DZIAŁAJ – NIE IGNORUJ

Im dłużej trwasz w sytuacji mobbingu bez reakcji, tym gorzej wpływa to na Twoje zdrowie i pozycję prawną.

Warto podjąć działania jak najszybciej, ale spokojnie i z planem.

Nie obwiniaj się – **mobbing to wina sprawcy, nie ofiary.**

Zgłoś sprawę do: Inspekcji Pracy, Sądu Pracy, Rzecznika Praw Obywatelskich.

Projekt „STOP MOBBINGOWI – żeby praca nie stała się koszmarem"
dofinansowany ze środków Fundacji „Fundusz Grantowy dla Płocka"

Cel główny: ochrona praw pracowniczych oraz promowanie bezpiecznego środowiska pracy w szczególności w zakresie zjawiska mobbigu w miejscu pracy.

Program szkolenia przewiduje realizację następujących zagadnień:
1) Istota mobbingu. Osobowościowe uwarunkowania mobbingu. Przepisy prawne dotyczące mobbingu.
2) Mobbing – kiedy jest, a kiedy go nie ma? Różnice między dyskryminacją, a mobbigiem.
3) Analiza przypadków mobbingowych. Konsekwencje mobbingu.
4) Metody reagowania i przeciwdziałania mobbingowi.
5) Konsultacje indywidualne z biegłym sądowym ds. mobbingu i dyskryminacji.

Projekt skierowany do dwóch grup odbiorców:
1) pracownicy i pracodawcy ze wszystkich sektorów działalności gospodarczej/sektora publicznego/organizacji pozarządowych mieszkający na terenie miasta Płocka (10 grup po 10 osób);
2) osoby indywidualne mieszkające na terenie miasta Płocka (10 grup po 10 osób).

Realizator: Fundacja na Rzecz Bezpieczeństwa „Feniks"

Osoba prowadząca szkolenia:
dr Iwona Szczęsna – biegły sądowy ds. rozpoznawania i przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji (nr decyzji Prezesa Sądu Okręgowego OA.430.126.2024)

STOP MOBBINGOWI

żeby praca nie stała się koszmarem



CZYM JEST MOBBING?

Mobbing oznacza działanie lub zachowanie 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 (Kodeks Pracy art. 94^3 §2).

CO MOBBINGIEM NIE JEST?

- jednorazowy akt poniżenia, ośmieszenia, zlekceważenia pracownika– niezależnie od tego, jak niewłaściwe jest traktowanie pracowników/współpracowników;
- uzasadniona krytyka– zwracanie uwagi pracownikowi, wskazywanie błędów, sugerowanie poprawy w sytuacjach niewywiązywania się z obowiązków, bądź wywiązywania się w sposób nierzetelny oraz dający efekty niskiej jakości, to zachowania jak najbardziej słuszne i leżące w kompetencjach kadry kierowniczej;
- konflikt – sytuacje, w której ludzie się nie lubią, wzajemnie się konfliktują (konflikt od mobbingu różni się tym, że w sytuacji konfliktowej obie strony teoretycznie dążą do jej rozwiązania, w mobbingu nie ma o tym mowy.);
- warunki pracy niespełniające wymogów BHP – złe warunki pracy można uznać za mobbing jedynie wówczas, gdy są one wymierzone wobec jednej osoby, która doświadcza również szykan w innej postaci;
- poczucie dyskomfortu w pracy– niezadowolenie z przydzielanych obowiązków, niechęć do realizacji wyznaczonych zadań, znudzenie pracą, niespełnianie się w pracy, brak poczucia satysfakcji.

PODSTAWOWE RÓŻNICE MIĘDZY MOBBINGIEM A DYSKRYMINACJĄ

MOBBING	DYSKRYMINACJA
Brak ochrony przed mobbingiem na etapie rekrutacji	Ochrona przed dyskryminacją ma miejsce także na etapie rekrutacji
Mobbing musi być działaniem długotrwałym i uporczywym	Dyskryminacja może być zachowaniem jednorazowym
Mobbing nie odnosi się do cechy prawnie chronionej	W przypadku dyskryminacji konieczny związek gorszego traktowania z cechą prawnie chronioną (np. płeć, niepełnosprawność etc.)
Przy mobbingu osoba, która stawia zarzut musi udowodnić, że była mobbingowana	W przypadku dyskryminacji, to pracodawca udowadnia, że nie doszło do nierównego traktowania lub różnicują uprawnienia pracownicze stosował inne obiektywne kryteria (przeniesiony ciężar dowodu)
Mobbing cechuje celowość działań lub zachowań sprawców	Przy dyskryminacji motywacja nie ma znaczenia

ROSZCZENIA PRACOWNIKA W ZWIĄZKU Z MOBBINGIEM

- art. 94^3 § 3 – pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia, może dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę.
- art. 94^3§ 4 – pracownik, który 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.

Pracodawca jest obowiązany przeciwdziałać mobbingowi (Kodeks pracy art. 94^3 § 1)

Przykładowe działania pracodawcy wypełniającego zobowiązanie przeciwdziałania mobbingowi:

- zapewnienie pracownikom szkoleń i warsztatów z zakresu mobbingu (informowanie o istocie mobbingu, jego konsekwencjach),
- ustalenie procedur wewnętrznych obowiązujących u pracodawcy umożliwiających ustalenie mobbingu oraz wyciągnięcie z tego konsekwencji,
- badanie nastrojów społecznych w miejscu pracy (diagnoza sytuacji w zakładzie pracy),
- rozwijanie kompetencji i procedur rozwiązywania konfliktów wewnętrznych,
- działania informacyjne i doradcze,
- odpowiednia struktura organizacyjna oraz styl zarządzania pracownikami.

KONSEKWENCJE MOBBINGU…

DLA OFIARY MOBBINGU	DLA ORGANIZACJI	DLA SPOŁECZEŃSTWA
Problemy psychiczne: Stres, lęk, depresja, obniżenie samooceny, problemy z koncentracją, zaburzenia nastroju. **Problemy fizyczne:** Bóle głowy, problemy ze snem, zmęczenie, choroby skóry, zaburzenia hormonalne, zaburzenia metabolizmu, bóle żołądka. **Problemy w pracy:** Obniżenie wydajności, unikanie kontaktu z innymi pracownikami, utrata zaufania do współpracowników, trudności w nawiązywaniu relacji, strach przed kolejnymi atakami. **Problemy w życiu osobistym:** Trudności w relacjach z rodziną i przyjaciółmi, izolacja społeczna, utrata zaufania do innych. **Rozstrój zdrowia:** Mobbing może prowadzić do poważnych problemów zdrowotnych, a w skrajnych przypadkach do konieczności rozwiązania umowy o pracę.	**Spadek efektywności:** Pracownicy poddani mobbingowi tracą motywację i produktywność, co negatywnie wpływa na wyniki firmy. **Wzrost absencji chorobowej:** Stres i problemy zdrowotne związane z mobbingiem prowadzą do częstszych zwolnień lekarskich. **Rotacja pracowników:** Odejście z pracy osób mobbingowanych i innych pracowników, którzy nie chcą pracować w toksycznej atmosferze. **Utrata reputacji:** Negatywne opinie o firmie mogą odstraszać klientów i partnerów biznesowych. **Strata finansowa:** Konieczność wypłacania odszkodowań, koszty związane z rekrutacją i szkoleniami nowych pracowników. **Zniszczenie atmosfery w zespole:** Mobbing tworzy atmosferę nieufności, strachu i wzajemnej podejrzliwości.	**Zmniejszenie zaufania do instytucji i pracodawców:** Mobbing w miejscu pracy może podważać zaufanie do systemu, w którym funkcjonują pracownicy. **Wykluczenie społeczne ofiar:** Ofiary mobbingu mogą unikać kontaktów społecznych i czuć się osamotnione.