



**AKADEMIA  
WYCHOWANIA  
FIZYCZNEGO**  
JÓZEFA PIŁSUDSKIEGO  
W WARSZAWIE

# MOBBING W PRACY i na uczelni



AWF 22/23

Opracował na podstawie obowiązującej Ustawy „Kodeks Pracy” -  
Pełnomocnik Rektora ds. mobbingu – prof. dr hab. Marek Kowalczyk

# SZEF

MA ZAWSZE RACJĘ



# Mobbing – uporczywość i długotrwałość nękania

❖ Zgodnie z art. 94<sup>3</sup> § 2 Kodeksu Pracy,

## MOBBING

❖ oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na **uporczywym i długotrwałym** nękanii 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.

# Przepis pozwala na wyróżnienie następujących przesłanek mobbingu

- ❖ mają miejsce działania lub zachowania dotyczące pracownika, studenta lub skierowane przeciwko pracownikowi, studentowi:
- ❖ działania lub zachowania polegają na nękanii i zastraszaniu pracownika, studenta;
- ❖ rzeczone działania lub zachowania wywołują u pracownika, studenta zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodują lub mają na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, studenta izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników.

- ❖ działania lub zachowania są uporczywe i długotrwałe
- ❖ mobbing ma miejsce, jeżeli wszystkie wskazane w art. 94<sup>3</sup> § 2 k.p. przesłanki zostały spełnione łącznie.
- ❖ brak którejkolwiek z nich wyłącza uznanie, iż miał miejsce mobbing (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 października 2012 r., sygn. akt II PK 68/12).





Prościej rzecz ujmując mobbing to nic innego jak  
**terror psychiczny**

w życiu zawodowym i studenckim charakteryzujący się wrogimi i nieetycznymi zachowaniami, które są powtarzane systematycznie przez jedną osobę lub większą liczbę osób, skierowanymi głównie przeciwko pojedynczej osobie, która w ich wyniku zostaje pozbawiona szans na pomoc i obronę.

# Mechanizmy działania sprawcy mobbingu

- ❖ Zachowania sprawcy mobbingu mogą polegać na słowach, gestach, wysyłaniu pism (wiadomości e-mailowych, sms-ach).
- ❖ Do kategorii zachowań pozwalających rozpoznać mobbing należą m.in.:
- ❖ oddziaływania zaburzające możliwość komunikowania się (np. stałe przerywanie wypowiedzi, reagowanie na uwagi krzykiem),
- ❖ oddziaływania zaburzające relacje społeczne (np. odizolowanie miejsca przebywania, traktowanie „jak powietrze”),



- ❖ ataki na reputację (mówienie źle za plecami danej osoby, rozsiewanie plotek, podejmowanie prób ośmieszania i poniżania, kwestionowanie podejmowanych decyzji, zaloty lub słowne propozycje seksualne),
- ❖ działania mające wpływ na jakość sytuacji życiowej i zawodowej (niedawanie ofierze żadnych zadań do wykonania, zlecanie wykonania prac bezsensownych, dawanie zadań poniżej umiejętności, zarzucanie wciąż nowymi zadaniami do wykonania, dawanie zadań przekraczających możliwości i kompetencje ofiary w celu jej zdyskredytowania),

❖ działania mające szkodliwy wpływ na zdrowie pracownika, studenta (zmuszanie do wykonania prac szkodliwych dla zdrowia, grożenie przemocą fizyczną, działania o podłożu seksualnym).

# Naukowcy z PAN o łamaniu etyki w nauce: trzeba stanowczego sprzeciwu

- **Uczelnie i instytucje naukowe**

Mobbing, nierzetelne wyniki badań naukowych, plagiaty - te naruszenia etyki pojawiają się w środowisku akademickim.

"Trzeba się tym nagannym zachowaniom stanowczo sprzeciwić" - powiedział PAP prezes PAN prof. Jerzy Duszyński. Podobnego zdania są naukowcy z Akademii Młodych Uczonych.

2018-09-10

# Jakie zachowania nie stanowią mobbingu?

- ❖ Mobbing jest pojęciem nadużywanym przez pracowników, studentów. Często klasyfikują oni pod tym pojęciem różne stresowe sytuacje w pracy, uczelni. Natomiast w rzeczywistości nie wszystkie tego typu sytuacje mogą zostać objęte definicją mobbingu z art. 94<sup>3</sup> §2 k.p.

# Zachowania nie będące mobbingiem

- ❖ Mobbing często mylony jest przez pracowników, studentów z innymi sytuacjami stresowymi w pracy, uczelni.
- ❖ Przykładem takiej sytuacji jest konflikt określonego pracownika, studenta z przełożonymi lub niektórymi wykładowcami.
- ❖ Nie stanowi mobbingu również wykonywanie czynności kontrolnych wobec pracownika, studenta.
- ❖ Co prawda, ich przeprowadzenie wiąże się dla pracownika, studenta ze stresem. Nie stanowią one jednak formy szykanowania pracownika, studenta.

- ❖ Mobbingiem nie jest także egzekwowanie przez pracodawcę, wykładowcę, wykonywania przez pracownika, studenta zgodnych z prawem poleceń dotyczących pracy, regulaminu studiów, pod warunkiem iż działanie to podejmowane jest w granicach prawa i nie narusza godności pracownika, studenta (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 grudnia 2005 r., sygn. akt I PK 103/05).
- ❖ Egzekwowanie przez pracodawcę, wykładowcę, poleceń może zostać uznane za mobbing, jeżeli polecenia cechuje długotrwałość i uporczywość, a ich celem jest nękanie i zastraszanie pracowników, studentów.
- ❖ Również towarzysząca zapowiedzianym zwolnieniom z pracy atmosfera napięcia psychicznego wśród załogi zakładu pracy nie oznacza stosowania przez pracodawcę mobbingu.
- ❖ Jak wyjaśnił Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 20 marca 2007 r., sygn. akt II PK 221/06: „Również towarzysząca zapowiedzianym zwolnieniom z pracy atmosfera napięcia psychicznego pośród członków załogi nie może zostać uznana za mobbing pracodawcy”.

# Indywidualna ocena

- ❖ Z orzecznictwa Sądu Najwyższego wynika, iż dla uznania, iż miał miejsce mobbing, niezbędna jest obiektywizacja oceny zachowań kwalifikowanych jako mobbing.
- ❖ Niezbędne jest zatem stworzenie obiektywnego wzorca rozsądnej ofiary. ***Natomiast subiektywne odczucia pracownika, studenta nie mają znaczenia.*** Zwrócił na to uwagę Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 7 maja 2009 r., sygn. akt III PK 2/09. W jego ocenie: „uznanie określonego zachowania za mobbing nie wymaga ani stwierdzenia po stronie prześladowcy działania ukierunkowanego na osiągnięcie celu (zamiaru), ani wystąpienia skutku.

- ❖ Wystarczy, iż pracownik, student był obiektem oddziaływania, które według obiektywnej miary może być ocenione za wywołujące jeden ze skutków określonych w art. 94<sup>3</sup> § 2 k.p. Przy ocenie tej przesłanki niezbędne jest stworzenie obiektywnego wzorca ofiary rozsądnej, co z zakresu mobbingu pozwoli wyeliminować przypadki wynikające z nadmiernej wrażliwości pracownika, studenta bądź braku takiej wrażliwości.
- ❖ Czynnikiem sprzyjającym dla stosowania mobbingu jest ścisła hierarchizacja zależności służbowych, posiadanie przez podwładnych wykształcenia równego lub nawet wyższego od przełożonych czy też wzory zachowań społecznych oraz przekonania o odmienności kobiet i mężczyzn wynikające z modelu kultury.



# Reasumując

- ❖ - **uporczywość** mobbingu oznacza rozciągnięte w czasie, stale powtarzane i nieuchronnie (z punktu widzenia ofiary) działania i rozumiana jest jako znaczne nasilenie złej woli ze strony mobbera;
- ❖ - **długotrwałość** nękania lub zastraszania pracownika, studenta w rozumieniu art. 94<sup>3</sup> § 2 kodeksu pracy musi być rozpatrywana w sposób zindywidualizowany i uwzględniać okoliczności konkretnego przypadku;
- ❖ - Sąd Najwyższy przyjmuje, iż **długotrwałość** terroru psychicznego w miejscu pracy, uczelni obejmuje co do zasady okres co najmniej 6 miesięcy, jednak przy dużej intensywności nękania lub zastraszania pracownika, studenta wystarczający dla stwierdzenia mobbingu może być okres np. 5 tygodni;

**Szef  
życzył mi  
miłego dnia,  
więc  
wróciłem  
do domu.**



**Dziękuję za uwagę**