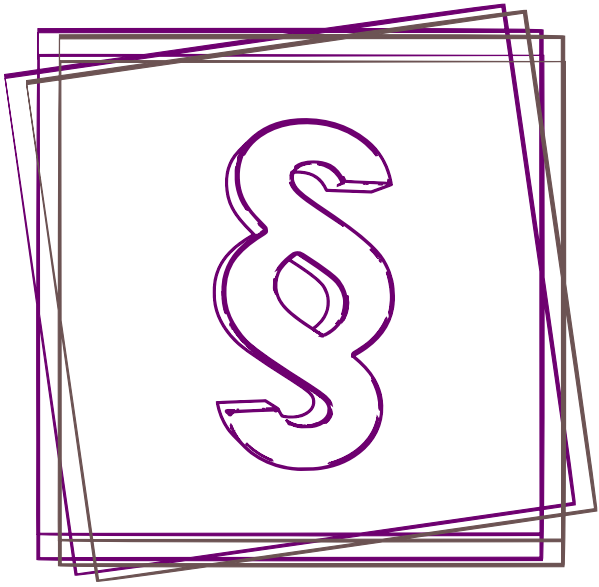
DYSKRIMINACJA I MOBBING W PRACY

Krótki poradnik dla osób korzystających ze wsparcia punktów poradnictwa prawnego i obywatelskiego



Dane aktualne na dzień 28.02.2025 r.

NIEZBĘDNIK PRAWNY

NIEODPŁATNE USŁUGI
-POMOC PRAWNA
-PORADY OBYWATELSKIE
-MEDIACJA

Ministerstwo Sprawiedliwości

Zadanie publiczne finansowane ze środków budżetu państwa otrzymanych z Miasta Rybnika w 2025 roku

Spis treści

Spis treści 2

1. Wstęp 3

2. Co to takiego ten mobbing i czym się charakteryzuje? 3

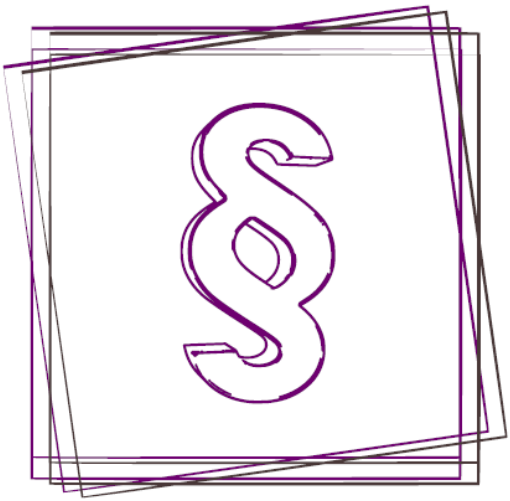
3. Jakie są etapy mobbingu? 5

4. Jakie zachowania najczęściej stosowane są przez osoby mobbingujące? 7

5. Co możesz zrobić dla siebie jako osoby doświadczonej działaniem noszącym znamiona mobbingu? 9

6. Konsekwencje prawne mobbingu 12

Stowarzyszenie Na rzecz Poradnictwa Obywatelskiego DOGMA - informacje 15



1. Wstęp

W naszej codziennej pracy możesz doświadczać wielu niepożądanych zjawisk np. stereotypizacji, stronniczości, aktów związanych z nierównym traktowaniem, nękaniem, przemocą psychiczną, które są nie tylko prawnie zabronione oraz wysoce szkodliwe dla zdrowia, ale również negatywnie wpływają na efektywność działalności danego miejsca zatrudnienia i obciążają proces budowania sprawiedliwych, bezpiecznych miejsc pracy.

Zastanawiasz się, czy zasygnalizować doznanie krzywdy wobec możliwości niesłusznego pomówienia w zespole?

Masz dylemat w jaki sposób reagować, bo nie wiesz, czy Twój pracodawca wdrożył system prewencji umożliwiający dokonanie zgłoszenia?

Pojawia się lęk przed stygmatem bycia osobą problematyczną, konfliktową, skierowaniem wobec Ciebie działań odwetowych?

W tym poradniku przedstawiamy kilka rad, które mogą Ci pomóc.

2. Co to takiego ten mobbing i czym się charakteryzuje?

Z prawem stanowionym dotyczącym mobbingu mamy do czynienia od 2004 r. Definicja mobbingu znajduje się w Kodeksie pracy jako działanie lub zachowanie dotyczące pracownika albo skierowane przeciwko pracownikowi. **Polega ono na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu pracownika, wywołującym u niego zaniżoną ocenę**

przydatności zawodowej, powodującym lub mającym na celu poniżenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu pracowników (art. 94 §2).

Znana jest także definicja Międzynarodowej Organizacji Pracy, w której **mobbing rozumiany jest jako obraźliwe i mściwe zachowanie, wyrażające się poprzez okrutne, złośliwe lub upokarzające usiłowania zaszkodzenia jednostce lub grupie pracowników, którzy stają się przedmiotem psychicznego dręczenia.**

Mobbing nie jest wynikiem posiadania wyłączne władzy przez sprawcę/sprawczynię przemocy i skoncentrowania się jak w przypadku dyskryminacji na obiektywnych przesłankach związanych z cechami tożsamości potencjalnej ofiary typu wiek, płeć, orientacja seksualna, niepełnosprawność, rasa itp. Mobber/mobberka najczęściej wykorzystuje posiadaną władzę formalną (wyższe rangą stanowisko) lub władze nieformalną (np. cieszy się uznaniem w zespole pracowniczym), ale przede wszystkim wybiera ofiarę ze względu na SUBIEKTYWNE PRZESŁANKI, ponieważ coś mu się w niej nie podoba, czymś się naraziła, albo czymś się wyróżnia, jest lepsza, więc staje się dla osoby mobbingującej zagrożeniem.

Na wybór ofiary wpływają więc subiektywne kryteria. Mobbing charakteryzuje zatem ZACIEKŁOŚĆ i MŚCIWOŚĆ w determinacji odniesienia pseudo sukcesu przez mobbera/mobberkę w zaplanowanym CELOWYM PROCESIE ukierunkowanym na upokorzenie, ośmieszenie, izolowanie bądź wyeliminowanie danej osoby z zespołu.

Ponadto, cechą wyróżniającą mobbing jest UPORCZYWOŚĆ i DŁUGOTRWAŁOŚĆ negatywnego zachowania względem osoby

krzywdzonej, z zastrzeżeniem, że o spełnieniu kryterium uporczywości decyduje stale powtarzane i nieuchronne w skutkach działanie, zaś długotrwałość musi być rozpatrywana w sposób zindywidualizowany i uwzględniać okoliczności konkretnego przypadku. Nie jest zatem możliwe sztywne wskazanie minimalnego okresu niezbędnego do zaistnienia mobbingu. Istotne znaczenie dla oceny długotrwałości ma nasilenie i stopień intensywności nękania lub zastraszania pracownika/cy.

Mobbing jako działanie mściwe i celowe może W SKUTKU doprowadzić człowieka na skraj przepaści psychicznej. Jak wynika z badania UCE Research i platformy ePsycholodzy.pl, ponad 40% Polek i Polaków, skarży się na mobbing w pracy (41,4% w 2023 r., 40% w 2022 r.). Mobbing jest także DZIAŁANIEM ETAPOWYM, procesowym. Sprytnie przemyślany przez osobę stosującą niszczycielską strategię zaczyna się niewinnie, najczęściej od konfliktu. Na etapie rozwoju trudnej sytuacji jest świadomie niezauważalny przez otoczenie pracownicze, które zastraszone nie chce narazić się oprawcy/oprawczyni, bo obawia się utraty pozycji zawodowej czy nawet pracy.

3. Jakie są etapy mobbingu?

- **Faza I**

Przygotowawcza, która bazuje najczęściej na nierozwiązanym konflikcie, Pracownik/ca jest przekonany/a o możliwości opanowania go, stara się, próbuje działać racjonalnie, starając się uzyskać ugodę. Racjonalizuje i tłumaczy jako zasadne działania osoby stosującej mobbing.

- **Faza II**

Stresu i walki ofiary, w której osoba krzywdzona na skutek eskalacji sytuacji konfliktowej, doznaje poczucia zwątpienia w osiągnięcia porozumienia, pojawiają się napięcia, zaburzenia koncentracji – popełnia uchybienia, które są wyolbrzymiane i wypominane jako błędy zachęcające do szykanowania i wtórowania działaniom nękania przez pozostałe osoby z zespołu.

- **Faza III**

Faza nasilenia agresji wobec osoby mobbingowanej, w której mobber/mobberka stosuje taktykę izolacji od pozostałego zespołu poprzez utrwalenie i przyzwolenie działań mobbigowych na osobę mającą już etykietę nadwrażliwej, konfliktowej, niekompetentnej i niewywiązującej się z zadań, niegodnej zaufania i zagrażającej firmie.

- **Faza IV**

Faza fizycznej, psychicznej degradacji osoby mobbingowanej (uszczerbek na zdrowiu). Skrajne wyczerpanie może przejawiać się w trudnościach osobistych, konfliktach rodzinno-prywatnych, stanach depresyjnych, myślach samobójczych.

Uważaj!

Osoby mobbingujące działają w tzw. „białych rękawiczkach”, stosują techniki manipulacji co wpływa na brak determinacji w zastosowaniu działań obronnych.

Powoduje to notoryczne interpretowanie przez ofiary niepojących zachowań jako incydentalnych lub zasadnych, na które zasłużyli, a które wkrótce najpewniej się zakończą. Mobbing to manipulacyjny proces, przebiega etapami i nie daje ofierze żadnych szans, aby mogła wydostać się z błędnego koła szykan i prześladowań.

.

4. Jakie zachowania najczęściej stosowane są przez osoby mobbingujące?

Leymann w 1996 r. przedstawił listę zachowań mobbingowych. Pogrupował on sposoby stosowane przez osoby mobbingujące w pięć kategorii:

1. Działania **utrudniające proces komunikowania**, przykładowo:
    - ograniczenie / utrudnianie możliwości wypowiadania się;
    - ciągłe przerywanie wypowiedzi;
    - reagowanie krzykiem i wyzwiskami na wypowiedzi ofiary;
    - ciągła krytyka pracy lub życia osobistego;
    - groźby.

2. Działania **wpływające negatywnie na relacje społeczne**, przykładowo:
    - unikanie kontaktu z ofiarą, rozmów;
    - zabronienie rozmów z ofiarą, przesadzenie w inne miejsce;
    - fizyczne i społeczne izolowanie ofiary;
    - ostentacyjne ignorowanie i lekceważenie.

3. Działania **naruszające wizerunek ofiary**, przykładowo:
    - obmawianie, rozsiewanie plotek;
    - ośmieszanie, prześmiewanie życia prywatnego, parodiowanie;
    - sugerowanie zaburzeń psychicznych;
    - atakowanie poglądów politycznych lub przekonań religijnych;
    - insynuacje o charakterze seksualnym;
    - kierowanie na badania psychiatryczne;
    - fałszywa ocena pracy i zaangażowania ofiary.

4. Działania **uderzające w pozycję zawodową ofiary**, przykładowo:
    - Wymuszanie wykonywania zadań naruszających godność osobistą;
    - Kwestionowanie podejmowanych przez ofiarę decyzji;
    - Nieprzydzielanie ofierze żadnych zadań do realizacji;
    - Przydzielanie zadań zbyt trudnych, przerastających kompetencje i możliwości ofiary;
    - Wydawanie absurdalnych i sprzecznych poleceń.

5. Działania **uderzające w zdrowie ofiary**, przykładowo:
    - Zlecanie prac szkodliwych dla zdrowia, niedostosowanych do możliwości ofiary;
    - Grożenie użyciem siły fizycznej;
    - Stosowanie przemocy fizycznej o nieznacznym nasileniu;
    - Działanie o podłożu seksualnym, wykorzystywanie seksualne;

- Przyczynianie się do powstawania strat materialnych powodowanych przez ofiarę, skutkujących ponoszeniem przez ofiarę kosztów.

Zachęcamy Cię, aby w celu sklasyfikowania zachowania jako domniemanie mobbingu, przypisać jego charakter do danej/ danych kategorii Heinza Leymanna, co pozwoli na refleksje i podjęcie działań zabezpieczających siebie lub inne osoby pokrzywdzone przed konsekwencjami, które doprowadzić mogą do definitywnego wykluczenia ze społeczności pracowniczej.

5. Co możesz zrobić dla siebie jako osoby doświadczonej działaniem noszącym znamiona mobbingu?

I. KROK 1 - Uszanuj swoje obawy

Jeśli masz poczucie, że doświadczasz mobbingu lub obserwujesz go w miejscu zatrudnienia, przede wszystkim nie wypieraj a uszanuj swoje obawy. Jeśli zakładasz, że koszty zgłoszenia nieprawidłowości mogą być bardziej negatywne w skutkach niż koszty milczenia, bo wydaje Ci się, że:

- Przegrasz tę trudną beznadziejną walkę z wiatrakami, nie mającą szans na powodzenie;
- Zdobędziesz opinię awanturnika, awanturniczki, osoby problematycznej, nadwrażliwej itp. i dodatkowo zaważy to na Twojej dalszej aktywności zawodowej,

wiedz, że zgodnie ze słowami wypowiedzianymi przez Ashley Judd, która zapoczątkowała ruch #MeToo: „STRACH bierze się z koncentracji na kosztach mówienia, zaś ODWAGA z koncentracji na kosztach milczenia" i to właśnie tłumienie krzywdy może trwale uderzyć w Twoje zdrowie oraz obniżyć Twoją wartość, w tym pracowniczą. Tak, milczenie może wywołać poważny kryzys psychiczny, mający negatywny wpływ na życie prywatne, społeczne oraz dalsze zawodowe w obecnym bądź przyszłym miejscu zatrudnienia.

Zatem miej odwagę skupić uwagę na znacznie dotkliwszych zdrowotnie konsekwencjach przemilczenia tej trudnej dla Ciebie kwestii i w kolejnym kroku spróbuj przyjrzeć się zachowaniom, które w Twoim mniemaniu noszą znamiona mobbingu.

II. KROK 2 – Postaraj się przyjrzeć zjawisku i poprawnie zdiagnozować przesłanki noszące znamiona mobbingu.

Spróbuj zgodnie z listą Leymann`a określić, których zachowań doświadczasz. Wypisz je i spróbuj przyporządkować do nich materiały potwierdzające ich występowanie, którymi dysponujesz. Zbierz, zbieraj dowody. Nie musisz mieć nagrań. Wykorzystaj maile, wszelkie wiadomości z komunikatorów społecznościowych, dowodem mogą być także notatki, którymi sprawozdajesz krzywdzące Cię sytuacje na zasadzie prowadzenia dziennika. Rozmawiaj i solidaryzuj się z osobami, nawet spoza miejsca zatrudnienia, które w jakiś sposób próbują Ci pomóc – nie bój się mówić o swoich odczuciach. Spróbuj omówić z nimi możliwe wyjście awaryjne dla tej trudnej sytuacji.

III. KROK 3 - Spróbuj określić na jakim etapie mobbingu jesteś

Jeśli jesteś na jednym z dwóch pierwszych etapów postaraj się samodzielnie podjąć działania w obronie swojej godności pracowniczej. Jeśli czujesz się bezpieczny, możesz sygnalizować mobberowi/mobberce chęć rozmowy na temat Twoich odczuć. Nie bój się delegować interwencji w swojej sprawie na osoby, podmioty które mogą Cię reprezentować i wesprzeć przed osobą krzywdzącą, zwłaszcza gdy doświadczasz mobbingu już w trzeciej i czwartej fazie.

IV. KROK 4 - Zweryfikuj jakie dostępne narzędzia możesz wykorzystać w zasygnalizowaniu nieprawidłowości swojemu pracodawcy

Najczęściej organizacje pracownicze posiadają wewnętrzną politykę antymobbingową w postaci procedur – zapoznaj się z tym dokumentem, masz do tego prawo i gwarantowany dostęp. Wewnętrzna procedura służy zarówno ochronie interesów organizacji jako pracodawcy, jak i osób zaangażowanych w jej działalność - pracowników/c, warto dokonać zgłoszenia według zaleceń tego dokumentu. W przypadku braku możliwości dokonania zgłoszenia w oparciu o procedurę, zgłoś dyskomfort bezpośrednio do osób zarządzających placówką, w której pracujesz. Pamiętaj o możliwości zasygnalizowania problemu Państwowej Inspekcji Pracy oraz podjęcia działań prawnych.

W przypadku, gdy działania wewnętrzne nie przynoszą rezultatów, warto skonsultować się z prawnikiem specjalizującym się w prawie pracy. Prawnik może pomóc w przygotowaniu formalnej skargi oraz reprezentować pracownika w postępowaniu sądowym.

6. Konsekwencje prawne mobbingu

Konsekwencje prawne mobbingu w Polsce są regulowane przez Kodeks pracy oraz inne przepisy prawa cywilnego i karnego. Pracownik, który padł ofiarą mobbingu, ma prawo do dochodzenia swoich roszczeń na drodze sądowej.

Oto najważniejsze aspekty prawne związane z mobbingiem:

- **ODSZKODOWANIE:** Pracownik, który doznał szkody w wyniku mobbingu, ma prawo do odszkodowania. Może to obejmować zarówno straty materialne, jak i niematerialne, takie jak ból i cierpienie psychiczne. Wysokość odszkodowania zależy od indywidualnych okoliczności sprawy i jest ustalana przez sąd.

- **ZADOŚĆUCZYNIENIE:** Oprócz odszkodowania, pracownik może również domagać się zadośćuczynienia za doznane krzywdy. Zadośćuczynienie ma na celu rekompensatę za cierpienia psychiczne i fizyczne, które były wynikiem mobbingu.

- **ROZWIĄZANIE UMOWY O PRACĘ:** Pracownik, który padł ofiarą mobbingu, ma prawo do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy. W takim przypadku pracownik może domagać się odszkodowania za okres wypowiedzenia oraz za ewentualne straty związane z utratą pracy.

- **ODPOWIEDZIALNOŚĆ KARNA:** W niektórych przypadkach mobbing może stanowić przestępstwo, na przykład, gdy wiąże się z groźbami, przemocą fizyczną lub psychiczną. W takich

sytuacjach sprawca mobbingu może ponieść odpowiedzialność karną, w tym karę pozbawienia wolności.

Ważne jest, aby być świadomym swoich praw i możliwości obrony przed mobbingiem oraz znać konsekwencje prawne, jakie mogą spotkać sprawców tego rodzaju nękania. Przeciwdziałanie mobbingowi wymaga współpracy zarówno ze strony pracowników, jak i pracodawców, a także wsparcia ze strony instytucji prawnych i społecznych.

W przypadku mobbingu warto zadbać o siebie i o innych! Nie bądź biernym obserwatorem/ką, zaangażuj się w zmianę! Osoba mobbingująca najbardziej boi się perspektywy Twojej odwagi, możliwości wstawiennictwa osób z zespołu i pozyskania przez Ciebie siły do zmiany. Wiedz, że jeśli choć jedna osoba wstawi się za osobą mobbingowaną, mobber/ka przekona się, że znacząco wpłynie to dynamikę sytuacji i osłabi kontynuację niszczycielskiego działania.

Zapraszamy do kontaktu z naszymi prawnikami, którzy świadczą nieodpłatne usługi prawne jak też obywatelskie w Punktach Nieodpłatnej Pomocy Prawnej i Nieodpłatnego Poradnictwa Obywatelskiego.

Szczegółowe informacje o ich lokalizacji i w jaki sposób umówić się na poradę są dostępne na naszej stronie internetowej: www.dogma.org.pl Pamiętajmy o tym, że nie wszystkie rozwiązania da się znaleźć w Internecie. Dlatego ważne jest, by skorzystać z pomocy prawnika na jak najwcześniejszym etapie postępowania i korzystajmy z możliwości uzyskania bezpłatnej porady u szeregu specjalistów z jakimi nasze Stowarzyszenie współpracuje.

Opracowanie: Agata Gnat, Fundacja Ajkum

FUNDACJA AJKUM IM. ANNY I JÓZEFA KUMOREK

ul. Astrów 10, 40-045 Katowice

KRS: 0000873651

https://www.facebook.com/fundacjaAJKUM

https://ajkum.pl/

Kontakt:

+48 609 573 216

kontakt@ajkum.pl

Włączamy się w działania antymobbingowe!

Stowarzyszenie Na rzecz Poradnictwa Obywatelskiego DOGMA - informacje

Stowarzyszenie „DOGMA” od ponad 20 lat prowadzi działalność poradniczą na rzecz osób zagrożonych wykluczeniem społecznym i będących w trudnej sytuacji życiowej.

Nasza organizacja od 2016 roku realizuje zadania wynikające z ustawy o nieodpłatnej pomocy prawnej oraz edukacji prawnej i posiada Certyfikat dla organizatorów placówek poradniczych dot. Modelu Wsparcia dla Poradnictwa Prawnego i Obywatelskiego, wyd. dnia 12.01.2014 r. przez Fundację Uniwersyteckich Poradni Prawnych.

W Punktach bezpłatnej pomocy prawnej i poradnictwa obywatelskiego powierzonych naszemu Stowarzyszeniu zyskaliśmy zaufanie klientów i opinię, że porady są przez nas prowadzone profesjonalnie, rzetelnie i z dużym wyczuciem.

Każda rozwiązana sprawa to nie tylko kolejny „numer klienta” w statystykach. To przede wszystkim problem, a nierzadko życiowy dramat człowieka, którego nie opuszcza poczucie bezsilności i bezradności; człowieka, któremu próbujemy pomóc w znalezieniu wyjścia z jego trudnej sytuacji. Staramy się pokazać, jak wielka siła drzemie w nim samym i jak wiele od niego zależy.

ZAPISY NA PORADY

- **telefonicznie** - pod numerem telefonu: **32 43 92 239** w godzinach pracy urzędu
- **mailowo -** pisząc na adres: pomocprawna@um.rybnik.pl
- **on-line:** https://zapisy-np.ms.gov.pl/
- **osobiście** - w Urzędzie Miasta Rybnika przy ul. Bolesława Chrobrego 2, pok.213, w godzinach pracy urzędu

STOWARZYSZENIE "DOGMA" ZAPRASZA DO PUNKTÓW PORADNICZYCH PROWADZONYCH W RYBNIKU:

Punkt Nieodpłatnej Pomocy Prawnej
Administracja Zasobu Budynków nr 2, ul. Patriotów 90, Boguszowice Osiedle

Poniedziałek - środa	9.00 - 13.00
Czwartek	12.00 - 16.00
Piątek	8.00 - 12.00

Punkt Nieodpłatnego Poradnictwa Obywatelskiego
Dom Kultury Niedobczyce, ul. Barbary 23 (parter), Niedobczyce

Poniedziałek	14.00 - 18.00
Wtorek - piątek	9.00 - 13.00

Punkt Nieodpłatnego Poradnictwa Obywatelskiego
Ośrodek Interwencji Kryzysowej i Psychoterapii
ul. Bolesława Chrobrego 16, Śródmieście

Poniedziałek, piątek	8.30 - 12.30
Wtorek - czwartek	14.00 - 18.00

(Środa - mediacje)

PORADY UDZIELANE SĄ RÓWNIEŻ W PUNKTACH:

Punkt Nieodpłatnej Pomocy Prawnej
Powiatowy Zespół do Spraw Orzekania o Niepełnosprawności
ul. Bolesława Chrobrego 39, Śródmieście
Poniedziałek - piątek 8.00 - 12.00
(Poniedziałek - prawo rodzinne, czwartek - mediacje)

Punkt Nieodpłatnej Pomocy Prawnej, Miejski Ośrodek Sportu i Rekreacji
Centrum Rekreacji i Rehabilitacji "Bushido", ul.Floriańska 1, Maroko - Nowiny
Poniedziałek - piątek 14.00 - 18.00
(Wtorek - mediacje, piątek - prawo karne)

NIEODPŁATNE USŁUGI -POMOC PRAWNA -PORADY OBYWATELSKIE -MEDIACJA

Ministerstwo Sprawiedliwości

Zadanie publiczne finansowane ze środków budżetu państwa otrzymanych z Miasta Rybnika w 2025 roku