

Załącznik nr 2

do Wewnętrznej Polityki
Antymobbingowej w Urzędzie
Gminy Baranów

INFORMACJE ZWIĄZANE Z TEMATYKĄ MOBBINGU ORAZ PRAWA I OBOWIĄZKI PRACOWNIKÓW ZWIĄZANE Z PRZECIWDZIAŁANIEM MOBBINGOWI

Co to jest mobbing:

Mobbing to różnego rodzaju wrogie działania wobec pracownika mające na celu dyskredytację pracownika w oczach innych pracowników, pozbawienie godności oraz zniszczenie psychiczne.

Jak rozpoznać mobbing:

Mobbing ma miejsce, jeśli wobec pracownika podejmowane są następujące działania:

- **upokarzanie i poniżanie** (np. wyśmiewanie, nieodpowiednie żarty, obraźliwe gesty, sarkazm, publiczna krytyka wyglądu);
- **zastraszanie** (np. zakaz robienia przerw pod groźbą utraty pracy, groźby ustne, używanie wulgaryzmów, stosowanie przemocy fizycznej, zastraszanie zwolnieniem z pracy, reagowanie krzykiem);
- **pomniejszanie kompetencji** (np. nieuzasadniona krytyka, zlecenie zadań poniżej kompetencji, niezlecenie żadnych zadań do wykonania);
- **izolacja** (np. rozsiewanie plotek, unikanie rozmów, ignorowanie, przeniesienie stanowiska pracy z dala od współpracowników);
- **utrudnianie wykonywania pracy** (np. wydawanie niejasnych poleceń, zatajanie informacji lub udzielanie informacji fałszywych).

Mobbingiem nie będzie legalne zachowanie pracodawcy, to znaczy takie, które mieści się w formule umownego podporządkowania stosunku pracy. Podejmując zatrudnienie pracownicy powinni liczyć się z możliwością zaistnienia stresu. Jeśli pracownik systematycznie zaniedbuje swoje obowiązki i dostarcza tym samym powodów do upominania go, strofowania, karanie lub nawet zagrożenia zwolnieniem, to z tego powodu może przeżywać stres, ale takiego stresu nie można nazwać mobbingiem. Jednym z istotnych elementów stosunku pracy jest wykonywanie pracy pod kierownictwem pracodawcy, co oznacza, że pracodawca na mocy swoich uprawnień ma prawo do kontrolowania i nadzoru działań pracownika, ich oceny a także krytyki w celu poprawy jakości świadczonej przez niego pracy.

"Wydawanie przez pracodawcę zgodnych z prawem poleceń dotyczących pracy, co do zasady nie stanowi naruszenia godności (dóbr osobistych) pracownika, nierównego traktowania lub dyskryminacji, czy mobbingu"- Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12.08.2005 r. I PK 103/05, OSNP 2006/21-22/321.

Jak reagować na mobbing?

Każdy pracownik poddawany mobbingowi lub będący świadkiem takiego zachowania jest zobowiązany złożyć pisemne zawiadomienie w tej sprawie do pracodawcy.

Przykłady mobbingu:

- stałe przerywanie wypowiedzi;

- napastowanie przez telefon;
- ustne groźby i pogróżki groźby na piśmie;
- różnego rodzaju aluzje;
- stałe unikanie przez Przełożonego rozmów z ofiarą;
- uniemożliwienie wypowiedzi;
- zabronienie współpracownikom rozmów z ofiarą;
- traktowanie jak "powietrze";
- rozsiewanie plotek;
- sugerowanie choroby psychicznej;
- wyśmiewanie niepełnosprawności lub kalectwa;
- parodiowanie sposobu chodzenia, mówienia lub gestów w celu ośmieszenia osób
- atakowanie przekonań politycznych lub religijnych;
- fałszywe ocenianie zaangażowania w pracę;
- wyśmiewanie narodowości lub pochodzenia;
- odbieranie prac zadanych wcześniej do wykonania;
- powierzanie zadań poniżej umiejętności;
- zarzucanie wciąż nowymi pracami do wykonania;
- powierzanie zadań przerastających możliwości i kompetencje;
- zmuszanie do wykonywania prac szkodliwych dla zdrowia;
- grożenie przemocą fizyczną;
- stosowanie jakiegokolwiek przemocy fizycznej;
- przyczynianie się do ponoszenia kosztów, w celu zaszkodzenia poszkodowanemu;
- wszelkie działania o podłożu seksualnym.

Jak się bronić przed mobbingiem:

- zapisuj wszystkie niepokojące zachowania (data, miejsce, opis, uczestnicy, świadkowie);
- przechowuj dowody: wiadomości, notatki, korespondencję;
- rozmawiaj o sytuacji z zaufanymi osobami lub przełożonym;
- szukaj wsparcia poza miejscem pracy (np. doradca, prawnik, psycholog);
- reaguj spokojnie, bądź asertywny i stanowczy;
- nie odpowiadaj agresją, zachowaj profesjonalizm;
- próbuj rozwiązać problem polubownie lub poprzez mediację;
- w razie potrzeby – złóż zawiadomienie o mobbingu.

Co nie jest mobbingiem

Nie jest mobbingiem:

- egzekwowanie obowiązków służbowych w sposób zgodny z prawem,
- kontrola, nadzór i ocena pracy pracownika,
- krytyka merytoryczna, mająca na celu poprawę jakości pracy.
- „Wydawanie przez pracodawcę zgodnych z prawem poleceń dotyczących pracy co do zasady nie stanowi naruszenia godności pracownika, nierównego traktowania, dyskryminacji ani mobbingu.”
— Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 sierpnia 2005 r. I PK 103/05, OSNP 2006/21–22/321