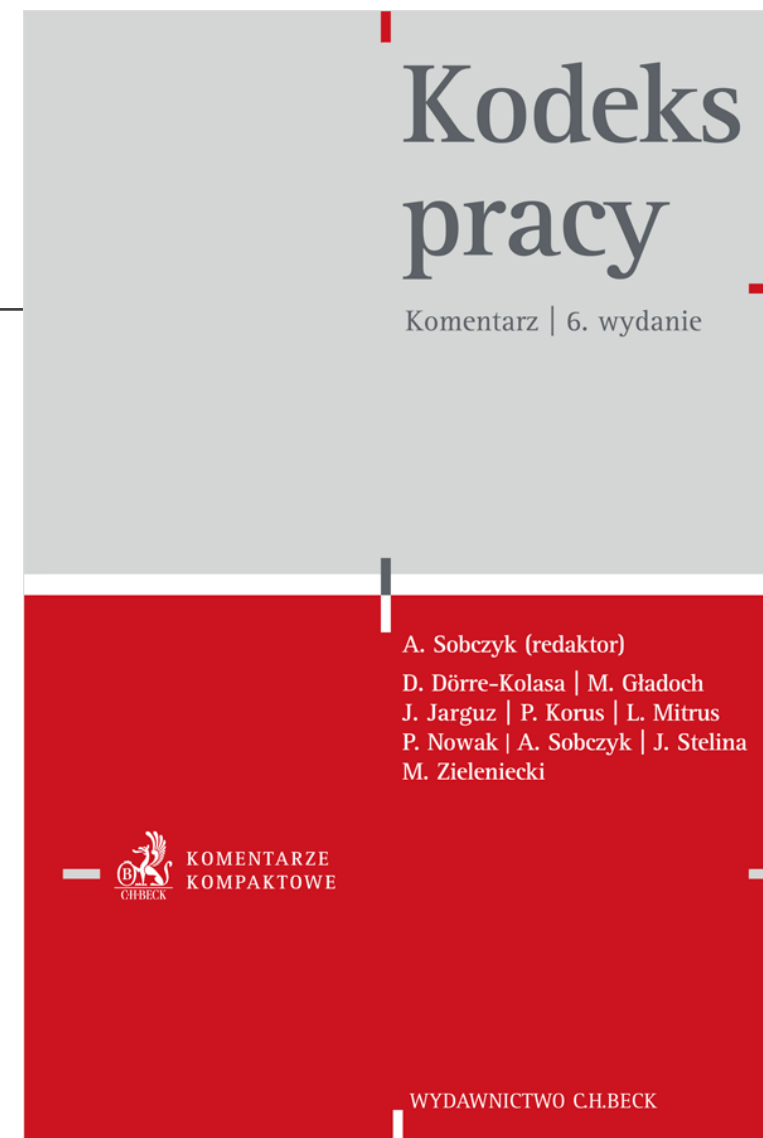
Mobbing w miejscu pracy

charakterystyka, konsekwencje, reagowanie

Wersja od: 26 kwietnia 2023 r. KODEKS PRACY – art. 94.3

§ 2.

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.



Przesłanki mobbingu

Mają miejsce działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciw pracownikowi

Działania lub zachowania polegają na nękanii, zastraszaniu pracownika.

Działania lub zachowania są uporczywe i długotrwałe

Działania lub zachowania wywołują u pracownika zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodują lub mają na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu pracowników.

Rodzaje mobbingu

PIONOWY (ukośny)

W relacji pracodawca-pracownik, oparty o różne poziomy hierarchii zatrudnienia. Mobber wykorzystuje siłę swojej pozycji i możliwości z tym związane.

POZIOMY (prosty)

Występuje między pracownikami na tym samym poziomie hierarchii.

BEZPOŚREDNI

Forma klasyczna – osobiste uwagi, przytyki, wyśmiewanie, groźby.

NIEBEZPOŚREDNI

Forma działania przez otoczenie, bez kontaktu z ofiarą, rozsiewanie plotek, zniestrzawianie, donosicielsko, stopniowy wzrost niechęci reszty pracowników.



Fazy mobbingu (wg Heinza Leymanna)



1. Faza konfliktu

Zaczyna się od sporu. Konflikt nie jest jeszcze mobbingiem, ale może stać się jego początkiem przy braku efektywnego rozwiązania. Pierwsze oznaki to niechęć do rozmowy, złośliwe uwagi, celowa dezinformacji, bezpodstawne wytykanie błędów czy pomijanie osoby w integracji reszty zespołu. Ofiara przemocy nie jest w stanie dokonać racjonalnej oceny sytuacji. Jest zdezorientowana i pracuje w ciągłym napięciu.

2. Faza mobbingu właściwego

Systematyczne działania przeciwko ofierze: izolacja, ośmieszanie, obmawianie lub eliminujące pracownika z zespołu. Osoba mobbingowana zaczyna odczuwać stres, strach przed pójściem do pracy, pogorszenie stanu zdrowia (ból głowy, brzucha, podwyższone ciśnienie, brak koncentracji, bezsenność). Pojawiają się stany lękowe i depresyjne.

Fazy mobbingu (wg Heinza Leymanna)



3. Faza stygmatyzacji

Ofiara zaczyna być postrzegana jako "problem", a nie ofiara nieetycznych działań. Jest jej przydzielona rola „kozła ofiarnego”. Mobber prowokuje innych do ataków, ukazując nieprawdziwe oblicze ofiary (np. jako kłamcy).

4. Faza interwencji instytucjonalnej

Próby "rozwiązania problemu" często kończą się degradacją, przeniesieniem lub zwolnieniem ofiary, a nie sprawcy.

5. Faza wykluczenia

Rezygnacja, wypalenie, zwolnienie z pracy, skutki psychiczne. Ofiara w tej fazie najczęściej nie jest już w stanie sprostać swoim obowiązkom służbowym. Najczęściej kończy się to odejściem pracownika z pracy (dobrowolnie lub przez zwolnienie). U ofiary mogą wystąpić długotrwałe skutki psychiczne: depresja, stany lękowe, PTSD, utrata zaufania do ludzi i instytucji.

TYPOLOGIA MOBBERÓW

```
graph TD; A[TYPOLOGIA MOBBERÓW] --> B[CHRONICZNY]; A --> C[PRZYPADKOWY]; A --> D[OPORTUNISTA];
```

CHRONICZNY

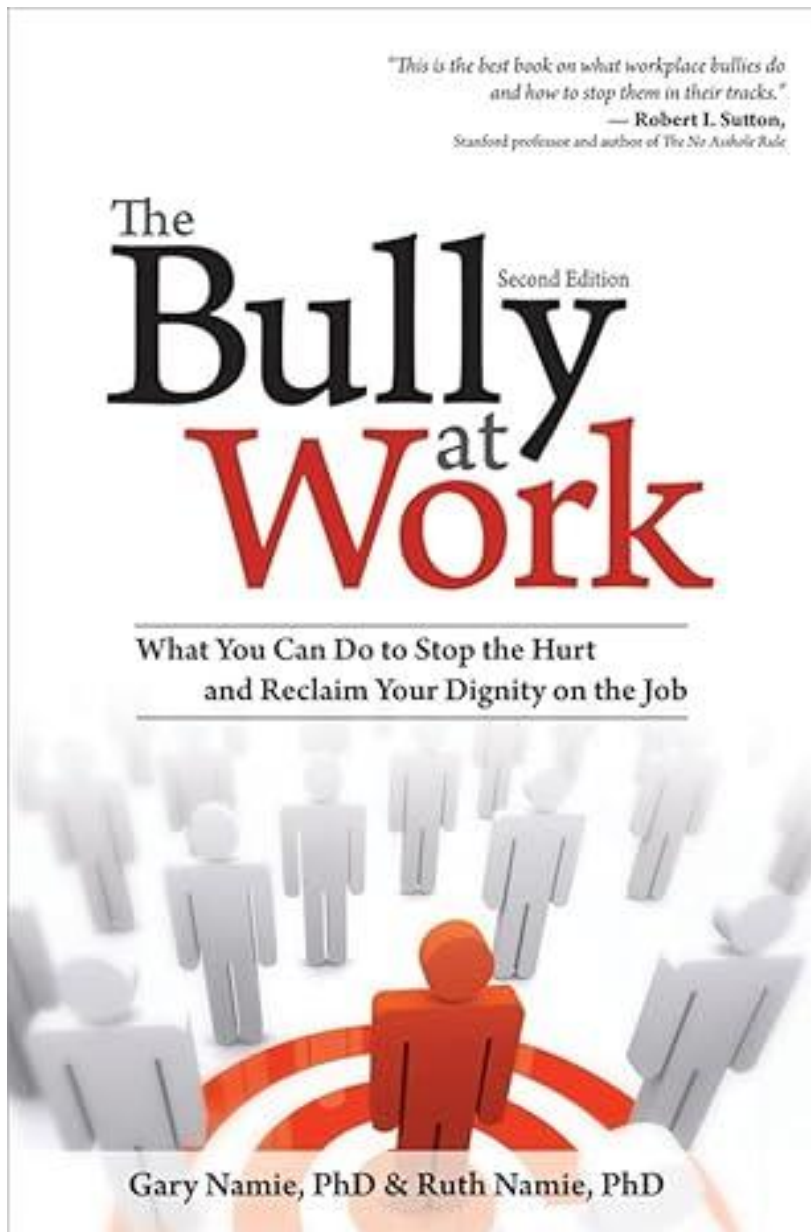
To typ, któremu prześladowanie ofiary sprawia autentyczną satysfakcję. U podstaw jego zachowania leżą najczęściej zaburzenia osobowości

PRZYPADKOWY

Sprawia wrażenie nieświadomego skutków swoich działań. Sprawy pracownicze prowadzi z wdziękiem słońca w składzie porcelany. Na stwierdzenie, że ludzie czują się poniżani jego postępowaniem, reaguje zdziwieniem.

OPORTUNISTA

Typ najczęściej spotykany. W dążeniu do rozwoju własnej kariery nie cofnie się przed żadnym zachowaniem. Jeżeli dojdzie do wniosku, iż szykanowanie pracownika ułatwi mu awans, można być pewnym, że podejmie tego typu działania. Atakuje, gdy wyczuwa słabość swej ofiary; najlepszą obroną przed jego działaniami są wysokie kompetencje i silna osobowość.



Klasyfikacja mobberów

Gary i Ruth Namie

pionierzy Kampanii Przeciwko Mobbingowi w Miejscu Pracy,
w książce „Bully at work” („Oprawca w pracy”)
wyróżniają cztery główne typy prześladowców.

1. Doktor Jekyll i mister Hyde



przybiera maskę człowieka profesjonalnego i życzliwego,

miła powierzchowność i sympatyczny sposób bycia powodują, że pracownicy chętnie mu się zwierniają,

zdobyte w ten sposób informacje wykorzystuje w niecnym celu.

Oto charakterystyczne cechy jego zachowania:

- *zatajanie istotnych informacji, uniemożliwiając wykonanie zadania;*
- *oczekuje, że inni będą dostarczać informacji pogłębiających upatrzoną przezeń ofiarę;*
- *posługuje się przemilczeniami, półprawdami, a w braku takich możliwości – fałszywymi danymi, aby zastraszyć osoby nie chcące z nim współpracować;*
- *przypisuje sobie sukcesy prześladowanego pracownika, równocześnie ze współczuciem rozprawiając o jego porażkach;*

2. Wieczny kłamca



Podstawą jego działania jest kwestionowanie wszystkich dokonań podwładnego.

Nieustannie doszukuje się błędów w postępowaniu innych, natomiast swoją działalność uważa za perfekcyjną.

Inne typowe cechy jego zachowania to:

manifestacyjne okazywanie braku szacunku, ostentacyjne ignorowanie podwładnego, przybieranie niedbałych póz w trakcie rozmowy, obraźliwe gesty i słowa;

nieprzyjemna mimika z równoczesnym unikaniem kontaktu wzrokowego;

napastliwy sposób prowadzenia rozmowy („krzyżowy ogień pytań”); ostentacyjne lekceważenie wypowiedzi pracownika

3. Dyktator



Nieustannie demonstruje ogrom swojej władzy, dążąc do całkowitego ubezwłasnowolnienia wybranej ofiary.

Cechy jego zachowania to:

ignorowanie obowiązujących w firmie reguł, podkreślanie, że on jest tu „panem i władcą”;

dążenie do odizolowania prześladowanego pracownika od innych, przechwytywanie przeznaczonych dlań dokumentów, kontrolowanie poczty itp.;

próby doprowadzenia do sytuacji, w której zyska kontrolę nad każdym zachowaniem i wypowiedzią ofiary swych działań.

4. Krzykliwa Mimi



Ten prześladowca zachowuje się w sposób wyjątkowo hałaśliwy.

Jest impulsywny i wybuchowy.

Wprowadza atmosferę nieustannej nerwowości i zastraszenia.

W każdej chwili można się spodziewać wybuchu jego złości.

To nie jest mobbing!!



Jak reagować...

- 1) Zbierz odpowiednie dowody potwierdzające zaistnienie mobbingu. W przypadku mobbingu to Ty musisz udowodnić, że mobbing rzeczywiście zaistniał.
- 2) Zapisuj wszystkie incydenty, włączając daty, godziny, miejsca, opis zdarzeń i osoby zaangażowane. Zachowuj e-maile, wiadomości, notatki i inne materiały, które mogą potwierdzać mobbing.
- 3) Zgłoś sprawę do pracodawcy. Pracodawca ma obowiązek podjąć odpowiednie działania, aby zapobiec mobbingowi i ustalić, czy mobbing rzeczywiście wystąpił.
- 4) Używaj argumentów, a nie emocji. Ustal wyraźne granice z mobberem, komunikując, że jego zachowanie jest nieakceptowalne.
- 5) Zwróć uwagę na swój stan zdrowia psychicznego i fizycznego, który może ulec pogorszeniu w wyniku mobbingu.





AKADEMIA
NAUK STOSOWANYCH
w ELBLĄGU

W akademii Nauk Stosowanych w
Elblągu nie ma miejsca na mobbing.

Wszelkie próby podejmowania
zachowań mobbingowych będą
skutecznie zwalczane.

Sięgnij po więcej
informacji

Źródła:

1. Kodeks Pracy <https://lexlege.pl/kp/art-94-3/>
2. Jak rozpoznać mobbing? Rodzaje, fazy i taktyki mobbingu, <https://bogatyzwyboru.pl/jak-rozpoznać-mobbing/>
3. Leymann H., Mobbing and Psychological Terror at Workplaces, Violence and Victims, Vol. 5, No. 2, 1990. s.121-122
4. Mobbing (w pracy). Przykłady, definicja. <https://interviewme.pl/blog/mobbing-w-pracy>
5. Mobbing w pracy. <https://terrorwpracy.blogspot.com/2011/11/typologia-sprawcow.html>
6. Rosa A., SN: krytyczna ocena pracy to nie mobbing. <https://www.prawo.pl/kadry/sn-krytyczna-ocena-pracy-to-nie-mobbing,266367.html>
7. https://kadry.infor.pl/kadry/indywidualne_prawo_pracy/mobbing/764823,Jakie-zachowania-nie-stanowia-mobbingu.html