

pielegniarstwie

uzasadniająca rozwiązanie umowy z mobbingowanym pracownikiem są często obiektywne błędy, jakich dopuściła się ofiara mobbingu, będące jednak efektem długotrwałego nękania i prześladowania, co w rezultacie doprowadziło do pogorszenia jakości pracy. Na tym etapie ofiara niejednokrotnie jest już w bardzo złej kondycji psychicznej – cierpi na depresję i dręczą ją myśli samobójcze. Często zdarza się też sytuacja, w której osoba mobbingowana, nie widząc innego wyjścia, kończy zatrudnienie z własnej inicjatywy.

Z punktu widzenia definicji prawnej, w oparciu o zapisy Kodeksu pracy, mobbing oznacza działania lub zachowania dotyczące pracow-

chodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę.

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.*

5. *Oświadczenie pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę powinno nastąpić na piśmie z podaniem przyczyny, o której mowa w § 2, uzasadniającej rozwiązanie umowy.*

Skutki mobbingu:

- obniżenie samooceny i szacunku do siebie,
- wstyd i poczucie winy,

- wzrost absencji chorobowej (częste kilkudniowe zwolnienia z pracy są charakterystyczne dla osoby nękannej psychicznie),
- duża fluktuacja personelu (co pociąga za sobą szkolenie nowych pracowników oraz koszty rekrutacji),
- wzrost liczby błędów, zaniedbań oraz wypadków przy pracy z udziałem osób mobbowanych,
- utrata prestiżu i koszty wizerunkowe w sytuacji, gdy problem mobbingu w organizacji zostanie upubliczniony za pośrednictwem organizacji związkowych, mediów, itp.

W skali społecznej przemoc psychiczna oznacza duże koszty z tytułu leczenia, rehabilitacji i świadczeń związanych ze skutkami

- gu wynika z następujących faktów:
- jest to zjawisko w dużym stopniu subiektywne - każda ofiara inaczej odbiera zachowania prześladowcy,
 - działania te zazwyczaj nie mają charakteru jawnego, otwartego, mają miejsce w bezpiecznych dla sprawcy warunkach, w zaciszu gabinetów, w obecności osób, które same uczestniczą w dręczeniu ofiary,
 - prześladowca z reguły ma przewagę nad swoją ofiarą – wykorzystuje zależność służbową,
 - zwykle ofierze i osobom z jej otoczenia próbuje się wmówić, iż ofiara ma zaburzenia psychiczne oraz że sama jest winna swojej sytuacji.

Z uwagi na trudności interpretacyjne należy wskazać na działania lub zachowania, które nie są mobbingiem, a niejednokrotnie są z nim mylone. Należą do nich m.in.:

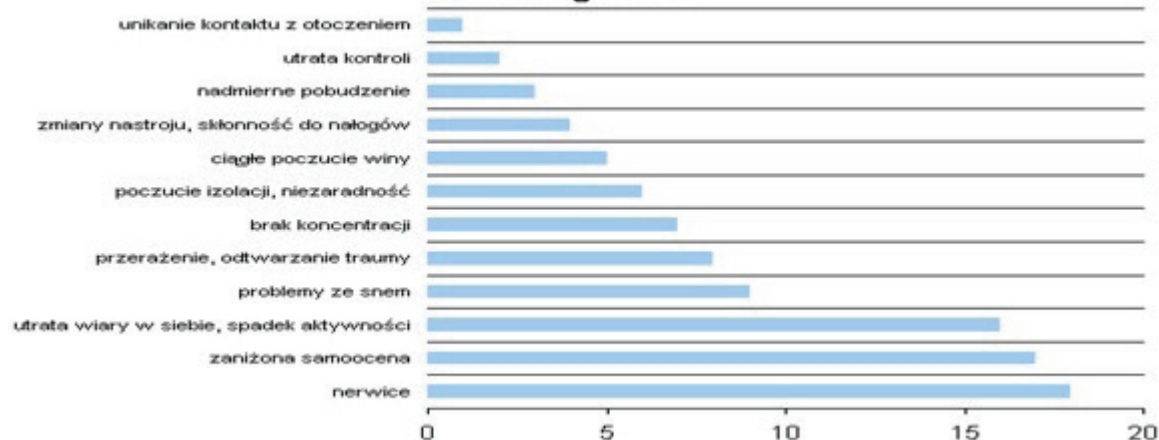
- jednorazowy akt poniżenia czy ośmieszenia pracownika – niezależnie od tego, jak niewłaściwe było zachowanie pracodawcy lub współpracowników,
- uzasadniona krytyka związana z niewywiązaniem się z nałożonych obowiązków, popełnieniem błędów,
- konflikt z pracodawcą lub współpracownikami,
- poczucie dyskomfortu w pracy,
- stres,
- molestowanie seksualne,
- dyskryminacja.

Autorzy:
Ewelina Tymoszek
Marcin Tymoszek

Literatura:

- Marciniak J., Mobbing, dyskryminacja, molestowanie – zasady przeciwdziałania, Wolters Kluwer Polska Sp. z o.o., Warszawa 2011.
- Chakowski M., Mobbing, aspekty prawno-organizacyjne, Oficyna Wydawnicza Branta, Bydgoszcz 2011.
- Kucharska A., Mobbing. Informator dla pracodawcy, Główny Inspektorat Pracy, Warszawa 2012.
- Marciniak J., Przeciwdziałanie mobbingowi w miejscu pracy. Poradnik pracodawcy, Wolters Kluwer Polska Sp. z o.o., Warszawa 2008.
- Jędrejek G., Mobbing. Środki ochrony prawnej, Wolters Kluwer Polska Sp. z o.o., Warszawa 2007.
- Krajowe Stowarzyszenie Antymobbingowe we Wrocławiu, www.mobbing.most.org.pl
- Ogólnopolskie Stowarzyszenie Antymobbingowe OSA, osa-stow.republika.pl
- Stowarzyszenie Antymobbingowe pp. Barbary Grabowskiej, www.antymobbing.ngo.org.pl
- Państwowa Inspekcja Pracy, [www.pip.gov.pl](http://pip.gov.pl)
- VOPEL K., Kreatywne rozwiązywanie konfliktów. Zabawy i ćwiczenia dla grup. Jedność. Kielce 2003.
- Słownik języka polskiego, <http://sjp.pwn.pl/slownik/2487962/negocjacje> [06/11/2010].
- Słownik języka polskiego, <http://sjp.pwn.pl/slownik/2564275/konflikt> [12/11/2010].

Jakie dolegliwości psychosomatyczne odczuwa osoba mobbingowana?



nika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękanu lub zastraszaniu, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników. Art. 94.

1. *Pracodawca jest obowiązany przeciwdziałać mobbingowi.*
2. *Mobbing oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękanu 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.*
3. *Pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia, może do-*

- lęk, stany depresyjne,
- utrata poczucia bezpieczeństwa,
- poczucie bezradności,
- spadek motywacji i zaangażowania w pracę, obniżenie efektywności pracy,
- zaburzenie zdrowia psychicznego i fizycznego (problemy ze snem, dolegliwości żołądkowe, mięśniowo-szkieletowe),
- syndrom stresu pourazowego,
- tendencje samobójcze i uzależnienia.

Działania o charakterze mobbingu stwarzają nieprzyjazną, wrogą atmosferę w środowisku pracy, co przekłada się na pogorszenie stosunków międzyludzkich i obniżenie motywacji do pracy (nie tylko u osób bezpośrednio mobbingowanych). Z punktu widzenia organizacji skutki mobbingu są podobne do objawów organizacyjnych długotrwałego stresu:

- spadek efektywności, konkurencyjności i rozwoju organizacji,

zdrowotnymi mobbingu. Straty nim spowodowane, chociaż trudne do oszacowania, mogą być bardzo znaczące. Według różnych wyliczeń w poszczególnych krajach Unii Europejskiej sięgają rocznie wielu milionów euro.

Problem z udowodnieniem mobbin-

R E K L A M A

BRAVECARE
poszukuje:

Pielęgniarek, Pielęgniarzy i Ratowników Medycznych
tel: +48 789 040 077 mail: bravecareinfo@gmail.com