

WIOLETTA SOJKA, KONRAD WALCZUK

## Mobbing – socjologiczno-prawny zarys zagadnienia

### Wstęp

Mobbing w miejscu pracy (lub też w miejscu pełnienia służby), w tym także w jednostkach zaliczanych do administracji publicznej, urósł do rangi istotnego zagadnienia kształtującego rzeczywistość również w Polsce. Prekursorem badań nad tytułowym zjawiskiem był Heinz Leymann, który wprowadził to zagadnienie na grunt nauk o zarządzaniu organizacją, a także zwrócił uwagę na problem nękania psychicznego w miejscu pracy. Jego badania, zapoczątkowane w 1990 r., stały się bodźcem dla rozpowszechnienia procesu badawczego nad zjawiskiem mobbingu, wskutek czego obecnie badania w tym zakresie obejmują praktycznie cały świat<sup>1</sup>.

Nadmienić należy, iż rozwój techniki i metodologii badawczej mobbingu, a także jego interdyscyplinarne rozpatrywanie przyczyniły się z jednej strony do bardziej wnikliwego poznania tego zjawiska, z drugiej zaś spowodowały wytworzenie wielu jego definicji i zróżnicowanych określeń, które stosowane zamiennie, mające charakter synonimiczny odnoszą się do tegoż samego lub też zbliżonego zjawiska, stanowiąc alternatywne jego ujęcie. Stąd też próba jednoznacznego zdefiniowania mobbingu może nastręczyć badaczowi niebagatelnych trudności, które wynikają przede wszystkim z jego interdyscyplinarnego charakteru oraz wielowątkowej konstrukcji. Pojęcie mobbingu, który pozostaje w sferze zainteresowania zarządzania, psychologii, socjologii i prawa, będzie zatem ujmowane różnorodnie i subiektywnie. Niemniej jednak za szczególnie doniosłe z punktu widzenia definiowania problemu należałoby uznać socjologiczno-prawne podejście do zagadnienia.

Jako punkt wyjścia do rozważań nad mobbingiem można przyjąć etymologiczne ujęcie słowa „mobbin” (z angielskiego *mob*), które oznacza „motłoch, tłum, gawiedź, tłuszcę, hałastrę”<sup>2</sup>, ale także jako czasownik „otoczyć, zaatakować, dokuczyć, szarpać, źle się obchodzić, oblegać”<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> I. Coyne, *Mobbing w miejscu pracy*, w: C. P. Monks, I. Coyne (red.), *Przemoc i mobbing w szkole, w domu, w miejscu pracy*, tłum. M. Guzowska, Warszawa 2012, s. 173.

<sup>2</sup> J. Stanisławski, *Wielki słownik angielsko-polski*, Warszawa 1999, s. 538.

<sup>3</sup> E. Ger, *Mobbing. Nowe pojęcie czy nowe zjawisko? Z pogranicza psychologii klinicznej oraz psychologii pracy*, <http://www.lgrant.com/czytelnia.php?ad=52> (6.01.2014 r.)

Polski ustawodawca dostrzegając znaczenie problemu drogą nowelizacji<sup>4</sup> kodeksu pracy (k.p.)<sup>5</sup> nałożył na pracodawców prawny obowiązek przeciwdziałania mobbingowi i ustanowił jego definicję. Jakkolwiek w pierwszym rządzie o prawach i obowiązkach pracowników administracji publicznej stanowią pragmatyki pracownicze<sup>6</sup>, które nie zawierają przepisów dotyczących mobbingu, to nie oznacza, że pracodawcy w administracji publicznej wolni są od obowiązku przeciwdziałania mu. Przepisy pragmatyk pracowniczych stanowią co prawda *lex specialis* względem unormowań kodeksu pracy, ale w świetle art. 5 k.p. do stosunków pracy określonych kategorii pracowników nieunormowanych przepisami szczególnymi mają zastosowanie przepisy kodeksu pracy, jeżeli nic innego nie wynika z przepisów odrębnych. Tym samym refleksje odnoszące się do prawno-socjologicznych uwarunkowań mobbingu są aktualne na gruncie prawa pracy jak i nauk o administracji.

Jak już wspomniano, mobbing jest również kategorią języka prawnego a został zdefiniowany w art. 94 § 2 k.p.<sup>7</sup> Mobbing w znaczeniu normatywnym to działanie lub zaniechanie dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękananiu lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników.

Celem niniejszego opracowania jest próba zwrócenia uwagi na przenikanie się prawnych i socjologicznych aspektów mobbingu. Jego specyfika sprawia, że sądy orzekające o roszczeniach pracowników związanych z mobbingiem tylko wtedy będą w stanie osiągnąć wysoką jakość orzekania, jeśli uwzględnią interdyscyplinarne uwarunkowania mobbingu.

## 1. Cechy mobbingu w ujęciu socjologiczno-prawnym

Heinz Leymann w swojej definicji mobbingu wskazał na trzy podstawowe cechy – kryteria, wedle których charakteryzowane jest zjawisko mobbingu: czas trwania procesu mobbingu; powtarzalność działań mobbingowych; istnienie negatywnych intencji mobbera (osoby dopuszczającej się działań mobbingowych)<sup>8</sup>.

<sup>4</sup> Ustawa z dnia 14 listopada 2003 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw, Dz.U. Nr 213, poz. 2081.

<sup>5</sup> Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r., tekst jednolity z 1998 r. Nr 21, poz. 94 ze zm.

<sup>6</sup> Ustawa z dnia 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych, tekst jednolity z 2013 r. poz. 269 ze zm., Ustawa z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych, Dz.U. Nr 223, poz. 1458 ze zm., Ustawa z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej, teks jednolity z 2014 r., poz. 1111.

<sup>7</sup> Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r., tekst jednolity z 1998 r. Nr 21, poz. 94 ze zm.

<sup>8</sup> H. Szewczyk, *Ochrona dóbr osobistych w zatrudnieniu*, Warszawa 2007, s. 451.

Leymann jako prekursor badań nad mobbingiem w miejscu pracy wskazał na trwanie mobingu minimum przez sześć miesięcy jako element odróżniający go od innych zachowań patologicznych w miejscu pracy. Powyższy horyzont czasowy nie zawsze jest podnoszony w definicjach opisujących mobbing, jednakże sześciomiesięczny okres stał się punktem odniesienia i uznawanym wymogiem zakwalifikowania danego zachowania za mobbing dla teoretyków i praktyków zajmujących się tą tematyką. Przykładem może być legalna definicja mobbingu w kodeksie pracy, gdzie normodawca nie precyzuje czasu jego trwania, a wyłącznie określa go jako „długotrwały”. Ten brak doprecyzowania może stać się źródłem nieporozumień w rozpoznawaniu zachowań mobbingowych chociażby w kontekście tego, czy okres dwóch, trzech miesięcy jest wystarczający, by uznać niewłaściwe zachowanie za mobbing.

Niemniej jednak Helena Szewczyk w passusie swojej książki podważa długotrwałość procesu jako element niezbędny do zaistnienia mobbingu i dopuszcza okres krótszy aniżeli wskazany przez Leymanna, argumentując swoje stanowisko w sposób następujący: „wydaje się, że w skrajnych przypadkach mobbing nie musi trwać długo. Działania mobbingowe muszą jednak być na tyle intensywne i naganne, że przyczynią się do powstania u pracownika bardzo silnego odczucia zastraszenia, beznadziejności sytuacji (...)”<sup>9</sup>.

Stanowisko to niejako potwierdza teza wyroku Sądu Najwyższego z 26 czerwca 2005 r. w sprawie I PK 290/04, wedle którego to organu nie czas trwania mobbingu jest istotny, a intensywność i uporczywość działań mobbingowych. Wobec czego nawet okres miesiąca, dwóch, trzech miesięcy będzie dopuszczalny w kontekście zaistnienia mobbingu.<sup>10</sup>

Dodatkowo, Sąd Najwyższy w tezie do wyroku z dnia 17 stycznia 2007 r. w sprawie I PK 176/06 zawyrokował, iż każdy przypadek mobbingu należy rozpatrywać indywidualnie, stąd też niemożliwe wydaje się konkretyzowanie minimalnego okresu do uznania działań za mobbing. Dla oceny długotrwałości istotny jest moment wystąpienia wskazanych w przepisach kodeksu pracy skutków nękania lub zastraszania pracownika oraz uporczywość i stopień nasilenia tego rodzaju działań<sup>11</sup>. Stąd też kolejna cecha, a więc powtarzalność znacznie bardziej precyzuje i odróżnia mobbing od innych zjawisk patologicznych w organizacji w kontekście interakcji międzyludzkich. Znaczna część definicji mobbingu wskazuje powtarzalność i systematyczność jako jeden z podstawowych warunków zaistnienia zjawiska mobbingu. Przyjmuje się, iż za systematyczne uznaje się działanie występujące co najmniej raz w tygodniu<sup>12</sup>.

<sup>9</sup> H. Szewczyk, *Mobbing w stosunkach pracy. Zagadnienia prawne*, Warszawa 2012, s. 16–17.

<sup>10</sup> [http://sejmometr.pl/sn\\_orzeczenia/2258](http://sejmometr.pl/sn_orzeczenia/2258) (30.12.2013).

<sup>11</sup> [http://sejmometr.pl/sn\\_orzeczenia/1922](http://sejmometr.pl/sn_orzeczenia/1922) (30.12.2013).

<sup>12</sup> I. Pospiszyl, *Patologie społeczne*, Warszawa 2009, s. 279.

Niemniej jednak gros definicji nie precyzuje dokładnego trybu powtarzalności, wskazując jedynie na systematyczność jako cechę mobbingu. Normodawca w kodeksie pracy stanowi o uporczywości i powtarzalności zachowań mobbingowych, czego domniemanie uzasadnia stwierdzenie, że jednokrotne lub nawet kilkukrotne, aczkolwiek niesystematyczne działanie z zasady nie może być uznane za mobbing. Należy jednak wskazać, iż w wyjątkowych sytuacjach przesłanka powtarzalności nie musi stanowić generalnej zasady, gdyż kilkukrotne, aczkolwiek o zmniejszonej systematyczności lub jej pozbawionej, działanie może być uznane za mobbing, jednakże musi je cechować silna intensywność oraz wywierać skutki wskazane w legalnej definicji mobbingu<sup>13</sup>.

Ponadto wymóg uporczywości co do zasady odnosić się będzie do złej woli mobbera w podejmowaniu działań mobbingowych. W tym ujęciu uporczywość przejawiać się będzie w nasileniu i wytrwałości mobbera w dążeniu do zaszkodzenia, ubliżenia, ośmieszenia, upodlenia, a w skrajnych wypadkach do definitywnego zniszczenia i wyeliminowania ofiary w kontekście społecznym i organizacyjnym. Innymi słowy, mobber podejmuje działania mobbingowe w sposób świadomy i umyślny.

Kolejną cechą zjawiska mobbingu jest nierównowaga sił, co oznacza, iż zwykle z uwagi na zajmowaną pozycję zawodową to przełożony będzie zawsze stroną dominującą w procesie mobbingu, chociażby z powodu większego zakresu przywilejów mu przysługujących. Niemniej jednak mobbing stosują również współpracownicy z różnych powodów, stanowiący stroną dominującą w procesie mobbingu, osiągający tzw. nadrzędność nieformalną podyktowaną wiekiem, stażem pracy, poparciem wpływowych osób itp.<sup>14</sup> Z uwagi na konstrukcję artykułu pojęcie mobbera i jego dominującej roli zostanie rozwinięte szerzej w dalszych rozważaniach.

Następną istotną cechą mobbingu jest rodzaj działania oraz celowość i skutki działania. Przedstawione dotychczas definicje mobbingu wskazują na szeroki katalog negatywnych zachowań stanowiących podstawę dla uznania za mobbingowe. Jednocześnie należy podkreślić, iż zakres zachowań mobbingowych generowany jest przez zespół cech pracowników, ich specyfiki psychologicznej czy praw prakseologicznych oraz posiadanego „kręgosłupa moralnego”. Należy nadmienić, iż zakres prześladowania, zastraszania, nękania czy wręcz terroryzowania ograniczony jest w zasadzie wyłącznie zakresem wyobraźni mobbera.

H. Leymann przedstawił 45 podstawowych zachowań o charakterze mobbingowym, które zostały skategoryzowane według pięciu kryteriów:

1. Oddziaływania zaburzające możliwości komunikowania się; ograniczenie przez przełożonego możliwości wypowiedzania się; stałe przerywanie wypowiedzi; ograniczenie przez kolegów możliwości wypowiedzania się;

<sup>13</sup> G. Jędrejek, *Mobbing. Środki ochrony prawnej*, Warszawa 2011, s. 21.

<sup>14</sup> M. Warszewska-Makuch, *Mobbing w pracy – przyczyny i konsekwencje*, „Bezpieczeństwo Pracy” 2005, nr 3, s. 6.

reagowanie na uwagi krzykiem lub głośnym wymyśleniem i pomstowaniem; ciągłe krytykowanie wykonywanej pracy; ciągłe krytykowanie życia prywatnego; napastowanie przez telefon; ustne groźby i pogrożki; groźby na piśmie; ograniczenie kontaktu przez poniżające, upokarzające gesty i spojrzenia; różnego rodzaju aluzje, bez jasnego wyrażania się wprost.

2. Oddziaływania zaburzające stosunki społeczne: unikanie przez przełożonego rozmów z ofiarą; niedawanie możliwości odezwania się; w pomieszczeniu, gdzie ofiara pracuje, przesadzanie na miejsce z dala od kolegów; zabronienie kolegom rozmów z ofiarą; traktowanie jak „powietrze”.
3. Działania mające na celu zaburzyć społeczny odbiór osoby: mówienie źle za plecami danej osoby; rozsiewanie plotek; podejmowanie prób ośmieszenia; sugerowanie choroby psychicznej; kierowanie na badanie psychiatryczne; wyśmiewanie niepełnosprawności czy kalectwa; parodiowanie sposobu chodzenia, mówienia lub gestów w celu ośmieszenia osoby; nacieranie na polityczne albo religijne przekonania; żarty i prześmiewanie życia prywatnego; wyśmiewanie narodowości; zmuszanie do wykonywania prac naruszających godność osobistą; fałszywe ocenianie zaangażowania w pracy; kwestionowanie podejmowanych decyzji; wołanie na ofiarę używając sprośnych przezwisk lub innych, mających ją poniżyć wyrażań; zaloty lub słowne propozycje seksualne.
4. Działania mające wpływ na jakość sytuacji życiowej i zawodowej: nie dawanie ofierze żadnych zadań do wykonania; odbieranie prac, zadanych wcześniej do wykonania; zlecenie wykonania prac bezsensownych; dawanie zadań poniżej jego umiejętności; zarzucanie wciąż nowymi pracami do wykonania; polecenia wykonania obraźliwych dla ofiary zadań; dawanie zadań przerastających możliwości i kompetencje ofiary w celu jego zdyskredytowania.
5. Działania mające szkodliwy wpływ na zdrowie ofiary: zmuszanie do wykonywania prac szkodliwych dla zdrowia; grożenie przemocą fizyczną; stosowanie niewielkiej przemocy fizycznej; znęcanie się fizyczne; przyczynianie się do ponoszenia kosztów w celu zaszkodzenia poszkodowanemu; wyrządzanie szkód psychicznych w miejscu zamieszkania lub miejscu pracy ofiary; działania o podłożu seksualnym<sup>15</sup>.

Celowość to kolejna istotna cecha zjawiska mobbingu. Trudno jest jednoznacznie wskazać na cel mobbingu, gdyż dla każdej sytuacji mobbingowej może być on inny, niemniej jednak co do zasady celem działań mobbingowych jest zaszkodzenie ofierze. Wobec powyższego celem samym w sobie może być ośmieszenie, poniżenie, przestraszenie, ale także bardziej negatywny efekt w postaci wyeliminowania z grupy zawodowej, koleżeńskiej czy nawet doprowadzenie do zwolnienia z pracy.

<sup>15</sup> W. Stelmach, *Ciemne strony kierowania*, Warszawa 2005, s. 151–153.

Istotną przesłanką zjawiska mobbingu jest skutek zdrowotny wywołany u ofiary. Dokonując analizy legalnej definicji mobbingu należy wskazać na przesłankę wywoływaną u ofiary – zaniżonej przydatności zawodowej. Ustawodawca w tak skonstruowanej regulacji sugeruje, iż każdy mobbing skutkuje zaniżoną oceną przydatności, zarazem powyższa przesłanka stanowi podstawę dla powzięcia roszczeń wobec pracodawcy. Należy jednak w tym miejscu zapytać, czy brak tej przesłanki pozbawia ofiarę praw do dochodzenia roszczeń z tytułu mobbingu? Przecież każdy człowiek odznacza się innym zbiorem cech i odmiennym stopniem odporności psychicznej, wobec czego u niektórych przekornie mobbing stanie się bodźcem uodparniającym na stres, wręcz dającym siłę do walki z tym zjawiskiem. Stąd też przesłanki zaniżonej oceny przydatności nie należałoby uznawać w interpretacji prawnej jako warunek niezbędny, a jeden z dopuszczalnych skutków możliwych, ale nie koniecznych do dochodzenia roszczeń przez ofiarę wobec pracodawcy.

Powyższe cechy stanowią istotny element szczególnie dla praktyków, umożliwiając odróżnienie zjawiska mobbingu od innych negatywnych zachowań (np. kłótni, konfliktu) występujących w organizacji. Dodatkowo nadmienić należy, że powyższe cechy muszą występować jednocześnie, by działanie mogło zostać zakwalifikowane jako mobbing, co potwierdza teza wyroku Sądu Najwyższego z dnia 5 grudnia 2006 roku w sprawie II PK 112/06, gdzie czytamy: „Ustawowe przesłanki mobbingu określone w art. 94<sup>3</sup> §2 k.p. muszą być spełnione łącznie i powinny być wykazane przez pracownika (art. 6 k.c.). Na pracowniku spoczywa też ciężar udowodnienia, że wynikiem nękania był rozstrój zdrowia”<sup>16</sup>.

Wobec powyższego mobbing to negatywne zachowanie wobec pracownika, powtarzające się systematycznie i przez dłuższy czas, wpływające negatywnie na samopoczucie i zdrowie pracownika oraz jego pozycję koleżeńską i zawodową.

## 2. Rodzaje mobbingu

Mobbing jako dysfunkcja interakcji międzyludzkich zachodzi na wielu poziomach kontaktów, które w dużej mierze wyznacza układ hierarchiczny i struktura organizacyjna przedsiębiorstwa (instytucji). Obierając za kryterium pozycję pracownika w organizacji, Alein Zucker zaproponował podział mobbingu na horyzontalny, pochyły i pionowy.

Mobbing horyzontalny (poziomy) – w procesie mobbingu na tym poziomie zaangażowanych jest kilku mobberów, zazwyczaj znajdujących się na analogicznym usytuowaniu w hierarchii służbowej, często współpracujących w tym samym zespole. Ten rodzaj mobbingu jest trudny do udowodnienia, gdyż w obrębie grupy mobberów panuje zmowa milczenia, zaś formy

<sup>16</sup> [http://www.sejmometr.pl/sn\\_orzeczenia/5867](http://www.sejmometr.pl/sn_orzeczenia/5867) (30.12.2013).

działań mobbingowych często przybierają postać niechęci, łagodnej agresji, wszelkiego rodzaju animozji, słownej odmowy pomocy czy współpracy. W sytuacji występowania kilku mobberów, ściśle oni ze sobą współpracują i się wspierają, w wyniku czego ich działania są trudne do udowodnienia.

Powyzsze okoliczności stawiają ofiarę mobbingu w trudnym i dość niekorzystnym położeniu, gdyż zostaje pozbawiona pomocy. Efektywność pokrzywdzonego sukcesywnie spada, co stanowi potwierdzenie, iż z ofiarą jest „coś nie w porządku”, co dostrzega jej środowisko i współpracownicy. Wobec powyższego dochodzi do kuriozalnej sytuacji, w której zarzuty i argumenty (często irracjonalne i bezpodstawne) stają się faktem i przemasują przeciw mobbingowanemu.

W modelu horyzontalnym mobbing może być prowadzony poza świadomością i wiedzą pracodawcy lub też przeciwnie, za jego przyzwoleniem; pracodawca nie tylko nie interweniuje, ale wręcz przyłącza się do grupy mobberów.

Z kolei mobbing pochyły zachodzi wówczas, kiedy jedna osoba (przeważnie przełożony) w sposób pośredni lub bezpośredni podejmuje działania mobbingowe wobec podwładnego<sup>17</sup>. Działania mobbingowe w omawianym modelu mogą przebiegać w dwojaki sposób. Pierwszy sposób polega na stosowaniu mobbingu w ukryciu, bez świadków. W tym wariantcie mobber stosuje działania mobbingowe jedynie w sprzyjających okolicznościach, tak aby nie zostały one wychwycone przez osoby trzecie. Działania mobbera zazwyczaj podejmowane są w sytuacji, gdy pozostaje na osobności z ofiarą.

Sytuacja mobbingowa w tym wypadku jest trudna do udowodnienia, przede wszystkim ze względu na brak dowodów i milczenie obu stron tegoż procederu – ze strony ofiary często podyktowane wstydem, obawą utraty pracy itd., co też tym mocniej ugruntowuje silną pozycję mobbera i pozostawia go w świadomości bezkarności swoich działań. Rozwiązaniem powyższej sytuacji jest wyzbycie się poczucia wstydu przez ofiarę i nagłośnienie realiów panującego terroru<sup>18</sup>.

Drugi sposób prowadzenia działań mobbingowych w modelu pochyłym polega na takim działaniu mobbera, który skutkuje wyizolowaniem pracownika z zespołu przy ogólnej zgodzie współpracowników ofiary. W tym wariantcie mobber nie ukrywa swoich działań i intencji, wręcz przeciwnie, nakłania (często poprzez groźby, szykany, szantaż) pozostałych pracowników do realizacji jego patologicznych zamierzeń. W efekcie współpracownicy godzą się na zaistnienie takowej sytuacji. Z reguły przyzwolenie pozostałych członków zespołu na współudział w procesie mobbingu podyktowane jest obawą o własną pozycję zawodową, strachem przed utratą posiadanych uprawnień czy nawet utratą pracy. Zgodnie z realizowaną

<sup>17</sup> Cz. Szmidt, *Mobbing – istota, przyczyny i skutki*, w: T. Wyka, Cz. Szmidt (red.), *Wieloaspektowość mobbingu w stosunkach pracy*, Warszawa 2012, s. 18–21.

<sup>18</sup> A. Kepniak, *Mobbing w zakładzie pracy zagrożeniem dla pracowników i pracodawcy*, „Prewencja i Rehabilitacja” 2012, nr 1, s. 13.

w tym modelu strategią, członkowie zespołu pozostają w nielogicznym przekonaniu, że skoro mobber znalazł sobie ofiarę, to oni będą bezpieczni, przez co tym silniej wspierają mobbera w jego działaniu<sup>19</sup>.

Ostatni model mobbingu tzw. pionowy zachodzi w praktyce najrzadziej, gdyż polega na podejmowaniu działań mobbingowych wobec przełożonego przez grupę podwładnych. Mobbing w tym modelu przejawia się przede wszystkim poprzez zbiorowe bojkotowanie decyzji, poleceń przełożonego przez podwładnych, odmowę wykonywania zadań, celowe zakłócanie przepływu informacji itp. W wyniku działań mobberów i braku jednoznacznej reakcji osoby mobbingowanej, następuje utrata jej władzy, pozycji, autorytetu i szacunku, przez co zostaje nadana ofierze etykieta niekompetentnej, słabeusza, indolentnej (biernej, niezaradnej).

Jarosław Marciniak z kolei proponuje typologię mobbingu na podstawie kryterium rodzaju zachowań. Według tego podziału rozróżnia się: mobbing czynny i mobbing bierny (ekstremalny)<sup>20</sup>. Mobbing czynny polega na wytworzeniu sytuacji stresującej poprzez nadmierne obciążanie pracownika zadaniami (często obowiązkami samego mobbera lub jego uprzywilejowanych pracowników) przy jednoczesnym ograniczeniu możliwości realizacji przydzielonych zadań. Mobbing bierny występuje często jako skutek braku rezultatów na działania podejmowane w ramach mobbingu czynnego. Ten typ mobbingu przejawia się poprzez jawne i ostantacyjne ignorowanie pracownika, niezauważanie go, lekceważenie i brak odpowiedzi na powitanie czy też pomijanie podczas rozdysponowania zadań służbowych.

Należy podkreślić, iż bez względu na kryterium podziału i wyłonione modele mobbingu, zawsze jest to proces trudny do udowodnienia i nastęcza wielu przeszkód na drodze dochodzenia roszczeń przez ofiarę. Ponadto, przedmiotowy proces jest trudno zakończyć, szczególnie przy powszechnej aprobacie pozostałych członków organizacji, godzących się z różnych powodów na jego funkcjonowanie.

Bez względu na sposób realizacji działań mobbingowych podejmowanych w danym modelu, aksjomatem wydaje się, że generalnie ofiara mobbingu w procederze tym pozostaje osamotniona, co też wpływa na jej samopoczucie, kondycję psychiczną i fizyczną oraz szeroko pojęte funkcjonowanie w życiu prywatnym i zawodowym, szczególnie jeśli mobbing jest długotrwały, zaś sama ofiara uzmysłowi sobie swoje trudne położenie.

### 3. Strony mobbingu

Zaprezentowane zestawienie terminologiczne mobbingu, a także nazkicowane przesłanki tegoż zjawiska wskazują, iż w omawianym procesie

<sup>19</sup> Ibidem, s. 13–14.

<sup>20</sup> J. Marciniak, *Mobbing, dyskryminacja, molestowanie – zasady przeciwdziałania*, Warszawa, 2011, s. 21.



występuje zróżnicowana kompilacja osób zarówno stosujących, jak i poddawanych mobbingowi.

W omawianym, zdawałoby się obcym cywilizowanej naturze ludzkiej procederze, zawsze biorą udział dwie strony – prześladowca (inne określenia używane w literaturze przedmiotu to terrorysta, napastnik, mobber, agresor, ciemiężyciel) oraz prześladowany (inne określenia to ofiara, napastowany, mobbingowany, osoba poddana mobbingowi, pokrzywdzony, kozioł ofiarny). Niemniej jednak zarówno mobber, jak i mobbingowany mogą występować w osobie pojedynczej lub liczbie mnogiej (grupa), zaś z punktu pozycji pracownika w układzie hierarchicznym organizacji zarówno mobberem, jak i mobbingowanym może być przełożony (przełożeni), współpracownik (współpracownicy), podwładny (podwładni).

Dane raportu Wspólnoty Roboczej Związków Organizacji Socjalnych – WRZOS, dotyczącego zjawiska mobbingu w miejscu pracy wskazują wyraźnie, iż w Polsce największą grupę wśród mobberów stanowią mężczyźni – 60,1%, zajmujący kierownicze stanowiska, będący bezpośrednimi przełożonymi ofiary. Częściej do mobbingu zachodzi pomiędzy osobami tej samej płci, aniżeli przeciwnej, tzn. mobber kobieta będzie częściej stosować działania mobbingowe wobec kobiet, aniżeli mężczyzny i odwrotnie. Dodatkowo, wyniki wspomnianych badań ujawniają uwłaczający cywilizowanym i wykształconym ludziom fakt, iż mobber w zdecydowanej większości, bo aż w 58,7%, działania mobbingowe podejmuje w sposób jawny, a więc z premedytacją i wyrachowaniem. Jedynie 41% badanych działania mobbingowe podejmowały w sposób ukryty<sup>21</sup>. Opierając się na literaturze przedmiotu można wyszczególnić kilka zasadniczych i typowych cech mobbera.

Mobber w znacznej mierze dysponuje silną prerogatywą władzy, wobec czego posiada szeroki zakres uprawnień, toteż poprzez swoje władztwo znajduje się w uprzywilejowanej pozycji wobec ofiary. Charakteryzuje go często duże zakompleksienie i poczucie niskiej samooceny. Świadomość własnych braków generuje strach przed konkurencją ze strony innych członków organizacji, które to uczucie zagłuszane jest poprzez okazywanie przewagi na drodze działań mobbingowych<sup>22</sup>. Toteż prześladowanie stanowi swoistego rodzaju zadośćuczynienie za swoje słabości, poniesione porażki i pielęgnowane kompleksy. Mobber odznacza się również nierealistycznym i wyolbrzymionym poczuciem własnej wartości (osiągający wręcz poziom narcyzmu), z dużym przekonaniem o swojej nieomyślności, świadomości posiadania znacznie większej wiedzy i umiejętności od pozostałych pracowników. Mobber jest nadwrażliwy co do swojej osoby i zajmowanego stanowiska do tego stopnia, iż wszelkie próby krytyki mogą okazać się zgubne dla ofiary, która w takiej sytuacji automatycznie staje się

<sup>21</sup> K. Delikowska, *Raport z badań na temat działań mobbingowych w miejscu pracy*, „Społecznik”, 2003, nr 7, <http://www.wrzos.org.pl/download/spolecznik07.pdf> (30.12.2013).

<sup>22</sup> H. Szewczyk, *Mobbing w stosunkach pracy...*, s. 25.

wrogiem. Ponadto, mobber może posiadać znaczne braki wiedzy z zakresu interakcji międzyludzkiej, empatii czy świadomości uchybień na płaszczyźnie społecznego funkcjonowania, co też wpływa na fakt, iż podejmuje działania mobbingowe w sposób nieświadomy<sup>23</sup>. Niemniej jednak większość osób występujących w roli mobbera dopuszcza się działań mobbingowych z pełną świadomością i premedytacją oraz wyrachowaniem, gdyż osoby te świadome są podstawowych zasad współżycia społecznego. Z tego też względu należy wyraźnie podkreślić, iż mobber to osoba ze skłonnościami psychopatycznymi lub też socjopatycznymi, zarówno o wysokiej, jak i niskiej kulturze osobistej. Osoba o wysokiej kulturze osobistej to typ eleganckiego mobbera, który jest wyrachowany i egocentryczny, jednakże zewnętrzny image i zazwyczaj wysoki poziom intelektualny pozwalają mu manipulować otoczeniem i osiągać zamierzone cele<sup>24</sup>.

Jarosław Marciniak wskazuje na zespół podstawowych cech mobbera. Są nimi: wysoki poziom agresji biernej; egoizm, zazdrość, donosicielstwo; silna potrzeba władzy i kontroli; nepotyzm; lęk, poczucie braku bezpieczeństwa; zakompleksienie wewnętrzne<sup>25</sup>.

Na bazie zaprezentowanych cech osobowości mobberów można podjąć próbę naszkicowania typów sprawców mobbingu. Pierwszym to mobber przypadkowy – zazwyczaj jest to osoba o zaburzonej świadomości zasad społecznych i prawidłowości interakcji międzyludzkich, która podejmuje działania mobbingowe w niewiedzy i nieświadomości skutków swoich działań. Drugi typ to mobber chroniczny – wyrachowany psychopata i sadysta, gdyż działania mobbingowe podejmuje wyłącznie w celu osiągnięcia autentycznej i osobistej satysfakcji. Trzeci rodzaj to mobber oportunistą – najbardziej liczna grupa mobberów, którzy generalnie stanowią typowy wzorzec prześladowców. Oportunistą zniszczy każdą osobę, która stanowić będzie jakkolwiek przeszkodę na drodze do kariery. Żadne negatywne zachowanie nie jest mu obce, zaś sam w sobie stanowi bogate i wręcz niewyczerpane źródło stosowanych form nękania, dla których ograniczeniem jest jedynie jego własna wyobraźnia.<sup>26</sup>

Analogicznie do charakterystyki mobbera, stworzenie profilu ofiary narzeka pewnych trudności przede wszystkim ze względu na to, że nie istnieje „ustandaryzowany” wzorzec ofiary. Niemniej jednak literatura przedmiotu sugeruje, iż osoby posiadające pewien zespół cech osobowościowych mogą stać się potencjalnymi ofiarami mobbingu, gdyż poprzez swoje zachowanie, sposób bycia czy też inne cechy wyróżniające ofiarę w sensie pozytywnym lub negatywnym mogą prowokować ataki mobberów. Niemniej jednak teza ta wydaje się być dość kontrowersyjna chociażby z powodu, że wobec powyższego założenia czyni się z ofiary osobę współodpowiedzialną

<sup>23</sup> I. Coyne, *Mobbing...*, s. 186.

<sup>24</sup> H. Szewczyk, *Mobbing w stosunkach pracy...*, s. 26.

<sup>25</sup> J. Marciniak, *Mobbing...*, s. 72.

<sup>26</sup> *Ibidem*, s. 74–75.

za proces mobbingu, co też może stanowić usprawiedliwienie dla działań mobbera.

Stąd też Leymann stanowczo zaprzecza takiemu ujmowaniu procesu mobbingu i jego ofiary, stwierdzając, iż nie zachodzi żadne sprzężenie pomiędzy osobowością ofiary a powstaniem mobbingu<sup>27</sup>. Przy dojrzałych mechanizmach poznawczych, właściwych ze społecznego i etycznego punktu widzenia oraz posiadanych predyspozycji prakseologicznych, trudno jest uznać słuszność tejże kontrowersyjnej tezy, niemniej jednak powyższe twierdzenie w sposób pośredni porusza zagadnienie relacji osobowości ofiary i intensyfikacji odczuwanych emocji oraz jako element pośredniczący w doborze sposobów i form działań mobbingowych. Niemniej jednak w literaturze przedmiotu są prace teoretyków i praktyków, którzy starają się potwierdzić przedstawioną na wstępie tezę<sup>28</sup>.

Coyne wskazał na dwa typy osobowościowe potencjalnych ofiar mobbingu: ofiary uległe, które mogą być postrzegane jako łatwy cel, gdyż uosabiają osoby bezbronne, oraz ofiary prowokujące, które są przebojowe, wyróżniają się pewnymi cechami czy zdolnościami wywołującymi u niektórych ludzi odczucie zazdrości, lęku itp.<sup>29</sup>

Starając się stworzyć typowy profil ofiary mobbingu można wyszczególnić kilka cech osobowościowych, które mogą decydować o tym, że dana jednostka stanowić może potencjalną ofiarę mobbingu. Do cech tych można zaliczyć: niską samoocenę; wzmożony niepokój; wysoki lub niski poziom sumienności; niski lub średni poziom asertywności i dominacji; niskie umiejętności społeczne i interpersonalne; wysoki poziom uczuciowości; zakompleksienie. Przedstawione dotychczas typowe cechy osobowościowe decydujące o byciu mobberem lub ofiarą mobbingu są jedynie umowne, gdyż na proces stawania się ofiarą lub sprawcą mobbingu, oprócz cech osobowościowych, wpływ ma również szereg innych czynników.

Omawiając zagadnienie stron mobbingu należy wspomnieć również o świadkach mobbingu, gdyż w procesie tym odgrywają oni znaczącą rolę. Zasadniczo otoczenie ofiary winno stanowić element wsparcia. W tym ujęciu współpracownicy mogą wysłuchać skarg ofiary, oferować różne formy pomocy – od psychologicznej do faktycznych działań ograniczających wpływ mobbingu na ofiarę i ułatwiających funkcjonowanie ofiary w organizacji w tym dramatycznym dla niej czasie, a także zmieniające jej położenie. Ponadto, środowisko stanowi jednocześnie punkt odniesienia w ocenie stanu faktycznego i położenia ofiary w procesie mobbingu. Dodatkowo, brak zaangażowania otoczenia w proces mobbingu i obiektywizm pozwalają na realną ocenę i osąd samego procesu, co też przedkłada się na ugruntowanie ofiary w jej racjach, że trafnie odbiera intencje mobbera lub wręcz przeciwnie, pozwala na zaprzeczenie tym racjom. Należy podkreślić, iż środowi-

<sup>27</sup> B. Maciejewska, *Terroryści w biurze*, „Newsweek” 2002, nr 2, s. 70–73.

<sup>28</sup> Ibidem, s. 70–73.

<sup>29</sup> I. Coyne, *Mobbing...*, s. 187.

sko zazwyczaj daje poczucie bezpieczeństwa i sprawia, że ofiara nie czuje się osamotniona w swoim położeniu. W tym ujęciu środowisko może wykreować iluzję silnego lobby dla ofiary, co też może osłabić działania mobbera<sup>30</sup>.

O dużym znaczeniu obserwatorów w procesie mobbingu świadczy fakt, iż w literaturze przedmiotu świadkowie terroru psychicznego określane są ofiarami drugiego stopnia, gdyż zazwyczaj odczuwają negatywne emocje oraz stres, który wywołany jest przez proces empatii dla ofiary. Świadkowie w ramach empatii współodczuwają emocje i położenie ofiary, a poprzez wizualizację siebie w roli ofiary zaczynają odczuwać gniew stanowiący motywator do działań mających na celu psychiczne i fizyczne wsparcie ofiary<sup>31</sup>.

Niemniej jednak w rzeczywistości zachodzi zjawisko przejawiające się tym, że obserwowane silne emocje na płaszczyźnie organizacji podsycają w świadkach mobbingu obawę o utratę pracy i zajęcie miejsca ofiary, które to odczucia nasilają się na skutek braku zdecydowanej reakcji potępiającej i niwelującej terror psychiczny ze strony kierownictwa wyższego szczebla.

Należy podkreślić, że empatia wśród mniej uspołecznionych jednostek może wpływać na wykreowanie zgoła odmiennie reagujących obserwatorów mobbingu. Niepełna wiedza o sytuacji czy też niedojrzałość poznawcza może przyczynić się do wytworzenia silnie negatywnych emocji środowiska skierowanych przeciwko ofierze mobbingu, w wyniku czego obserwatorzy wchodzą w rolę co-mobberów, side-mobberów. Tego rodzaju obserwatorzy nie rozumieją położenia i emocji ofiary, czując wręcz odrazę, co też motywuje ich do unikania niesienia pomocy oraz wyzwała działania skierowane przeciwko ofierze. Wobec powyższego swoje działania o charakterze pomocniczym kierują w stronę agresorów, dopingując ich i na wszelkie sposoby wspomagając mobberów w akcie agresji.

Negatywny stosunek środowiska do ofiary mobbingu stanowi jedną z determinant zachowania co-mobberów. Działania tego rodzaju obserwatorów wynikają przede wszystkim z obawy o własne zatrudnienie lub inne negatywne konsekwencje dla własnej osoby za sympatyzowanie z ofiarą. Stąd też negatywny stosunek co-mobberów do ofiar mobbingu podyktowany jest zazwyczaj obawą przed działalnością odwetową mobbera, który zazwyczaj ma uprzywilejowaną pozycję wobec ofiary i obserwatorów terroru psychicznego w miejscu pracy.

#### 4. Fazy mobbingu

W dotychczasowych rozważaniach podniesiona została cecha długofalowości mobbingu, stąd też zjawisko to stanowi pewien rodzaj patologicznego procesu. Mobbing ma tzw. punkt zapalny generujący jego dalszy rozwój. Prezentacja podłoża zjawisk patologicznych w organizacji daje prawo

<sup>30</sup> R. Korach, *Jak chronić się przed mobbingiem?*, „Sekretariat” 2011, nr 11, s. 10–13.

<sup>31</sup> M. Hoffman, *Empatia i rozwój moralny*, Gdańsk 2006, s. 94–98.

domniemywać, że najczęściej przyczyną mobbingu jako formy patologii jest konflikt.

Konflikt może zostać rozwiązany polubownie, bez większego uszczerbku dla jego stron, ale może także generować dalszy bieg wydarzeń, szczególnie jeśli ofiara narazi się niewłaściwej osobie, przyjmującej za punkt honoru odegranie się, ukaranie lub pokazanie tzw. miejsca w szeregu. Mobbing, analogicznie do innych procesów, ze względu na cechę długofalowości, można podzielić na kilka faz czy etapów, w ramach których następuje ewolucja i eskalacja omawianego zjawiska.

Analiza literatury z zakresu przedmiotowego zagadnienia wskazuje na odrębności w podziale fazowym procesu mobbingu. Wielu badaczy skłania się do rozpatrywania mobbingu poprzez etapy, obierając za punkt wyjściowy podział zaproponowany przez Leymanna (podział procesu na cztery fazy). W innych natomiast publikacjach odnaleźć można analizę rozwoju mobbingu w podziale na trzy, pięć lub nawet dziewięć faz.

Faza pierwsza rozpoczyna się od konfliktu. Na tym etapie pracownik próbuje w sposób polubowny załagodzić nieporozumienie, jednakże w dalszym okresie uzmysławia sobie bezcelowość swoich działań, szczególnie gdy napotyka na oportunizm i ostracyzm drugiej strony konfliktu. Niemniej jednak na tym etapie nie jest w stanie uzmysłowić sobie zagrożenia pozycji zawodowej w organizacji i zdefiniować działań jako przejaw mobbingu.

W literaturze przedmiotu wielokrotnie zachodzi przesunięcie granicy pomiędzy fazą pierwszą a drugą w odniesieniu do pojawienia się pierwszych oznak działań mobbingowych. Piotr Chomczyński<sup>32</sup> wskazuje, iż już w pierwszej fazie pojawiają się próby ośmieszenia pracownika, plotki, przeszkadzanie w wykonywaniu zadań służbowych, których celem jest wyłącznie ośmieszenie pracownika w oczach pozostałych członków organizacji. W wyniku tych działań u ofiary mobbingu pojawiają się pierwsze lęki i obniżenie samooceny. Natomiast Leymann powyższe działania i dalszą eskalację zachowań mobbingowych przypisuje fazie drugiej, w której następuje wiktyimizacja ofiary i nasilenie typowych działań mobbingowych. Na tym etapie ofiara uświadamia sobie swoje położenie i zostaje podporządkowana mobberowi. Niemniej jednak podejmuje próby obrony przed zmasowaną agresją swojego prześladowcy poprzez rozmowę z mobberem czy też radzi się współpracowników co do kierunku postępowania, jednakże zazwyczaj nie odnajduje ani zrozumienia, ani pomocy. Wręcz przeciwnie, współpracownicy na tym etapie starają się przekonać ofiarę, iż wyolbrzymia sytuację lub mobber „ma dziś zły dzień” jako wytłumaczenie zachowań prześladowcy. Z kolei mobber na tym etapie dokonuje etykietowania ofiary i wytwarza jej opinię kłamcy, pieniacza, buntownika, mądrali, psychicznie chorego itp.

<sup>32</sup> P. Chomczyński, *Proces stawania się ofiarą*, Łódź 2008, s. 92.

Podjęte na tym etapie zachowania mobbingowe napotykać często na opór i próbę obrony ze strony ofiary, co w konsekwencji niestety przyczynia się do rozjuszenia przeciwnika i eskalacji działań mobbingowych. Jedną z form obrony, oprócz próby dialogu i mediacji z mobberem, jest agresja wobec prześladowcy, co również pobudza mobbera do wzmocnienia swoich działań, które następują w fazie trzeciej. W wyniku doświadczanych szykan, kwestionowania postaw, zachowań i prób izolacji od grupy, pretensji i oskarżeń, pomówień i zarzutów, mobbingowany pracownik zaczyna odczuwać pierwsze poważniejsze psychosomatyczne dolegliwości jak: ból brzucha, strach przed pracą, lęki, bezsenność, bóle głowy, co w konsekwencji może doprowadzić do zwiększonej absencji chorobowej<sup>33</sup>. W fazie trzeciej następuje potęgowanie działań mobbingowych, przejawiających się w izolowaniu od grupy, niedopuszczaniu do informacji, degradacją w systemie motywacyjnym, nadmiernym kontrolowaniu pracy i postępowania pracownika, ciągłym i uporczywym krytykowaniu jego pracy (często też życia prywatnego), przypisywaniu ofierze błędów innych, niedopuszczaniu do głosu, przerywaniu wypowiedzi, skarżeniu i donoszeniu na ofiarę przełożonym wyższego szczebla, ośmieszaniu zewnętrznej aparycji ofiary, dyskredytowaniu i ostantacyjnym ignorowaniu ofiary, przeciążaniu nadmiarem obowiązków, zabranianiu kontaktu bezpośredniego z mobberem, dopuszczeniu kontaktów służbowych ofiary z mobberem wyłącznie za pośrednictwem osób trzecich itp.

Powyższy katalog zachowań nie wyczerpuje pełnej gamy możliwości i pomysłowości mobbera, niemniej jednak ich uporczywość, intensywność oraz długi czas trwania wpływają na pogłębienie się stanów chorobowych u ofiary. Ofiara traci poczucie własnej wartości, szuka winy w sobie, odnosi wrażenie sprzysięgania się członków organizacji przeciwko niej, odczuwa pustkę, bezsens, bezsilność, irracjonalność powstałej sytuacji<sup>34</sup>. Należy podkreślić, iż na tym etapie ofiara powinna w trosce o swoje bezpieczeństwo i przyszłość organizacji zwrócić uwagę pracodawcy na zaistnienie zjawiska mobbingu. Mądry, rozsądny, inteligentny oraz odpowiedzialny pracodawca winien powziąć zgodnie z wiedzą, logiką i doświadczeniem życiowym konkretne działania, mające na celu likwidację mobbingu, ukaranie sprawcy adekwatnie do skali przewinienia. Na tym etapie może okazać się, że w wyniku podjętych interwencji ze strony ofiary jej sytuacja ulegnie nieznacznemu złagodzeniu, jednakże mobber nie zostanie ukarany, a sam proces mobbingu stopniowo wyciszony.

W fazie czwartej ofiara dokonuje retrospekcji swojego położenia i wydarzeń, czego efektem jest interwencja u pracodawcy związana z przeniesieniem na inne stanowisko lub do innej komórki organizacyjnej, które to działanie ma na celu uniemożliwienie kontaktu z mobberem. Ofiara podej-

<sup>33</sup> G. Jędrejek, *Cywilnoprawna odpowiedzialność za stosowanie mobbingu*, Warszawa 2010, s. 48–57.

<sup>34</sup> R.J. Edelman, *Konflikty w pracy*, Gdańsk 2003, s. 45.

muje również interwencję u pracodawcy, w wyniku której następuje ugoda pomiędzy zwaśnionymi stronami ewentualnie rozwiązanie stosunku pracy. Na tym etapie ofiara jest wyczerpana fizycznie i psychicznie, dlatego też poszukuje pomocy specjalistycznej z zakresu psychiatrii i psychologii. Jednocześnie zasięga porady prawnej w związku z obawą lub uzasadnionym przekonaniem o grożącym ofierze zwolnieniu z pracy<sup>35</sup>.

Proces mobbingu bywa także dzielony na dziewięć faz, które Friedrich Glasl wyszczególnił w sposób następujący:

- faza I – próby kooperacji i powstawanie incydentalnych napięć;
- faza II – polaryzacja stanowisk i styl debaty;
- faza III – interakcja poprzez czyny, a nie słowa;
- faza IV – obawa o reputację i koalicję;
- faza V – utrata twarzy (pozycji) i moralne oburzenie;
- faza VI – dominacja i kumulacja strategii opartych na strachu;
- faza VII – systematyczne, destruktywne kampanie przeciwko stronie przeciwnej;
- faza VIII – ataki przeciwko równowadze emocjonalnej wroga;
- faza IX – całkowita destrukcja i samobójstwa<sup>36</sup>.

Zaprezentowany procesualny czterofazowy przebieg zjawiska mobbingu w literaturze przedmiotowej stanowi polemikę w zakresie rozbudowania i przekształcenia w mniej lub więcej etapowy proces. Niemniej jednak to nie etapowość jest istotna w całym procesie, a skutki, jakie odczuwa ofiara w wyniku doświadczania działań mobbingowych.

## Wnioski

W praktyce stosowania przepisów o mobbingu sądy powinny posiłkować się nie tylko dorobkiem nauk prawnych, ale także sięgać do dorobku innych nauk, a w szczególności do socjologii. Uwaga ta dotyczy również szczególnych sytuacji mobbingu, do których dochodzi w podmiotach należących do szeroko rozumianej administracji publicznej (bądź też z takimi podmiotami związanych).

Szczególny związek między prawem i socjologią wynika przede wszystkim z tego, że niezależnie od organizacji (publicznej bądź prywatnej), w której dochodzi do sytuacji moobingowych, mobbing sprowadza się do intencjonalnego najczęściej działania mobbera w środowisku pracy ukształtowanym m.in. (a w zasadzie przede wszystkim) przez określony zespół ludzki. Można zaś przyjąć, że organizacja i zachodzące w niej relacje międzyludzkie – w tym mobbing – stanowi element badań (głównie) socjologicznych.

<sup>35</sup> K. Erenkfeit, L. Dudzińska, A. Indyk, *Mobbing w środowisku pracy – opis zjawiska oraz jego skutki*, „Medycyna Środowiskowa” 2011, nr 14, s. 87–88.

<sup>36</sup> P. Chomczyński, *Proces...*, s. 94.

Szczególnie istotną wartość dla stosowania przepisów prawa odnoszących się do mobbingu wydaje się mieć dorobek socjologii w zakresie prób wyodrębnienia faz mobbingu. Zaistnienie (bądź też podchodząc do zagadnienia z praktycznego punktu widzenia – udowodnienie zaistnienia) konkretnej fazy bez wątplenia ma wpływ na klasyfikację prawną całego zjawiska (w konkretnej, badanej sytuacji/przypadku) i poszczególnych działań lub zaniechań. Stopień zaawansowania mobbingu ma również bezpośredni wpływ na realizację uprawnień (ale też i obowiązków) pracowniczych, które na pierwszy rzut oka nie muszą być bezpośrednio związane ze sferą, na płaszczyźnie której dochodzi do przedmiotowego zjawiska. Mobbing może stanowić samoistną przyczynę rozwiązania stosunku pracy – nawet bez wypowiedzenia. Z kolei końcowe fazy mobbingu pozwalają pracownikowi na wystąpienie ze skutecznym powodzeniem o zadośćuczynienie pieniężne za doznaną rozstrój zdrowia.

## Bibliografia

- Chomczyński P., *Proces stawania się ofiarą*, Łódź 2008.
- Coyne I., *Mobbing w miejscu pracy*, w: C.P. Monks, I. Coyne (red.), *Przemoc i mobbing w szkole, w domu, w miejscu pracy*, tłum. M. Guzowska, Warszawa 2012.
- Delikowska K., *Raport z badań na temat działań mobbingowych w miejscu pracy*, „Społecznik” 2003, nr 7, <http://www.wrzos.org.pl/download/spolecznik07.pdf> (30.12.2013).
- Edelman R.J., *Konflikty w pracy*, Gdańsk 2003.
- Erenkfeit K., Dudzińska L., Indyk A., *Mobbing w środowisku pracy – opis zjawiska oraz jego skutki*, „Medycyna Środowiskowa” 2011, nr 14.
- Ger E., *Mobbing. Nowe pojęcie czy nowe zjawisko? Z pogranicza psychologii klinicznej oraz psychologii pracy*, <http://www.lgrant.com/czytelnia.php?ad=52> (6.01.2014 r.).
- Hoffman M., *Empatia i rozwój moralny*, Gdańsk 2006.
- Jędrejek G., *Cywilnoprawna odpowiedzialność za stosowanie mobbingu*, Warszawa 2010.
- Jędrejek G., *Mobbing. Środki ochrony prawnej*, Warszawa 2011.
- Kepniak A., *Mobbing w zakładzie pracy zagrożeniem dla pracowników i pracodawcy*, „Prewencja i Rehabilitacja” 2012, nr 1.
- Korach R., *Jak chronić się przed mobbingiem?*, „Sekretariat” 2011, nr 11.
- Maciejewska B., *Terroryści w biurze*, „Newsweek” 2002, nr 2.
- Marciniak J., *Mobbing, dyskryminacja, molestowanie – zasady przeciwdziałania*, Warszawa 2011.
- Pospiszyl I., *Patologie społeczne*, Warszawa 2009.
- Stelmach W., *Ciemne strony kierowania*, Warszawa 2005.
- Szewczyk H., *Mobbing w stosunkach pracy. Zagadnienia prawne*, Warszawa 2012.
- Szewczyk H., *Ochrona dóbr osobistych w zatrudnieniu*, Warszawa 2007.



Szmidt Cz., *Mobbing – istota, przyczyny i skutki*, w: T. Wyka, Cz. Szmidt (red.), *Wieloaspektowość mobbingu w stosunkach pracy*, Warszawa 2012.

Warszewska-Makuch M., *Mobbing w pracy – przyczyny i konsekwencje*, „Bezpieczeństwo Pracy” 2005, nr 3.

## Mobbing – socjologiczno-prawny zarys zagadnienia

### Streszczenie

W artykule przedstawiono zjawisko mobbingu w ujęciu socjologiczno-prawnym. Opiszano specyficzne cechy tego fenomenu i jego rodzaje oraz scharakteryzowano osoby stosujące mobbing i mu podlegające. Szczególną uwagę w artykule poświęcono fazom mobbingu wskazując na zależność między stopniem zaawansowania mobbingu a klasyfikacją prawną całego zjawiska i poszczególnych działań lub zaniechań oraz realizacją uprawnień i obowiązków pracowniczych.

**Słowa kluczowe:** definicja mobbingu, mobber, fazy mobbingu, rodzaje mobbingu, osoba poddana mobbingowi

## Mobbing: sociological and legal aspects of the phenomenon

### Abstract

The article presents the phenomenon of mobbing from the sociological and legal perspective describing its specific features, types as well as mobbers and the mobbed. Special attention is given to the phases of mobbing, pointing out the dependence between the advancement level of mobbing and the legal classification of the phenomenon on the one hand and individual actions, or lack thereof, and the exercise of employee rights and duties on the other.

**Keywords:** definition of mobbing, mobber, phases of mobbing, kinds of mobbing, person being mobbed