

PROCEDURA ANTYMOBBINGOWA W ZESPOLE SZKOLNO-PRZEDSZKOLNYM W STEPNICY

I. Postanowienia ogólne

§ 1

Użyte w niniejszym dokumencie określenia oznaczają:

1. **mobbing** – 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;
2. **dyskryminacja** - niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika i stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery;
3. **procedura antymobbingowa** – przepisy dotyczące przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji i nierównemu traktowaniu w zatrudnieniu, ogłoszone niniejszym załącznikiem do Zarządzenia Dyrektora Zespołu Szkolno – Przedszkolnego w Stepnicy.;
4. **komisja antymobbingowa, zwana też komisją** – organ kolegialny, powoływany doraźnie przez dyrektora Dyrektora Zespołu Szkolno – Przedszkolnego w Stepnicy.; do rozpatrzenia skargi o mobbing, dyskryminację lub nierówne traktowanie pracowników
5. **postępowanie antymobbingowe** – postępowanie w sprawach dotyczących mobbingu, nierównego traktowania pracowników i dyskryminacji;
6. **pracodawca** – Zespół Szkolno – Przedszkolnego w Stepnicy; reprezentowany przez **dyrektora Szkoły**;
7. **pracownik** – osoba pozostającą w stosunku pracy w Zespole Szkolno-Przedszkolnym w Stepnicy.

§ 2

Procedura antymobbingowa w Zespole Szkolno – Przedszkolnym w Stepnicy.; określa zasady przeciwdziałania zjawisku mobbingu, dyskryminacji i nierównego traktowania w zatrudnieniu w Zespole Szkolno-Przedszkolnym w Stepnicy oraz tryb postępowania w takich sprawach.

§ 3

1. Stosowanie mobbingu, dyskryminacja i nierówne traktowanie pracowników oraz stwarzanie sytuacji zachęcających do takich zachowań stanowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych.
2. Dyrektora i wicedyrektorów oraz pracowników administracji szkoły zobowiązuje się do podejmowania starań, aby środowisko pracy w szkole było wolne od tego typu zachowań.
3. Pracowników zobowiązuje się do niepodejmowania działań noszących cechy mobbingu i dyskryminacji oraz do przeciwdziałania jego stosowaniu.
4. Bezpodstawne pomawianie o mobbing, dyskryminację i nierówne traktowanie w złej wierze jest zabronione.

II. Przeciwdziałanie mobbingowi, dyskryminacji i nierównemu traktowaniu w zatrudnieniu

§ 4

Pracodawca jest zobowiązany podejmować wszelkie dozwolone przepisami prawa działania polegające w szczególności na:

1. promowaniu pożądanych, zgodnych z zasadami współzycia społecznego postaw i zachowań w relacjach między pracownikami;

2. upowszechnianiu wiedzy na temat zjawiska mobbingu, dyskryminacji oraz nierównego traktowania w zatrudnieniu, metod zapobiegania ich występowania, poprzez organizowanie stosownych szkoleń oraz konsekwencji wystąpienia tego zjawiska;
3. monitorowaniu problematyki mobbingu, dyskryminacji i nierównego traktowania w zatrudnieniu i stosowaniu procedury antymobbingowej w praktyce.

III. Postępowanie antymobbingowe

§ 5

1. Pracownik, który uznał, że został poddany mobbingowi, dyskryminacji albo nierównemu traktowaniu oraz jest lub był świadkiem takich działań, powinien zgłosić ten fakt pisemnie do dyrektora szkoły, w formie skargi.
2. Skarga powinna zawierać:
 - 1) przedstawienie stanu faktycznego, a w szczególności wskazanie konkretnych działań lub zachowań uznanych przez pracownika za mobbing albo dyskryminację, datę lub okres, którego te działania lub zachowania dotyczą;
 - 2) dowody na poparcie przytoczonych okoliczności, w tym również wskazanie świadków;
 - 3) wskazanie sprawcy lub sprawców mobbingu albo dyskryminacji;
 - 4) datę złożenia skargi i własnoręczny podpis pracownika.
3. Skarga anonimowa lub niepodpisana przez pracownika nie podlega rozpatrywaniu.

§ 6

1. Dyrektor w terminie **5 dni roboczych od daty otrzymania skargi** powołuje komisję antymobbingową w składzie:
 - 1) dwóch przedstawicieli nauczycieli zatrudnionych w szkole;
 - 2) przedstawicieli związków zawodowych działających w szkole;
 - 3) psycholog lub zawodowy mediator;
2. Członkiem komisji nie może być:
 - 1) skarżący pracownik;
 - 2) pracownik oskarżany o działania mobbingowe;
 - 3) dyrektor/wicedyrektor szkoły, w której zatrudniony jest skarżący pracownik;
 - 4) dyrektor/wicedyrektor szkoły, w której zatrudniony jest pracownik oskarżany o działania Mobbingowe;
 - 5) osoba będąca małżonkiem, krewnym lub powinowatym – do drugiego stopnia włącznie – osoby, której postępowanie dotyczy, albo pozostająca z nią w takim stosunku prawnym lub faktycznym, że może to budzić wątpliwości co do jej bezstronności.
3. Członkowie komisji antymobbingowej, na pierwszym posiedzeniu, wybierają spośród siebie przewodniczącego, który kieruje pracami komisji. Przewodniczący i członkowie komisji składają oświadczenie zgodnie z wzorem stanowiącym załącznik do procedury antymobbingowej.
 - 3a. W przypadku złożenia przez członka komisji oświadczenia, że nie jest osobą bezstronną w stosunku do skarżącego pracownika bądź też w stosunku do pracownika oskarżonego o działania mobbingowe, przewodniczący komisji, w przypadku uznania oświadczenia za uzasadnione, zwraca się do dyrektora szkoły z wnioskiem o zmianę składu komisji.
 - 3b. W przypadku, gdy skarżący pracownik lub pracownik oskarżony o działania mobbingowe złoży oświadczenie o braku bezstronności jednego z członków komisji, przewodniczący komisji rozważa przedstawione argumenty i w przypadku uznania ich za zasadne, zwraca się do dyrektora szkoły z wnioskiem o zmianę składu komisji.
4. Komisja obraduje na posiedzeniach zwoływanych przez przewodniczącego w zależności od potrzeb prowadzonego postępowania. Z posiedzeń komisji sporządza się protokół podpisywany przez przewodniczącego i wszystkich obecnych członków komisji.
 - a) Komisja może obradować w niepełnym składzie, jednak posiedzenia komisji mogą się odbywać w składzie nie mniejszym niż 4 osoby.
 - b) Uchwały komisji podejmowane są zwykłą większością głosów. W przypadku równej liczby głosów rozstrzyga głos przewodniczącego komisji.

- c) Członkowie komisji w przypadku nieuczestniczenia w obradach komisji, zobligowani są przedstawić przewodniczącemu komisji, w formie pisemnej lub za pomocą poczty e-mail, usprawiedliwienie swojej nieobecności, nie później jednak niż w ciągu dwóch dni roboczych od zaistniałej nieobecności.
5. **Komisja rozpoczyna postępowanie niezwłocznie po jej powołaniu, nie później niż w terminie 15 dni roboczych od dnia złożenia przez pracownika pisemnej skargi.**
 6. Postępowanie przed komisją ma charakter niejawny. Komisja rozpatruje skargę z zachowaniem zasad bezstronności oraz ma obowiązek zachować w tajemnicy wszelkie uzyskane w toku postępowania informacje.
 7. W celu wyjaśnienia zasadności skargi komisja ma prawo wysłuchania osoby skarżącej i osoby wskazanej jako sprawcy mobbingu, a także wskazanych przez strony postępowania świadków. W tym celu komisja ma prawo wzywać strony i świadków do osobistego stawiennictwa. Wezwania wysyła się drogą mailową z wyprzedzeniem co najmniej 5 dni roboczych. W przypadku nieusprawiedliwienia nieobecności, niestawienia się przed komisją na kolejne wezwanie albo odmowy stawienia się przed komisją, przewodniczący powiadomi o tym fakcie dyrektora szkoły.
 8. **Zakończenie postępowania powinno nastąpić w terminie do 2 miesięcy od dnia złożenia skargi.** W szczególnie uzasadnionych przypadkach dyrektor szkoły, na pisemny wniosek przewodniczącego komisji, może przedłużyć termin zakończenia postępowania, o czym przewodniczący zawiadamia strony postępowania.
 9. Dyrektor szkoły udziela członkom komisji zwolnienia od pracy na czas niezbędny do przeprowadzenia postępowania, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.
 10. Obsługę administracyjną i organizacyjną posiedzeń komisji zapewnia Specjalista ds. kadr.
 11. Pracownicy Zespołu Szkolno-Przedszkolnego w Stepnicy mają obowiązek udostępnić na wniosek przewodniczącego komisji dokumenty i udzielić niezbędnych informacji w celu ustalenia okoliczności rozpatrywanej skargi.
 12. Zeznania stron za ich zgodą mogą być rejestrowane na urządzeniach nagrywających.
 13. Wszystkie osoby wykonujące czynności w sprawie dotyczącej zgłoszenia mobbingu zobowiązane są do zachowania poufności co do wszystkich faktów poznanych w toku, a także nie mogą kopiować i rozpowszechniać dokumentów dotyczących rozpatrywanej sprawy.
 14. Zarówno skarżący, jak i osoba wskazana jako sprawca mobbingu, mogą zapoznawać się z zeznaniami świadków jak i innymi dowodami w sprawie w pomieszczeniu, w którym zostały udostępnione, bez możliwości kopiowania i wnoszenia na zewnątrz.

§ 7

1. Zarówno w przypadku uznania przez komisję skargi za zasadną, jak i w przypadku skargi wniesionej bezpodstawnie, pracodawca podejmie działania zmierzające do wyeliminowania stwierdzonych nieprawidłowości i przeciwdziałania ich powtórzeniu, a także – w przypadku potrzeb – do udzielenia pomocy i wsparcia skarżącemu lub niesłusznie wskazanemu jako sprawcy mobbingu pracownikowi, w tym opieki psychologicznej.

§ 8

Prowadzone przez komisję postępowanie nie wyłącza możliwości skierowania przez każdą ze stron sprawy na drogę postępowania sądowego.

§ 9

1. Specjalista ds. kadr przy zatrudnianiu nowych pracowników zobowiązany jest do zapoznania ich z procedurą antymobbingową bezpośrednio przed nawiązaniem stosunku pracy.
2. Pracownik potwierdza fakt zapoznania się z procedurą antymobbingową poprzez złożenie pisemnego oświadczenia zgodnie z wzorem stanowiącym załącznik nr 2 do niniejszego zarządzenia.
3. Zobowiązuje się specjalistę ds. kadr do zapoznania pracowników z Procedurą antymobbingową w terminie 30 dni od daty jej wprowadzenia. Postanowienia ust. 2 stosuje się odpowiednio.
4. Oświadczenie przechowuje się w gabinecie specjalisty ds. kadr w aktach osobowych pracownika.

5. W sprawach nieuregulowanych w niniejszej procedurze stosuje się przepisy kodeksu cywilnego, z wyjątkiem udziału w posiedzeniach komisji antymobbingowej profesjonalnych pełnomocników procesowych.

DYREKTOR
Zespołu Szkółno - Przedszkolnego
w Stegnicy
[Signature]
mgr Iwona Białkiewicz

**Załącznik nr 1 do procedury antymobbingowej
w Zespole Szkolno-Przedszkolnym w Stepnicy**

Data:

Nazwisko i imię.....

Stanowisko.....

O Ś W I A D C Z E N I E

przewodniczącego*/członka * komisji antymobbingowej

W związku ze złożoną przez.....
skargą oświadczam, że:

1. nie jestem*/jestem* dyrektorem/wicedyrektorem szkoły, w której zatrudniony jest skarżący pracownik,
2. nie jestem*/jestem dyrektorem/wicedyrektorem szkoły, w której zatrudniony jest pracownik, oskarżony o działania mobbingowe,
3. nie jestem*/jestem małżonkiem, krewnym lub powinowatym, do drugiego stopnia włącznie, żadnej z osób, których postępowanie dotyczy, ani nie pozostaję z nimi w takim stosunku prawnym lub faktycznym, że może to budzić wątpliwości co do mojej bezstronności.

.....
podpis przewodniczącego/członka komisji

* niepotrzebne skreślić

**Załącznik nr 2 do procedury antymobbingowej
w Zespole Szkolno-Przedszkolnym w Stepnicy**

PROTOKÓŁ Z PRZEBIEGU POSTĘPOWANIA dotyczącego skargi złożonej przez pracownika:

.....
(imię i nazwisko)

zatrudnionego w Zespole Szkolno-Przedszkolnym w Stepnicy na stanowisku:

.....
Komisja Antymobbingowa rozpatrująca skargę w składzie:

Pan/Pani..... – przewodniczący komisji;

Pan/Pani..... – członek komisji;

Pan/Pani..... – członek komisji;

Pan/Pani..... – członek komisji;

Pan/Pani..... – członek komisji

W toku przeprowadzonego postępowania podjęła następujące czynności:

1.

2.

3.

W wyniku których ustaliła następujący stan faktyczny:

.....
.....
.....
.....
.....

Rekomendacja dalszych działań pracodawcy:

.....
.....
.....

Uwagi członków komisji:

.....

Podpisy członków Komisji:

.....
.....
.....
.....
.....

.....
(miejscowość i data sporządzenia protokołu)

**Załącznik nr 3 do procedury antymobbingowej
w Zespole Szkolno-Przedszkolnym w Stepnicy**

Stepnica, dn. r.

OŚWIADCZENIE

Oświadczam, że zostałem (-am) zapoznany (-a) z procedurą antymobbingową w Zespole Szkolno-Przedszkolnym w Stepnicy, co potwierdzam własnoręcznym, czytelnym podpisem.

.....
(podpis pracownika)

**Załącznik nr 4 do Procedury antymobbingowej
w Zespole Szkolno-Przedszkolnym w Stepnicy**

**INFORMATOR DLA PRACOWNIKÓW - MOBBING W PRACY – DEFINICJA I
PRZYKŁADY.**

JAK SIĘ BRONIĆ?

Mobbing w pracy to zjawisko polegające na długotrwałym i celowym znęcaniu się nad zatrudnionymi. Ten kompleksowy artykuł przybliży Ci definicję mobbingu, wyodrębni najważniejsze przepisy Kodeksu pracy, a także podpowie, z kim możesz się skontaktować w poszukiwaniu wsparcia.

Wyśmiewanie, zaczepki, wyzwiska i ostracyzm społeczny – zjawisko mobbingu w pracy niestety istnieje i ma się dobrze. Wygląda na to, że rosnąca świadomość w społeczeństwie i artykuły takie jak ten, to dopiero początek walki, którą powinien podjąć każdy z nas. Aby zabrać się za eliminację wszelkich objawów mobbingu, warto zwrócić uwagę na firmy, których kultura organizacyjna kładzie duży nacisk na walkę z problemem. Kodeks pracy jasno określa, że to pracodawcy mają obowiązek zwalczać mobbing na wszelkie możliwe sposoby. Nie zapominajmy jednak, że to w dużej mierze od nas zależy, czy przełożony w ogóle się o nim dowie.

Pracownik, nad którym znęca się przełożony, często milczy w obawie przed zwolnieniem z pracy. Nie jest to jednak jedyna przyczyna. Mobbing w pracy inaczej będą odbierać osoby, których dotyczy on bezpośrednio, a inaczej obserwatorzy stojący z boku. Pamiętajmy o tym, że pozornie zwykły konflikt, będący przedmiotem dowcipów przy kawie może rujnować życie innego pracownika. Warto dbać o solidarność i nie brać udziału w grupowym ignorowaniu istniejącego problemu.

Konsekwencje mobbingu – co grozi pracodawcy i mobberowi?

Warto pamiętać, że za stosowanie mobbingu w środowisku firmowym odpowiada zawsze pracodawca. Jego obowiązkiem jest przeciwdziałanie zjawisku, a za zaniechania w tej kwestii grozi mu kara grzywny lub wypłata zadośćuczynienia ofierze. Właściciel przedsiębiorstwa ma prawo (wręcz obowiązek) ukarać mobbera:

- obniżką wynagrodzenia, utratą premii, odebraniem benefitów;
- **przeniesieniem na inne stanowisko, odebraniem przywilejów służbowych;**
- **odpowiedzialnością materialną, dyscyplinarnym zwolnieniem z pracy.**

Mimo że pracodawca odpowiada za mobbing w firmie (nawet za taki, o którym nie wiedział), to osoba mobbingująca także ma się czego bać. Konsekwencje mobbingu to nie tylko obniżka wynagrodzenia lub zwolnienie z pracy. **W skrajnych przypadkach mobbing może nosić znamiona przestępstwa ściganego na podstawie przepisów Kodeksu karnego.**

Aby skutecznie walczyć ze zjawiskiem mobbingu w pracy, należy wiedzieć, co to właściwie jest. Definicja mobbingu w Kodeksie pracy sugeruje, że opisywane sytuacje dotyczą jedynie szeregowych pracowników. Nie zapominajmy jednak, że takie zjawisko nie zna pojęcia hierarchii zawodowej. Osobą zatrudnioną w przedsiębiorstwie (tzn. pracownikiem) jest także kierownik, dyrektor, lider zespołu i koordynator. Zatem czym jest mobbing?

Według artykułu 94. Kodeksu pracy:

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.

Warto zdawać sobie sprawę, że nie wszystkie konflikty w pracy i brak sympatii wśród kolegów z zespołu, są równoznaczne z występowaniem zjawiska, jakim jest mobbing. Kodeks pracy jasno określa, że nękanie musi być długotrwałe i uporczywe. To ważne, ponieważ to na osobach pokrzywdzonych spoczywa obowiązek udowodnienia bezprawności czynu i winy osób znęcających się nad innymi.

Mobbing w pracy – jak go rozpoznać?

W ocenie, czy dane zjawisko możemy nazwać mobbingiem, pomogą nam dwa podstawowe czynniki:

- **Uporczywość** – na którą składają się rozciągnięte w czasie, stale powtarzane i nieuchronne (z punktu widzenia ofiary) zachowania, które są uciążliwe i mają charakter ciągły (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 października 2016 r. (I PK 243/15)).
- **Długotrwałość** – dla jej oceny ważny jest moment wystąpienia skutków – działania powinny trwać wystarczająco długo, aby wywołać u pracownika np. zaniżoną samoocenę czy stan izolacji.

Obydwa te pojęcia wynikają z oceny zdarzeń i powinny zachodzić jednocześnie. Do każdej sytuacji noszącej znamiona mobbingu w pracy, należy podchodzić w sposób indywidualny i skupiać się na zachodzących okolicznościach. Mimo że nawet już jednorazowe zachowanie w stosunku do pracownika może wywołać u niego właściwe dla mobbingu skutki, to jednak, aby można było mówić o mobbingu, działania mobbera muszą być zwielokrotnione, by wpływ na psychikę miał charakter długotrwały.

Ponadto, „**nie jest wystarczające stwierdzenie bezprawności działań podjętych wobec pracownika, lecz konieczne jest wykazanie celu tych działań oraz ich ewentualnych skutków**” (wyrok SN z 5 października 2007 r., II PK 31/07).

Rodzaje mobbingu – ofiarami nie tylko podwładni

Niektórzy twierdzą, że ofiarami mobbingu w pracy padają wyłącznie pracownicy niższego szczebla. Nie warto wiązać zjawiska znęcania się tylko z pozycją zawodową. Takie sytuacje występują na wielu płaszczyznach, a łamanie zasad równego traktowania w zatrudnieniu – należy szukać po każdej stronie. Z tego powodu powstał podział na cztery podstawowe rodzaje mobbingu:

Definiowanie różnych przejawów mobbingu ze względu na hierarchię pracowniczą nie wystarczy. Równie ważne jest rozpoznawanie jednego z najbardziej niebezpiecznych rodzajów tego zjawiska. Aby tego dokonać, warto zapoznać się z podziałem ze względu na widoczność. Nie sposób udzielić jednoznacznej odpowiedzi na pytanie, co to jest mobbing, nie skupiając się na jego najbardziej niebezpiecznych przejawach. W tym przypadku możemy wymienić dwa podstawowe rodzaje mobbingu psychicznego. Jakież?

Mobbing bezpośredni, czyli działanie łatwe do zauważenia

Mobbing bezpośredni polega na osobistym nękanu ofiary twarzą w twarz. Mobber wcale nie ukrywa swoich intencji, dając jasno do zrozumienia, że uważa danego pracownika za kogoś gorszego. Wszelkie formy poniżania i rzucania kłód pod nogi, często odbywają się na oczach innych współpracowników. Bycie poniżanym w pracy przez współpracownika lub przełożonego w ten sposób, jest zdecydowanie łatwiejsze do udowodnienia. Wszelkie przejawy takiego znęcania są widoczne na pierwszy rzut oka. W tej sytuacji warto próbować namówić świadków do potwierdzenia wersji wydarzeń ofiary mobbingu.

Mobbing pośredni – ukryta i bardziej niebezpieczna forma nękania

Mobbing pośredni jest niestety często pomijany podczas rozstrzygania spraw o mobbing. Jako obserwatorzy, którzy powinni reagować w takich sytuacjach, musimy wiedzieć, że mobbing to nie tylko bezpośrednie i jawne nękanie drugiej osoby. Jeszcze bardziej niebezpieczną odmianą znęcania się w pracy jest jego ukryta forma. Polega ona na działaniu za plecami kompletnie nieświadomej ofiary. Cel mobbera działającego w ukryciu nie może zareagować odpowiednio wcześniej, ponieważ nie ma pojęcia o zaistniałej sytuacji.

Jest to przede wszystkim rozsiewanie plotek, donosicielstwo, nakłanianie do wykluczenia ofiary i celowe podkładanie kłód pod nogi. Mobber obiera sobie za cel pewną osobę, nie dając w żaden sposób do zrozumienia, że coś jest nie tak. Jednocześnie może rozsiewać plotki na jej temat i nakłaniać kolegów do ignorowania ofiary. Skutki mobbingu w takiej odsłonie mogą być opłakane. Gdy już sytuacja zaszła za daleko, warto skontaktować się z instytucjami wspierającymi ofiary. Listę takich instytucji udostępniliśmy w dalszej części artykułu.

Fazy mobbingu

Nękanie psychiczne w pracy, tak jak wiele innych konfliktów, zazwyczaj narasta stopniowo, nieuchronnie zmierzając do punktu krytycznego. Podział na poszczególne fazy mobbingu pomoże Ci szybciej zareagować, gdy zauważysz, że w Twoim najbliższym otoczeniu dzieje się coś złego. Umiejętność szybkiego reagowania jest najbardziej skutecznym orężem w walce z przejawami mobbingu w pracy. Dzięki natychmiastowemu rozwiązaniu problemu możesz zredukować następstwa u ofiar nękania i nie dopuścić do trwałego pogorszenia atmosfery w firmie.

Przykładowe fazy mobbingu – niewinne złego początku

Wiele trudnych do rozwiązania konfliktów ma swoje podłoże w stosunkowo błahych wydarzeniach. Mobbing w pracy stosowany przez koleżankę lub kolegę z zespołu najczęściej zaczyna się niewinnie. Drobne przytyki i odstawanie ofiary na boczny tor, to najczęstsze sygnały, które powinny wzbudzić Twoją podejrzliwość. Im wcześniej zaczniesz zapobiegać tego typu zachowaniom, tym większa szansa na polubowne rozwiązanie sytuacji. Aby niejako ułatwić dostrzeganie pierwszych sygnałów, przedstawiliśmy mobbing w postaci czterech, następujących po sobie faz.

Faza wczesna mobbingu – czas na próbę podjęcia dialogu

Faza wczesna to przeobrażenie zwykłego konfliktu w chęć zniszczenia drugiej osoby. Niestety zapobieganie mobbingowi jest dużo trudniejsze niż walka z istniejącym zjawiskiem. Narodziny pierwszej fazy mogą być skutkiem źle zakończonych konfliktów, zawiści, obawy o stanowisko lub po prostu potrzeby obrania kogoś za cel. Pierwsze oznaki przyszłego mobbingu, na które warto zwrócić uwagę, to niechęć do rozmowy, złośliwe uwagi, celowa dezinformacja, bezpodstawne wytykanie błędów i pomijanie ofiary w integracji reszty zespołu.

Podstawowy problem z tak wczesną fazą mobbingu w pracy tkwi w trudności odróżnienia go od zwykłego braku sympatii. To najlepszy czas na rozmowę twarzą w twarz i próbę polubownego rozwiązania konfliktu. Do wielu historii mobbingu mogłoby nie dojść, gdyby obydwie strony konfliktu postawiły na dialog.

Faza eskalacji konfliktu – mobbing przybiera powszechnie znany kształt

Eskalacja konfliktu to moment, w którym “niewinne” przytyki w kierunku ofiary zaczynają być przekazywane innym pracownikom firmy. Mobber szeroko komentuje wady kolegi lub koleżanki z zespołu (najczęściej nowego), zarzuca mu niekompetencję, wyśmiewa wygląd lub ostentacyjnie umawia wszystkich na spotkanie po pracy (z wyjątkiem “wiadomo kogo”). Podczas drugiej fazy ofiara mobbingu zaczyna odczuwać stres, podejmuje nierówną walkę z oskarżeniami i zaczyna mieć wątpliwości co do swojej wartości. Niestety często spotyka się z obojętnością ze strony innych pracowników firmy, którzy chcą pracować w spokoju, nie podejmując ryzyka związanego z byciem nowym celem osoby znęcającej się na współpracownikach. Pamiętajmy, że takie zachowania mogą

doprowadzić do problemów ze zdrowiem psychicznym ofiary mobbingu i zrujnować dobrą atmosferę w biurze. Eskalacja konfliktu jest ostatnim momentem, w którym walka z mobbingiem jest stosunkowo prosta.

Faza zaawansowana mobbingu w pracy – nie pozwól do niej dopuścić

Faza zaawansowana to bardzo niebezpieczna sytuacja, do której nie wolno dopuścić żadnemu pracownikowi i przełożonemu. **Osoba poddana mobbingowi jest oficjalnym kozłem ofiarnym w firmie, a człowiek, który za tym stoi, może bezkarnie zbierać zniwo swoich działań.** Kłamstwo powtarzane setki razy staje się prawdą, a ciągle poniżana ofiara mobbingu zostaje uznana za niekompetentnego pracownika, który nie potrafi wykonać najprostszej czynności.

W związku z utratą poczucia własnej wartości poniżany pracownik zaczyna wierzyć, że wszystko, o nim mówią jest prawdą. Mobbing psychiczny w najgorszej odmianie może prowadzić do załamania nerwowego ofiary i problemów ze zdrowiem.

Ostatnia faza mobbingu – niebezpieczne dla zdrowia i życia apogeum

Apogeum konfliktu to faza, do której dochodzi stosunkowo rzadko i wiąże się z wyjątkową biernością innych osób w firmie. W skrajnych przypadkach mobbing przejawia się molestowaniem seksualnym, przemocą fizyczną, tworzeniem dowodów sugerujących bezyteczność lub głupotę ofiary. Zdarza się, że nękanie w pracy przez przełożonego bądź współpracownika przenosi się z życia zawodowego na życie prywatne.

Długotrwałe znęcanie się nad kimś w tak bezwzględny sposób może doprowadzić do poważnych problemów psychicznych na czele z nerwicą i depresją. Niektóre ofiary mobbingu mogą do końca życia borykać się z następstwami takich działań.

Mobbing – przykłady taktyk stosowanych przez mobberów

Przykład mobbingu w pracy

Nie tylko fazy mobbingu pomagają w szybkim wykrywaniu tego zjawiska. Warto wiedzieć, że każdy z mobberów może przyjmować inne taktyki. Zapoznanie się z najbardziej popularnymi z nich jest wyjątkowo ważne, ponieważ to dzięki temu możesz odróżnić zwyczajny brak sympatii i drobne konflikty od długotrwałego i karalnego nękania kolegów w pracy. W jaki sposób najczęściej objawia się mobbing w pracy?

Taktyka izolacji – odsuwanie ofiary mobbingu na boczny tor.

To jedna z najbardziej skutecznych, a zarazem okrutnych taktyk stosowanych przez mobberów. Odsuwanie współpracowników na boczny tor to tzw. ostracyzm społeczny. Polega na nakłanianiu innych osób do celowego ignorowania pracownika, który ma poczuć się niechcianym i niepotrzebnym elementem zespołu.

Wyobraź sobie sytuację, w której nie możesz porozmawiać z nikim w firmie, rozmowy milkną, gdy tylko się pojawiaasz, a współpracownicy umawiają się na spotkania integracyjne w Twojej obecności – celowo pomijając Cię w swoich planach. Nie masz z kim podzielić się swoimi problemami i zaczynasz wierzyć, że to z Tobą jest coś nie tak.

Utrudnianie wykonywania pracy, czyli rzucanie kłód pod nogi

Zjawisko często tłumaczone, jako zwykła nieufność lub niechęć do (nowego) pracownika. Jednak długotrwałe rzucanie kłód pod nogi, które ma na celu doprowadzenie do zwolnienia współpracownika, jest kolejnym sposobem na mobbing w pracy. Przykłady podawane przez nękaną pracowników obejmują m.in. celowe wprowadzanie w błąd podczas szkolenia, przydzielanie obowiązków wbrew

kompetencjom, odsuwanie od cennych informacji i ciągle raportowanie o niepowodzeniach. Są to jedne z pierwszych sygnałów, które powinny zaalarmować osobę mobbingowaną.

Upokorzenie i wyśmiewanie – obniżanie samooceny ofiary

Taką okrutną taktykę bardzo często stosują osoby, które obawiają się o swoje stanowisko i chcą wykluczyć potencjalną konkurencję. Mobberzy wykorzystują każdą okazję do publicznego krytykowania i wyśmiewania pracownika, nie dając mu możliwości obrony. Oprócz tego starają się zamaskować wszelkie osiągnięcia ofiary mobbingu, skupiając całą uwagę otoczenia na ich wyglądzie i wadach. Aby obniżyć samoocenę współpracownika, starają się przydzielać mu zadania poniżej jego kompetencji, przekonując, że nawet z tym sobie nie radzi.

Taktyka zastraszania – łatwiejsza do udowodnienia?

To takie przykłady mobbingu, które są wyjątkowo okrutne, bezpośrednie i łatwe do zauważenia. Paradoksalnie, dzięki gwałtownemu charakterowi zjawiska, łatwiej z nim walczyć. Dlaczego? Przede wszystkim dlatego, że taki mobbing często wiąże się z obcinaniem pensji, przymusowymi nadgodzinami i groźbami – a te łatwiej udokumentować. Im bardziej widoczne objawy mobbingu, tym łatwiej zebrać dowody, których będziesz potrzebować w rozmowie z trudnym szefem lub współpracownikiem. W skrajnych przypadkach taktyka zastraszania będzie potraktowana, jako przestępstwo.

Mobbing – jak udowodnić?

Gdzie zgłosić mobbing

Niestety udowodnienie mobbingu spoczywa na barkach pracownika dotkniętego nękaniami i terrorem psychicznym. Rozmowa z pracodawcą, inspekcją pracy lub sądem powinna zostać poparta udokumentowanymi przykładami. Zebranie dowodów nie należy do prostych zadań, zwłaszcza jeśli wymaga nagrywania lub podsłuchiwania mobbera. Warto wiedzieć, że nagrywanie pracodawcy bez jego wiedzy jest kwestią dyskusyjną. Formalnie podsłuchiwanie kogoś w miejscu pracy bez jego zgody jest nielegalne. W praktyce niektóre sądy dopuszczały nagrania głosowe osób mobbingujących jako dowód w sprawach prowadzonych przeciwko nim.

Jak zebrać dowody przeciwko mobberowi?

Aby zacząć zbierać dowody, **dowiedz się, co to jest mobbing.** Dopiero wtedy, gdy będzie można ze 100% pewnością określić, że to zjawisko zachodzi – zacznij kompletować niezbędne dowody. Jak się za to zabrać? Najważniejszą kwestią jest archiwizowanie wszystkich rozmów na komunikatorach prywatnych i służbowych. Dzięki temu możesz z łatwością zdobyć niepodważalny dowód nękania. Pomocne mogą być także bilingi telefoniczne lub zapisane wiadomości SMS. Kolejnym sposobem jest przekonanie innych świadków mobbingu do zeznawania na Twoją korzyść w sądzie lub potwierdzenia Twoich słów na spotkaniu z przełożonym.

Mobbing w pracy – jak się bronić?

Nawet jeśli nie wiesz, jak udowodnić mobbing w pracy, nie zapominaj o tym, że możesz się bronić. Wiele osób nękanych w pracy postanawia po prostu z niej odejść. Tymczasem to nie Ty, a osoba znęcająca się nad innymi, powinna ponieść wszelkie możliwe konsekwencje mobbingu. Podstawą funkcjonowania wymiaru sprawiedliwości na całym świecie jest konieczność ukarania osób winnych – nie ofiar. Dlatego warto poszukiwać sprzymierzeńców i próbować wyciągnąć konsekwencje w stosunku do ludzi, którzy stosując mobbing – łamią prawo.

Jak chronić się przed mobbingiem? Najlepszą obroną jest dialog.

Pamiętaj, że dialog bywa najlepszym sposobem na zażegnanie wszelkich konfliktów. **Gdy zauważysz pierwsze objawy mobbingu, postaraj się porozmawiać z osobą, która za tym stoi.** Nawet jeśli nie przemówisz jej do rozsądku – dasz do zrozumienia, że doskonale zdajesz sobie sprawę z tego, co się dzieje. W ten sposób możesz wystraszyć nieuczciwego współpracownika, który nie spodziewał się bezpośredniej konfrontacji.

Jeśli dialog z mobberem nie przynosi skutków, postaraj się porozmawiać z bezpośrednim przełożonym lub prezesem firmy. Warto pamiętać, że według prawa pracy, mobbing powinien być zwalczany zwłaszcza przez pracodawcę. Zasygnalizowanie problemu powinno wywołać szereg działań, mających na celu wyciągnięcie konsekwencji wobec osób mobbingujących.

Jak walczyć z mobbingiem? W grupie będzie różnie

Co zrobić w przypadku, gdy to szef stosuje mobbing? Nękanie w pracy przez przełożonego często skupia się na szerszej grupie pracowników. **W takiej sytuacji warto** porozmawiać z innymi członkami zespołu i stworzyć wspólny front przeciwko nieuczciwemu pracodawcy. Działanie w grupie dodaje otuchy i sprawia, że czujesz wsparcie innych osób dotkniętych problemem.

Aby upewnić się, że kara za mobbing spotka odpowiednią osobę, zwróć się do instytucji i organizacji społecznych, które pomagają w walce z nieuczciwym traktowaniem pracowników. Co, jeśli to nie wystarczy? W niektórych przypadkach pozew o mobbing może zostać zastąpiony przez postępowanie karne. Na jakiej podstawie?

Mobbing – Kodeks karny również chroni pracowników

Polskie prawo karne nie rozpatruje mobbingu w tych samych kategoriach, co Kodeks pracy. Nie znaczy to, że naruszanie praw pracownika nie może stać się przestępstwem, które zostanie osądzone na podstawie Kodeksu karnego. O jakie przestępstwo chodzi? W tym przypadku można podać przykład jednorazowego grożenia pracownikowi. W tej sytuacji nie możemy mówić o długotrwałości nękania, dlatego osoba pokrzywdzona może opierać się na przepisach zawartych w *artykule 218. Kodeksu karnego*:

Kto, wykonując czynności w sprawach z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych, złośliwie lub uporczywie narusza prawa pracownika wynikające ze stosunku pracy, lub ubezpieczenia społecznego, podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat 2.

W tym konkretnym przypadku przepisy odnoszą się wyłącznie do pracodawców lub osób działających w ich imieniu. Celem działania sprawcy takiego przestępstwa jest poniżenie, wyrządzenie krzywdy lub sprawienie nieprzyjemności pracownikowi. To nie koniec kar przewidzianych za firmowe przestępstwo. Kolejny artykuł Kodeksu karnego jasno stwierdza, że:

[...] ten, kto przez nadużycie stosunku zależności lub wykorzystanie krytycznego położenia, doprowadza inną osobę do obcowania płciowego lub do poddania się innej czynności seksualnej albo do wykonania takiej czynności, podlega karze pozbawienia wolności do lat 3.

Mobbing w pracy – gdzie zgłosić? Pracownikowi – nie jesteś sam!

Jeżeli jesteś ofiarą mobbingu, pamiętaj, że istnieje wiele instytucji i organów, które mogą wesprzeć Cię w walce o lepsze jutro. Samodzielne radzenie sobie z tym nagannym zjawiskiem przerasta wiele osób. Dlatego każdy pracownik, niezależnie od tego, czy padł ofiarą mobbingu, czy jest jego świadkiem – powinien wiedzieć, gdzie zgłosić mobbing.

Pracownik, który spotkał się z problemem nękania, może poinformować o tym związki zawodowe działające na terenie firmy lub złożyć zawiadomienie do Państwowej Inspekcji Pracy. Mobbing, który został zgłoszony na piśmie, może stanowić podstawę do przeprowadzenia kontroli całego przedsiębiorstwa. Na firmę, która ignoruje sygnały dotyczące mobbingu, można nałożyć karę

finansową, a także zmusić jej przedstawicieli do wprowadzenia koniecznych zmian, mających na celu rozwiązanie problemu nękania w zakładzie pracy. W skrajnych przypadkach możesz wysłać pismo do Rzecznika Praw Obywatelskich lub zgłosić się na policję, składając zawiadomienie o podejrzeniu popełnienia przestępstwa.

Jakie organizacje wspierają ofiary mobbingu?

Nie tylko instytucje państwowe wspierają ofiary mobbingu w walce o lepsze jutro. Liczne fundacje i stowarzyszenia oferują wsparcie prawne, porady, opiekę psychologów i pomoc w ustalaniu dalszych kroków.

Są to np.:

Krajowe Stowarzyszenie Antymobbingowe;

Ogólnopolskie Stowarzyszenie Antymobbingowe (OSA);

Polskie Towarzystwo Prawa Antydyskryminacyjnego;

Fundacja JustBetter.

DYREKTOR
Zespołu Szkolno-Przedszkolnego
w Słomnicy
[Podpis]
mgr Iwona Białkiewicz