

http://www.infor.pl/prawo/praca/mobbing/274123,Na-czym-moze-polegac-mobbing.html

# Na czym może polegać mobbing?

Ostatnia aktualizacja: **2011-03-14**

Autor: **Magdalena Przepiórka**

Źródło: [INFOR](#)

**Działania i zachowania cechujące mobbing mogą mieć różnorodny charakter, a wspólnym mianownikiem dla nich jest to, że naruszają one zasady współżycia społecznego i dobre obyczaje oraz mają za cel szkodzenie ofierze. Ich skutkiem jest poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie lub wyeliminowanie z zespołu pracowników.**

Zgodnie z definicją zawartą w Kodeksie pracy **mobbing** oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegająca 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.

Prościej rzecz ujmując mobbing to nic innego jak **terror psychiczny** w życiu zawodowym 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.

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.

Mobbing jest zjawiskiem wielopostaciowym. Uważa się, że punktem wyjścia do powstania **mobbingu** jest konflikt o charakterze personalnym w środowisku pracy.

**Zobacz również:** [Jakie prawa ma pracownik?](#)

Przejawem mobbingu może być wiele zachowań, dlatego dokonano ich klasyfikacji na następujące grupy:

1. Działania wpływające negatywnie na proces **komunikacji**, np.:

- ograniczanie lub utrudnianie pracownikowi możliwości wypowiedzania się,
- reagowanie na wypowiedzi i uwagi pracownika krzykiem, wyzwiskami lub głośnym wymyślaniem,
- systematyczne krytykowanie życia zawodowego i wykonywanej pracy,

- pisemne groźby i pogróżki,
- nękanie telefoniczne, SMS-ami, e-mailami, listami etc.

2. Działania wpływające negatywnie na **relacje międzypracownicze**, np.:

- unikanie rozmów z pracownikiem,
- przesadzanie go na miejsce z dala od współpracowników,
- przeszkadzanie w utrzymywaniu relacji międzypracowniczych.

**Zobacz również:** [W jaki sposób zgłosić do Państwowej Inspekcji Pracy naruszenie praw pracowniczych?](#)

3. Działania wpływające na negatywne **postrzeganie pracownika** w środowisku pracy, np.:

- szerzenie negatywnych opinii na temat pracownika,
- publiczne wyśmiewanie kompetencji pracownika oraz ich podważanie,
- publiczne wyśmiewanie wyglądu zewnętrznego,
- plotkowanie.

4. Działania wpływające negatywnie na **pozycję zawodową** osoby poszkodowanej, np.:

- utrudnianie wykonywania obowiązków zawodowych poprzez blokowanie dostępu do informacji służbowych, niezbędnych do realizacji zadań,
- odbieranie pracownikowi prac i zadań zleconych wcześniej do wykonania,
- zlecanie pracownikowi zadań poniżej jego umiejętności i kwalifikacji,
- zlecanie zadań przerastających możliwości i kompetencje pracownika,
- przydzielenie zbyt dużej ilości obowiązków w porównaniu z innymi pracownikami.

**Zobacz również serwis:** [Pracownik](#)

5. Działania wywierające szkodliwy wpływ na **zdrowie** poszkodowanego, np.:

- zlecanie prac szkodliwych,
- zlecanie zadań nadmiernie ciężkich w stosunku do fizycznych możliwości pracownika,
- zlecanie prac niebezpiecznych i zagrażających życiu.