

Pracować Po Ludzku

Raport z Badania





Kohenda

Raport, który trzymasz w ręku, jest dziełem wielu twórców. Prosimy przestrzegać praw, jakie im przysługują. Jego zawartość możesz udostępniać nieodpłatnie osobom bliskim lub osobiście znanym. Cytując jego fragmenty, prosimy nie zmieniać treści oraz koniecznie wskazać źródło i autorów. Używając grafik prosimy o podanie autorki. Szanujemy swoje dzieła.

**Jeśli chcesz wersję elektroniczną albo swój własny egzemplarz,
napisz na info@hrpoprawnie.pl**

**Jeśli chcesz autoryzowaną kopię grafiki lub jesteś zainteresowany współpracą
graficzną napisz na domi.kolenda@gmail.com**

SPIIS TREŚCI

00. Wstęp	6
01. Autorzy projektu	8
02. Cel badania	10
03. Definicja	11
04. Struktura respondentów	13
05. Formy mobbingu	14
06. Częstotliwość występowania zachowań mobbingujących	20
07. Świadkowie mobbingu	22
08. Uczucia ofiar	24
09. Psychiczne reakcje ofiar	26
10. Fizyczne reakcje ofiar	28
11. Wpływ mobbingu na zachowania i nawyki	30
12. Skutki doświadczenia mobbingu w miejscu pracy	32
13. Kim są Mobbingowani	36
14. Mobbing w kontekście prawa	38
15. Wizerunek mobbera	43
16. Głos Respondentów	46
17. Wnioski	62
18. Rodzaje stosowanych testów w analizie statystycznej	64
19. Komentarze	68
20. Manifest	88

00. Wstęp

Jesteśmy dojrzałymi kobietami z wieloletnim doświadczeniem zawodowym. Jedna z nas to HR-owiec z blisko 30-letnim stażem, druga to psycholożka z takim samym dorobkiem. Od lat łączy nas zawodowa przyjaźń – rozmawiamy, dzielimy się wiedzą, wspieramy. Jesienią 2024 roku rozpoczęłyśmy rozmowę o mobbingu, widziącym z dwóch różnych, ale komplementarnych perspektyw – gabinetu dyrektora HR i gabinetu psychologicznego. Rozmawiałyśmy o prawie pracy i realiach dużych organizacji, ale przede wszystkim o cierpieniu osób, które mobbingu doświadczają. Więcej wiedziałyśmy, tym bardziej zjawisko wydawało się przerażające w swojej skali i różnorodności przejawów. Dlatego, w styczniu 2025 roku postanowiłyśmy sprawdzić, **jak naprawdę wygląda sytuacja w polskich firmach**. Tak narodził się pomysł badania „Pracować Po Ludzku”. Od początku przyświecała nam idea stworzenia badania społecznego „ku prawdzie”, a nie „ku tezie”. Choć każda z nas miała swoją, bardzo anegdotyczną perspektywę, wiedziałyśmy, że to za mało. Chciałyśmy oddać głos ludziom, pozwolić im mówić swoimi słowami o własnych doświadczeniach. Dlatego stworzyłyśmy zespół roboczy i na podstawie dogłębnej analizy literatury, artykułów, narzędzi i raportów z wcześniejszych badań, opracowałyśmy **skalę badawczą**, obejmującą wszystkie istotne obszary zjawiska mobbingu. Celowo zrezygnowałyśmy z niektórych, pojawiających się w innych skalach pytań, takich jak pytania o próby samobójcze, ponieważ nie chciałyśmy wywoływać dodatkowych negatywnych emocji. Jednocześnie, nie chciałyśmy „polowania na czarownice”. Zaprosiłyśmy do udziału wszystkie osoby **aktywne zawodowo** – niezależnie od tego, czy były ofiarami, świadkami, słyszały o zjawisku, czy też nie zetknęły się z nim w ogóle. Ankieta rozpoczęła się od podania kodeksowej definicji mobbingu: „Mobbing rozumiany jest jako długotrwałe i uporczywe nękanie lub zastraszanie pracownika, *które prowadzi do obniżenia jego samooceny zawodowej, poniżenia, ośmieszenia lub izolacji w zespole współpracowników*.” Osoby, które uznały, że doświadczyły mobbingu, odpowiadały następnie na kilkadziesiąt szczegółowych pytań. Dzięki temu mogłyśmy poznać **nie tylko skalę zjawiska, ale także jego formy**, źródła, dynamikę relacji oraz wpływ na życie zawodowe i prywatne – od dobrostanu psychicznego i fizycznego, przez motywację, po poziom zaufania wobec pracodawców i współpracowników. Dzięki wsparciu specjalisty IT stworzyłyśmy elektroniczną wersję ankiety oraz stronę obsługującą cały proces badawczy. Dzięki pracy graficzki powstała pełna identyfikacja wizualna projektu. Całość udostępniłyśmy Państwu 12 marca 2025 roku. Badanie trwało od 12 marca do 30 kwietnia 2025 roku. Prowadziliśmy intensywną kampanię promocyjną – na Facebooku, LinkedInie, Instagramie i TikToku – oraz rozdaliśmy ponad 500 ulotek z informacjami o badaniu i kodem QR. Zadbaliśmy o uczciwość, z jednego adresu IP można było wypełnić ankietę tylko raz. W ramach podziękowania uczestnicy mogli pobrać specjalnie przygotowany artykuł o mobbingu. Po zebraniu wymaganej do uznania badanego za ogólnopolskie liczby 1001 wypełnień, rozpoczęłyśmy analizę wyników. Ostatecznie, do statystycznej analizy zakwalifikowały się **1084 kompletne odpowiedzi**. Na ich podstawie powstał **raport**, który dziś oddajemy w Państwa ręce.



01. Autorzy projektu



Joanna Kolenda psycholożka, psychotraumatolożka. Jej droga prowadziła od Szpitala Psychiatrycznego, przez firmy konsultingowe, stanowisko dyrektorskie w korporacji, aż po prezesurę w Fundacji Wemenders i Instytucie Diagnostyki. Towarzyszy ludziom w pięknych, ale też najmroczniejszych i najtrudniejszych momentach w ich życiu. Tworzy i współtworzy narzędzia, które wspierają organizacje w procesach HR-owych- od rekrutacji, przez rozwój, aż po badanie efektywności oraz badania społeczne. Jej Fundacja działa na rzecz osób chorujących na depresję i ich bliskich.

Adriana Rychter przeszła drogę od kadr i płac po stanowiska dyrektorskie w międzynarodowych firmach. Widziała wszystko – od przemysłanych strategii po korytarzowe konflikty, które niszczą morale zespołów. Dziś prowadzi HR poPrawnie – markę, która wspiera firmy w twardym HR oraz w tworzeniu polityk antymobbingowych, kultur feedbacku, etycznego przywództwa i komunikacji opartej na szacunku. HR poPrawnie łączy perspektywę człowieka i biznesu, pokazując, że etyka i efektywność mogą iść w parze.



Przemek Hubisz jest psychologiem i informatykiem z blisko 18-letnim doświadczeniem w obszarze Learning & Development. Specjalizuje się w ocenie i rozwoju pracowników oraz projektowaniu systemów kompetencyjnych. Współautor podręcznika metodologii Assessment/Development Center. Absolwent studiów podyplomowych dla menedżerów personalnych. Posiada doświadczenie w prowadzeniu procesów HR z wykorzystaniem narzędzi IT – tworzy, wdraża i administruje ocenami 360/180 stopni, testami kompetencyjnymi oraz e-learningiem. Autor narzędzi do pomiaru kompetencji i programów informatycznych dla działów HR.



Dominika Kolenda jest artystką i komunikatorką nauki, absolwentką Uniwersytetu Oksfordzkiego. Specjalizuje się w podwójnym kodowaniu – łączeniu obrazu i tekstu, aby w przystępny sposób przekazywać złożone informacje. Łącząc analityczne myślenie z artystyczną wrażliwością, współpracuje z instytucjami akademickimi, naukowcami i edukatorami, tworząc przemyślane, klarowne i estetyczne rozwiązania graficzne. Jej portfolio można zobaczyć na stronie dominikakolenda.com.

Dziękujemy **KAŻDEJ OSOBIE**, która poświęciła swój cenny czas, by wypełnić naszą ankietę. Ale także Sławomirowi Janczewskiemu, Kacprowi Nowakowi, Natalii Modzelewskiej, naszym Rodzinom i bliskim oraz Morgan Philips Group, Fundacji Kobiet Inspirują, AWR Wprost Tygodnikowi Wprost.



Biuro Badań i Analiz
Statystycznych
ul. Malownicza 36
35-304 Rzeszów



Matronat nad
badaniem

02. Cel badań

Głównym celem badań była analiza zjawiska mobbingu w Polsce dla lepszego zrozumienia jego skali i charakteru w różnych środowiskach pracy.

Dobór próby oraz błąd statystyczny

Ankieta została skierowana do losowo dobranych dorosłych osób pracujących na terenie Polski. Losowy charakter próby umożliwił stosowanie wnioskowania statystycznego, czyli generalizowanie wyników z próby na badaną populację przy wykorzystaniu odpowiednich testów statystycznych. Ostatecznie po weryfikacji poprawności wypełnionych kwestionariuszy w analizie uwzględnionych zostało **1084 ankiety**, dzięki czemu maksymalny błąd oszacowania wyniósł $\pm 3\%$ dla przyjętego poziomu ufności 95%. Oznacza to, że wyniki z próby mogą odbiegać od wartości rzeczywistych w populacji co najwyżej do progu tej wartości.

Przebieg badań

Realizacja badań trwała od 12 marca 2025 roku do 30 kwietnia 2025 roku, a wyniki zbierane były głównie drogą online przy wykorzystaniu ankiety elektronicznej. Zaproszenia do wypełniania ankiety odbywały się za pomocą agitacji na wielu grupach i profilach na Facebook, LI, Instagram i TikTok, ale także rozdano ponad 500 ulotek zawierających informacje, adres strony projektu jak również kod QR bezpośrednio prowadzący do badania. Jak to już zostało wyżej wspomniane ankieta została skierowana do dorosłych pracujących osób. Pierwsze pytanie ankiety wstępnie różnicowało respondentów na tych, którzy nie doświadczyli lub doświadczyli mobbingu w środowisku pracy.

Komentarz analityka dr Krzysztof Kalita, Biuro Badań i Analiz Statystycznych

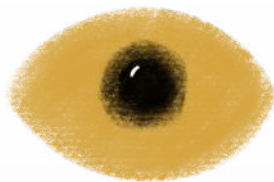
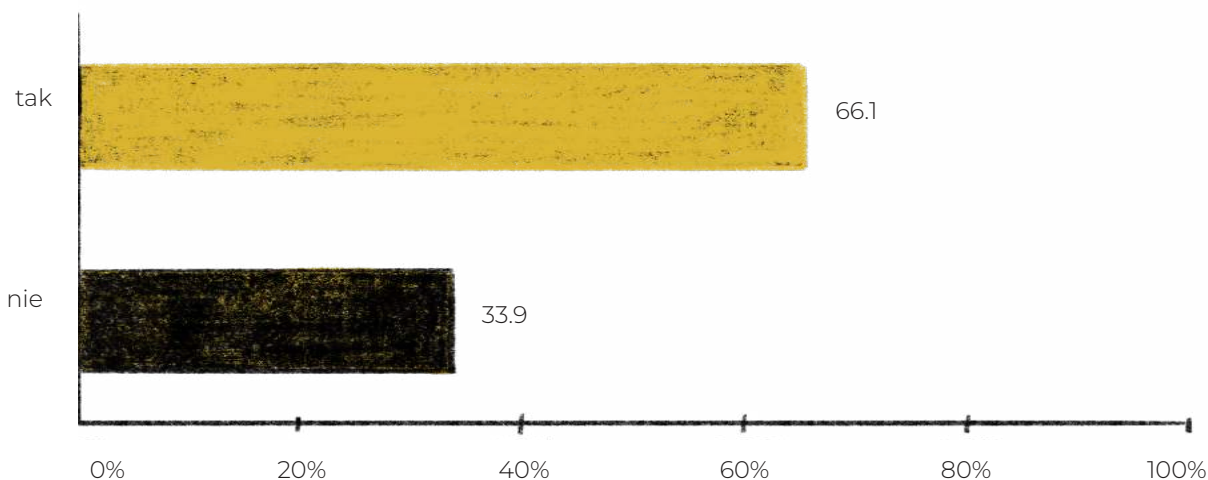


Z punktu widzenia analityka najbardziej zaskoczył mnie fakt, że zdecydowana większość ankietowanych biorących udział w badaniu na temat mobbingu to kobiety, ale już w trakcie pierwszych analiz okazało się, że to właśnie one częściej od mężczyzn doświadczają znęcania psychicznego i/lub fizycznego w miejscu pracy. Wobec powyższego, większy udział kobiet w tym konkretnym badaniu może brać się z faktu większej częstotliwości doświadczania przez nie zachowań mobbingowych w miejscu zatrudnienia. Kolejna ważna kwestia dotyczy tego, że tylko niewiele ponad 31% ankietowanych zgłosiło doświadczenie mobbingu do odpowiednich struktur, ale i tutaj warto zastanowić się dlaczego tak się dzieje. Otóż spośród tych którzy zgłosili tą sprawę do wyższych struktur tylko 18,4% otrzymało jakąkolwiek pomoc. **Zatem niski odsetek zgłaszania mobbingu do odpowiednich struktur, które zajmują się tym problemem może wiązać się z tym, że osoby doświadczające przemocy mają świadomość, że otrzymanie wsparcia w tej kwestii jest bardzo mało prawdopodobne.**

03. Definicja

W poniższej części raportu została przedstawiona skala zjawiska mobbingu w Polsce, główne cechy osób dopuszczających się mobbingu w środowisku pracy oraz dalsze losy osób pokrzywdzonych.

Czy w swoim życiu zawodowym doświadczyła Pani/Pan długotrwałego i uporczywego nękania lub zastraszania, które prowadziło do obniżenia Pani/Pana samooceny zawodowej, poniżenia, ośmieszenia, izolacji lub eliminacji z zespołu?



Przeczytaj komentarz radczyni prawnej na stronie 68

Wyniki badań

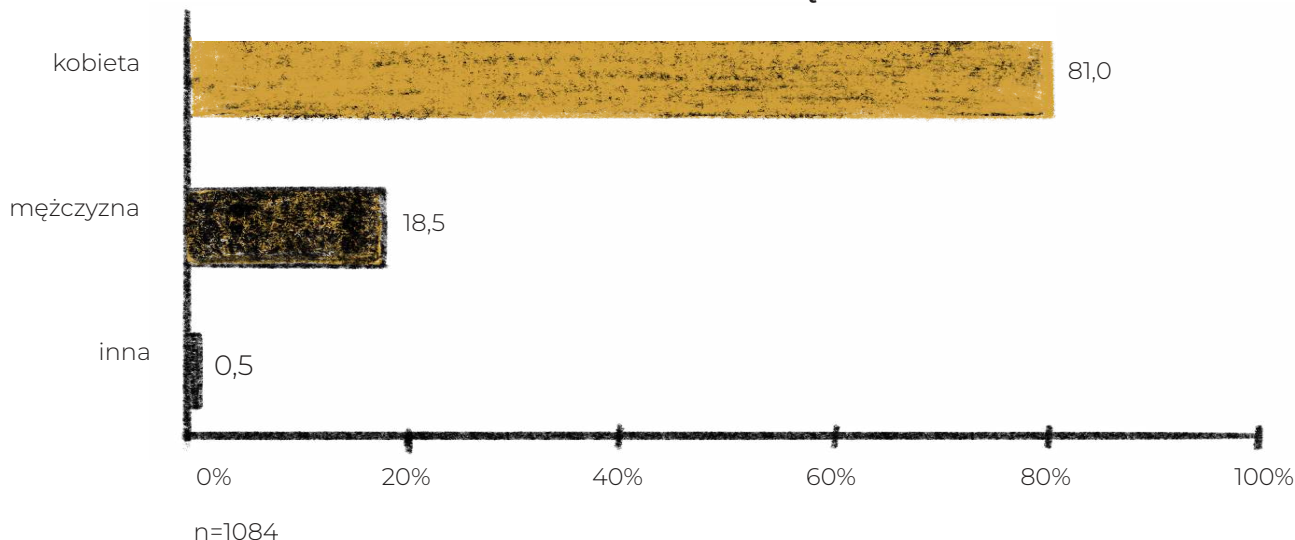
Zachęcamy do zapoznania się z dalszą częścią raportu.
Mamy nadzieję, że przedstawione w nim dane skłonią
Państwa do refleksji nad skalą i skutkami tego zjawiska.

Wyniki oceńcie sami.

04. Struktura respondentów

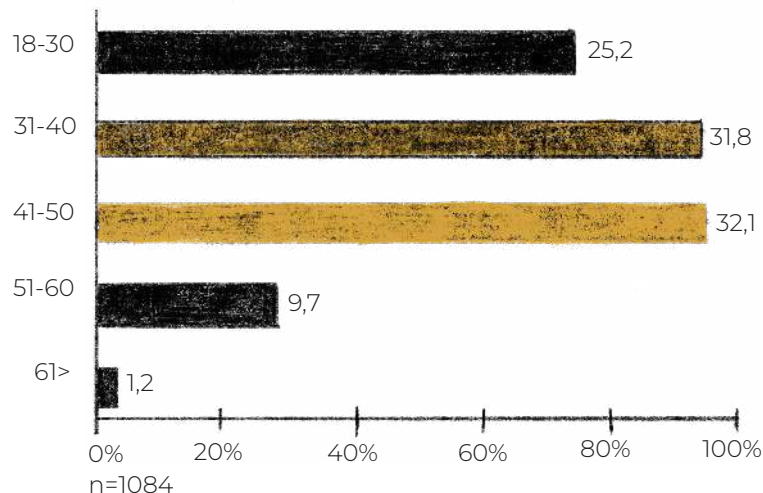
Poniżej została przedstawiona struktura wszystkich pracowników biorących udział w badaniu. Bardzo istotnym jest fakt, że osoby które nie doświadczyły mobbingu udzielały odpowiedzi w oparciu o aktualny stan, natomiast osoby mobbingowane odpowiadały z perspektywy czasu, w którym doświadczają lub doświadczają znęcania psychicznego i/lub fizycznego w miejscu pracy.

ROZKŁAD RESPONDENTÓW ZE WZGLĘDU NA PŁEĆ



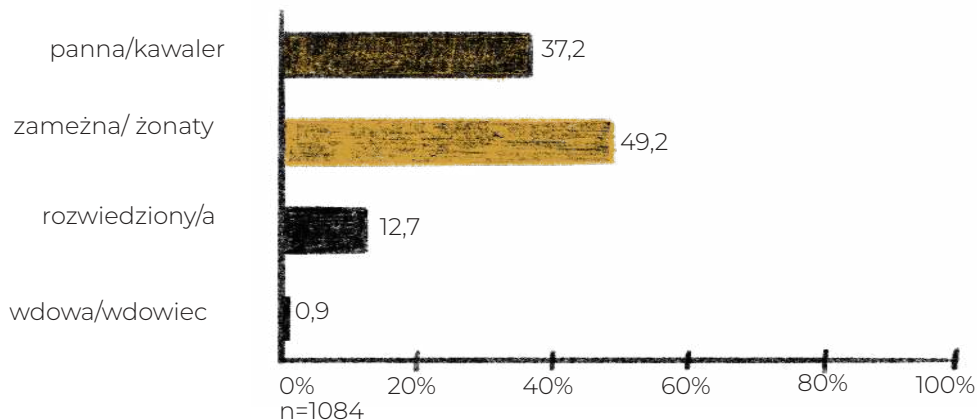
Zdecydowana większość ankietowanych to kobiety 81% (N=878), mężczyźni stanowią 18,5% respondentów (N=201), natomiast osoby nie identyfikujące się z żadną płcią obejmują wyłącznie 0,5% wszystkich badanych (N=5).

ROZKŁAD RESPONDENTÓW ZE WZGLĘDU NA WIEK



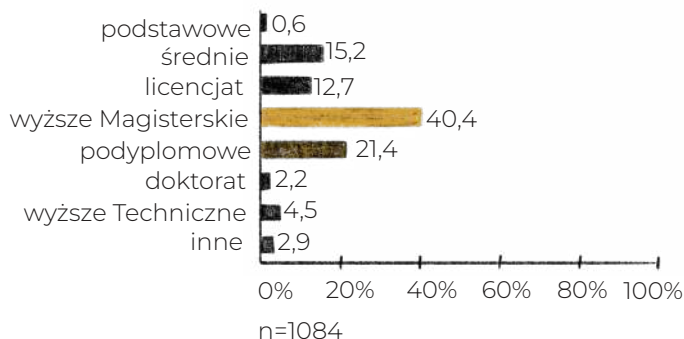
Średnia wieku wyniosła 38,59 lat. Najmłodsza osoba uczestnicząca w badaniu miała 18 lat, natomiast najstarsza 81 lat.

ROZKŁAD RESPONDENTÓW ZE WZGLĘDU NA STAN CYWILNY



Niespełna połowa respondentów to osoby w związku małżeńskim - 49,2%, w dalszej kolejności to panny i kawalerowie - 37,2%, osoby rozwiedzione - 12,7% oraz wdowcy - 0,9%.

ROZKŁAD RESPONDENTÓW ZE WZGLĘDU NA WYKSZTAŁCENIE



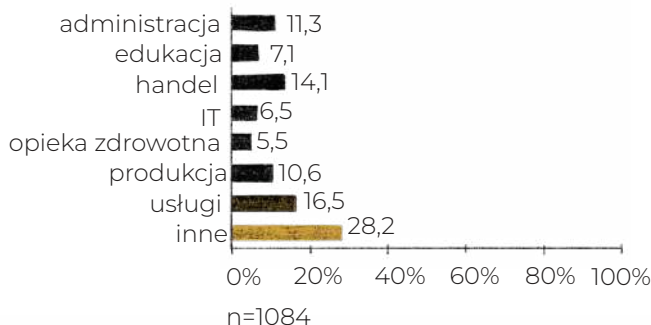
Na dzień badania wykształceniem wyższym magisterskim identyfikowało się 40,4% ankietowanych, podyplomowym – 21,4% respondentów, natomiast najmniejszy udział ankietowanych to kolejno osoby z wykształceniem podstawowym – 0,6%, doktoratem – 2,2%, wyższym technicznym – 4,5%, licencjackim – 12,7% oraz średnim – 15,2%.

ROZKŁAD RESPONDENTÓW ZE WZGLĘDU NA POZIOM ZAJMOWANEGO STANOWISKA

Ponad 49% respondentów to pracownicy liniowi (w tym specjaliści), następnie menadżerowie średniego szczebla – 29,9%, menadżerowie wyższego szczebla – 9,8%, dyrektorzy – 8,1% oraz prezesi – 2,9%.



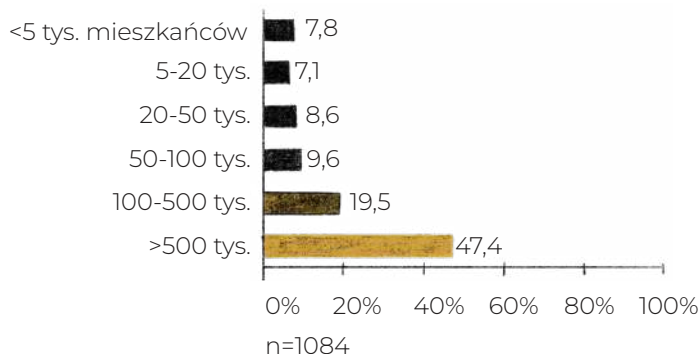
ROZKŁAD RESPONDENTÓW ZE WZGLĘDU NA BRANŻĘ



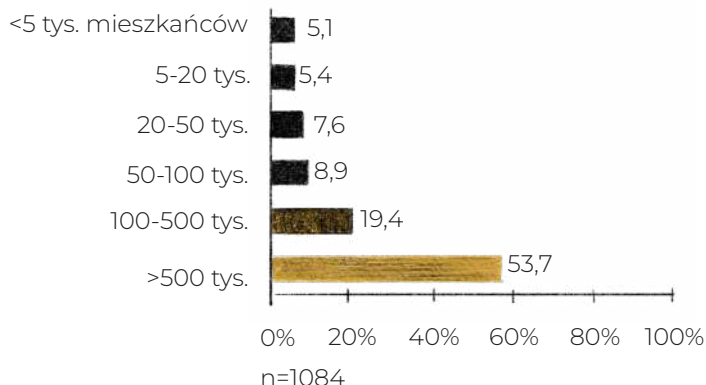
Branża firmy w jakiej są lub byli zatrudnieni ankietowani to przede wszystkim niewymienione branże w badaniu – 28,2% takie jak: nieruchomości, HR, bankowość, ubezpieczenia, prawo, motoryzacja. W dalszej kolejności są to usługi – 16,5%, handel – 14,1%, administracja – 11,3% oraz produkcja – 10,6%. Pozostałe odpowiedzi wybierane były w mniej niż 10%.

ROZKŁAD RESPONDENTÓW ZE WZGLĘDU NA WIELKOŚĆ MIEJSCA ZAMIESZKANIA

Większość respondentów to osoby zamieszkujące miasta powyżej 100 tysięcy mieszkańców – 66,9%. Najmniej liczną grupę stanowiły osoby zamieszkujące miejscowości od 5 do 20 tysięcy mieszkańców – 7,1% oraz poniżej 5 tysięcy mieszkańców – 7,8%.



ROZKŁAD WEDŁUG WIELKOŚCI MIEJSCOWOŚCI, W KTÓREJ ZNAJDUJE SIĘ FIRMA



Podobnie wygląda lokalizacja siedziby firmy, w której są lub byli zatrudnieni ankietowani. Najczęściej wskazywane miejscowości to te liczące powyżej 100 tysięcy mieszkańców – 73,1%, z kolei najrzadziej wybierane to miejscowości liczące od 5 do 20 tysięcy mieszkańców – 5,4% oraz poniżej 5 tysięcy mieszkańców – 5,1%.

05. Formy mobbingu

RANKING FORM MOBBINGU

Stwierdzenie	%
Moje wysiłki i osiągnięcia były celowo ignorowane lub umniejszane.	80,8
Byłem/Byłam poddawany/a nieuzasadnionej i ciągłej kontroli mojej pracy.	68,1
Sprawiano, że czułem/am, że mam mniejsze prawa od innych pracowników.	66,2
Pomijano moją opinię.	66,3
Regularnie podważano moje kompetencje, mimo że miałem/am odpowiednie kwalifikacje.	58,7
Byłem/Byłam obarczany/a odpowiedzialnością za błędy innych.	55,2
Uniemożliwiano mi wyrażenie własnego zdania, nie dopuszczano do głosu.	55,1
Wykorzystywano moje słabości i wrażliwość, aby mnie skrzywdzić.	53,2
Powierzano mi zadania poniżej kwalifikacji lub bezsensowne.	51,9
Opowiadano o sytuacjach ze mną tak, że przedstawiano mnie w złym świetle.	51,7
Rozpowszechniano na mój temat fałszywe lub krzywdzące plotki i pomówienia.	48,2
Moja praca była celowo sabotowana lub utrudniana przez innych.	47,6
Byłam/byłem krytykowana/y lub ośmieszana/y podczas spotkań jeden na jeden.	47,5
Byłem/Byłam publicznie krytykowany/a lub ośmieszany/a w obecności innych.	47,0
Byłem/Byłam izolowany/a od innych pracowników.	43,8

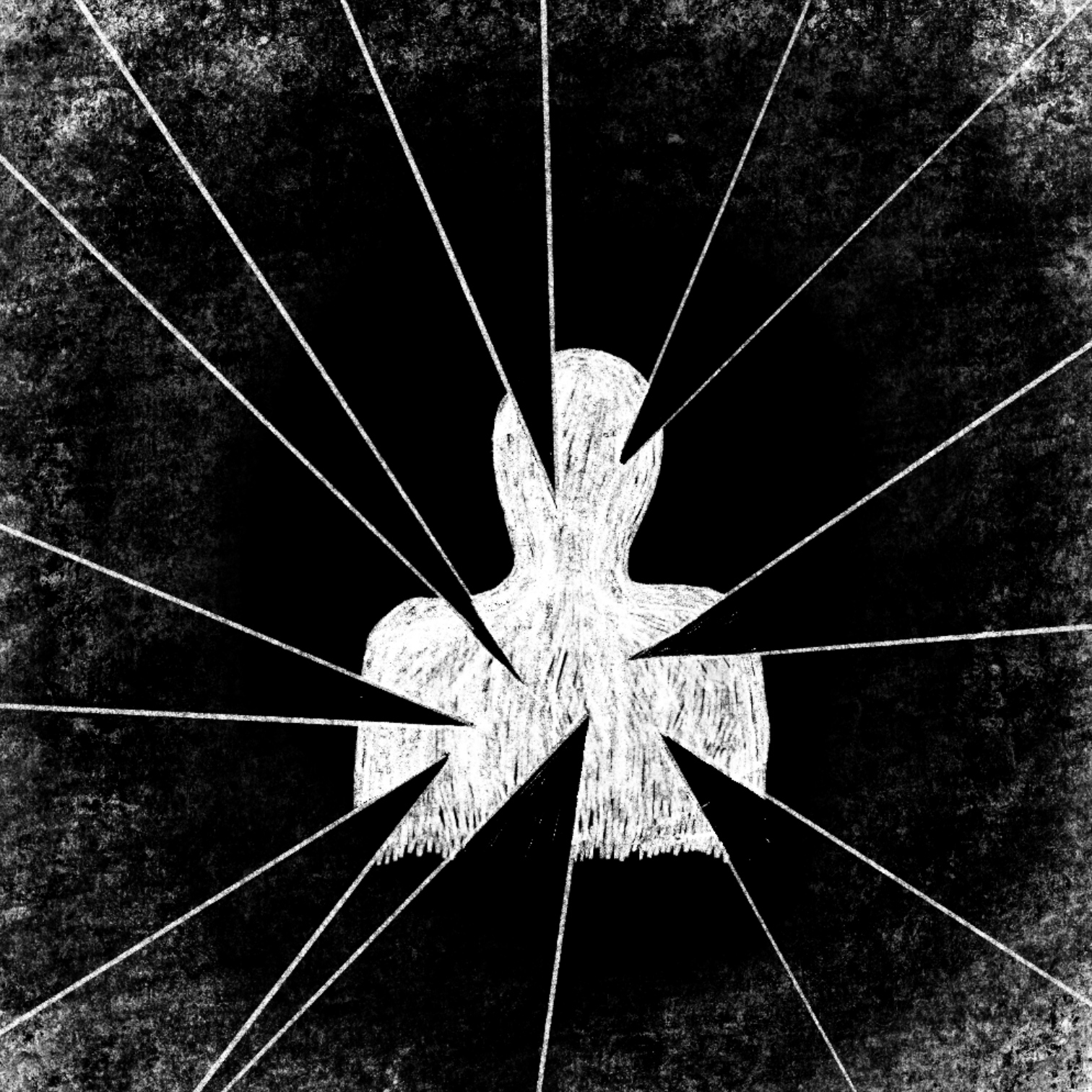
Jednym z głównych celów badania było poznanie nie tylko skali zjawiska mobbingu w kraju oraz sylwetki mobbera, ale również ocena doświadczeń oraz zmian zachodzących w osobie dotkniętej przemocą psychiczną i/lub fizyczną w miejscu zatrudnienia w aspekcie zdrowia psychicznego i fizycznego. W tym celu zadanych zostało kilkadziesiąt pytań w formie stwierdzeń w sześciu blokach tematycznych, których odpowiedzi zostały ujęte na pięciostopniowej skali opisującej częstotliwość doświadczenia, gdzie 1 oznaczało „nigdy”, natomiast 5 „bardzo często”. Celem lepszego zrozumienia skali zjawiska raportowane poziomy przekonania zostały uśrednione oraz uporządkowane od największej do najmniejszej zgody. Wyniki tego badania potwierdzają, że mobbing to nie tylko skrajne przypadki przemocy słownej, ale również codzienne, pozornie subtelne działania, które w swojej powtarzalności i systematyczności prowadzą do głębokiej destrukcji psychicznej i zawodowej ofiar.

Najwyższe wyniki (80–60%) wskazują na powszechność mobbingu relacyjnego i strukturalnego tak zwanego „Soft Mobbingu”, który często nie jest formalnie zgłoszony, bo bywa trudny do udowodnienia. Tymczasem jego skutki są równie poważne jak fizyczna przemoc – obniżenie samooceny, zaburzenia lękowe, rezygnacja z pracy lub całkowite wycofanie z życia zawodowego.

Te wyniki pokazują, że

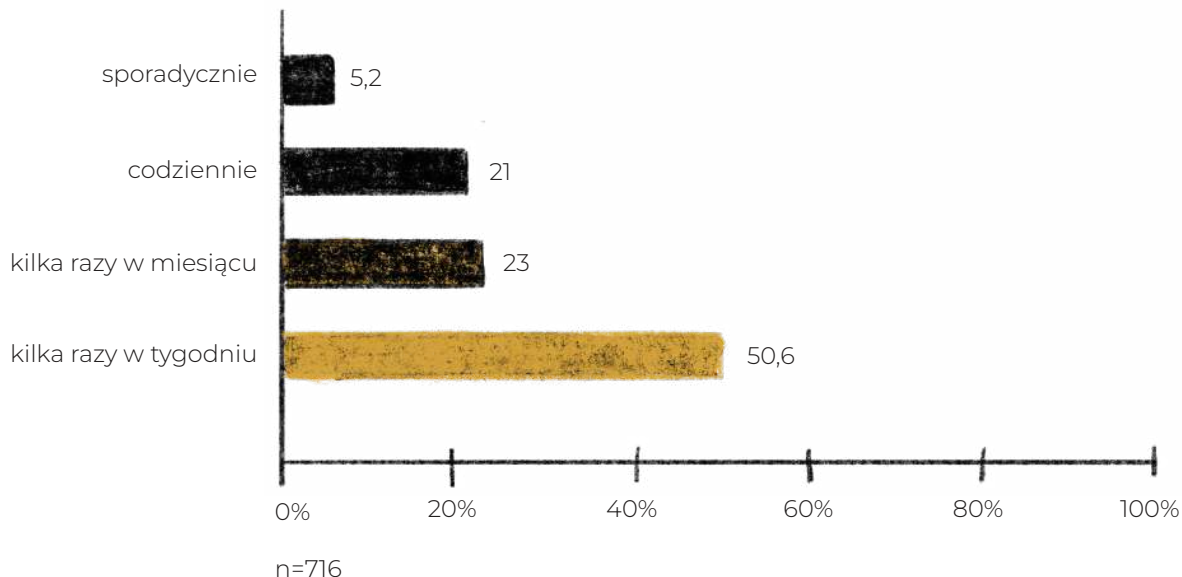
Najsilniejsze formy mobbingu są „niewidoczne” z zewnątrz.

Są trudne do udowodnienia, ale niszczące psychicznie. Przemoc odbywa się przez wykluczenie, podważanie autorytetu i systematyczne odbieranie sprawczości.



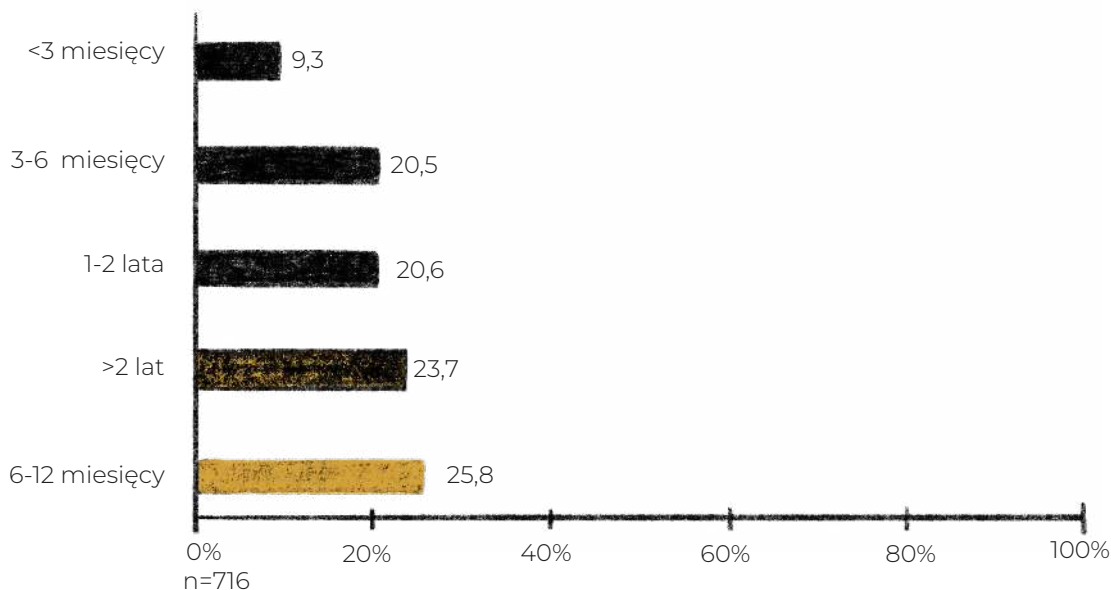
06. Częstotliwość występowania zachowań mobbingujących

WYKRES CZĘSTOTLIWOŚCI WYSTĘPOWANIA ZACHOWAŃ MOBBINGUJĄCYCH



Ponad 70% respondentów wskazało, że zachowań mobbingujących doświadczali codziennie lub kilka razy w tygodniu.

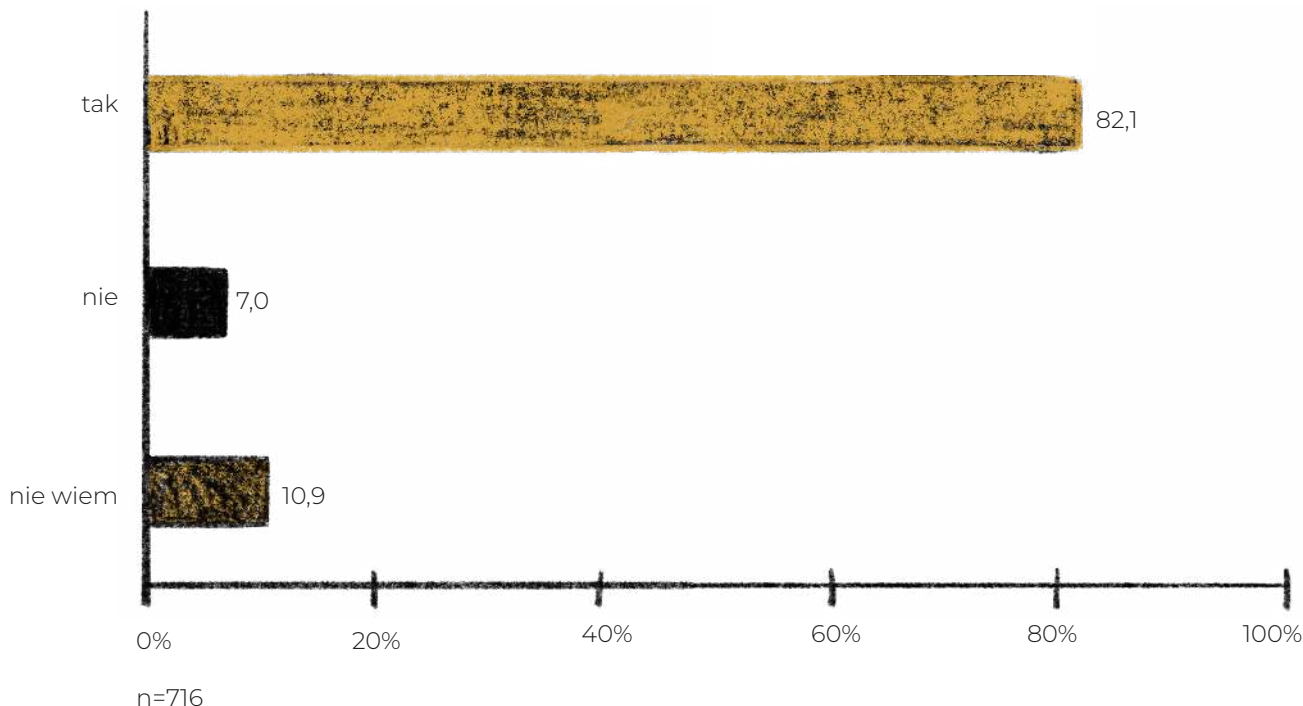
WYKRES CZASU TRWANIA DZIAŁAŃ MOBBINGOWYCH



Ponad 2 lata zachowania mobbingujące znosiło ponad 23% respondentów. 3-6 miesięcy wskazało 20% odpowiadających, ponad 1/4 między 6, a 12 miesięcy, a 1/5 stwierdziła, że do zachowań mobbingujących dochodziło między rok, a dwa...

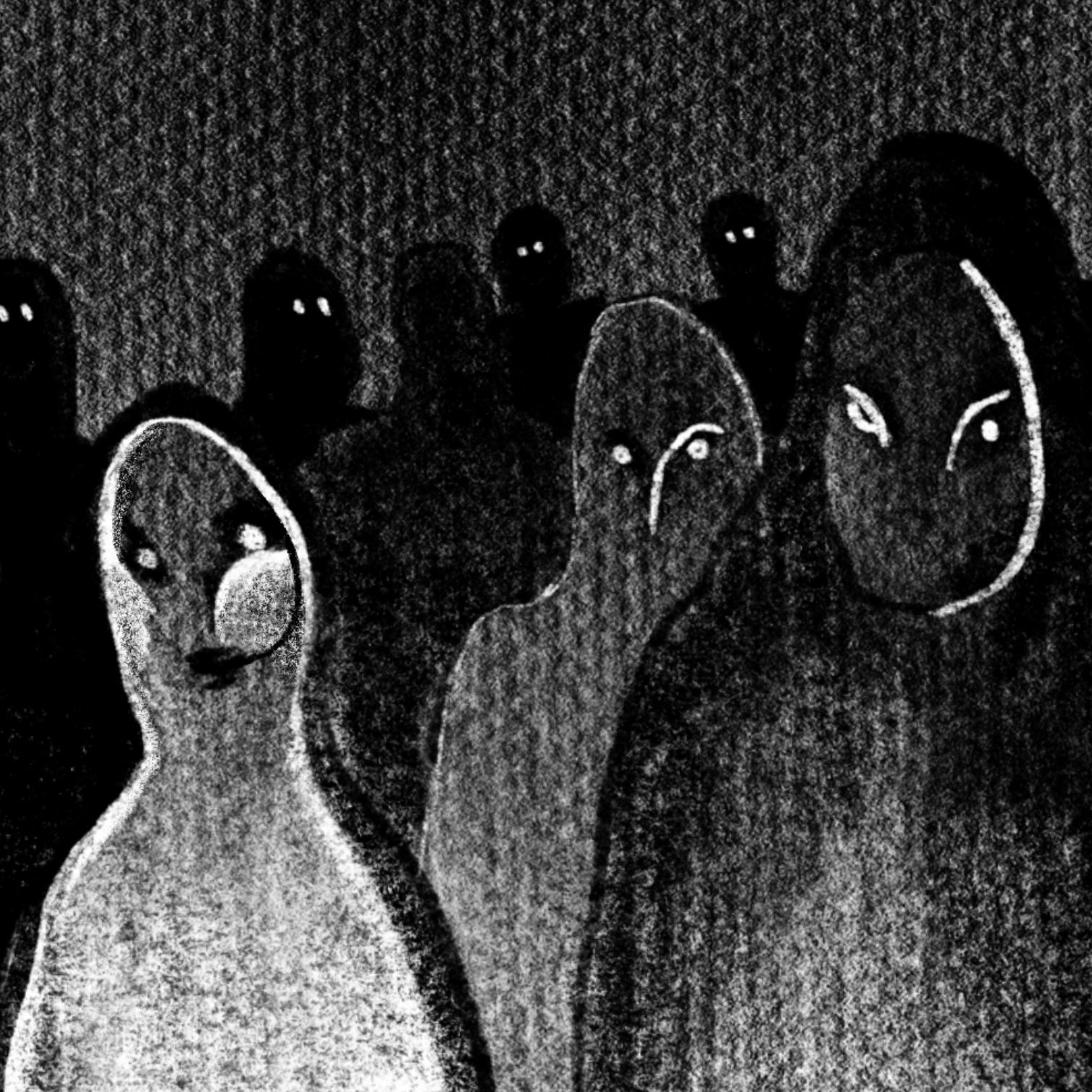
07. Świadczenie mobbingu

OBYCNOŚĆ ŚWIADKÓW ZACHOWAŃ LUB DZIAŁAŃ MOBBINGUJĄCYCH



Najsmutniejszy wynik.

Ponad 80% sytuacji mobbingu zdarzało się przy świadkach.



08. Uczucia ofiar

W tabeli obserwujemy skrajnie wysoki poziom stresu i negatywnych emocji. Ponad 90% badanych bardzo często lub często odczuwali silny stres i niepokój przy kontakcie z mobberem.

W przypadku pytania o emocje takie jak bezradność, smutek, złość lub lęk, ponad 92% respondentów zaznaczyło „bardzo często” lub “często”.

Łącznie aż ponad 9 na 10 badanych reaguje na kontakt z mobberem silnymi, negatywnymi emocjami.

Stwierdzenie	%				
	Nigdy	Bardzo rzadko	Czasami	Często	Bardzo często
Kontakt z osobą mobbingującą wywoływał u mnie silne uczucie stresu lub niepokoju.	0,5	6,14	1,3	25,1	66,8
Po interakcji z osobą mobbingującą odczuwałem/am negatywne emocje, takie jak bezradność, smutek, złość lub lęk.	0,0	5,9	1,3	21,7	71,0
Relacje z osobą mobbingującą wpływały pozytywnie na moje poczucie własnej wartości. *	62,4	4,5	13,1	5,4	14,4
Doświadczałem/am uczucia wyczerpania emocjonalnego z powodu sytuacji mobbingowej.	0,2	6,0	1,1	19,0	73,5
Myśli o osobie mobbingującej wywoływały u mnie poczucie winy lub wstydu.	16,8	17,3	11,7	22,5	31,7

*stwierdzenie odwrócone

09. Psychiczne reakcje ofiar

Ponad 77% respondentów bardzo często lub często doświadczyło symptomów depresyjnych (apatia, brak energii, utrata zainteresowań). 74% respondentów zaznaczyło, że bardzo często i często doświadcza objawów lękowych (niepokój, ataki paniki)

Oznacza to, że ponad trzy czwarte ofiar mobbingu zgłasza kliniczne objawy depresji i zaburzeń lękowych.

To nie chwilowy spadek nastroju, ale stan realnie obniżający jakość życia i funkcjonowania zawodowego. Mobbing stanowi istotny czynnik ryzyka wystąpienia tych zaburzeń i chorób, a w dłuższej perspektywie prowadzi do wyniszczenia fizycznego i psychicznego.

Stwierdzenie	%				
	Nigdy	Bardzo rzadko	Czasami	Często	Bardzo często
Doświadczona sytuacja mobbingowa skutkowała w wystąpieniu objawów depresji, takich jak apatia, brak energii czy utrata zainteresowań.	2,6	16,5	4,0	25,4	51,5
Doświadczona sytuacja mobbingowa spowodowała nasilenie objawów lękowych (np. ataki paniki, niepokój).	3,5	16,8	5,7	24,7	49,2
Z powodu mobbingu sięgałem/am po leki uspokajające, przeciwlękowe, nasenne lub przeciwdepresyjne.	23,5	16,7	7,3	15,9	36,6
Doświadczona sytuacja mobbingowa wpłynęła na moją zdolność do koncentracji lub podejmowania decyzji.	2,9	18,4	6,6	27,6	44,4
Doświadczona sytuacja mobbingowa wywołała poczucie beznadziejności lub myśli rezygnacyjne.	2,6	13,9	4,0	23,5	55,9

10. Fizyczne reakcje ofiar

Ponad 70% badanych bardzo często lub często zgłaszało objawy fizyczne (ból głowy, brzucha, problemy z krążeniem).

Długotrwały stres uruchamia oś HPA (hypothalamus-pituitary-adrenal), co skutkuje wzrostem kortyzolu i napięć mięśniowych, zaburzeniami krążenia i psychosomatyzacją. Ponad 62 % respondentów bardzo często lub doświadczyło zmian w apetycie. Mobbing powoduje nieregularne odżywianie, spadek masy ciała lub kompulsywne jedzenie – typowe reakcje organizmu na stres długotrwały. W dłuższej perspektywie może to prowadzić do zaburzeń metabolicznych i związanych z nimi chorób. Ponad 56% badanych bardzo często lub często miało objawy takie jak nadciśnienie, ból w klatce piersiowej czy ból głowy. Stres związany z mobbingiem fizycznie zagraża życiu – zwiększa ryzyko nadciśnienia, zawału, arytmii. Mobbing to nie tylko cierpienie – to również czynnik ryzyka chorób układu sercowo-naczyniowego.

Podsumowując, skutki mobbingu zatem to nie tylko cierpienie psychiczne, ale także somatyczne.

zaburzenia snu (75%)

chroniczne wyczerpanie fizyczne (82%)

dolegliwości bólowe i psychosomatyczne (70%)

zaburzenia trawienia i apetytu (62%)

zwiększone ryzyko nadciśnienia i chorób serca (56%)

Stwierdzenie	%				
	Nigdy	Bardzo rzadko	Czasami	Często	Bardzo często
Doświadczona sytuacja mobbingowa wywołała dolegliwości fizyczne (np. bóle głowy, bóle brzucha, problemy z krążeniem).	4,7	18,6	5,9	23,3	47,7
Doświadczona sytuacja mobbingowa wpłynęła na mój sen (np. bezsenność, częste wybudzanie się).	3,2	15,5	5,4	22,8	53,1
Doświadczona sytuacja mobbingowa spowodowała zmiany w apetycie lub nawykach żywieniowych.	8,0	23,0	6,6	23,3	39,1
Doświadczona sytuacja mobbingowa wywołała chroniczne zmęczenie lub wyczerpanie fizyczne.	1,6	12,1	3,5	24,0	58,8
Doświadczona sytuacja mobbingowa spowodowała moje kłopoty z układem krążenia (np. nadciśnienie, bóle w klatce piersiowej, bóle głowy).	10,1	22,1	11,1	20,5	36,3

11. Wpływ mobbingu na zachowania i nawyki

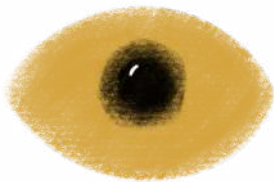
Doświadczona sytuacja mobbingu wpłynęła na zachowanie i nawyki, w szczególności zwiększyła się drażliwość, wybuchy złości lub wycofanie- u ponad niemal trzech czwartych respondentów.

U ponad połowy badanych wystąpiły trudności w radzeniu sobie z codziennymi obowiązkami.

Niemal 60 % badanych pracowników zaczęło unikać kontaktów społecznych i aktywności, które wcześniej sprawiały im przyjemność.

U ponad połowy sytuacja mobbingowa wpłynęła negatywnie na relacje z bliskimi.

Prawie jedna czwarta respondentów z powodu mobbingu sięgała po alkohol lub inne używki.

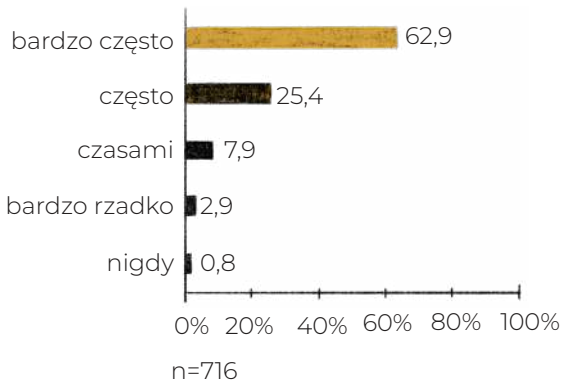


Przeczytaj komentarze psycholożki i psychiatry na stronach 70 i 72

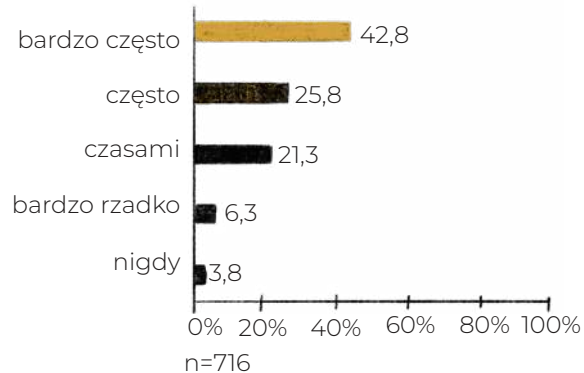
Stwierdzenie	%				
	Nigdy	Bardzo rzadko	Czasami	Często	Bardzo często
Z powodu mobbingu sięgałem/am częściej po alkohol lub inne używki.	41,5	16,8	17,8	13,5	10,4
Sytuacja mobbingowa wpłynęła negatywnie na moje relacje z bliskimi (rodziną, przyjaciółmi).	10,1	29,5	13,7	27,3	19,3
Sytuacja mobbingowa spowodowała, że unikałem/am kontaktów społecznych lub aktywności, które wcześniej sprawiały przyjemność.	6,6	23,5	12,0	30,4	27,5
Sytuacja mobbingowa spowodowała zmiany w moim zachowaniu, takie jak drażliwość, wybuchy złości lub wycofanie.	1,8	18,3	6,7	29,2	44,0
Sytuacja mobbingowa stała się przyczyną trudności w radzeniu sobie z codziennymi obowiązkami.	7,0	24,0	10,7	25,1	33,2

12. Skutki doświadczania mobbingu w miejscu pracy

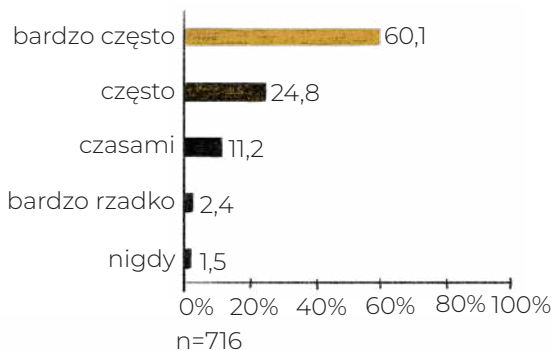
Relacje z osobą mobbingującą wpływały negatywnie na moją motywację do pracy.



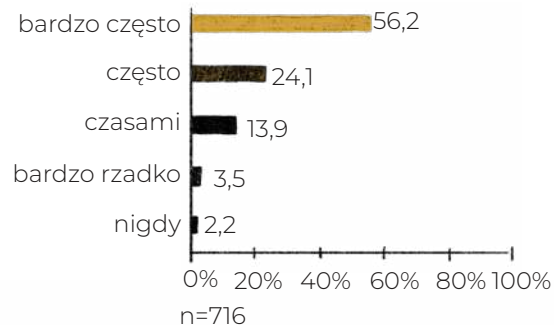
Z powodu mobbingu nastąpił spadek mojej efektywności zawodowej.



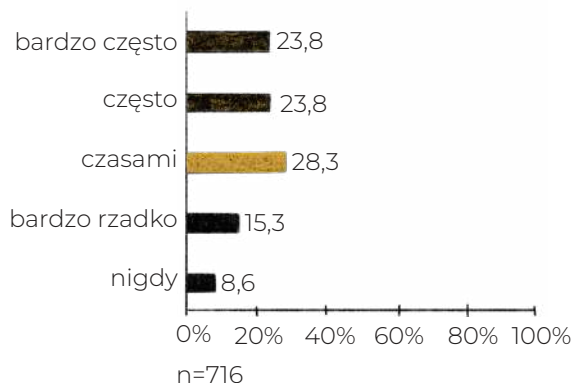
Z powodu mobbingu odczuwałem/am symptomy wypalenia zawodowego.



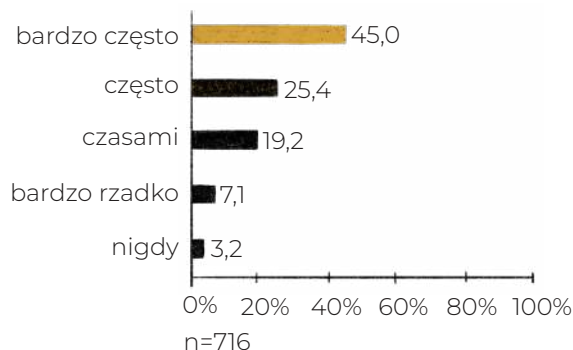
Myśli o pracy lub osobie mobbingującej wywoływały u mnie silny stres lub niepokój uniemożliwiający działanie.



Po doświadczeniu mobbingu mam trudność w budowaniu relacji zawodowych.

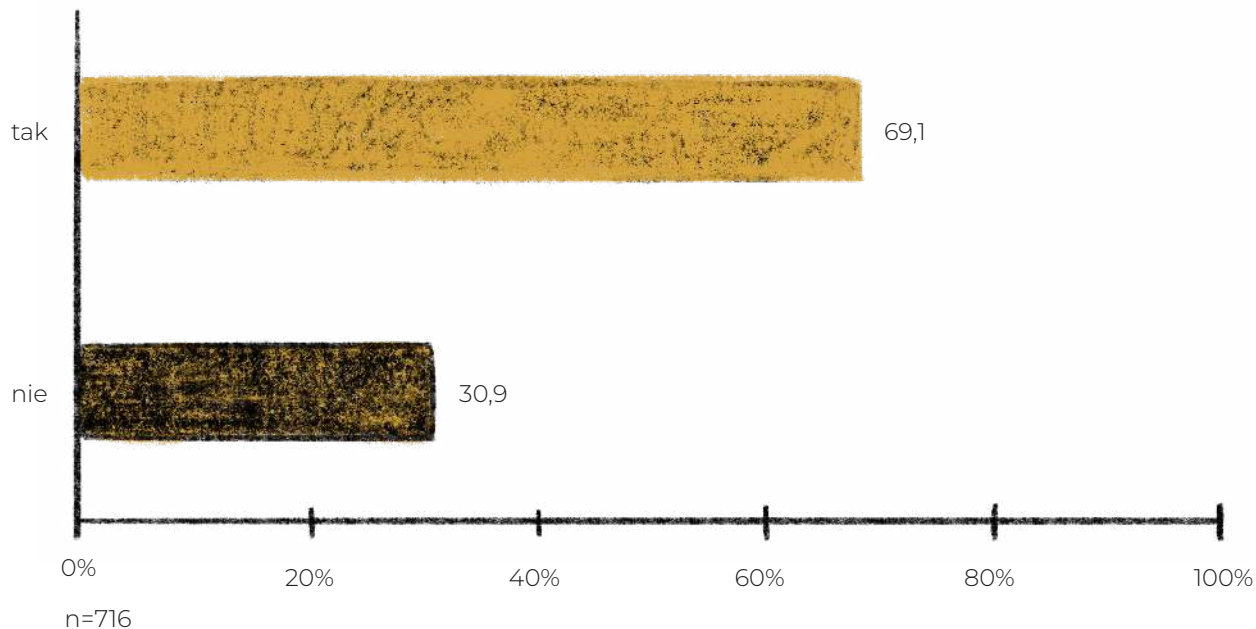


Po doświadczeniu mobbingu obniżył się mój poziom zaufania do pracodawców i współpracowników.



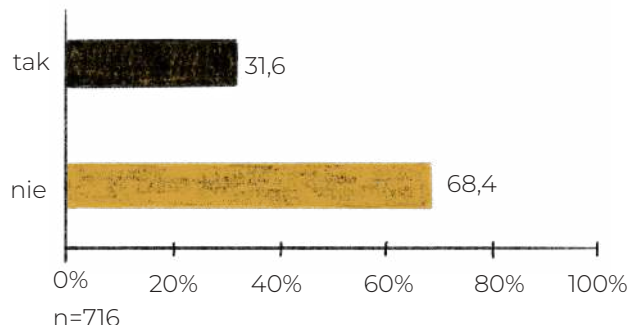
U ponad 80% respondentów w wyniku kontaktu z osobą mobbingującą spadła motywacja do pracy! Prawie 60% twierdzi, że odczuwało symptomy wypalenia zawodowego, a prawie połowa twierdzi, że obniżył się im poziom zaufania do pracodawców i współpracowników...

Z powodu mobbingu musiałem/am zmienić pracę

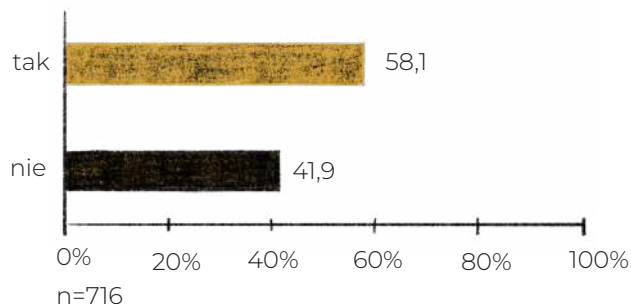


Z powodu mobbingu musiało zmienić pracę 69,1% ankietowanych. Pozostała część pracowników aktualnie pracuje w tej samej organizacji, lub zmieniła miejsce zatrudnienia z innego powodu.

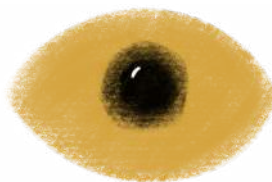
**Z powodu mobbingu musiałem/am
zmienić branżę zawodową.**



**Z powodu mobbingu unikam ofert
pracy w firmach o podobnej
strukturze do miejsca gdzie to zda-
rzenie miało miejsce**



Branżę zawodową z powodu mobbingu musiało zmienić 31,6% badanych pracowników. Z powodu mobbingu unikam ofert pracy w firmach o podobnej strukturze do miejsca gdzie to zdarzenie miało miejsce – w przypadku tego stwierdzenia odpowiedź „tak” wybrało ponad 58% respondentów.



Przeczytaj komentarze konsultantki, psychologa biznesu i biznesmena na stronach 76, 78 i 80

13. Kim są Mobbingowani

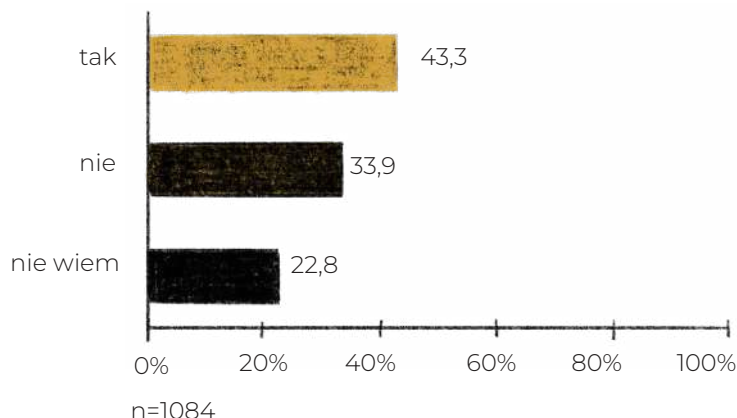
- Analiza wykazała, że wiek doświadczających zachowań mobbingowych oraz ich staż pracy różnicowane są istotnie statystycznie ($p < 0,001$) ze względu na doświadczanie mobbingu w życiu zawodowym. Anketowani doświadczający mobbingu są stosunkowo młodszy oraz identyfikują się krótszym stażem pracy.
- Kobiety (70,3%) częściej niż mężczyźni (49,3%) doświadczyły mobbingu w życiu zawodowym, co między innymi mogło wpłynąć na ich większe zainteresowanie tą tematyką, czego dowodem jest znacznie wyraźniejszy udział kobiet w ogólnopolskim badaniu.
- Panny i kawalerowie częściej niż osoby innego stanu cywilnego doświadczyły mobbingu w życiu zawodowym.
- Jednak osobiste doświadczanie mobbingu nie jest zależne istotnie statystycznie od stopnia wykształcenia ($p > 0,05$).
- Anketowani w szczególności przy zatrudnieniu na umowę o pracę doświadczyli przemocy psychicznej w miejscu pracy – 71,2%. Najrzadziej ten proceder widoczny jest wśród zatrudnionych w JDC – 13,5%.
- Osoby na niższym szczeblu pracowniczym częściej doświadczają, bądź doświadczali mobbingu w miejscu zatrudnienia i szczególnie dotyczy to menedżera niższego szczebla – 70,1% oraz pracownika liniowego – 69,3%. Znęcania psychicznego doświadczyło wyłącznie 6,5% prezesów.
- Sektor/ branża gdzie najczęściej dochodzi lub dochodziło do mobbingu to administracja – 74,8%, produkcja – 73,0% oraz handel – 71,2%. Rzadziej mobbing dotyczy usług – 49,7% oraz opieki zdrowotnej – 55,0%.

- Przy wzroście organizacji pod względem liczby zatrudnianych pracowników wzrasta doświadczenie mobbingu w życiu zawodowym.
- Również zaobserwować można tendencję, która informuje, że im większy jest stopień urbanizacji zamieszkiwanej miejscowości tym częściej badani doświadczają znęcania psychicznego oraz fizycznego w życiu zawodowym.
- Doświadczenie mobbingu w życiu zawodowym nie jest jednak zależne istotnie statystycznie od wielkości miejscowości, w której znajduje się firma ($p > 0,05$), choć biorąc pod uwagę badaną grupę częściej tego typu proceder ma miejsce w większych pod względem liczby mieszkańców miejscowościach.
- Zaobserwować można pewną tendencję, która informuje, że im starsi są pracownicy, którzy doświadczyli mobbingu w pracy tym częściej relację stanowiska określili jako podwładny (mobbowany) – przełożony (mobber), z kolei młodszy w większym stopniu wskazali: pracownik (mobbowany) – pracownik (mobber).

Wobec powyższego można stwierdzić, że ocena doświadczeń mobbingu, jako wpływu na zdrowie fizyczne i psychiczne, jak również przyszłość zawodową, nie jest zależna od wieku, stażu pracy, miejsca zamieszkania, zajmowanego stanowiska, wielkości organizacji, jej lokalizacji oraz od stanowiska mobbera.

14. Mobbing w kontekście prawa

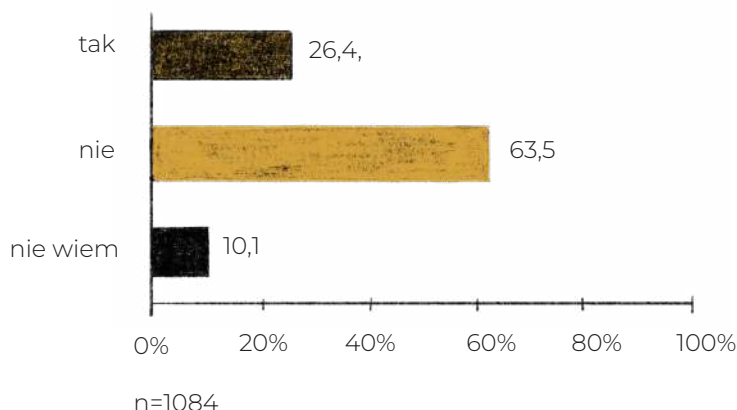
WYKRES WYSTĘPOWANIA POLITYKI ANTYMOBBINGOWEJ W FIRMACH



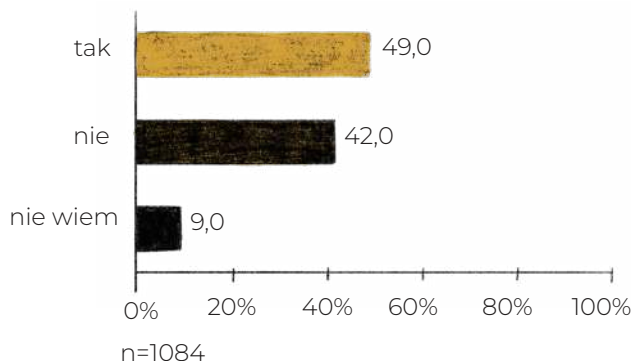
Polityka antymobbingowa istnieje, bądź istniała w 43,3% organizacjach, w których są, bądź byli zatrudnieni respondenci. Odpowiedź „nie wiem” to wskazanie 22,8% badanych pracowników. **Oznacza to, że prawie co czwarty respondent nie wie, czy w jego firmie istnieje Polityka antymobbingowa...**

WYKRES WYSTĘPOWANIA SZKOLEŃ DOTYCZĄCYCH MOBBINGU

Wyłącznie 26,5% respondentów twierdzi, że firma w której są, bądź byli zatrudnieni organizowała szkolenia dotyczące mobbingu, natomiast 10,1% pracowników nie jest w stanie tego określić.



WYKRES DEKLARACJI ZNAJOMOŚCI PRAW OCHRONY PRACOWNIKA

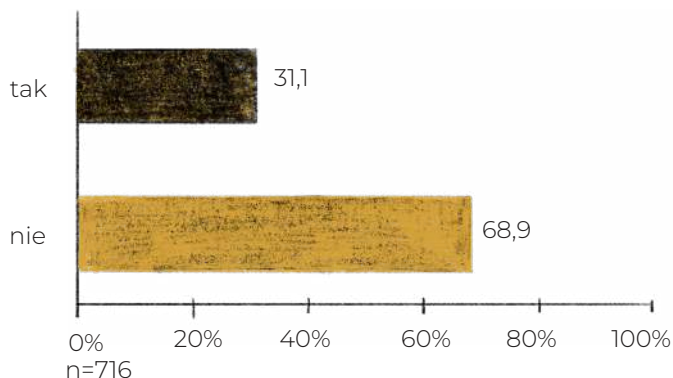


Prawie połowa ankietowanych twierdzi, że zna swoje prawa dotyczące ochrony pracownika przed mobbingiem – 49%. Pozostali nie znają – 42% lub nie są tego pewni – 9%. **Prawie połowa ankietowanych nie zna lub nie jest pewna czy zna swoje prawa w zakresie ochrony pracownika...**

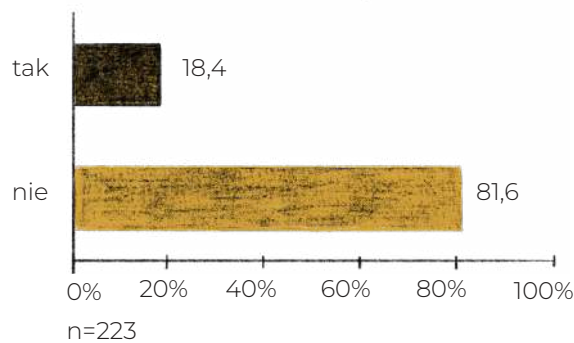
WYKRES ZGŁOSZEŃ DOŚWIADCZENIA MOBBINGU

Osobiste doświadczenie mobbingu postanowiło zgłosić wyłącznie 31,1%

pracowników, pozostali z różnych powodów postanowili nie poruszać tego przykrego doświadczenia. To druzgocące świadectwo poziomu braku zaufania do systemów zgłaszania nadużyć w organizacjach oraz do realnej skuteczności ochrony pracownika. Dlaczego tak wielu ludzi, doświadczając przemocy psychicznej w pracy, nie podejmuje próby obrony swoich granic? Powody są złożone – strach przed odwetem, utratą pracy, ośmieszeniem, stygmatyzacją. Często także brak wiedzy o tym, gdzie i jak zgłosić problem, albo przekonanie, że i tak nic się nie zmieni. **Nieufność, normalizacja przemocy i brak odpowiednich procedur sprawiają, że pracownicy wybierają milczenie – kosztem własnego zdrowia i dobrostanu.** Zgłoszenie mobbingu to **akt odwagi**, ale też ryzyka. W dobrze funkcjonującym systemie – nie powinno tak być. Gdy tylko co trzecia osoba decyduje się mówić, to nie świadczy o nadwrażliwości ofiar – tylko o niedojrzałości kultury pracy. Zadaniem liderów, HR-ów, związków zawodowych i organizacji jako całości jest dziś jedno: **przywracać wiarę, że głos pracownika ma znaczenie i może prowadzić do realnej zmiany.**

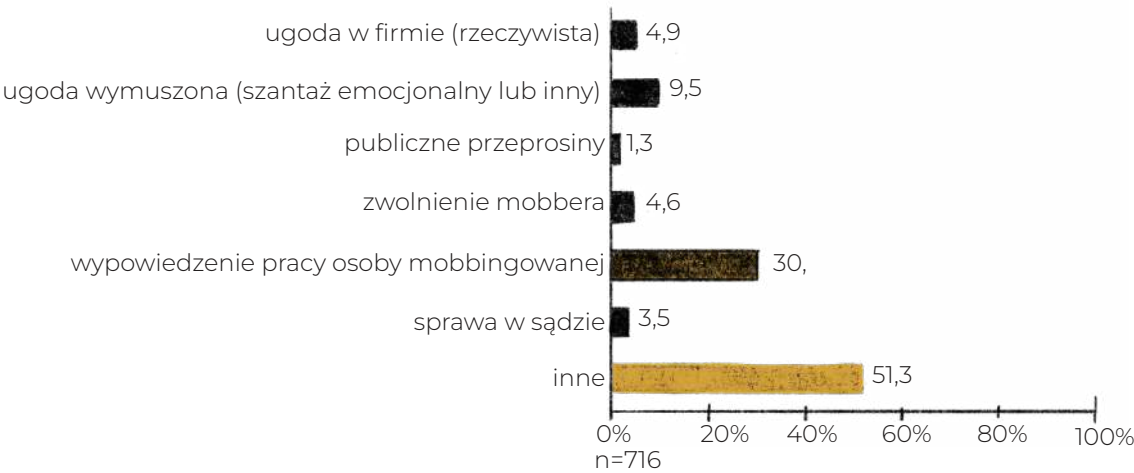


WYKRES DEKLARACJI OTRZYMANEJ POMOCY



Pytanie z możliwością wielokrotnego wyboru (każda odpowiedź mogła teoretycznie uzyskać wartość 100%) Należy zauważyć, że po zgłoszeniu mobbingu pomoc uzyskało wyłącznie 18,4% ankietowanych, czyli 41 osób spośród 223, które po tę pomoc się zwróciło, dlatego być może tak niewiele osób doświadczających znęcania psychicznego i/lub fizycznego zgłasza ten fakt do innych struktur.

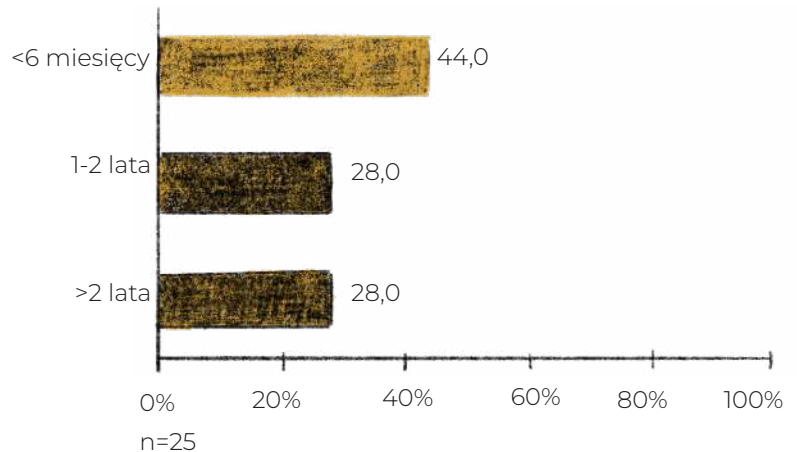
WYKRES EFEKTÓW ZGŁOSZENIA MOBBINGU



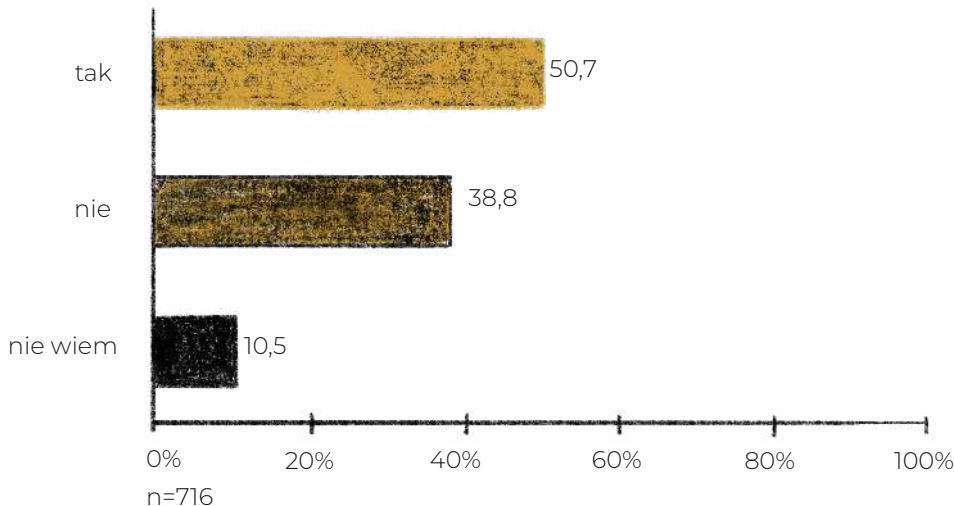
Pytanie z możliwością wielokrotnego wyboru (każda odpowiedź mogła teoretycznie uzyskać wartość 100%). **Zakończenie mobbingu odbyło się głównie poprzez wypowiedzenie pracy osoby mobbingowanej – 30,8%,** co oznacza, 205 osób mobbingowanych; ugodę wymuszoną (rozumianą jako szantaż emocjonalny lub inny) – 9,5%- 65 osób, oraz ugodę rzeczywistą – 4,9%- 34 osoby. Zwolnienie -mobbera to odpowiedź wyłącznie 4,6%- (33 osoby) respondentów doświadczających znęcania psychicznego i/lub fizycznego w miejscu pracy. Najmniejszy udział procentowy dotyczy odpowiedzi: publiczne przeprosiny – 1,3% - 9 osób, oraz sprawa w sądzie – 3,5%, co oznacza 23 osoby, które wybrały tę ścieżkę...Inne odpowiedzi w formie otwartej to wskazania ponad połowy respondentów – 52,3% i są to głównie brak jakiegokolwiek działania oraz rozwinięcie odpowiedzi zawartych w ankiecie, głównie w zakresie odejścia z pracy.

WYKRES CZASU TRWANIA SPRAWY SĄDOWEJ

Czas trwania sprawy w sądzie jest dość zróżnicowany, ale najczęściej respondenci wskazywali, że jest to poniżej sześciu miesięcy – 44%. Termin od jednego roku do dwóch lat wybrało 28% badanych, podobny udział procentowy dotyczy odpowiedzi powyżej dwóch lat – 28%.

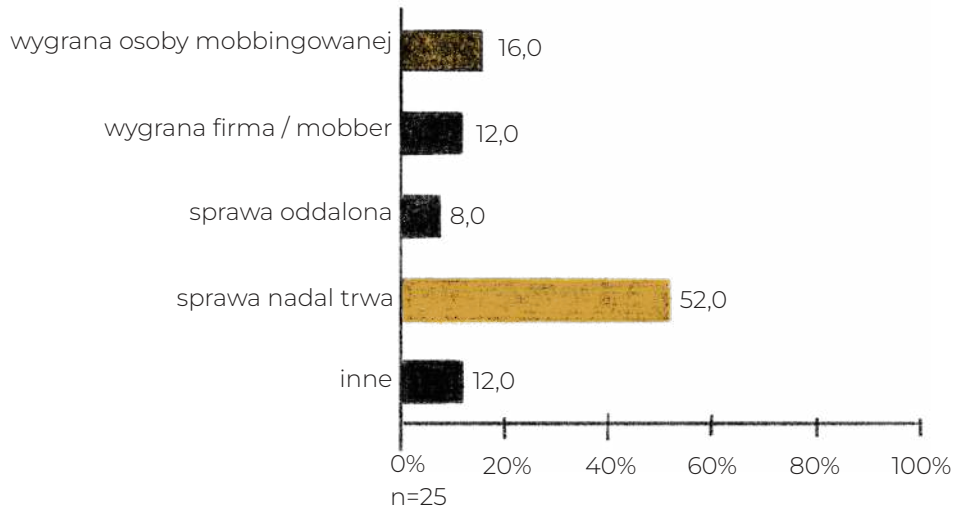


WYKRES PODJĘTYCH DZIAŁAŃ PO DOŚWIADCZENIU MOBBINGU



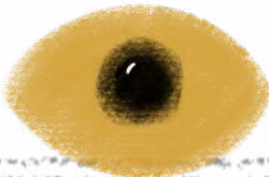
Prawie 51% respondentów po doświadczeniu mobbingu podjęło działania w celu zwiększenia wiedzy o swoich prawach, natomiast odpowiedzi „nie wiem” udzieliło 10,5% pracowników.

WYKRES SKUTKÓW SPRAW SĄDOWYCH



A co powiedzieli nam respondenci o tym jak zakończyła się sprawa w Sądzie?

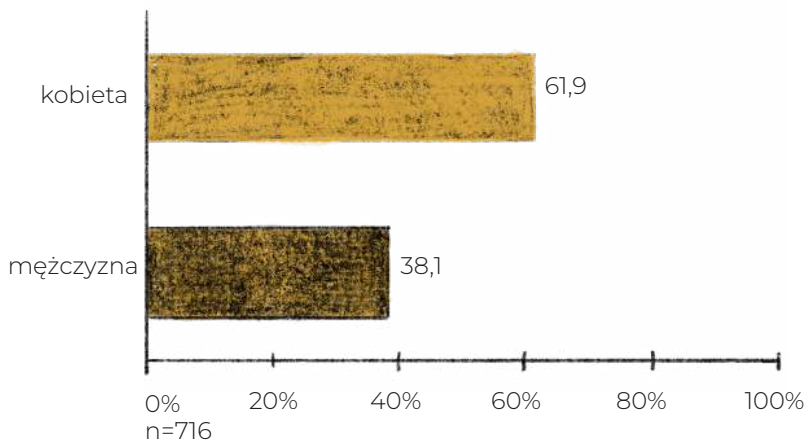
Przerwana bo nie byłam w stanie emocjonalnie dalej przechodzić przez to piekło plus było to bardzo duże obciążenie finansowe i poddałam się w walce z dużą korporacją'. Przy pierwszej rozprawie sądowej obecni byli: prawnik wynajęty przez firmę, mobber jako świadek i moja koleżanka, która siedziała obok mnie przez 2 lata. Również jako świadek świadczący przeciwko mnie. Argumenty firmy były jak rodem wyrwane z filmu science fiction typu: chodzi po firmie i pyta czy komuś pomóc. Kilkadziesiąt stron tak niezwykłych argumentów, które sprawiają iż człowiek traci wiarę do jakiegokolwiek firmy. Bo tak można zwolnić z dnia na dzień każdego. W ramach polubownego załatwienia sprawy wycofałem się z roszczeń finansowych i poprosiłem o korektę świadectwa pracy na rozwiązanie umowy za porozumieniem stron. Zespół etyki powołuje się na to, że porozumienie wyjaśnia całą sprawę jakby jej nie było. Efekt: zostałem bezrobotnym. Nie chciałem walczyć o przyjęcie z powrotem do firmy, w której dzieją się takie rzeczy, bo kto wie czy już pierwszego dnia pracy nie zwolniono by mnie z jakiegoś innego wymyślonego powodu. Albo doprowadzono by do tego, że sam bym się zwolnił."Umorzenie postępowania'



Przeczytaj komentarz radczyni prawnej na stronie 82

15. Wizerunek mobbera

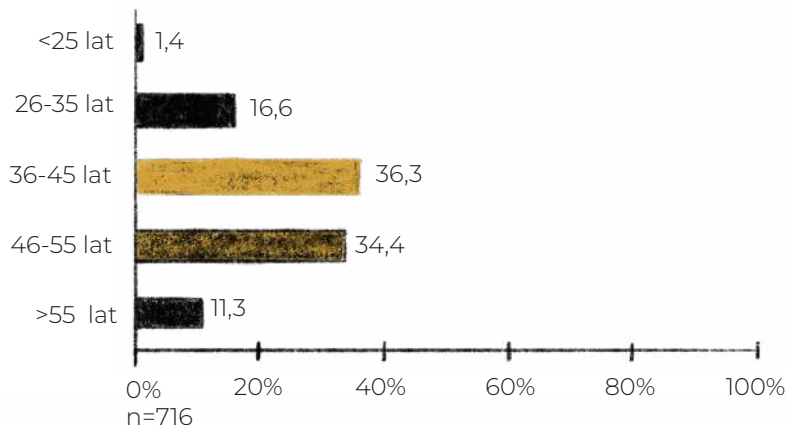
WYKRES WEDŁUG PŁCI



Większość ankietowanych wskazała, że to kobiety znęcały się nad nimi -61,9%, należy jednak w tym miejscu zaznaczyć, że to kobiety stanowiły zdecydowaną większość respondentów.

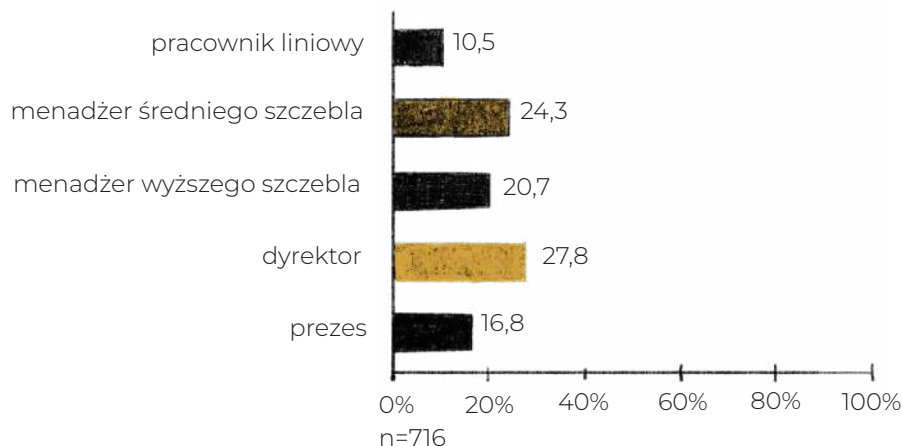
Ponad 70% ankietowanych twierdzi, że szacunkowy wiek mobbera w momencie mobbingu wynosił od 36 do 55 lat. Najmniej wskazano wiek poniżej 26 lat – 1,4%.

WYKRES WZGLĘDEM WIEKU

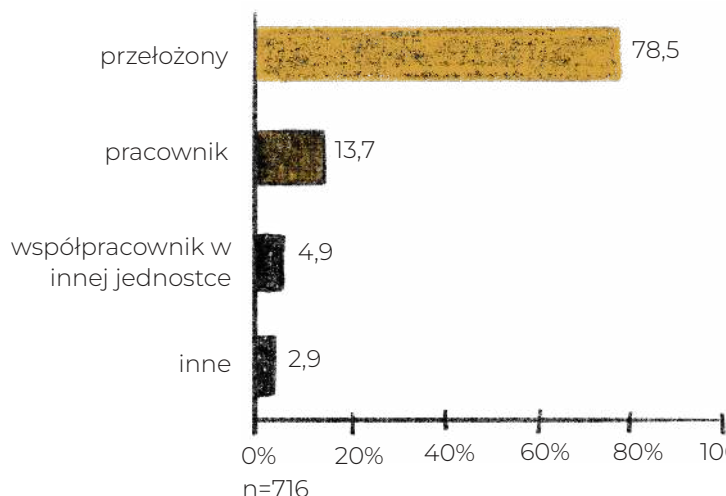


WYKRES WZGLĘDEM ZAJMOWANEGO STANOWISKA

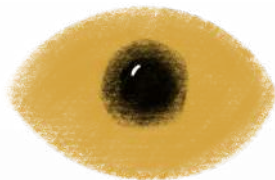
Osoby znęcające się psychicznie i/lub fizycznie to głównie dyrektorzy -27,8%, menadżerowie średniego szczebla – 24,3% oraz menadżerowie wyższego szczebla – 20,7%. Najmniej wskazań obejmuje pracownika liniowego – 10,5% oraz prezesa – 16,8%.



WYKRES RELACJI MIĘDZY OSOBAMI MOBBINGOWANYMI, A MOBBUJĄCYMI



Zaobserwować można dość wyraźną jednomysłność, w kwestii relacji stanowiska pomiędzy badanym a mobberem. Najczęściej wskazywaną odpowiedzią okazała się - podwładny (mobbowany) – przełożony (mobber) – 78,5%. Dużo mniejszy udział dotyczy odpowiedzi: pracownik (mobbowany) – pracownik (mobber) – 13,7% oraz pracownik (mobbowany) – współpracownik w innej jednostce – 4,9%.



przeczytaj komentarz prezesa fundacji na stronie 86



16. Głos Respondentów

pisownia oryginalna



Nic, Żadna reakcja,Moje zwolnienie, Nie skończyła się, Moje wypowiedzenie, Zmiana pracy, Trwa nadal,Nie zgłosi-
łem, żadne z tych, Po roku od mojego odejścia zwolniono mobbera , Nic nie zostało rozwiązane, zmieniałam pracę,
Nie zakończył się mobbingMoje odejście z firmy, Zmieniałam miejsce pracy, a finalnie branżę , Dalej trwa, nic sie nie
zmieniło, Sama wypowiedziałam umowę, Odeszłam z pracy, Nic się nie wydarzyło , Rozwiązanie umowy o pracę , Re-
zygnacja z pracy , brak , zostałam zwolniona z pracy z powodu -jak to nazwano- reformy służby zdrowia , Pani, która
mnie mobbingowała nie została ukarana, bo ma znajomości, a mnie przenieśli do innego działu i musiałam się uczyć
wszystkiego od początku. To ja zostałam ukarana za to że znęcano się na de mną , Powiedzieli, że jestem osobą prze-
wrażliwioną , Zmiana pracy , Zrezygnowałam z pracy bo próba przeniesienia do innego działu na to samo stanowisko
została odrzucona , Staram się być efektywnym i świadomym pracownikiem nadal w tej samej firmie , Nadal pracuję
z tą osobą , **Rozmowa konfrontacyjna** , Wypowiedzenie umowy i wysłanie pisma do dyrekcji w sprawie mobbingu.
Firma wypłaciła odszkodowanie. , Udawanie iż problemu nie było, szukanie usprawiedliwień typu miałam konflikt in-
teresów bo znałam z poprzedniej pracy kogoś stąd byłam pomijana , usprawiedliwianie mobbera, przerzucanie winy
na mnie mogłam komuś przypominać powiadomieniem w kalendarzu, że na mnie dopraszać do spotkań nawet
kiedy widzę iż po raz 15 tego nie robi , Pracuję dalej , Nie zakończyła się , Nie zgłoszone , Trwam w tym , Przeniesienie
mobbera , Zmiana harmonogramu pracy i zmniejszenie ilości wspólnej pracy , Odejście mobbera z pracy , Moją pobyt
na długim zwolnieniu lekarskim i zmiany w strukturze , Emerytura , Nie zakonczyła sie , Brak podjęcia działań przez
pracodawcę , Zwolnienie od lekarza psuchoatry , Zmiana miejsca pracy, ta sama firma, inne miejsce , Zakończenie
współpracy , Zmiana miejsca pracy , Sprawa niezakończona , Mobbera dalej pracuje , Zbieram się w sobie do odejścia
z firmy i złożeni pozwu sądowego , PIP , Zwolnienie z pracy osoby mobbingowanej , utrata pracy , Cały czas pracuję
w tym samym miejscu i nie wiem co mam robić z tym wszystkim , Moja rezygnacja z pracy , Nadal się to ciągnie , Za-
miana pracowników zmianami , Nie zakończona/trwa , Wymuszone odejście z pracy , Zakopanie sprawy pod dywan,
próby odwrócenia winy , Odeszłam z pracy , Trwa sprawa , Odeszłam z pracy , **bo wszyscy udawali** , że nie ma pro-
blemu , Przeniesienie mnie na inne stanowisko , Przeniesienie do innego biura , Zostałam zwolniona , Przeniesienie
do innego pokoju, zmniejszenie kontaktu z tą osobą , Nie zgłosiłam mobbingu. Mój koszmar skończył się po 3 latach,
kiedy zmieniałam dział i pracuję zdała od tamtych ludzi. , Pieczętkę zgłoszenia, chce załatwić polubownie , Zwolniłam
się z pracy , HR zamioty sprawę pod dywan, świadkowie się wycofali z zeznań , Mobber prowadzi mnie i grupę osób
w zespole. Ostatnio został nie przedłużony jej kontrakt, lecz dzięki znajomościom powrócił monter na zajmowane
stanowisko, wraz z grupą nie godzącą się na takie zachowanie prowadzącej dążymy do ponownego odsunięcia jej od
naszej instytucji , Podjęłam decyzję o zmianie pracy , Ja odeszłam z firmy , Dyrektor zniechęcał do podjęcia działań
, Boję się zgłosić mobbing mimo ciężkiej depresji , **Nie zgłoszono , Nie zgłaszają** , Jeszcze się nie zakończyła , Ode-
szłam z tej firmy mimo możliwości przeniesienia do innego oddziału. Pracowałam wcześniej przez 4 lata w tym ban-
ku w innych oddziałach i wszędzie byli mili przełożeni, trafiłam do nowego oddziału banku,jako awans, gdzie dyrektor
8 lat temu został zwolniony za mobbing,mimo to po zmianie struktur wyżej,ponownie zatrudniony do pracy przez
jego koleżankę. Człowiek ten nadal pracuje , Mobbing trwa , Zmiana stanowiska w ramach organizacji, rekrutacja z
potrzeby osoby mobbingowanej , Zwolnienie osoby mobbingowanej , Odeszłam , Silny wspierający zespół w pracy.
 , Zwolnienie mobbera, ale dopiero po roku po moim odejściu. Grupa Pracowników zgłosiła problem do dyrekcji. ,
Zwolniłam się i jestem na bezroboci, Odeszłam z pracy , Trwa sprawa , Odeszłam z pracy, Zmiana stanowiska w pracy

Mobberka sama złożyła wypowiedzenie , Moje zwolnienie się z pracy , Odszedłem z pracy , Przeniesienie mobbera z innych powodów , zmieniłem pracę , Mobbing trwa nadal , Sytuacja dalej trwa , Aktualnie szukam pracy po cichu w innym mieście...**moja mobberka zna ludzi w całej PL** i od lat skutecznie uniemożliwia mi przejście do innej firmy. , Mimo złożenia wypowiedzenia z powodu mobbingu szefowa przyjęła do wiadomości tylko wypowiedzenie. Nie miałam siły na sprawę w sądzie ale mam jeszcze 2 lata na założenie sprawy w sądzie. , Nie przedłużono mi umowy o pracę, później zwolniono mobbera. , Zastanawiam się nad napisaniem skargi do HR i do PIP. Na chwilę obecną czekam, ponieważ mają być poważne rotacje pracowników między brygadami i możliwe że z tego powodu zmienię swojego przełożonego , Nie przedłużyłam umowy i odeszłam , zwolnienie za porozumieniem stron , Przymierzam się do sprawy sądowej, zgłoszenie do pip , Zwolniłem się , Nie zakończyła się. Wygląda trochę inaczej. Po moim awansie na wyższe stanowisko, wyzywa się na pracownikach na niższych szczeblach. , Obroniono mobbera , Przeniesienie mobbera do innej placówki , Jeszcze się nie skończyła , Zmiana formy pracy na zdalną, mimo zadowolenia pracodawców, zachowanie mobbera zmusza pracodawcę do obecności dwóch osób w biurze, więc szukam innej pracy , plan naprawczy dla mobbera , postępowanie, które było farsą , Zwolnienie chorobowe , zmiana firmy , Po zwolnieniu mnie przez mobbera (na wypowiedzeniu sporo nieprawdziwych lub naciąganych informacji bądź takich do których osoba mobbingująca doprowadziła) i sprawie sądowej do dnia dzisiejszego w firmie absolutnie nikt ze mną nie chce rozmawiać. Żaden dyrektor ani dział do spraw etyki. **Ani razu nikt nie zainteresował się** moim zgłoszeniem oprócz możliwości mailowego opisanie zdarzeń, które miały miejsce. Firma nie była zainteresowana naprawieniem tego, co popsuka. Mobber nadal pracuje w firmie i ma się świetnie. Nie wiem co opowiada o mnie w firmie ale zapewne to robi nadal skoro osoby z firmy usuwają mnie z LinkedIn\ a. Nawet sam proces zdania sprzętu firmowego był upokorzeniem. Nie pozwolono mi uprzątnąć swojego stanowiska pracy. Miałem się zgłosić na portiernię i czekać na... mobbera, który mnie miał ze wszystkiego rozliczyć. Podczas opróżniania szafki firmowej mobber stał 2m ode mnie patrząc co wyciągam. Gdy powiedziałem, że to jest upokarzające, to ja i inni pracownicy na openspace usłyszeli, że stoi obok mnie po to abym niczego nie ukradł. Gdy poszedłem się pożegnać z innymi pracownikami to mobber za mną chodził. Inni ludzie robili kwaśną minę i przewracali oczami. **Szepcąc pytali się mnie co tu się dzieje?** . Gdy wyszedłem z firmy, inna podwładna (menedżerka między moim stanowiskiem, a moją przełożoną) zaczęła chodzić po firmie i rozpowiadać o mnie brzydkie rzeczy, że byłem chamski, nieuprzejmy itp. Chociaż tej pani sam od siebie pomagałem z różnymi rzeczami. , Odeszłam z firmy po bardzo długim i trudnym zwilnieniu lekarskim. Postępowanie wewnętrzne toczyło się dopiero od momentu mojego wypowiedzenia po powrocie z L4. Prawniczka firmowa przekazała mi okrojone informacje o rzekomo pozytywnym dla mnie zakończeniu sprawy, ale bez konkretów. , Firma wie co to za osoba ale nic z nią nie robiła , Osoba mobbingująca zasiada w komisji mobbingowej u mnie w firmie , Odejście z miejsca pracy , Przesunięcie mobbera na inne stanowisko, które skutkowało brakiem fizycznego kontaktu z tą osobą. , Odejście z pracy (moje) , Wypowiedzenie , W chwili złożenia wypowiedzenia mobbing się nasilił. Firma próbowałabym wymóc na mnie podpisania rozwiązania umowy za porozumieniem stron. , Pozorne postępowanie przed komisją po moim odejściu. **Mobber awansował** przed jego zakończeniem , Sprawa w toku , Zwolniłam się , Brak pomocy od współpracowników skutkowało brakiem reakcji i możliwości uzyskania świadków. Zmiana pracy to jedyne wyjście , I tak odchodzę z firmy, nie chciałam roztrząsać tych problemów. Na umowie b2b nie mam podstaw prawnych i ochrony prawa pracy. , Wcześniejszą emerytura. , Dalej tam pracuję, Odeszłam z firmy po bardzo długim i powodu mobbingu szefu

Zmiany w firmie , nie zgłosiłam sprawy , zwołano mnie , po \wymuszonej ugodzie było jeszcze gorzej , więc zwolniłam się z pracy , zatrudnienie kolejnego pracownika , dla zmniejszenia kontaktów , Uspokojenie mobbera , Odejście z pracy mobbingowanej , Przeniesienie mobbera na inne stanowisko(nadal szczebel menadżerski) , PIP zlekceważył informacje , a trudno zgłaszać skargę przeciwko prezesowi firmy , **Brak działań** , Mobber zwolniony ale z innego powodu , Odeszłam z pracy . , Osoba mobbingująca została zawieszona - czekamy na rozwiązanie ze strony zarządu , Szef próbował mnie przekonać że to nie jest mobbing. Zgłoszenie było tylko do niego . , Wypowiedziałam umowę o pracę w związku z głęboką depresją i za radą psychiatry , zmieniłam pracę , Z czasem (długim) podejście przełożonego do mnie zmieniło się na lepsze . , Likwidacja działalności w której dochodziło do nadużywania zaufania pracownika , złożone wypowiedzenie umowy, terapia, leczenie farmakologiczne , Wypowiedze pracy , Zgodna na nieświadczanie pracy w czasie 3 mies. wypowiedzenia, które było moją prośbą aby nie spotkać się z mobberem. Rozważałam sąd ale nie miałam środków na sfinansowanie sprawy . , wypowiedziałam umowę z winy pracodawcy (osoba mobbingowana) , nic się nie zadziało , nieprzedłużenie umowy osobie mobbingowanej , Złożyłam wypowiedzenie, brak reakcji szefa, mnóstwo dowodów nawet mailowych, nie chciałam iść do sądu , zrezygnowałam z pracy , Zamiecione pod dywan , Złożyłam wypowiedzenie, jednak nie miałam innej pracy; udział w rekrutacjach mnie paraliżował; konieczna była przerwa w zatrudnieniu , Nadal pracujemy razem , zmuszenie mnie do odejścia wymuszenie odejścia znaczący spadek zdrowia bezsenność , Nie wiem , Zmiana pracy, brak zgłoszenia z powodu braku wiedzy czy to faktycznie był mobbing, ta ankieta uświadamia mi, że tak , Samodzielna rezygnacja z pracy po 8 latach, mobber nie został ukarany , Dalej tam pracuje ale szukam pracy , Sam zmieniłam pracę , sama wypowiedziałam umowę , Przecież nie zgłosiłam , Różnie było na przestrzeni prawie 16 lat . , **Dalej w tym tkwienia czuję jak mój stan psychiczny się pogarsza.** Aktywnie szukam nowej pracy , Odszedłem z pracy, HR zignorował moją skargę twierdząc że nie mogą pomóc , Zmuszono mnie do odejścia za porozumieniem stron , inna osoba zastąpiła tę osobę a ona awansowała , Zwolnienie z pracy , nie zgłosiłam jej , Zwolnienie lekarskie, szukanie pracy , Porozumienie stron, zastraszenie by je podpisała osoba mobbingowana , Odszedłem z pracy, mobberem była właścicielka firmy , Przyjęcie oferty innego pracodawcy , Zmiana pracy mobbera , Finalnie zwolnienie mobbera za porozumieniem stron, nie tylko ja byłam ofiarą mobbingu , **Zwolniłam się sama** , Mobber złożył wypowiedzenie i zmieni pracę , Odszedłem i odszedłem z pracy , W trakcie , Nic się nie wydarzyło. Mobber nadal pracuje, ja już nie. , Trwa , zwolnienie osoby mobbingowanej , brak kontaktu z mobberem, zaangażowanie mediatora , Propozycja zmiany miejsca pracy w organizacji , Brak , L4 , Trwa nadal , jestem na zwolnieniu lekarskim , Zm pracy , Rozdzielnie pracy , Zmieniłam biuro, rodzaj pracy , Zmiana stanowiska gdzie nie ma już kontaktu z mobberem , mobbera awansowali do struktury wyżej :) , Brak zmiany , Zmieniłam pracę , Sytuacji mobbingowych miałam wiele - najczęściej ktoś odchodzi z pracy coś się zmienia i sprawa się kończy - nie znam ani jednego przypadku żeby mobbing trafił do HR - to jest robione w białych rękawiczkach mobbing to kopać E y nie było widać - b trudne do udowodnienia a ofiara często jak tłumaczy wygląda na idiotę i że z nią jest problem - nie wierzę w hr nie wierzę w system ochrony , Nie zostało zgłoszone , **Zamiecione pod dywan, przeczekanie** , Zakończyłam współpracę z firmą kiedy miałam okazję- nie podpisałam kolejnej umowy. , Zaczęłam stawiać granice i osoba odeszła , O , osoba zmarła , pracuję ale już nie jestem kierownikiem , pracowników moich mnie zwolniono z najwyższym szczeblem 34 lata i 33 w jednej pracy 10 miesięcy przed okresem chronionym , obecnie przejmuję obowiązki synową Trwa , zwolnienie osoby mobbingowanej , brak kontaktu z mobberem, zaangażowanie mediatora , Propozycja Nie zostało zgłoszone

dyrektora, Kierownik dawał cichie przyzwolenie na mobbing i chyba było mu na rękę, że pracownicy zamiast bez przysmusu do przychodzą do pracy w strachu. Takimi łatwiej rządzić. , Musiałam odejściu z firmy ponieważ prezes zaczął się mścić, niestety nie mogłam zgłosić mobbingu np do sądu pracy, ponieważ reszta pracowników odmówiła wtrącania się w tą sprawę a bez dowodów wołałam odejść i zostawić sprawę za sobą , Sam wypowiedziałem pracę , zmiana pracy , **Zmieniłem pracę , Nie chce się wypowiadać** , Zwolnienie L4 od psychiatrii i szukanie nowej pracy , nie zostało zgłoszone, nie ma w tej organizacji możliwości zgłoszenia takiego faktu , odejście z pracy osoby mobbowanej , brak , Restrukturyzacja , Tak zwane zamieszczenie sprawy pod dywan , Została ze mną rozwiązana umowa o pracę. Mobber zmienił tylko dział w którym pracował , Ja złożyłam wypowiedzenie umowy o pracę a kilka miesięcy po mnie zrobiła to osoba mobbera , Sama zmieniłam stanowisko pracy, zdegradowałam się do zwykłego pracownika, opuściłam swój zespół jak uciekinier by ratować własną psychikę, opuściłam oddział w którym doświadczyłam tych przykrych rzeczy i zachowań. , L4 psychiatryczne , Mobber rozwiązał ze mną umowę , **Ja odeszłam z pracy po cichu** , Jeszcze się nie zakończyła. Osoba mobbująca złożyła pismo na mnie. , Zwolnienie mnie przez mobbera , W tamtym momencie nie wiedziałam że to mobbing, myślałam że to po prostu ja jestem beznadziejna i do niczego się nie nadaje. Obwinałam siebie i swoją nieudolność. , Sprawa niezgłoszona , Moje rozwiązanie umowy , Wypowiedzenie umowy przeze mnie po dłuższym pobycie na L4 , HR donosił mobberowi, który nasilał swoje zachowania, skończyło się próbą zastraszenia podczas zwolnienia z pracy ale po awanturze i zagrożeniu sądem, uzyskałam odprawę 3mies , Złożyłam wypowiedzenie, a mobber awansował i ma się doskonale doceniony za to, że się mnie pozbyli i już nie przeszkadzam merytorycznym słabeuszom (matołom robić kariery. , przeniesienie do wydziału, w którym stanowisko przełożonego w stosunku do mojej osoby pełni przyjaciel zwolnionego mobbera , przeprosiny w obecności przełożonego, przeniesienie mobbera na inną zmianę (tak aby nie mieć ze sobą kontaktu), unikanie mobbera , Zaczęłam się bronić i otwarcie przestałam dawać pozwolenie na takie zachowanie , sprawa w sądzie i tam zawarta ugoda ze wskazaniem zakazu informowania o zaistniałej sytuacji mobbingowej , Zwolnienie przez pracodawcę , Sprawa została zbagatelizowana, mimo, że nie byłam jedyną osobą, która tego doświadczyła ze strony tej osoby. Było spotkanie z dziewczyną, która się zajmowała sprawami HR, gdzie 10 osób na podobny stanowisku opowiedziało o swoich doświadczeniach. Feedback podobno został przekazany, a ta osoba dostała awans :) , Jeden z mobberów mnie przeprosił, drugi z czasem zaczął mnie lepiej traktować , O zachowaniu mobbera wiedzieli wszyscy. Sam złożył wypowiedzenie. Po jego odejściu próbowałam na ten temat rozmawiać z Prezesem, **zostałam wyśmiana** , Nie zgłosiłam tego. Nie chciałam mieć z nimi nic do czynienia , Odejście z pracy , Nie zostało zgłoszone, dalej trwa , Po kilku latach, osoba mobbująca zmieniła firmę , Jeszcze nie podjęłam działań, zwolniłam się, ale był pracodawca mnie zastraszył więc zastanawiam się nad pozwem , przyszła pandemia, zwalniali wszystkich na umowach terminowych, zgłosiłam mobbing tuż przed końcem pracy, dostałam informację że zaraz mnie nie będzie, a robię trudności osobie której nigdy dotychczas nie zarzucił mobbingu. Potem ją też zwolnili z powodu pandemii i nie wiem gdzie teraz straszy . Niestety mimo upływającego czasu wiem, że ta firma słynie z wymagającego stylu pracy, więc na początku myślałam że to nie jest mobbing tylko kultura tej firmy. Z tego co wiem wiele osób tam wpada pracując parę miesięcy i ucieka z różnych powodów. , Wypowiedzenie za porozumieniem stron , Przebywam na L4. Mobber został upomniany - przez rok wpis znajduje się w jego aktach osobowych, po roku zostanie wykreślony. Ja jako osoba poszkodowana i sygnalistą, po powrocie z L4 zostanę O zachowaniu mobbera wiedzieli wszyscy. Sam złożył wypowiedzenie. Po jego odejściu próbowałam na ten

prawdopodobnie przeniesiona do innego działu w firmie. To standardowe rozwiązanie takich sytuacji w firmie, w której pracuję. Osoby poszkodowane przez mobbera są chronione, a jednocześnie to im proponuje się przeniesienie do innego działu firmy. Czy tak to powinno wyglądać? , **zostałam zastraszona i sama odeszłam** z pracy - zgodnie z procedurą wewnętrzną musiałabym zgłosić mobbing, mojej mobberce, mobber dostał coacha, ja poszłam na ulorp wychowawczy, mobber stosował mobbing wobec kilku osób, HRy nie stwierdziły znamion mobbingu, wszystkie osoby odeszły z pracy, mobber jest teraz dyrektorem w innej firmie, ja nadal nie wróciłam na etat, Sytuacja niezakończona, rozwojowa, **Zwolniono mnie.** Odeszłam z pracy składając wypowiedzenie. Wcześniej 2 miesiące szukałam pracy w kompletnie innej branży. Jestem w trakcie negocjacji, Moja zmiana miejsca pracy. Sugestia konieczności odejścia tłumaczona planowanym zwolnieniem mnie, Tkwiąc w tej oracy, Nic przemilczana sprawa, Złożyłam wypowiedzenie, W trakcie, Przeprosiny osobiste, odsunięcie mobbera ze stanowiska, Mobber zmienił pracę, Nie skończyła się, po prostu zmieniłam pracę, Zwolniłam się, Nadal tam pracuję, Nie przedłużono mi umowy o pracę, opowiadano o mnie jako histeryce, Osoba mobbingująca została wezwana na rozmowę z kierownikiem i dyrektorem, i była zmuszona zmienić swoje nastawienie do mojej osoby. Zostały mi przydzielone inne obowiązki, żeby zmniejszyć nasze interakcje, rezygnacja z pracy, Przeniesienie mnie na inne stanowisko, niezgodne z kwalifikacjami, nie rozstrzygnięta - odejście z pracy, nie zgłosiłam, Temat w trakcie decyzji, Brak podjętych działań, Pisemna odpowiedź że mobbingu nie było, Zamieszczenie sprawy od dywan, odeszłam na zwolnienie lekarskie a umowa była na czas określony, Rozwiązano mi kontrakt, mobber pracuje dalej i ma przyzwolenie na takie zachowania, **Ta osoba wszystkich tak traktuje,** były na nią skargi od innych, ale wciąż tam pracuje, Sama odeszłam z pracy, Nie zakończyła, bezpodstawne obniżenie oceny pracowniczej, odsunięcie od obowiązków, odejście z pracy za porozumieniem stron, mobber nadal jest mobberem w stosunku do innych osób w firmie, w rozmowie 1na1 powiedziałam wprost jak odbieram te zachowania i nazywałam że to mobbing. Zadziałało, Nic nie zostało podjęte, ponieważ nie mam pieniędzy na prawników, a szef był despotycznym człowiekiem. Zgłoszenie zostało dokonane do komórki zagranicznej firmy, która zajmuje się sprawami podejrzeń o mobbing. Po całym dochodzeniu, spotkaniach, notatkach, rozmowach, analizach stwierdzono, że nastąpiło niedopasowanie osobowości. Po wygaśnięciu umowy nie podpisałam kolejnej. długotrwałe leczenie z L4, Sprawa jest w toku - zajmuje się nią komisja (HR + dział prawny), Odejście z pracy, odejście z pracy mobbera, Przeniesienie mobbera na inne stanowisko, Nic się nie wydarzyło, Zmiana stanowiska pozwalająca na pracę w innym zespole, po prostu odeszłam z pracy, w toku, brak możliwości zatrudnienia, zła opinia o mnie, Odejszcie z pracy, Moja rezygnacja z pracy po okresie próbnym, **Nie zdecydowałam jeszcze**, Zakaz rozmów mobbera ze mną bez świadka, Ja nie pracuję, Nie zgłoszona sprawa, proces mobbingu trwa, szukam pracy, Nie stało się zupełnie nic, to do mnie miano pretensje mimo że byłam ofiarą, Rozwiązanie umowy na czas określony z upływem czasu, na który była zawarta, Złagodzenie sytuacji ze względu na zmiany w zespole - stałam się z powrotem potrzebna, zwrócenie uwagi mobberowi, Odeszłam z firmy. Zespół, który został, składał skargę na mobbera, nie wiem z jakim skutkiem (mobberka była wtedy rzecznikiem etyki w firmie i koleżanką dyr zarządzającej), **Nic nie uległo zmianie**, Zwolnienie z pracy, w trakcie, Mober zmienił miejsce pracy, tam zgłoszono Mobing i został zwolniony, Inne osoby zgłaszały problemy z tą osobą jednak firma zamiata je pod dywan, Nie zgłosiłam nigdzie, Odeszłam z pracy na emeryturę, Pracodawca poinformował mnie że powołana przez niego komisja nie stwierdziła mobbingu. Jestem w trakcie pisanie pozwu., Rozmowa z moim, zadziałała, Nic nie zostało podjęte, ponieważ nie mam pieniędzy na prawników, Nic nie uległo

mobberem i zakonczeniem jej gniebienia mnie , Zmieniłam podejście do sytuacji, wykonuję polecenia, nie dyskutu-
ję, nie zabieram głosu, staram się być nie widoczna, w mojej sytuacji to zadziałało. Chcę dopracować do emerytury,
zmiana miejsca pracy nic nie da , Nic z tym nie zrobili , przejście mobbera do innej firmy , Odejdzie z pracy na pod-
stawie porozumienia stron , odejdzie z firmy i ugoda , **Wszystko ucichło , Nasza dziwna relacja trwa** , Buduję nowe
kompetencje, żeby z nową siłą i wiedzą znaleźć inne miejsce pracy. Paradoksalnie mobber wzbudził we mnie jeszcze
większą siłę do zbudowania sobie zaplecza, drugiej dziedziny, w której mogę się rozwijać , Próba znalezienia nowej
pracy, na razie bezskutecznie , Zignorowano , zrzucano winę na mnie, sprawa została zamieciona pod dyktando, chcia-
no mnie zwolnić, ale udało mi się po L4 zejść w ciężar, więc się nie udało , Szukam innej pracy. , Nie da się tam nic zro-
bić, HR wspiera mobbera, wracam za chwilę do pracy z terapii grupowej m , To był prezes. Skończyło się nie jak. Dalej
przyjmuje nowych pracowników. Dużo ludzi odchodzi po krótkim czasie , Poszłam na zwolnienie i na koniec zmie-
niłam pracę , Zmiana zespołu , Firma zewnętrzna zajęła się rozwiązaniem problemu , Przekazanie do HR business
partner która również była pod wpływem tego samego szefa. Również podzielenie się informacją z równoległymi
dyrektorami, którzy stwierdzili, że wszyscy jesteśmy mobbingowani , Zmiana jednostki wojskowej , właściciel zabro-
nił agresywnych interakcji mobberowi, a mi zabrano 80% rynków i zatrudniona do ich przejęcia znajomą mobbera
ODESZŁAM Z FIRMY , zmieniłam oddział , Rozwiązanie umowy za porozumieniem stron osoby mobbingowanej ,
Przejęcie firmy i zmiana zarządu , Jestem w trakcie opisywania sytuacji mobbingowych od trzech różnych, kluczo-
wych osób w firmie. Opisuję tylko jedną, choć dotyczy ona dwóch kobiet (jedna kierowniczką, jedna współpracowni-
cą) i jednego mężczyzny , Trwa nadal , Nie dotyczy , Przeze mnie nie zgłoszona, wciąż pracuje w tej firmie. Inni zgłosili
zwolnienie z powodu likwidacji stanowiska , Jestem na zwolnieniu psychiatrycznym Przerwana bo nie byłam w
stanie emocjonalnie dalej przechodzić przez to piekło plus było to bardzo duże obciążenie finansowe i poddałam się
w walce z dużą korporacją Przy pierwszej rozprawie sądowej obecni byli: prawnik wynajęty przez firmę, mobber jako
świadek i moja koleżanka, która siedziała obok mnie przez 2 lata. Również jako świadek świadczący przeciwko mnie.
Argumenty firmy były jak rodem wyrwane z filmu science fiction typu: chodzi po firmie i pyta czy komuś pomóc.
Kilkadziesiąt stron tak niezwykłych argumentów, które sprawiają iż **człowiek traci wiarę** do jakiegokolwiek firmy. Bo
tak można zwolnić z dnia na dzień każdego. W ramach polubownego załatwienia sprawy wycofałem się z roszczeń
finansowych i poprosiłem o korektę świadectwa pracy na rozwiązanie umowy za porozumieniem stron. Zespół etyki
powołuje się na to, że porozumienie wyjaśnia całą sprawę jakby jej nie było. Efekt: zostałem bezrobotnym. Nie chcia-
łem walczyć o przyjęcie z powrotem do firmy, w której dzieją się takie rzeczy, bo kto wie czy już pierwszego dnia pracy
nie zwolniono by mnie z jakiegoś innego wymyślnego powodu. Albo doprowadzono by do tego, że sam bym się
zwolnił. Umorzenie postępowania Kierownik mobinguje razem z zastępcą pracowników zgłoszenia nic nie pomogły
dalej to robią i są na tych samych stanowiskach i nie tylko mobing dotyczy się jednej osoby ale wszystkich pracowników
, mam wiedzę ale to nie zmienia emocji , Została napisana przeze mnie oficjalna skarga do siedziby firmy , Prawo
pracy , Analiza działań koniecznych, by można było zgłosić mobbing. , Działania mobbingowe miały miejsce od 2005
do 2008 roku, czyli w czasie, gdy nie funkcjonowały w Polsce przepisy antymobbingowe, świadomość problemu była
niewielka. Nie myślałem o problemie w kategoriach prawnych. , lepsza ocena kodeksu pracy i instytucji pomagają-
cych pracownikom jak PIP , **Przełożona była alkoholniczką o czym wszyscy wiedzieli**, mobbingowała różne osoby
(tajemnica Poliszynela). Próbowała Opisuję tylko jedną, choć dotyczy ona dwóch kobiet (jedna kierowniczką,

odgrywać twardzielkę która jest równa mężczyznom. Paniczka się o swoje stanowisko. Żeby być obiektywnym była merytoryczna i lubiana...dalej tam pracuje i awansowała. A wiele osób mobbingowanych odeszło. Ci co zostali to tzw. wierni poddani lub osoby zastraszone ale posiadające różne zobowiązania tj. kredyty dlatego były się cokolwiek mówić czy robić wbrew tej dyrektorce. , Reportaże, regulacje , Internet , Nie podjęłam się zwiększenia informacji na temat mobbingu.Podjęła nową pracę w której była dobra ,zdrowa atmosfera. Przepracowałam 24 lata w zadowoleniu i bez problemów. , Dobrze orientowałam się w tych przepisach dlatego postawiłam się w zakładzie pracy , gdzie najpierw **próbowano mnie zastraszyć, zdegradować** z stanowiska biurowego na plenerowego. Po czym wysłałam pismo,z którego paragrafu zostały wobec mnie złamane przepisy. , Bardziej zainteresowałam się tematem mobbingu, zasadach równego traktowania, konsekwencjach mobbingu oraz sięgnęłam po informacje jakiego podjąć kroki w sytuacji mobbingu. , Zapoznałam się z kodeksem pracy, terapeuta zasugerował kontakt z prawnikiem w kontekście ewentualnych zarzutów z kodeksu cywilnego i karnego , Szukam w dalszym ciągu , Mobbingowany był cały zespół, pare osób zmieniło pracę a jedna koleżanka zgłosiła mobbing. Z dawnego 13 osobowego zespołu zostało nas tylko 3., chodzi o związek zawodowy , Pozyskanie wiedzy , Szkolenia czytanie książek i artykułów rozmowa z prawnikiem , W służbach mundurowych kwestie mobbingu są jeszcze bardziej trudne. , Czytanie w internecie. Kontakt z psychologiem , Podjęłam naukę prawo karne , zainteresowałam się tematem ale **było już za późno** , Nie było potrzeby, od początku wiedziałam, jakie mam prawa. , Zależy mi na pracy\r\nBoję się podjąć działania \r\nBoję się że skutkiem moich działań może być zwolnienie z pracy , Czytanie kodeksu pracy , Szukałam pomocy w internecie, na różnych portalach prawnych.\r\nByłam na szkoleniu antymobbingowym , które bardzo mnie zniechęciło do zgłaszania sprawy wyżej, bo bardzo trudno jest udowodnić mobbing i stwierdziłam , że lepiej poszukać innej pracy. , Moja sytuacja była o tyle trudna, że osoba która mnie prześladowała była członkiem mojej rodziny (żona kuzyna) i sytuacja wpłynęła negatywnie na moje relacje w rodzinie. Dopiero doszkolenie się w temacie mobbingu pozwoliło mi zrozumieć, że takie zachowania nie powinny mieć miejsca i że mogę się z tym nie zgodzić i szukać pomocy. , Zapoznałam się ponownie z przepisami prawa , Nienawidzę mobbingu. Wieszałbym za to. , Szukanie informacji na stronach internetowych, YouTube - filmiki informacyjne, pomoc rodziny, konsultacje z prawnikiem , Ta ankieta jest takim działaniem, bo naświetlanie mi elementy mobbingu z hakami mogę się spotkać w przyszłości i na które chciałabym zareagować , Konsultacja z prawnikiem , **Pracuję w obszarze HR i nie miałam jak zgłosić** tego problemu. Nad moją przełożoną-mobberem był już tylko zarząd. Mobbing, którego doświadczyłam trwał przez 12 lat. Mobberem inicjującym była osoba z działu HR awansowana na stanowisko dyrektora HR. Zbudowała wokół siebie koalicję osób, które również przyłączyły się do działań mobbingowych doprowadzając do izolacji i wpływając na zachowania zarządu i bezpośredniego przełożonego. Rozpowszechniane insynuacje uniemożliwiały mi zmianę pracy. Odbiły się też na moim życiu osobistym i życiu mojej rodziny. Od 7 lat walczę o odzyskanie zdrowia i odzyskanie zdolności do pracy. Jednocześnie muszę też walczyć o zdrowie dziecka, które doświadczyło bardzo złego traktowania w związku z rozpowszechnianymi insynuacjami i pomówieniami. , Artykuły , Sygnaliści, możliwość zgłaszania do związków zawodowych lub kadr , Zasięganie informacji w Internecie, psychoterapia , Znajomość karty nauczyciela, kodeksu pracy oraz trening asertywności , Nie miałam w tej firmie takiej potrzeby , Uzyskałam całkowitą wiedzę prawną na temat praw pracownika i pracodawcy. , Trochę czytałam ale chcę przerwać sytuację, czekam na Konsultacja z prawnikiem , Pracuję w obszarze HR i nie miałam jak zgłosić tego problemu. Nad moją przełożoną-mobberem był już tylko zarząd.

poprawę , Pracuję w urzędzie gdzie od lat jest ogólne przyzwolenie na mobbing i tyranię. **W chwili obecnej lecę nerwicę lękową** i szukam pracy w innym mieście i już w żadnym wypadku w państwowce. Jestem wykończona do granic możliwości. Wszyscy widzą, wiedzą i każdy milczy. , Rozmowa z radcą prawnym, szukałam zarządzeń dotyczących mobbingu - były ale brak szkoleń (urząd), zgłoszenie mobbingu do inspekcji pracy, która wykazała nieprawidłowości (aby odbyła się kontrola konieczne były zeznania co najmniej dwóch osób). Niestety pracodawca nic nie zrobił z mobberem, który niszczy ludzi już wiele lat. , Wyszukanie na własną rękę przepisów prawnych dotyczących relacji z pracodawcą , Skonczony kurs kadrowy i znajomość przepisów KP. Problemem jest że właściciel ma swój prywatny KP , Psychoterapia , Właśnie zaczynam się wgłębiać w temat. W pytaniu o to jak się zakończyła sprawa wpisałam inne ale nie jestem pewna na ile to się pokaże, a chciałam opisać do jakich wniosków doszłam. Sprawa mobbingu została poruszona, ale nie do odpowiedniej osoby. Koleżanka która dopuszcza się mobbingu stawia się w roli ofiary cały czas, przez co szefowa została przez inne osoby z rady zbesztana, nikt się nie zajął zachowaniem koleżanki tłumacząc jej zachowanie jako reakcję na zachowanie szefowej. Z tym, że koleżanka która niby jest mobbingowana sama dąży do kontaktu z szefową i dęczy mnie (bo już inaczej nie można tego nazwać) gadaniem jaka ona jest biedna i że wszyscy się na nią uwzieli. Zaczęłam pracę zdalną, za którą wszyscy mnie chwala, niestety przez zachowanie koleżanki, rada zdecydowała, że w biurze jest niezbędna druga osoba i mam wyjście albo wrócić do biura albo się zwolnić, mimo, że moja efektywność wzrosła, a **motywacja do pracy maleje** tylko po kontakcie z daną koleżanką, która na początku mojej pracy non stop mnie nastawiała na szefową negatywnie i mówiła że ciężko się z nią rozmawia ograniczając mi z nią kontakt , research tematu, rozmowa z psychoterapeutą , Terapia, rozwój osobisty i zawodowy , byłam HR Managerem więc moja świadomość była kompleksowa w zakresie omawianego zjawiska , Wiedza wiedzą ale jak ją można wykorzystać, jeśli wszyscy w firmie się będą bali jednej osoby lub ta osoba zdąży za plecami zrobić negatywną renomę o pracowniku? Wówczas jakiegokolwiek zgłoszenie odbije się od ściany.\r\nW innej firmie, w której pracowałam, zespół od samego początku nie akceptował mnie i koleżanki. Jeszcze na etapie szkoleń podpadliśmy tym, że dostaliśmy nowe komputery. Cały czas byliśmy obgadywani i szeptano na nasz temat (słyszeliśmy to na openspace). Dział ds. etyki uznał, że: nikt nie musi nas lubić. Największa szkoda, że przełożony manipulował ocenami rocznymi co pozbawiało awansu w firmie. Jedna gorsza ocena roczna uniemożliwiała awans przez 2 kolejne lata. W pierwszym roku trzeba było się poprawić. A dopiero w kolejnym roku miało się szansę na awans. Ale... niestety w drugim roku zawsze ocena znów była gorsza pomimo takiej samej jakości pracy i wielu nadgodzin. , Doczytałam przepisy prawa polskiego. Doinformowałam się u prawnika. Czytałam przykłady wygranych spraw w sądzie. , Dużo przeczytanych podobnych historii oraz artykułów dotyczących prawnych aspektów ochrony przed mobbingiem. , Było to ponad 20 lat temu. Nie było wówczas informacji o czymś takim jak mobbing i byłam za młoda oraz przez całą tę sytuację straciłam zupełnie wiarę w siebie, żeby walczyć o swoje prawa. , Osoba o której odnoszę się w ankiecie nadal występuje w moich snach (negatywnie). **Dwa i pół roku chorowałam na ciężką depresję.** Gdyby nie pomoc najbliższych, nie byłoby mnie tu dziś. Mam 29 lat i od 3 miesięcy mam dobrą pracę. Ciężko jest nie patrzeć przez pryzmat doświadczeń. W obecnej pracy moja wyższa przełożona ma bardzo podobny wygląd zewnętrzny, jest też osobą wybuchową. Niestety porównuje je do siebie.. . W pracy z mobbingiem - po trzech miesiącach (okresie próbnym) zrezygnowałam z dalszej współpracy mimo otrzymania umowy. Niestety te trzy miesiące to już było za dużo. , Procedury w dużych research tematu, rozmowa z psychoterapeutą , Terapia, rozwój osobisty i zawodowy , byłam HR Managerem więc moja świad

firmach są pozorne. Po odejściu pracownika nie obchodzą, Webinary, czytanie książki specjalistyczne , Wiem jak powinny wyglądać procedury i jakie mam prawa, w firmie jednak nikt (ani przełożony wyższego szczebla, ani dział HR) nie reagował. Z powodu mobingu poszłam na 4 tygodnie zwolnienia od psychiatrii, tuż po powrocie otrzymałam wypowiedzenie umowy o pracę. , Już nie, bo byłam na emeryturze , Mobbing trudny do udowodnienia, presję można zawsze podważyć , Mimo, że była polityka, to wtedy nie działały odpowiednie procedury , Udowodnienie mobbingu jest bardzo trudne i nieprzyjemne, łatwiej zmienić środowisko pracy. W ankiecie uwzględniłam przypadek pełnego mobbingu, niestety sytuacje mobbingowe spotykały mnie w wielu firmach, nie zawsze były regularne lub uporczywe, doświadczałam ich na przestrzeni lat. Często przełożeni, a czasem bardziej doświadczeni pracownicy wykorzystują swoją pozycję. **Mobbing znałam już wcześniej z innej pracy,** ale tam wobec mnie był on stosowany w stopniu umiarkowanym . Moja koleżanka, która była zastraszana i poniżana codziennie (a następnie zwolniona dyscyplinarnie) zbierała sobie na to dowody i poszła do sądu. Wygrała po chyba 3-4 latach kwotę, za którą kupiła stary używany samochód. Z perspektywy czasu powiedziała, że gdyby wiedziała jak to będzie wyglądać w sądzie itp. to by się mocno zastanowiła czy było warto iść do sądu. , Konsultacje z adwokatem , Wyczytałam, że nie jest to normalne zachowanie w pracy i podlega pod mobbing. , online , Artykuły na temat mobbingu , Jeśli kiedykolwiek gdziekolwiek spotkam tą osobę, wyjdę niezależnie od konsekwencji. , Poszukiwania wiedzy prawnej nt mobbingu , Byłam zastraszona, **zupełnie bez wiary w siebie, czułam beznadzieję sytuacji i to że nie mam szans nic z tym zrobić.** Po złożeniu wypowiedzenia opisałam wspólnemu przełożonemu wszystkie sytuacje. Mobber został wysłany na jakieś szkolenie na ok. miesiąc. Pół roku po moim zwolnieniu prezes firmy (monet był dyr. finansowym) spotkał się ze mną i zapytał czemu wcześniej nie przyszedłam do niego i nie powiedziałam mu o mobbingu. **Puste słowa.** Wiem, że mobberowi włos z głowy by nie spadł, a ja byłabym jeszcze bardziej szykanowana przez oprawcę. Zniszczył mi psychikę Już nigdy w kwestiach zawodowych nie uwierzyłam w siebie. , konsultacje przez e-prawnik , Konsultacje z prawnikiem, szkolenia, trening pewności siebie, trening asertywności, terapia , Wiedza odnośnie mobbingu przyszła z czasem , po Paru latach od tego zdarzenia w tej firmie. Nikt jeszcze wtedy nie wiedział czym jest mobbing i jakie prawa i że w ogóle pracownik ma jakieś prawa w tym względzie. Natomiast ta sytuacja niestety wpłynęła na całe moje życie zawodowe oraz następne wybory pracodawców, aż do sytuacji stworzenia jednoosobowej działalności gospodarczej w której przestałam. Mieć jakiegokolwiek szefa nad sobą lub współpracowników którzy mocno przekraczali profesjonalizm.\r\nDzisiaj już wiem że również jestem osobą neuroatypową która w takim środowisku pracy , presji , oceny , wyśmiewania , sarkazmu , grożenia zwolnieniem , porównywania do innych oraz podważania kompetencji po prostu popadła w głębokie cierpienie. Latami potem byłam po prostu ostrożna , bałam się mówić i wypowiadać swoje zdanie , wołałam unikać konfrontacji i stałam się nadmiernie perfekcyjna co skutkowało po latach depresja i pracoholizmem , To było w 1999 roku. Mało kto wtedy mówił o mobbingu w miejscu pracy. **Byłam młoda, a szefowa mnie dręczyła.** Zrobiłam szkolenie , Ukończyłam studia magisterskie uzupełniające administracja i poznałam podstawy w tym temacie , artykuły i blogi specjalistyczne, konsultacja z prawnikiem , Trudno jest znaleźć pracę i pracodawcę bez mobbingu , Mobbing którego doświadczyłam w znanej korporacji, banku, trwał przed moim objęciem stanowiska już kilka lat i osoby odchodziły z pracy. Podejrzewam, że trwa nadal. W czasie mojej nieobecności mobberka mobbingowała inną osobę, którą mobbingowała kilka lat wcześniej. W momencie kiedy dołączałam do zespołu (mobberka była moim autorytetem i zaproponowała mi pracę w swoim zespole) Wyczytałam, że nie jest to normalne zachowanie w pracy

osoby odeszły z pracy. Kiedy ja odchodziłam inną osobą, w okresie ochronnym - przed emeryturą zrezygnowała z pracy z powodu mobbingu. HR w tej firmie wie o mobbingu od lat ale nic nie robi. Procedura antymobbingowa była fikcją. Osoba która mobbinguje odpowiada za PR firmy a jej pracownicy to eksperci. W przeszłości 1 osoba dostała zaawatu w pracy przez tą osobę, ale podpisała ugodę, której treści nie znam, wiem, że sprawa nie poszła do sądu. HR sam potwierdzał w rozmowach, że wiedzą o mobbingu, ale osoba ma wsparcie władz firmy i jest niereformowalna, sama nie widzi w sobie nic do zarzucenia. Odeszłam z pracy z powodu mobbingu, firma nie zapłaciła mi za nadgodziny, Ta osoba pozbawiła mnie radości z pracy, upokarzała i podważała kompetencje na które pracowałam wiele lat, z pasją czytanie artykułów nt. temat, konsultacje prawnicze, Czytanie literatury, webinary, pozyskanie szerszych informacji, \nśledzenie tematu, Informacje ogólnodostępne w internecie., dowiedziałam się że w sądach istnieje coś takiego jak profil tzw ofiary rozsądnej który nie ma **nic wspólnego z wiedzą psychologiczną** i procesem nękania psychicznego \r\ni że tylko ok 2% spraw o mobbing wygrywa osoba mobbowana po x-letniej walce i są to śmieszne kwoty odszkodowania\r\n, Firma dopiero rozpoczęła szkolenia z mobbingu po paru sprawach mobbingowych oraz ich nagłośnieniu, Nie, byłam w takim stanie, że musiałam sprawdzić po zmianie pracodawcy czy mam depresję czy zmiana miejsca pracy wystarczy, by poprawiło się moje samopoczucie i funkcjonowanie. Na szczęście trafiłam do takiego miejsca, gdzie później skupiałam się na rozwoju i dalszej karierze, a nie na swojej ochronie, by nigdy więcej nie doświadczyć podobnych sytuacji., większa asertywność, lepszy dobor org w której pracuje, Nd, Wolę wypłynąć do blue ocean, zamiast tkwić w red ocean. Faktycznie projekty IT I wdrożenia mam teraz głęboko w poważeniu, a jak ktoś chce mojego wsparcia w bardzo szeroko rozumianym IT, to jego rolą jest mnie przekonać że warto poświęcić swój czas.\r\nUmiem w systemy na poziomie Architekta, i na dzień dzisiejszy jestem w stanie zastąpić 20 osobowy zespół specjalistów. Jestem w stanie postawić sklep internetowy w tydzień lub dwa (ponad 200 produktów z opisami). Umiem w cybersec, automatyzację exceli i arkuszy Google. Specjalizując się w algorytmach szyfrujących i przetwarzaniu obrazu, realizowałam wdrożenia systemów kadrowych, ERP, modułu logistyki magazynowej, integracją, a także modyfikując PSKP.\r\nWiele projektów dowiozłam, część na które **nie miałem siły, poszła w piach**. Kontakt z psychologiem, dokształcanie się z praw pracownika po przez przeczytane artykuły w internecie, zapoznanie się z dostępnymi materiałami, Porada prawna, Zwiększyła się moja wiedza w temacie mobbingu, jednak nie podjęłam działań, ponieważ byłam świadkiem podobnych sytuacji zarówno w siedzibie firmy, jak i innych oddziałach i widziałam, że tam jest taka kultura organizacji. Działania w zakresie antymobbingowym były tylko pozorne., Szkolenia uczące jak zachowywać się w takich sytuacjach., **Przygotowałam procedurę antymobbingową** dla nowego pracodawcy, poczytałam, Prawa teoretycznie znam, ale nie były możliwe do zastosowania w organizacji ze względu na rolę pełnioną przez mobbera., Webinar, szkolenia, książki psychologiczne, Miałem jeszcze jedno uczucie co do tego człowieka - chęć zrzucenia go ze schodów, pobicia i tego typu uczucia., Szukałam pomocy u osób decyzyjnych, Studiowanie książek, artykułów nt mobbingu.\r\nRozmowy z prawnikami zajmującymi się mobbingiem., zapoznanie się z regulacjami prawnymi na ten temat, byłam dy hr w firmie w której doświadczyłam mobbingu, czytanie artykułów o mobbingu, W szwajcarskiej firmie w której pracowałam uprawiano mobbing w białych rękawiczkach na każdym szczeblu zarządzania i było na to nieme przyzwolenie, Czytałam o możliwościach walki w sądzie, Po doświadczonego mobbingu poszłam na studia, potem jeszcze na studia podyplomowe i obecnie jestem zupełnie innym człowiekiem, Czytanie różnych wyroków, które zapadły o tym które nie miałem siły poszła w piach. Nie, byłam w takim stanie, że musiałam sprawdzić

charakterze , Nie zgłasza się mobbingu tylko dyskryminację. , Konsultowałam się z prawniczką i osoba zajmującą się mobbingiem. Pomogły mi nazwać, że to naprawdę mobbing a nie moje zaburzenia, co wmawiał mi prezes. , Poszukiwania w internecie , Sprawdzam na bieżąco tematy mobingu w Internecie - ustawę antymobbingowa także , Zaczęłyśmy całą zmianą (6 osób) szukać informacji nt. naszych praw jako pracowników i czym w ogóle jest mobbing. Naszymi źródłami były kodeks pracy, psychiatra oraz źródła naukowe koleżanki, która studiując psychologię zdecydowała się na napisanie pracy magisterskiej właśnie na temat mobbingu. , Zweryfikowałam, czy jako osoba zatrudniona jako współpracownik (B2B) mogę dochodzić swoich praw w sądzie- tak, jednak odpuściłam, bo po tych wszystkich przeżyciach **jedynie o czym marzyłam to święty spokój** , szkolenia , Jak się bronić przed mobberem , Przeczytanie polityki antymobbingowej, zasięgnięcie porad wśród znajomych i terapeuty. Planowane spotkanie z HR , Sprawdzenie możliwości wytoczenia pozwu. , Przeczytałam kilka publikacji w necie. Zapoznałam się z przepisami prawa pracy o definicję mobbingu. , Po czasie dotarło do mnie, że mogłam wygrać niezasadne zwolnienie mnie w sądzie. Zaczęłam śledzić profile na SM, które mówią o prawach pracownika. , Nie dochodziłam swoich praw w tamtym miejscu pracy, ponieważ moja mobberka była członkiem komisji antymobbingowej i po szkoleniu na temat mobbingu robiła zebranie naszego działu i z szyderczym uśmiechem na twarzy poinformowała nas, że zgłoszenie mobbingu trzeba udowodnić a to między innymi ona będzie decydować czy dowody są wystarczające. , Śledzę profile o kodeksach i przepisach prawa pracy , oraz o nieporządnym zachowaniu przełożonych względem podwładnych . , Artykuły online , Staram się słuchać i czytać o mobbingu, bo w trakcie jego trwania nie wiedziałam co się dzieje. Obwinałam siebie za wszystko co się działo. Kiedy zaczęto zatrudniać nowe osoby zdałam sobie sprawę, że nie są w ogóle rozliczane z tych samych błędów które ja wcześniej wykonywałam i robiono z tego wielki problem, a mnie ośmieszano. Zaczęłam się wtedy przyglądać sytuacji. , Szukałam informacji na temat ochrony i praw, ale zdałam sobie sprawę, że w żaden sposób nie chronią przed tym co mnie spotkało i gdyby sytuacja się powtórzyła to także nie miałabym szans i muszę reagować szybciej - dzisiaj po prostu widzę **symptomy już na etapie rozmowy kwalifikacyjnej** i nie podejmuję zatrudnienia, wyznaczam granicę w miejscu pracy - z tego powodu też ostatnio straciłam pracę, ponieważ nie zgadzałam się na łamanie prawa , Szukam na stronach internetowych, pomaga mi koleżanka. , Spotkanie z prawnikiem , Zaczęłam zgłębiać temat. Uważnie śledzę wątek mobbingu na LinkedIn, często zaglądam do profilu Pani Kasi Matyjewicz, która jest skarbnicą wiedzy i daje ogromne wsparcie. , Zaczęłam więcej czytać na temat. Kiedy napisałem bardzo generalny komentarz (bez szczegółowej informacji czy nazwiska mobbera) na LinkedIn pod postami o mobbingu, to **przełożony mobbera nakazał mi go skasować**, mimo, że już kilka miesięcy nie pracowałem w firmie. , Wiedzę mam bo studiuję dodatkowo prawo, ale w firmach niemieckich mobbing to powszechna kultura , dlatego nie mam już zaufania do niemieckich firm, ani prowadzonych przez polskich prezesów , Publikacje w mediach , konsultacja z prawnikiem w kwestii całej sytuacji z mobbingiem (jednak uświadomiło mi to, że mobbing jest bardzo trudny do udowodnienia i firmy tuszują takie sprawy) , Kontakt z adwokatem i zasięgnięcie profesjonalnej porady. , nie ma to sensu, i tak przełożony ma większe prawa , Czytanie artykułów, wiedza na zajęciach , Literatura fachowa , Czytanie artykułów, materiałów i dyskusji, jak sobie radzić z mobbingiem, co mi pomogło w kolejnym miejscu pracy. , Udałam się do Stowarzyszenia Antymobbingowego aby zasięgnąć dodatkowych informacji. , Zaczęłam więcej o tym czytać na Internecie , Firma kupowała szkolenia w których byli ogólniki sprawdzić w swojej organizacji, jak należy zgłaszać Zaczęłam więcej czytać na temat. Kiedy napisałem bardzo generalny komentarz Spotkanie z prawnikiem

tym szukałem w internecie, kiedyś stowarzyszenia antymobbingowe miały fajne materiały skupione na psychicznej/relacyjnej części zjawiska, a nie na samym aspekcie prawnym, przeczytałam wtedy dostępne informacje o działaniach około mobbingowych w pracy, przez co przez ostatnie lata udawało mi się ochronić przed tym zachowaniem, chociaż teraz wypełniając tę ankietę zaczęłam się zastanawiać czy teraz znowu nie wpadłam w środowisko przemocowe, tylko odczuwam dopiero to po trzech latach pracy, a tam zaczęto mnie straszyć i wymagać tak wiele że po pierwszym tygodniu pracy płakałam że nie chce tam być. , Ekipa jest mocno wyszkolona (bo się doszkalają prywatnie) na temat mobbingu, jednak pomimo zapewnień działu legal i prezesa o unieszkodliwieniu tej osoby, pracuje z nimi dalej. Na szczęście jej podwładni trafili do innych działów, a ona była pod obserwacją dodatkowego przełożonego przez rok. **Teraz już się nie boimy, choć plotki, obgadywanie, umniejszanie dalej się dzieją.** Natomiast to my jesteśmy silniejsi jako grupa i radzimy sobie wspólnie przeciwko tej osobie. , Poznałam definicje z kodeksu pracy, odnalazłam wiele fundacji wspierających osoby doświadczające mobbingu etc... , - już podczas doświadczania mobbingu udałam się do psychologa, aby porozmawiać, czy to co odczuwam jest naruszeniem moich dóbr \r\n- przeczytałam dokumenty dotyczące polityki antymobbingowej mojej firmy - przeczytałam reportaż: Masz się łąsić. Mobbing w Polsce , Skorzystałam z odpłatnych konsultacji z prawnikiem. , dużo czytałem nt temat , doedukowałam się, ale nie ma to znaczenia dla tego miejsca pracy, pracodawca , kiedy wróciłam z macierzyńskiego wręczył mi ugodę na bardzo niekorzystnych warunkach szantażując degradacją z menedżera na specjalistę, kiedy nie przyjąłem ugody dostałem stanowisko odizolowane od innych z powtarzalną pracą (codziennie generowanie tych samych 3 raportów 3 razy dziennie), a wcześniej zarządzałam 50 osobami i dużymi projektami. Teraz na wychowawczym pracodawca obiecał wypłacić odszkodowanie, ale jeszcze nie było rozmowy. Sprawa nie trafiła do sądu, bo **nie mam siły na to.** Czytam dostępne materiały (artykuły itp.) na ten temat , Zarząd chronił mobbera więc nie było szans na jakiekolwiek działania wewnątrz firmy. , Udałam się do inspekcji pracy. , Informowałam o tym lidera, koordynatora, managera i HR , Miałam pełną świadomość swoich praw. Ale po konsultacji z prawnikiem uznałam że wytoczenie rozprawy firmie\r\nnie ma sensu. Jednak znalazła się osoba, która znacznie bardziej niż ja przypłaciła mobbing zdrowiem w tej samej firmie. Jeżeli ta osoba zdecyduje się na pozew, ja dołączę. , Jedna z osób próbowała zgłosić mobbing lecz została nastraszona i zastraszona. Oczywiście musiała zmienić pracę. Z moich informacji nic się do tej pory nie zmieniło. , Zapoznałam się dokładnie z prawem pracy, słuchałam podcastów, przed zatrudnieniem w nowym miejscu pracy czytałem oinie na gowork. , Nadal pracuję w Compliance i badam sama takie sprawy! , Pracowałam w jednostce compliance w firmie, która de facto zajmowała się przeciwdziałaniem mobbingowi w firmie, a jednocześnie do mobbingu dochodziło właśnie w tym zespole, zatem moja wiedza na temat swoich praw była na odpowiednim poziomie. , wiedza na temat przemocy, mobbingu, praw kodeksowych , Ponowne zgłębienie się w regulacje wewnętrzne w instytucji oraz przypomnienie sobie prawa wewnętrznego , Zaczęłam czytać literaturę fachową w tej dziedzinie , Tak, zasięgnęłam wiedzy prawniczej , Bez znajomości moich praw mam poczucie etyki i znam swoje granice, które non stop były ignorowane, przez co czułam się własnością przełożonej. , Konsultacje u specjalistów ds prawa pracy, psychologowie , **Ja kontra system, nie mam szans ani ochoty z tym walczyć,** bo skoro tyle osób nie ruszyło mobberki, to co mogła ja , ODPOWIEDZI DOTYCZĄCE CO ZROBILI W TEMACIE POGŁĘBIENIA WIEDZY Wszystkie możliwe związane z kodeksem pracy, dyskryminacją, symptomami mobbingu etc. , pracuję w HRach i sama współtworzyłam politykę antymobbingową, mój przełożony. Ekipa jest mocno wyszkolona (bo się doszkalają prywatnie) na temat mobbingu,

osobą, do której takie działania się zgłasza. , Nie pozdrawiam firmy Soforek. Może ktoś w końcu zainteresuje się tą firmą i co się tam odpie*dała. , Jestem świadoma jakie kroki mogę podjąć na przyszłość, gdzie się zgłosić, w razie wystąpienia podobnych zjawisk. , Nie zgłosiłam mobbingu, ponieważ polityka antymobbingowa była, ale nie były podane kanały zgłoszenia mobbingu. Raz zgłosiłam nadużycie menagerowi, który skwitował to słowami: to sobie to z nią (mobberką) załatw. , Przy zatrudnieniu na B2B mam nieco bardziej ograniczone prawa niż pracownik na etacie, ale na szczęście istnieje instytucja sygnalisty vel. whistleblowera, z której skorzystałam i prawa z tym związane poznałam. , Szkolenia, profile w social mediach, firma zorganizowała szkolenie dotyczące mobbingu, Zaczęłam czytać dużo na ten temat. , Szkolenia, literatura, Weryfikacja przysługujących mi praw, Zapoznałam się z tematem mobbingu, bo nie byłam pewna czy faktycznie go doświadczam. Najpierw myślałam, że może jestem nadwrażliwa, Informacje z internetu, Dostępna online literatura, Czytam artykuły nt.mobbingu oraz odpowiedzialności związanej za stosowanie emocjonalnej przemocy w miejscu pracy, Dużo czytam na ten temat. Dziś wiem że najlepiej mobbinguje się osoby które zbyt mocno angażują się w pracę. **Dziś wiem że mam swoje prawa i należy mi się szacunek.** Psycholog mi bardzo pomógł. , jakie kary należą się pracodawcy i w jaki sposób udowodnić przełożonemu stosowanie mobbingu wobec pracowników, Na studiach podyplomowych miałam zajęcia dot. mobbingu, w ostatnim miejscu pracy był zespół (i procedury) na takie przypadki, chociaż wiem, że większość mobberów (na wyższych stanowiskach) uniknęła jakiejkolwiek odpowiedzialności, mimo im udowodnienia winy, Tak, czytam artykuły, ale postanowiłam odpuścić, nikt mi pracy nie zwróci, muszę sama zadbać o siebie. , Nadl słabo sobie z tym radzę, Pracuję na B2B, prawo nie chroni mnie tak jak w przypadku UoP. Znam bardzo dobrze swoje prawa i najbardziej bałam się podjąć pracę właśnie przez fakt, że B2B nikt mnie nie chroni, nie ma sądu pracy, a jedyni sąd cywilny... i małe szanse na wygraną w przypadku rozprawy. , Zaczęłam o tym czytać, Na bieżąco zwiększam wiedzę o swoich prawach, Osób mobbingowanych było kilka nikt się nie wychylał i trwał w takim stanie, Zasięgałam porad prawników, Byłam w tej dobrej sytuacji że dożyłam emerytury. Natomiast mobbing jest cały czas. Młodsza koleżanka zgłosiła sprawę do adwokata i nic z tego nie wynik, każdy boi się być świadkiem. Dzwoniłam do Warszawy w tej sprawie i też nic. , Brak. , Podjęcie rozmów z prawnikami o tej całej sytuacji i wyciągnięcie wniosków na przyszłość, porada prawna, , Czytałam szersze opracowanie dotyczące mobbingu, Wzięłam udział w kilku webinarach i obecnie w firmie mamy regularne szkolenia z zakresu zapobiegania mobbingowi, Firma ma polityki, ale jeśli mobber dostarcza wynik, jest bezkarny. O mobbowaniu mnie wiedział HR, bo był świadkiem, ale nic z tym nie zrobił. Czekano aż sytuacja sama się rozwiąże, a ja odejdę z pracy, Straciłam pracę przez mobbera.Mogłbym z powodzeniem pracować w zespole tej firmy gdyby nie mobbing, Szukanie informacji o zjawisku, informacji komu powinno się zgłaszać mobbing, Pomoc psychologiczna, prawnicza

W trakcie mobbingu przez dowodce straciłam ciężę. Przeczytałam politykę antymobbingową w firmie, dokształcałam się z publikacji oraz postów i artykułów o tej tematyce, Rozmawiałam z prawnikiem, dużo czytam i z całą pewnością wiem, jakich środowisk i ludzi unikać. Po moich doświadczeniach bardzo szybko diagnozuję mobberów. Sytuację mobbingu przeżyłam dwukrotnie, w wieku 30 i 40 lat, była to branża związana z organizacją eventów, praca handlowa. , Czytanie publikacji, oglądanie webinarów o tej tematyce, Podcasty o mobbingu i webinar, Lepšie zaznajomienie się z przepisami prawnymi w zakresie mobbingu i doprowadzenia pracownika do uszczerbku na zdrowiu fizycznym i psychicznym, Czytanie artykułów na temat walki z mobbingiem, Sprawdziłam wiele inf. na ten temat w internecie i w podcastach branżowych, webinary, książki, filmy na youtube, Chat GPT, Oglądałam webinary.

[illegible]

17. Wnioski

1. Długotrwałego i uporczywego nękania lub zastraszania, które prowadziło do obniżenia samooceny zawodowej, poniżenia, ośmieszenia, izolacji lub eliminacji z zespołu doświadczyło **ponad 66% ankietowanych**.
2. Kobiety częściej niż mężczyźni doświadczyły mobbingu w życiu zawodowym, co między innymi mogło wpłynąć na ich większe zainteresowanie tą tematyką, czego dowodem jest znacznie wyraźniejszy udział kobiet w badaniu (**kobiety 81,0%, mężczyźni 18,5%**).
3. Osoby znęcające się to głównie **kobiety na stanowiskach dyrektorskich** -27,8%, menadżerowie średniego szczebla – 24,3% oraz menadżerowie wyższego szczebla – 20,7%. Najmniej wskazań obejmuje pracownika liniowego – 10,5% oraz prezesa – 16,8%.
4. Zaobserwować można dość wyraźną jednomyślność w kwestii relacji stanowiska pomiędzy badanym a mobberem. Najczęściej wskazywaną odpowiedzią okazała się - **podwładny (mobbowany) – przełożony (mobber) – 78,5%**. Dużo mniejszy udział dotyczy odpowiedzi: pracownik (mobbowany) – pracownik (mobber) – 13,7% oraz pracownik (mobbowany) – współpracownik w innej jednostce – 4,9%.
5. Doświadczenie mobbingu polega głównie na tym, że wysiłki i osiągnięcia pracowników są **celowo ignorowane lub umniejszane**, pracownicy poddawani są nieuzasadnionej i ciągłej kontroli pracy, czują się iż mają mniejsze prawa od innych pracowników, pomija się ich opinię oraz regularnie podważa się ich kompetencje, mimo, że mają odpowiednie kwalifikacje.
6. Relacje z osobą mobbingującą wpływają negatywnie w szczególności na motywację do pracy, występują **symptomy wypalenia zawodowego**, myśli o pracy lub osobie mobbingującej wywołują silny stres lub niepokój uniemożliwiający działanie, po doświadczeniu mobbingu obniża się poziom zaufania do pracodawców i współpracowników oraz następuje spadek efektywności zawodowej.
7. Ankietowani doświadczający mobbingu są stosunkowo młodszy oraz identyfikują się z krótszym stażem pracy.

8. Panny i kawalerowie częściej niż osoby innego stanu cywilnego doświadczyły mobbingu w życiu zawodowym.
9. Osoby na niższym szczeblu pracowniczym częściej doświadczają/ bądź doświadcza-
li mobbingu w miejscu zatrudnienia i szczególnie dotyczy to **menadżera niższego szczebla – 70,1%** oraz pracownika liniowego – 69,3%. Znęcania doświadczyło wyłącznie 6,5% prezesów.
10. Przy wzroście organizacji pod względem liczby zatrudnianych pracowników wzrasta doświadczenie mobbingu w życiu zawodowym.
- 11. Mobber kobieta częściej za ofiarę obiera sobie kobietę, natomiast mobber mężczyzna – mężczyznę.**
12. Wraz ze wzrostem wieku badanych pracowników wzrasta wiek mobbera w momen-
cie mobbingu.
13. Przy wzroście wieku osoby doświadczającej mobbingu wzrasta określenie stopnia/
funkcji mobbera danej organizacji.
14. Wyższe zajmowane stanowisko w momencie doświadczania mobbingu powiązane
jest z wyższym stanowiskiem mobbera.
15. Wraz ze wzrostem wieku ankietowanych zmniejsza się częstotliwość, w której docho-
dzi do zachowań mobbingowych.
16. Osobiste doświadczenie mobbingu postanowiło zgłosić tylko 31,1% badanych, jednak **pomoc uzyskało wyłącznie 18,4% pracowników**, dlatego być może tak niewiele
osób doświadczających znęcania psychicznego i/lub fizycznego zgłasza ten fakt do
innych struktur.
- 17. Ocena wpływu doświadczanego mobbingu na zdrowie fizyczne i psychiczne jak
również przyszłość zawodową nie jest zależna od wieku, stażu pracy, miejsca za-
mieszkania, zajmowanego stanowiska, wielkości organizacji, jej lokalizacji oraz
od stanowiska mobbera.**

18. Rodzaje stosowanych testów w analizie statystycznej

Do oceny związków między zmiennymi jakościowymi wykorzystany został test Chi-kwadrat na niezależność zmiennych. Stosowany był głównie dla pytań zbudowanych na skalach nominalnych. Do określenia siły związku wybrano współczynniki oparte na wspomnianym teście: Phi oraz V Kramera. Miara Phi informuje również o kierunku związku (dodatni lub ujemny). Należy pamiętać, że analiza testem Chi-kwadrat jest dokładna wówczas, gdy żadna z liczebności teoretycznych nie jest mniejsza od jedności i gdy nie więcej niż 20% liczebności teoretycznych jest mniejsza od 5. W związku z tym do każdej analizy testem Chi-kwadrat zostały wykonane dodatkowe testy, które prowadzi się w szczególności przy małych próbach. Są to testy wykonane metodami: dokładną lub Monte Carlo. Pod każdą tabelą krzyżową przy wyniku testu Chi-kwadrat występuje litera (a) – oznacza ona, że wyliczona statystyka może mieć niespełniony warunek minimalnej liczebności oczekiwanej, dlatego na tą ewentualność prowadzony jest również test metodą dokładną lub Monte Carlo. W tym wypadku jeśli wartość „p” jest wyliczana na podstawie metody Monte Carlo, dodatkowo oznaczone jest to literą (b). W chwili, gdy zmienne miały charakter porządkowy wykorzystane zostały odpowiednio współczynniki: Tau-b Kendalla dla tabel o takiej samej liczbie kolumn i wierszy oraz Tau-c Kendalla dla tabel o różnej liczbie kolumn i wierszy. Wartości współczynników mogą przyjmować podobnie jak w przypadku miary Phi wyniki ujemne. Pozwalają zatem określić nie tylko siłę ale i kierunek korelacji. Pod każdą tabelą krzyżową znajduje się między innymi: wartość współczynnika oraz istotności statystycznej „p”. Ponadto wyliczona jest wartość „p” za pomocą metody Monte Carlo, co zostało również oznaczone literą (c). Jeśli w wyniku analiz okazało się, że brak jest korelacji istotnych statystycznie z wykorzystaniem współczynników Tau-b oraz Tau-c Kendalla, wówczas sprawdzana była zależność w oparciu o test chi-kwadrat oraz odpowiednią miarę symetryczną informującą o sile związku. Dzięki temu możliwe było wykrycie ewentualnej zależności, która nie posiada charakteru monotonicznego. Miary siły związku dla wyżej wymienionych współczynników mieszczą się w zakresie od 0 do 1, przy czym wyższa wartość współczynnika świadczy o silniejszej zależności/ korelacji.

Tak jak wyżej zostało wspomniane, uzyskane wyniki mogą również przyjmować wartości ujemne (oprócz miary V Kramera), co wskazuje na kierunek zależności, jednak interpretacja siły związku jest podobna. Korelacje między zmiennymi porządkowymi lub ilościowymi (podczas niespełnionych warunków korzystania z testów parametrycznych) zostały wykonane za pomocą współczynnika rho Spearmana, który informuje o natężeniu związku oraz jego kierunku – pozytywnym bądź negatywnym. Otrzymana wartość zawiera się od -1 do 1, przy czym (-1) oznacza doskonałą negatywną korelację oraz (1) doskonałą pozytywną korelację. Podczas gdy zmienna zależna mierzona była na skali ilościowej a niezależna na jakościowej oraz gdy niespełnione były warunki stosowania testów parametrycznych, wykorzystany został nieparametryczny test oceny różnic U Manna Whitneya (dla 2 prób). W trakcie tej analizy oprócz standardowej istotności statystycznej wyliczone zostały również odpowiednie wartości „p” przy zastosowaniu metody Monte Carlo, co zostało dodatkowo oznaczone literą (b) przy wyniku istotności. Metoda Monte Carlo w większości przypadków opiera się o próbę 10000 tabel przy liczbie startowej generatora liczb losowych 2000000. Analiza wykonana została przy wykorzystaniu pakietu IBM SPSS 29.0 wraz z modulem Exact Tests – testy dokładne. Wszelkie zależności/ korelacje/ różnice są istotne statystycznie gdy $p \leq 0,05$.

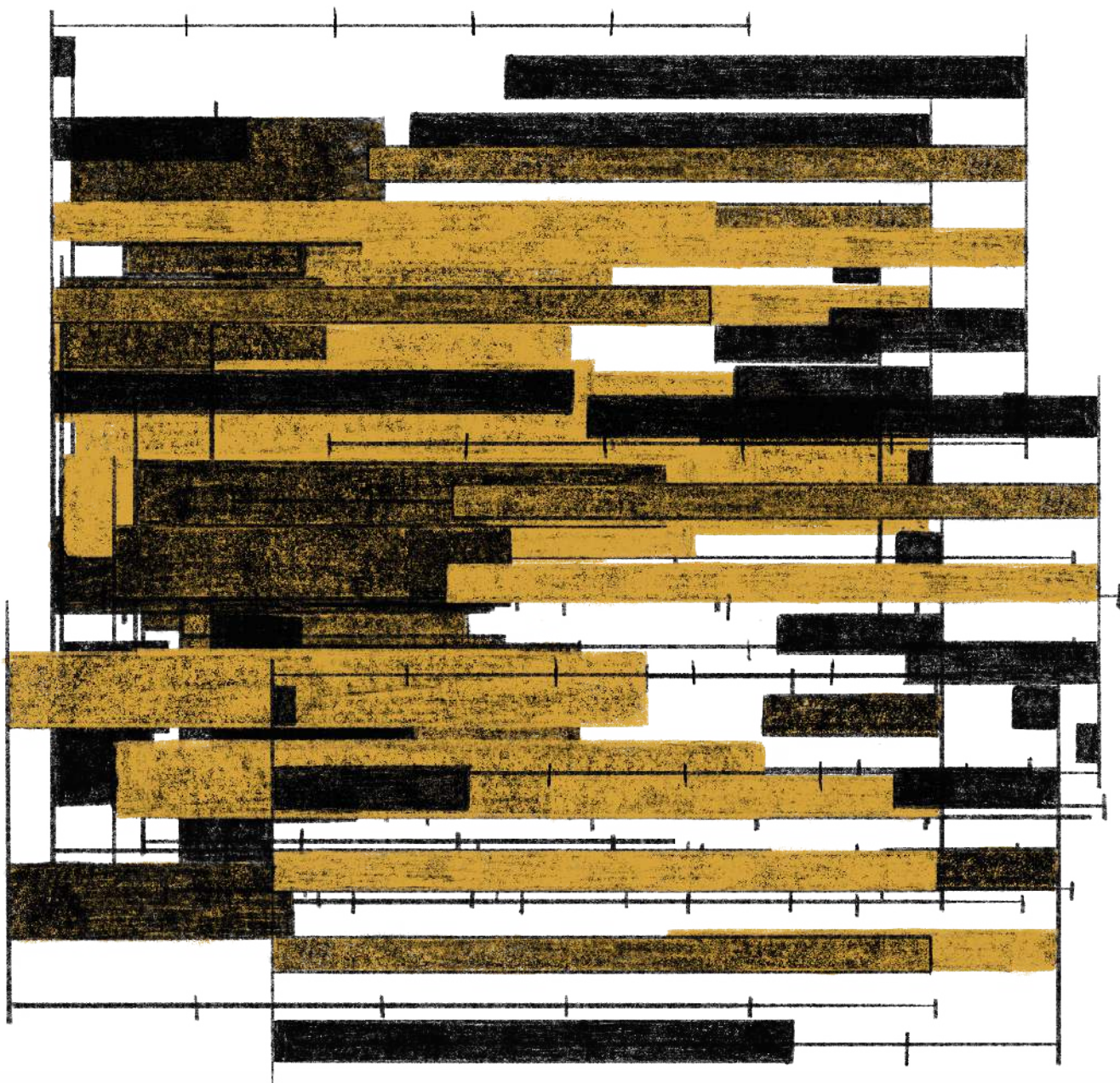
Uwagi dotyczące modułu Exact Tests – testy dokładne:

Domyślnie IBM SPSS Statistics oblicza statystyczną istotność przy testach nieparametrycznych metodą asymptotyczną. To oznacza, że wartości „p” są raportowane w oparciu o założenie, iż dane, biorąc pod uwagę w wystarczającym stopniu duży rozmiar próby, są zgodne z określonym rozkładem. Jednakże, kiedy zestaw danych jest mały, obserwacje są nie-liczne oraz nierównomiernie rozłożone, metoda asymptotyczna może nie dać wiarygodnych wyników. W takich sytuacjach lepiej jest obliczyć statystyczną istotność „p” metodą dokładną, bez konieczności zakładania założeń, które mogą nie zostać spełnione przez dane.

Dokładne wartości „p” preferowane są dla celów naukowych, ale często stanowią one ogromne problemy obliczeniowe, dlatego w praktyce, zamiast nich stosuje się wyniki asymptotyczne. W przypadku dużych i dobrze zrównoważonych zestawów danych wyniki istotności statystycznej uzyskane za pomocą metod dokładnych oraz asymptotycznych są do siebie bardzo zbliżone, jednak dla nielicznych prób mogą być zupełnie inne, a tym samym prowadzić do przeciwnych wniosków w trakcie weryfikacji hipotez. W pakiecie IBM SPSS wraz z modułem Exact Tests (testy dokładne) istnieją dwie metody uzyskiwania wartości „p” – metoda dokładna oraz Monte Carlo. Pierwsza z nich preferowana jest dla małych zestawów danych, tak by zapewnić wystarczającą moc obliczeniową. Głównie chodzi o uniknięcie przerwania procesu obliczeń z racji przekroczonego limitu czasu oraz braku wystarczającej ilości pamięci. W przypadku liczniejszych prób oraz tabel z większą kategorią wskazań sugeruje się wykorzystywanie obliczeń metodą Monte Carlo, które trwają stosunkowo krótko, a wyniki istotności statystycznej znacząco zbliżone są do tych uzyskanych za pomocą metody dokładnej.

Literatura, w oparciu której zostały wykonane analizy:

- J. Górniak, J. Wachnicki, Pierwsze kroki w analizie danych, SPSS, Kraków 2008.
M. Nawojczyk, Przewodnik po statystyce dla socjologów, SPSS, Kraków 2002.
S. Bedyńska, A. Brzezicka, Statystyczny drogowskaz, SWPS, Warszawa 2007.
W. Szymczak, Podstawy statystyki dla psychologów, Difin, Warszawa 2008.
T. W. Pavkov, K. A. Pierce, Wprowadzenie do SPSS dla Windows, GWP, Gdańsk 2005.
Cyrus R. Mehta and Nitin R. Patel, IBM SPSS Exact Tests – publikacja IBM SPSS na temat korzystania z testów dokładnych



19. Komentarze

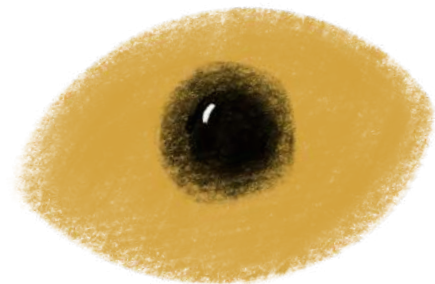
Komentarz: Monika Gładoch, radczyni prawna

Obowiązująca definicja mobbingu jest raczej nietypowa, ponieważ nie dość, że składa się z wielu elementów, to są one bardzo ogólne. Przez dwadzieścia lat obowiązywania przepisu prawnicy starali się rozszyfrować znaczenie poszczególnych słów, niestety z coraz gorszym skutkiem dla ofiar mobbingu. Przykładem może być wymieniona w definicji „długotrwałość”. Zdaniem interpretatorów, słowo to wymaga jednak doprecyzowania i tak wymyślono pół roku, mimo że z definicji to nie wynikało. Taka interpretacja prowadzi do trudnej sytuacji dla nękanego pracownika, który musiał wyczekiwać upływu półrocznego terminu, bez względu na to, z jakimi atakami mobbera mierzył się w pracy. Inny problem związany z definicją mobbingu wiąże się z wielością określeń charakteryzujących to zjawisko. W początkowym okresie obowiązywania przepisu sędziowie większą rolę przywiązywali do skali przemocy i jej drastyczności. Jeżeli więc pracownik doznał przejawów znęcania się w pracy, nawet jednorazowego, to sąd traktował to zachowanie jako mobbing. Z czasem jednak zaczęto wymagać spełnienia wszystkich przesłanek definicji, a brak choć jednej z nich skutkowało oddaleniem powództwa wniesionego przez ofiarę mobbingu. Można odnieść wrażenie, że obecnie definicja mobbingu stanowi swoistą „instrukcję obsługi” dla sędziów, którzy starają się zdiagnozować każdy z elementów. Niemalą trudnością w procesie o mobbing jest konieczność udowodnienia przez ofiarę wszystkich składowych definicji, a dowody w sprawie o mobbing są nierzadko mało uchwytnie lub niezrozumiałe do osób postronnych. Do tego dochodzi wykreowany w procesach sądowych „wzorec ofiary rozsądnej”, który sugeruje, że ofiary przemocy bywają nadwrażliwe i dlatego mylnie odczytują zachowania swoich przełożonych. W procesach sądowych zaleca się zatem ostrożność przy zarzutach mobbingu, czego wyrazem jest „średnia przeżywania”. Innymi słowy, pracownik doznający nękania w pracy, który należy do kręgu osób wysoko wrażliwych (HSP - Highly Sensitive Person) w warunkach naszego procesu raczej nie może liczyć na zrozumienie, a tym bardziej odszkodowanie.



Czy można napisać lepszą, czyli bardziej zrozumiałą i użyteczną definicję mobbingu? Tego nie wiem, tym bardziej, że także nowe określenie może być różnie rozumiane przez teoretyków i sędziów. Los definicji zawsze jest w rękach interpretatorów, czyli prawników. W przypadku mobbingu pojawia się dodatkowy problem – na studiach prawniczych nie ma wykładów z podstaw psychologii, a sędziowie orzekają na podstawie wiedzy i doświadczenia życiowego.

Monika Gładoch- radczyni prawna, prof. UKSW dr hab. nauk prawnych, absolwentka prawa na Uniwersytecie Mikołaja Kopernika w Toruniu, Kierownik Katedry Prawa Pracy WPiA Uniwersytetu Kardynała Stefana Wyszyńskiego w Warszawie, radca prawny od 2001 r., wiceprzewodnicząca Komisji Kodyfikacyjnej Prawa Pracy w latach 2016-2018. Autorka monografii, komentarzy oraz kilkudziesięciu artykułów z zakresu prawa pracy, laureatka nagrody „Złotego Paragrafu” (dziennika „Gazeta Prawna”) w kategorii najlepszy radca prawny 2018 roku. Stara się pomagać ofiarom mobbingu i osobom niesłusznie oskarżonym o nękanie pracowników, prowadząc wykłady, szkolenia i procesy sądowe dotyczące mobbingu.





Z perspektywy mojej praktyki psychoterapeutycznej, mobbing jest zjawiskiem o niestety często niedocenianym znaczeniu. Osoby doświadczające systematycznego nękania w miejscu pracy rzadko zgłaszają się po pomoc od razu. Najczęściej trafiają do gabinetu dopiero wtedy, gdy ich cierpienie psychiczne osiągnie punkt krytyczny – gdy pojawiają się objawy depresji, zaburzenia lękowe, bezsenność czy nawet myśli samobójcze. Wówczas praca terapeutyczna polega już nie tylko na nazwaniu źródła cierpienia, ale przede wszystkim na odbudowie zrujnowanego poczucia wartości, zaufania do siebie i innych ludzi.

Jednym z najbardziej bolesnych skutków mobbingu, który obserwuję u swoich pacjentów, jest głęboko zakorzenione poczucie wstydu. Potwierdzają to wyniki przeprowadzonego badania. Ofiary mobbingu często milczą, ponieważ uważają, że to one są winne. W ich narracji niejednokrotnie pojawia się pytanie: „Może rzeczywiście jestem zbyt słaba?”, „Może nie nadaję się do tej pracy?”, „Może to ja provokuję takie traktowanie?”. To mechanizm obronny, który niestety działa na niekorzyść jednostki. Zamiast skierować uwagę na sprawcę przemocy, cała odpowiedzialność zostaje przeniesiona na ofiarę. Mobbingowana osoba zaczyna internalizować przemoc – uznaje ją za uzasadnioną, a siebie za osobę niewystarczającą, „wadliwą”. Wstyd ten potrafi być paraliżujący. Utrudnia podjęcie kroków prawnych, rozmowy z przełożonym, a nawet szukanie wsparcia u bliskich. Jak widać, na podstawie wyników przeprowadzonego badania, obok wstydu pojawia się również poczucie winy – równie destrukcyjne. Pacjenci mówią: „Gdybym była bardziej asertywna...”, „Gdybym nie popełnił tamtego błędu...”. Tymczasem bardzo często okazuje się, że nie ma żadnych realnych powodów, które mogłyby usprawiedliwiać przemoc psychiczną, jakiej doświadczają. Mobbing rzadko bywa wynikiem jednorazowego konfliktu – najczęściej jest systematycznym, wieloetapowym procesem mającym na celu dehumanizację jednostki. Ludzie tracą wiarę we własne kompetencje, przestają wierzyć we własne decyzje, tracą zdolność do obrony siebie. Skutki mobbingu są długofalowe. Często słyszę: „Minęły trzy lata, a ja wciąż nie potrafię spokojnie pójść do pracy” albo „Nawet po zmianie firmy czuję się ciągle na celowniku”. Mobbing pozostawia ślady nie tylko w psychice, ale również w ciele – pojawiają się dolegliwości psychosomatyczne, chroniczne zmęczenie, spadek odporności. Proces zdrowienia jest długi i wymaga cierpliwości oraz systematycznego wsparcia – zarówno terapeutycznego, jak i społecznego. To zresztą widoczne jest w przeprowadzonych badaniach – ludzie, którzy w pracy napotykają na wspierających współpracowników nie odczuwają aż tak destrukcyjnych skutków mobbingu.

To trochę zjawisko posiadania „wspólnego wroga”, tworzy się przestrzeń na wentylowanie emocji wśród osób, które znają realia danej firmy. Dlatego tak ważne jest, by mówić o mobbingu otwarcie, edukować społeczeństwo, szkolić kadry zarządzające i budować kulturę pracy, w której szacunek do drugiego człowieka jest wartością nadrzędną. Mobbing to nie tylko problem jednostki – to problem organizacyjny, systemowy.

A każda ofiara ma prawo nie tylko do pomocy, ale i do sprawiedliwości. Psychoterapia może być miejscem odzyskiwania głosu i godności – ale odpowiedzialność za przeciwdziałanie mobbingowi ponosimy wszyscy.



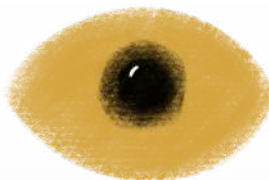
Anna Mackiewicz Garbiec- pracuje w duchu Terapii Skoncentrowanej na Rozwiązaniach, korzysta w swojej praktyce z ponowoczesnych i doświadczeniowych nurtów psychoterapii. Szczególnie czerpie z Terapii Skoncentrowanej na Emocjach (EFT). Pracuje z młodzieżą, osobami dorosłymi, doświadczającymi wypalenia zawodowego, depresji, zaburzeń odżywiania, problemów emocjonalnych czy mentalnych. Prowadzi także konsultacje dotyczące zmiany ścieżki kariery a jako psychodietetyk wspiera w osiągnięciu zdrowych relacji z jedzeniem. Prowadzi warsztaty i konsultacje dla rodziców na temat kształtowania nawyków żywieniowych u dzieci. Jest absolwentką psychologii na Uniwersytecie Warszawskim. Ukończyła Szkołę Trenerów Grupowych w Laboratorium Psychoedukacji, psychodietetykę na SWPS oraz I i II stopień szkolenia w nurcie Terapii Skoncentrowanej na Rozwiązaniach w Centrum Terapii Skoncentrowanej na Rozwiązaniach (CTSR), kurs I stopnia Terapii Skoncentrowanej na Emocjach (EFT). Zdobyła Certyfikat Terapeuty TSR Polskiego Stowarzyszenia Terapeutów Terapii Skoncentrowanej na Rozwiązaniach (PSTTSR). Swoją pracę poddaje regularnej superwizji. Ponadto ukończyła roczny kurs Psychologii Zorientowanej na Proces przy Polskim Towarzystwie Psychologii Procesu, oraz kurs coachingu w Noble Manhattan Coaching. Na co dzień współpracuje z Centrum Terapii Dialog oraz jako szkoleniowiec w Centrum Terapii Skoncentrowanej na Rozwiązaniach.

Komentarz: dr Konrad Krawczyński, psychiatra

Mobbing jest zagadnieniem interdyscyplinarnym także w ujęciu biomedycznym, kluczowym dla naszego dobrostanu, zarówno tego psychicznego jak i fizycznego. W praktyce ambulatoryjnej średnio co piąty pacjent zgłaszający się po poradę może cierpieć z powodu konsekwencji psychicznych przemocy psychicznej w miejscu pracy. Objawy jakich może doświadczać osoba poddana tej formie przemocy bywają poważne i dotkliwe, a mimo to zjawisko może przez długi czas pozostać nierozpoznane, a wdrożenie adekwatnej pomocy opóźnione. To, z czym mierzą się pacjenci, to narażenie na przewlekły stres, który przez swoje nasilenie i uporczywość stopniowo upośledza mechanizmy odpowiedzialne za samoregulację. Organizm zaczyna funkcjonować w trybie zagrożenia i nie jest w stanie przejść w stan odprężenia, ponieważ stan czuwania formą adaptacji do nowej, trudnej sytuacji. Celowo używam metafory walki, aby przybliżyć dlaczego większość objawów somatycznych, tzn. pochodzących z ciała, jest zbliżona do tych jakie pojawiłyby się w sytuacji realnego zagrożenia. Pierwsze co pacjenci zauważają, to niekoniecznie zmiany w samopoczuciu psychicznym a właśnie fizyczne dolegliwości, które skłaniają ich do poszukiwań pomocy u specjalistów z obszaru ochrony zdrowia. Kołatanie serca, niespecyficzne doznania bólowe, nudności, spadek apetytu, uczucie zmęczenia i nadmierne napiętych mięśni, zawroty głowy, duszność, czy wzmożona potliwość, to tylko część z całego spektrum mogących się pojawić dolegliwości. W pierwszej kolejności, co zrozumiałe, pacjenci trafiają do lekarzy rodzinnych, neurologów, gastrologów, czy kardiologów. Dopiero, gdy wykluczone zostanie tzw. podłoże organiczne a symptomy, mimo wdrożonego leczenia, nie ustępują pacjentowi – samodzielnie lub po sugestii lekarzy – zaczyna ją rozważać wizytę u psychiatry. Często jednak jest to moment, kiedy stan ich zdrowia psychicznego jest już znacznie rozregulowany i spełnia kryteria dla rozpoznania zaburzeń adaptacyjnych czy reakcji depresyjnej. Niepokojące jest to, że w wielu przypadkach poszukiwanie adekwatnej pomocy opóźnia się o kilka miesięcy, a niekiedy – co gorsza – nawet o kilka lat. Niezaprzeczalny wpływ mają na to czynniki kulturowe – wciąż silna stygmatyzacja wizyty u psychiatry, ale także poczucie winy, wstydu, brak wiary we własne siły, zaniżona samoocena i lęk przed utratą pracy. Warto podkreślić, że objawy rozwijają się zwykle stopniowo i mają tendencję do utrwalania się. Wynika to z „natury” układu nerwowego – długotrwała ekspozycja na stres uruchamia procesy neurobiologiczne, które nie cofają się natychmiast po ustaniu działania stresora.

Dlatego nawet po opuszczeniu toksycznego środowiska pracy, pacjent może nadal przez wiele tygodni, czy miesięcy doświadczać objawów pod postacią zaburzeń snu, drażliwości, lęku, przewlekłego napięcia, zamartwiania się, trudności w koncentracji uwagi, czy obniżonego nastroju. To zjawisko bywa niezrozumiałe zarówno dla otoczenia, jak i samych pacjentów, co dodatkowo pogłębia frustrację, poczucie niezrozumienia czy osamotnienia. Z punktu widzenia klinicznego mobbing może prowadzić do pełnego spektrum zaburzeń psychicznych: od wspomnianych zaburzeń adaptacyjnych, przez zaburzenia lękowe (w tym lęk uogólniony, lęk paniczny), po depresję, uzależnienia, zaburzenia psychosomatyczne, a nawet zespół stresu pourazowego (PTSD). W skrajnych przypadkach obserwuje się również zachowania autoagresywne czy suicydalne, szczególnie jeśli osoba jest pozbawiona szeroko rozumianego wsparcia społecznego i doświadcza wykluczenia. Rolą psychiatry jest wdrożenie adekwatnej farmakoterapii ukierunkowanej na złagodzenie objawów i rozpoczęcie procesu zdrowienia, lecz również współpraca z pacjentem w zakresie zaplanowania optymalnej formy wsparcia psychologicznego. Specjaliści zajmujący się ochroną zdrowia – w tym lekarze, psychoterapeuci i psycholodzy – powinni uwzględniać sytuację zawodową pacjentów, zwłaszcza gdy występują u nich objawy przewlekłego stresu. Wczesna interwencja może nie tylko istotnie poprawić jakość życia chorego, lecz także uchronić go przed poważniejszymi konsekwencjami zdrowotnymi, zawodowymi i społecznymi. Konieczne jest wdrażanie skutecznych i systematycznie aktualizowanych programów profilaktycznych w miejscu pracy, umożliwiających wczesną identyfikację zjawiska mobbingu oraz zapewnienie adekwatnego wsparcia zarówno osobom doświadczającym przemocy, jak i jej sprawcom.

***„Cisza wokół przemocy w miejscu pracy nie jest neutralna.
Wzmacnia sprawcę i osłabia ofiarę.” – Barbara Coloroso***



Konrad Krawczyński, specjalista psychiatra, absolwent Uniwersytetu Medycznego w Lublinie; aktualnie pracuje m. in. w Krajowym Ośrodku Psychiatrii Sądowej dla Nieletnich w Garwolinie, Ośrodku Interwencji Kryzysowej dla Osób Pokrzywdzonych Przestępstwem; prowadzi własną praktykę psychiatryczną w Lublinie. Posiada doświadczenie akademickie, jest współautorem publikacji naukowych, obecnie pisze rozprawę doktorską dotyczącą problemu uzależnienia od alkoholu i zaburzeń odżywiania wśród kobiet. Obszarem jego zainteresowań jest Terapia Akceptacji i Zaangażowania, Dialog Motywujący, filozofia umysłu, teoria poznania, zagadnienia związane z obszarem neuroróżnorodności.





Komentarz: Monika Balwin, konsultantka

Organizacje zwracają się do mnie jako do konsultanta HR i coacha, o pomoc w zarządzaniu sytuacją mobbingu – najczęściej poprzez objęcie osoby stosującej mobbing procesem coachingu. Z pełną odpowiedzialnością mogę powiedzieć, że największą bolączką jest w takich sytuacjach fakt, że są to najczęściej spóźnione działania tak menedżerów, jak i działów HR. Czerwone flagi i wczesne sygnały mobbingu są bagatelizowane albo pomijane, a jakiegokolwiek ruchy podejmowane dopiero w sytuacji podbramkowej – kiedy jest już zwyczajnie za późno. Mleko się rozlało, bo albo zespół się rozsypał, albo kandydaci nie chcą już aplikować do organizacji, lub co gorsza, sprawa ma już finał w sądzie. Jedyne co mi wtedy pozostaje, to praca z taką osobą nad jej przekonaniem i strategiami działania, które były tak niszczące dla zespołu a ostatecznie i dla tej osoby. Moja praca coachingowa z osobami stosującymi mobbing pokazała mi bardzo wyraźnie, że to najczęściej bardzo zagubieni i bezradni w swoich rolach ludzie. Za mobbingowymi zachowaniami stoi najczęściej brak wiedzy na temat wpływu swojego zachowania na innych ludzi, brak kultury feedbackowej w organizacji, nierozwiązane konflikty i trudne interpersonalne sytuacje, z którymi pracownicy nie radzą sobie w wystarczająco skuteczny sposób. Często osoby, które są oskarżone o mobbing dopiero po zgłoszeniu sprawy do HR albo do ich przełożonego zdają sobie sprawę, że ich zachowania są przez innych odbierane jako przemocowe. Wsparcie w mediacjach i przede wszystkim feedback, jakie mogliby dostać na odpowiednim wczesnym etapie od swojej organizacji, rozwiązałoby wiele podbramkowych, konflikto- wych sytuacji. Za kulisami mobbingu stoi przede wszystkim kultura organizacji, gdzie brak jest szczerego feedbacku i niskie są umiejętności przekazywania konstruktywnej informacji zwrotnej – pracownicy, którzy czują się mobbingowani nie mają często wiedzy ani umiejętności komunikowania trudnych kwestii. Dlatego organizacjom jest potrzebna przede wszystkim rzetelna edukacja na temat mobbingu oraz pomoc w stworzeniu skutecznych mechanizmów, które sytuacje mobbingu będą wychwytywać na jego wczesnym etapie i po pierwszych sygnałach. Duże organizacje często mają w swoich procedurach możliwość zgłoszenia takich przypadków na anonimowe integrity lines, ale także zgłoszenia z nich są często bagatelizowane. Każde podejrzenie, że w zespole zachodzi mobbing wymaga uważności i szczegółowego zbadania sprawy. W największym zaś stopniu może pomóc organizacji budowanie otwartej kultury, gdzie obecna jest na co dzień informacja zwrotna, także ta dotycząca trudności i konfliktów. Żeby pracownicy mieli odwagę otwar- cie mówić o tym co się dzieje w ich zespołach.





Bez transparentnej komunikacji zmiana na tym polu nie będzie możliwa.



Monika Balwin PRINCIPAL CONSULTANT MORGAN PHILIPS TALENT CONSULTING
Jako Principal Consultant w zespole Morgan Philips Talent Consulting w Polsce odpowiada za planowanie i realizację projektów z zakresu oceny potencjału pracowniczego i liderckiego, zarządzania talentami, rozwijania kompetencji liderkich oraz zarządzania karierą. Posiadając ponad 25-letnie doświadczenie w branży doradztwa personalnego pracuje dla Klientów jako Principal Consultant & Assessor, a także doradca organizacyjny. Prowadzi indywidualne programy rozwojowe dla liderów ze średnich i najwyższych poziomów w organizacjach. Programy oceny kompetencji miękkich przeprowadza stosując metodologię Assessment i Development Centre, posiada znajomość i praktyczne doświadczenie w pracy z wieloma narzędziami psychometrycznymi dostępnymi na rynku polskim. Posiada wieloletnie doświadczenie związane z planowaniem i prowadzeniem projektów z zakresu Zarządzania Talentami, oceny potencjału pracowniczego i liderckiego, programów zarządzania karierą, coachingu indywidualnego i grupowego oraz outplacementowych, które zdobyła realizując projekty dla stanowisk średniego, jak i wyższego szczebla oraz executive. W swojej karierze realizowała także projekty rekrutacyjne, projekty profilowania kompetencji oraz doradztwa kariery, jak również warsztaty rozwijające kompetencje miękkie, jako trener biznesu. W Morgan Philips prowadzi cykl warsztatów dla menedżerów Supermoce Lidera, rozwijający kompetencje przywódcze: delegowanie zadań, budowanie zaangażowania, feedback, zarządzanie zmianą oraz rozwiązywanie konfliktów.

Komentarz: Sebastian Kotów, psycholog biznesu

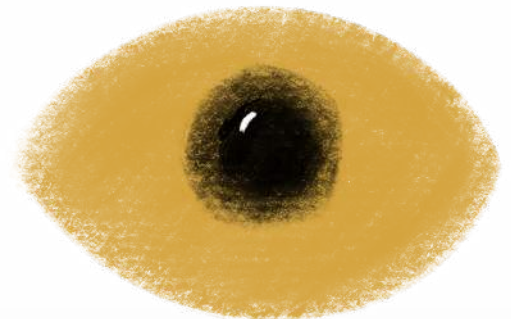
Badania dotyczące mobbingu jasno wskazują na szereg głębokich konsekwencji psychologicznych i zawodowych – począwszy od chronicznego stresu, przez wypalenie, aż po utratę zaufania do zespołu i organizacji jako całości. Pokazują one, że mobbing nie jest pojedynczym incydem, lecz procesem erozji – relacji, poczucia własnej wartości i motywacji do pracy. To szczególnie niepokojące, ponieważ skutki tego typu doświadczeń często utrzymują się długo po opuszczeniu środowiska, w którym do nich dochodziło. Dla organizacji oznacza to nie tylko utratę ludzi, ale też ich zaangażowania, odwagi do podejmowania inicjatywy i chęci współpracy. Z psychologicznego punktu widzenia najgroźniejsze jest to, że mobbing niszczy jedno z podstawowych psychicznych potrzeb człowieka – poczucie bezpieczeństwa. A kiedy ono zostaje naruszone, uruchamiają się mechanizmy obronne: wycofanie, unikanie, rezygnacja, a w niektórych przypadkach nawet autoagresja czy zaburzenia zdrowia psychicznego. Z mojej perspektywy – osoby, która pracuje z liderami i zespołami w różnych organizacjach – najbardziej uderzające jest to, jak często mobbing zaczyna się od „drobnych” zachowań, które długo pozostają niezauważone albo są bagatelizowane. Brak reakcji systemu, obojętność przełożonych czy przyzwolenie na przemoc słowną stają się cichym współnikiem zjawiska, które z czasem rozlewa się na kulturę całej firmy. Dlatego tak ważne są nie tylko procedury, ale przede wszystkim codzienna uważność na to, jak się komunikujemy, jak reagujemy na sygnały ostrzegawcze i jak budujemy klimat psychologicznego bezpieczeństwa. Rekomendowałbym organizacjom, by regularnie diagnozowały nie tylko satysfakcję z pracy, ale też relacje w zespołach i poziom zaufania. A liderom – by traktowali każdy sygnał napięcia czy wycofania nie jako problem pracownika, lecz jako potencjalną informację o kondycji całego systemu.



Sebastian Kotów- Psycholog biznesu, przedsiębiorca i doświadczony konsultant organizacyjny. W ciągu ostatnich dwudziestu lat współpracował z ponad 300 organizacjami, wspierając tysiące liderów w rozwijaniu kompetencji przywódczych. W jego wykładach wzięło udział kilkaset tysięcy osób z ponad 80 krajów. Prowadzi badania na temat zaufania organizacyjnego oraz efektywności menedżerskiej. Wykładowca na studiach MBA Akademii Leona Koźmińskiego. Autor jedenastu bestsellerów z zakresu zarządzania, psychologii oraz rozwoju osobistego.



W mojej pracy często widzę, że odwaga w podejmowaniu trudnych rozmów i umiejętność rozróżniania między wymaganiem a presją, są kluczowymi kompetencjami nowoczesnego przywództwa.



Komentarz: Dawid Pałka, biznesmen

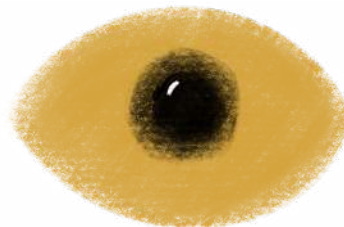
Wyniki najnowszego badania dotyczącego mobbingu w polskich firmach porażają skalą zjawiska. Jeśli wierzyć danym, mamy do czynienia z epidemią przemocy psychicznej w miejscach pracy. Jako świadomy przedsiębiorca, jestem w szoku. Naprawdę aż tylu moich kolegów po fachu miałoby mobbingować swoich pracowników? To zmusza mnie do zadania niewygodnego, ale fundamentalnego pytania: czy przypadkiem nie padliśmy ofiarą błędu poznawczego? Zatrzymajmy się tu na chwilę. Czy ktokolwiek z Państwa jest sobie w stanie wyobrazić dziś w zakładzie pracy sytuację, które mogły być codziennością jeszcze 30 lat temu? Przemoc fizyczna, krzyk, jawne upokarzanie? Dziś uznalibyśmy je za kompletną aberrację. Ale to pokazuje, że nasza świadomość i standardy się zmieniają – i to dobrze. Musimy zatem postawić sobie pytanie, czy to nie jest tak, że poziom mobbingu w Polsce nie rośnie ponieważ więcej pracowników jest mobbingowanych, tylko dlatego, że więcej pracowników czuje się mobbingowanych? Nie tak dawno Rafał Brzoska wywołał medialną burzę, podważając zasadność 4-dniowego tygodnia pracy. Mariusz Książek został skrytykowany za stwierdzenie, że kiedyś ludzie pracowali ciężiej. Czy naprawdę każde zdanie, które nie wpisuje się w aktualne narracje, musi oznaczać „mobbing”, „brak empatii” czy „toksyczne przywództwo”? Łatwo dziś stworzyć obraz przedsiębiorcy- kapitalistycznej świni, żerującej na krzywdzie klasy pracowniczej. Ale drodzy Państwo – czy to nie pachnie Państwu bolszewizmem?

Potępiam mobbing z całą stanowczością. Nie znam osobiście ani jednego przedsiębiorcy, który by go tolerował. Ale w tym samym czasie nie mogę akceptować drugiej skrajności – postaw, których nie mogę nazwać inaczej, niż pasożytniczych wobec pracodawcy. Mówię tu konkretnie o zachowaniach nadużywania czy nawet fingowania urlopów L4, czy choćby bijących rekordy w internecie filmów, które instruuje jak na pracy zdalnej sprawiać, żeby myszka sama się poruszała, imitując naszą pracę. Czy można nazwać to inaczej niż zwykłym oszustwem? Czy naprawdę żyjemy w czasach, w których oszukiwanie pracodawcy uchodzi za cnotę, a nie za coś niemoralnego? Wszystko wskazuje na to, że najbliższe lata nie przyniosą ulgi. AI, automatyzacja, globalna presja kosztowa – to wszystko sprawi, że etatów będzie mniej, a wymagań więcej. Presją większej efektywności wywierana na pracowników będzie rosła, podobnie jak wzajemne oczekiwania. Nie tędy droga. Nie przez wzajemne podejrzenia, szantaże, „walki o swoje” na TikToku i w sądach pracy. Musimy postawić na dojrzałe relacje, jasne zasady i szacunek w obie strony.

Dawid Pałka właściciel kilkunastu biznesów w obszarze marketingu, PR, Employer brandingu, sprzedaży, produkcji i eventów. Jest również inwestorem w startupy, właścicielem funduszu inwestycyjnego i influencerem biznesowym, który zajmuje się szerzeniem wiedzy na temat przedsiębiorczości i budowania własnego biznesu.



Jeśli nie nauczymy się zdrowej, partnerskiej komunikacji między pracodawcą a pracownikiem – zamiast firm, będziemy mieli fronty wojenne. A na wojnie, jak wiadomo, wszyscy przegrywają.



Komentarz: Joanna Cur, radczyni prawna

Po dwóch dekadach obowiązywania dotychczasowej definicji mobbingu mamy szansę na realną zmianę w przepisach. Projekt nowelizacji Kodeksu pracy to nie tylko nowe brzmienie przepisów, to też sygnał, że nadszedł czas, by przeciwdziałanie mobbingowi stało się czymś więcej niż formalnością.

Poniżej zebrałam kluczowe założenia nowych regulacji i dane, które pokazują, dlaczego ta zmiana jest tak potrzebna.

Na początek kilka danych statystycznych:

Według danych Państwowej Inspekcji Pracy, liczba skarg dotyczących mobbingu utrzymuje się na wysokim poziomie, choć zauważalne są pewne wahania w poszczególnych latach:

2024: 1 888 skarg

2023: 1 888 skarg

2022: 2 225 skarg

2021: 2 089 skarg

2020: 1 884 skargi



Źródło: <https://www.pip.gov.pl/aktualnosci/przeciwdzialanie-mobbingowi-priorytetem-inspekcji-pracy> (dostęp z dn. 23.05.2025 r.)

Choć liczba zgłaszanych przypadków mobbingu jest znacząca, wiele z nich nie znajduje potwierdzenia w toku kontroli PIP.

Czy PIP może skontrolować pracodawcę? Tak, ale w określonym zakresie:

Państwowa Inspekcja Pracy może skontrolować, czy pracodawca przeciwdziała mobbingowi - najczęściej dzieje się to po skardze od pracownika lub byłego pracownika.

Inspektorzy sprawdzają m.in.:

§ czy w firmie są procedury antymobbingowe,

§ czy osoba zgłaszająca mobbing miała realną możliwość skorzystania z tych procedur,

§ jakie działania podjął pracodawca po zgłoszeniu,

§ jak wygląda atmosfera w zespole,

Trzeba jednak pamiętać, że PIP nie rozstrzyga, czy doszło do mobbingu. To może stwierdzić tylko sąd. Rolą inspekcji jest sprawdzenie, czy pracodawca w ogóle działał, by mobbingowi zapobiegać. Zebrane przez inspektorów materiały mogą być później pomocne w sprawie sądowej, jednak nie są dla sądu wiążące.

A jak wyglądają statystyki sądowe?

Dane dotyczące spraw sądowych o mobbing w Polsce nie napawają optymizmem.

Liczba spraw sądowych o mobbing

W 2024 r. sądy rozpatrzyły 625 spraw dotyczących mobbingu, z czego zakończonych zostało 253 spraw, przy czym sąd uwzględnił w całości lub w części powództwo jedynie w 29 sprawach.

Dla porównania: w 2023 r. sądy rozpatrzyły 611 tego typu spraw, z czego zakończonych zostało 250, w tym sąd uwzględnił w całości lub w części powództwo jedynie w 34 sprawach. W 2022 r. te statystyki wyglądały jeszcze bardziej ponuro: sądy rozpatrzyły 551 spraw dotyczących mobbingu, z czego zakończyły się 192 sprawy, a sąd uwzględnił w całości lub w części powództwo w 17 sprawach.

Źródło: <https://isws.ms.gov.pl/pl/baza-statystyczna/opracowania-wieloletnie/> (dostęp z dn. 23.05.2025 r.)

Obecna definicja zawiera wiele warunków, które muszą zostać spełnione jednocześnie, aby sąd uznał, że doszło do mobbingu. W praktyce oznacza to, że nawet jeśli w firmie dzieją się niepokojące rzeczy - trudno jest je zakwalifikować jako mobbing.

Po 21 latach obowiązywania obecnych przepisów mamy wreszcie szansę na odświeżenie definicji mobbingu w Kodeksie pracy.

Ministerstwo Rodziny Pracy i Polityki Społecznej zaproponowało nową definicję mobbingu, która w swoim założeniu ma być prostsza i bardziej zrozumiała.

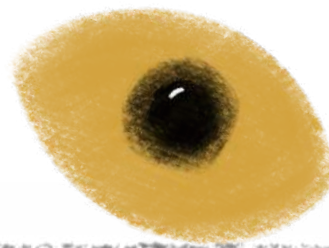
Projekt zmian trafił do konsultacji i ma być przekazany do Rady Ministrów jeszcze w tym roku. Wprowadza on szereg rozwiązań, które, miejmy nadzieję, ułatwią zarówno rozpoznanie, jak i przeciwdziałanie mobbingowi w miejscu pracy.

Jakie są najważniejsze założenia nowych przepisów:

Po pierwsze: prostsza, bardziej zrozumiała definicja

Mobbing ma być zdefiniowany jako uporczywe nękanie pracownika.

Uporczywość - czyli zachowania powtarzalne, nawracające lub stałe. Nie trzeba będzie już udowadniać „długotrwałości” rozumianej sztywno jako wiele miesięcy, co często blokowało możliwość skutecznego dochodzenia przez pracowników swoich praw.



Po drugie: otwarty katalog zachowań

Projektodawca zdecydował się na skorzystanie z zachowań mobbingowych wg Leymana.

Projekt wyraźnie wymienia, co może być uznane za mobbing. To m.in.:

§ upokarzanie lub uwłaczanie;

§ zastraszanie;

§ zaniżanie oceny przydatności zawodowej pracownika;

§ nieuzasadniona krytyka, poniżanie lub ośmieszanie pracownika,

§ utrudnianie funkcjonowania w środowisku pracy w zakresie możliwości osiągnięcia efektów pracy, wykonywania zadań służbowych, wykorzystania posiadanych kompetencji, komunikacji ze współpracownikami, dostępu do koniecznych informacji;

§ izolowanie pracownika lub wyeliminowanie z zespołu.

Co ważne - te działania mogą mieć charakter fizyczny, werbalny lub pozawerbalny.

Mobbingiem będzie również nakłanianie innych do nękania, a także zachowania nieumyślne, które mogłyby wywołać skutek naruszający godność, nawet jeśli nie były intencjonalne.

Po trzecie: znaczenie mają mieć także emocje

Nowością jest wprowadzenie zapisu, zgodnie z którym sąd ma oceniać mobbing nie tylko przez pryzmat obiektywnych skutków, ale też subiektywnych, racjonalnych odczuć pracownika. To daje większą ochronę osobom, które realnie cierpią, jednak będzie wymagało od sądów jeszcze bardziej uważnej i wyważonej oceny.

Po czwarte: zwiększenie odpowiedzialności pracodawcy, ale też możliwość jej ograniczenia. Pracodawca ma być aktywnie i stale zobowiązany do przeciwdziałania mobbingowi poprzez: działania prewencyjne, reagowanie na zgłoszenia, działania naprawcze i wsparcie osób dotkniętych mobbingiem.

Nowe przepisy zakładają, że jeśli pracodawca wykaze, że realnie wykonywał w/w obowiązki, a sprawcą mobbingu był ktoś spoza struktury zarządzającej (np. współpracownik, a nie przełożony), pracodawca nie poniesie odpowiedzialności.

Po piąte: znaczące podniesienie minimalnych roszczeń

Pracownik, który doznał mobbingu, będzie mógł domagać się:

zadośćuczynienia w wysokości nie niższej niż równowartość jego 6 miesięcznego wynagrodzenia,

lub

odszkodowania - jeśli poniósł szkodę majątkową.



Joanna Cur- radczyni prawna, specjalistka prawa pracy i HR, wykładowczyni akademicka. Prowadzi Kancelarię Radcy Prawnego Joanna Cur. Posiada 25-letnie doświadczenie w biznesie, w tym 10-letnie w praktyce prawa pracy i HR, w szczególności w zakresie rekrutacji, zatrudniania i zwolnień pracowniczych oraz czasu pracy. Przez 8 lat zarządzała dużymi zespołami sprzedaży w T-Mobile Polska S.A. w rynku B2C. Ceniona za biznesowe podejście i skuteczność. Specjalizuje się w zagadnieniach związanych z przeciwdziałaniem mobbingowi i dyskryminacji w miejscu pracy, w tym we wdrażaniu polityk antymobbingowych, prowadzeniu postępowań wyjaśniających oraz szkoleniu i warsztatów z tego zakresu. Wykładowczyni na Uczelni Łazarskiego oraz na Warszawskim Uniwersytecie Medycznym. Autorka wielu artykułów o tematyce prawniczej i HR, Członkini Stowarzyszenia Prawa Pracy. W 2023 r. wyróżniona przez „Forbes Polska” w konkursie „50 po 50”.



Nowe przepisy nie rozwiążą wszystkich problemów, jednak mogą być realnym krokiem w stronę większego bezpieczeństwa psychicznego w pracy. Ważne by były przejrzyste, ułatwiły reakcję na nieprawidłowości oraz dały szansę, by pracownik, który doznaje nękania, został zauważony i wysłuchany. To również zaproszenie dla pracodawców, by nie traktowali przeciwdziałania mobbingowi jako obowiązku „na papierze”, ale jako element nowoczesnej, odpowiedzialnej kultury organizacyjnej. Mam nadzieję, że to początek zmiany, w której prawo, praktyka i ludzka uważność spotykają się w jednym miejscu: tam, gdzie liczy się drugi człowiek.

Komentarz: Anna Potocka Domin, prezeska fundacji

Szok! Według badania #pracowaćPoLUDZKU, to w większość kobiety - ponad 60 proc. - są mobberkami. Gorzka pigułka. A jednocześnie, to kobiety 2,5 razy częściej padają ofiarami mobbingu. Szok? Jak widać, analizując zjawisko mobbingu, nie sposób uciec od kobiecego kontekstu. Dlatego, w imieniu Fundacji Kobiety Inspirują dziękuję autorkom za zaproszenie nas do matronowania temu bardzo potrzebnemu badaniu. Głos osób uczestniczących w badaniu jest wyrazem sprzeciwu wobec przemocy, często ubranej w białe rękawiczki. Jest głosem niezgody na to, by ofiary mobbingu były zmuszone do odejścia z pracy, a mobber chroniony. Protestem wobec niuansowania agresywnych i wykluczających zachowań skrytych pod "żarcikami" i wrogimi gestami. No właśnie - ponad 80 proc. zachowań mobbingowych odbywało się przy świadkach. Milczących, niedostrzegających przemocy? A może przestraszonych? Szepczących potem w korytarzach o agresji przełożonych (bo to oni najczęściej krzywdzą) wobec swoich koleżanek, czy kolegów. Licząc, że ich to ominie. Kolejna gorzka pigułka do przełknięcia, pokazująca jak doskonale ma się nadal folwarczny styl zarządzania, bazujący na poczuciu bezkarności osób dzierżących firmową władzę, karmiący się uległością i lękiem podwładnych. W takich warunkach niezwykle trudno zdobyć się na stanięcie w obronie krzywdzonych osób. Na stawianie granic i wyrażenie sprzeciwu. Mamy, jako społeczeństwo i jako biznes, do odrobienia ważną lekcję z etyki, z solidarności i wspólnoty. To pojęcia, którymi tak często i sprawnie żonglujemy, a badanie #pracowaćPoLUDZKU pokazuje nam, że najwyższy czas wypełnić je treścią.

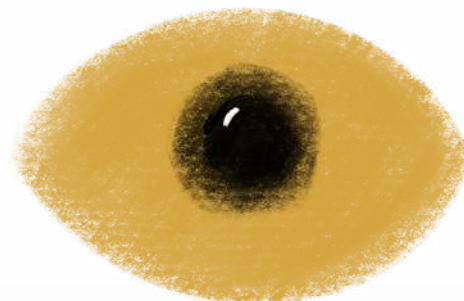
***Mamy, jako społeczeństwo i jako biznes,
do odrobienia ważną lekcję z etyki, z solidarności
i wspólnoty.***



Prezeska i co-fundatorka Fundacji Kobiety Inspirują. Ekspertka, trenerka i mentorka w tematyce równości płci i DEI (diversity, equity & inclusion), ESG, etyki, społecznej odpowiedzialności biznesu, filantropii korporacyjnej, praw człowieka oraz etycznej komunikacji w biznesie. Wykładowczyni SGH - podyplomowe studia nt. ESG; Uczelnia Łazarskiego - MBA ESG. Od lat tworzy programy badawcze i szkoleniowe dla biznesu, jest m.in. (współ)twórczynią projektów warsztatowych pn. „Kolaż różnorodności”, „Co nas łączy”, „Neuroróżnorodni”, „Sandwich generation”, „Jak rozmawiać z Sygnałistą”.

Wiceprezeska BCC (2006-2023); członkini Rady Uczelni SGH (kadencja 2021-2024, 2025-28), Rady Ekspertów Ośrodka THINK TANK, Ambasadorka Równości w Biznesie (od 2015 roku, w programie MPiPS), Ambasadorka 30% Club Poland, członkini Rady Inclu(vi)sion działającej na rzecz współpracy Osób z Niepełnosprawnościami z biznesem. Członkini komisji przyznającej firmom certyfikat „Wolontariat pracowniczy najwyższej jakości” oraz kapituł konkursów z obszaru ESG, m.in. Dobroczyńca Roku; Firma Przyjazna Tacie/ Rodzicom na Etacie z FORBES WOMEN; DEI 30% Club PL.

Autorka cyklu podcastów „Kobiety Inspirują”, w których gościła już m.in. Urszulę Dudziak i Ewę Ewart.



20. Manifest

Ten raport to więcej niż dane. To wspólny głos. Głos tych, którzy doświadczyli krzywdy, milczenia, obojętności, lęku i strat – ale także odwagi, sprawczości i pomocy.

Pokazaliśmy, że przemoc w miejscu pracy nie jest wyjątkiem, ale zjawiskiem systemowym. Że jej skutki przenikają życie prywatne, zdrowie psychiczne, poczucie wartości. Że „nic się nie wydarzyło” to również odpowiedź – bolesna, ale prawdziwa.

Jednak mimo tych statystyk, za każdą odpowiedź stoi człowiek. Ktoś, kto przeżył, kto przetrwał, kto mówi.

Dlatego my, autorzy tego Raportu mówimy wyraźnie: dość!

Nie godzimy się na zastraszanie. Nie godzimy się na bezkarność. Nie godzimy się na system, który chroni sprawców, a obciąża ofiary.

Wierzimy w relacje zawodowe oparte na szacunku, sprawiedliwości i równości.
W prawo do głosu i prawo do granic.
W siłę wspólnoty, która widzi, słucha i działa.

Jeśli czytasz te słowa i wciąż się boisz mówić o przemocy – pamiętaj, że nie jesteś sam/a.
Jeśli się odzywasz – dziękujemy.
Jeśli działasz – idziemy z Tobą.

Ciąg dalszy nastąpi...

**Wierzymy w świat,
w którym można
Pracować Po Ludzku**

Na górze — logo, procedura, schemat,
Na dole — człowiek,
jednostka pod ciężarem systemu,
który uczy patrzeć i nie dostrzegać.
A milczenie ma strukturę
wpisaną w hierarchie, raporty, rutynę.
Ale pod tym wszystkim jest człowiek.
i jego prawo, by nie znikać.