

Pojęcie mobbingu dotyczy dwóch aspektów: psychologicznego oraz prawnego. Mobbing jest specyficznym rodzajem przemocy psychicznej lub/i fizycznej stosowanej wobec osoby lub grupy osób przez współpracowników – kolegów, przełożonych lub podwładnych.

Termin wywodzi się z języka angielskiego, od wyrazu "mob", co oznacza tłum, natłok, napastowanie i obleganie. Mobbing zazwyczaj należy kojarzyć z poniżaniem, ośmieszaniem, zaniżaniem samooceny lub odizolowaniem pracownika od współpracowników.

Istotnym zagadnieniem jest odróżnienie mobbingu od łamania zasady równego traktowania w zatrudnieniu oraz od egzekwowania obowiązków służbowych.

Pracodawca jest zobowiązany przeciwdziałać mobbingowi (art. 943 § 1. Kodeksu Pracy). Jednak w praktyce, by móc powołać się na Kodeks Pracy trzeba w sądzie udowodnić, że dotyka nas problem mobbingu. O ile mobbing w sensie prawnym łatwiej udowodnić w sądzie, o tyle mobbing psychologiczny znaczne trudniej. A to sąd pracy orzeka, czy mobbing zaistniał.

Kiedy jednak już to udowodnimy, art. 943 §3 KP jest podstawą odpowiedzialności pracodawcy i daje pracownikowi możliwość dochodzenia zadośćuczynienia pieniężnego od pracodawcy za utratę zdrowia spowodowaną mobbingiem lub też w przypadku rozwiązania umowy o pracę, prawo dochodzenia od pracodawcy odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę.

Pojęcie mobbingu jest nowością w polskim prawie pracy. Trudne bywa rozdzielenie zjawiska mobbingu od egzekwowanie poleceń, egzekwowania dyscypliny czy chęci kształtowania zachowań w środowisku pracy. Jednak nie należy godzić się na mobbing i w przypadku podstaw dochodzić swoich praw w sądzie. Należy jednak dobrze się do tego przygotować, zgromadzić dowody, opinie lekarskie czy pozyskać świadków.

Więcej o mobbingu na stronie www.pip.gov.pl