

Mobbing może zniszczyć zdrowie i kawał życia

<http://kobieta.onet.pl/zdrowie/psychologia/czym-jest-mobbing-jak-sie-przed-nim-bronic/z231e>

16 czerwca 2014 r. 09:37

"Tam, gdzie pracuję panuje mobbing, szef chce mieć nade mną pełną kontrolę". Tak coraz częściej mówimy o tym, co nas spotkało w pracy. Tymczasem w wielu przypadkach chodzi o co innego: stres lub naruszenie godności osobistej. Jednak historie Beaty, Marty i Marka udowadniają, że mobbing może zniszczyć zdrowie i kawał życia.

– Kiedy się pani wreszcie zwolni? Ja z debilami nie chcę pracować! – wykrzykiwał średnio raz na tydzień szef Beaty, pracownicy jednego ze stołecznych banków. Normą było wzywianie jej do gabinetu bez powodu (po to, aby udowodnić, jak bardzo jest niepotrzebna i jak wielką łaskę robi szef, że wciąż jeszcze ją trzyma na stanowisku), wyszydzanie przy innych **pracownikach**, wyśmiewanie (zbyt niski wzrost Beaty i trudności w wymawianiu "r"). To trwało ponad rok. W tym czasie Beata dorobiła się nerwicy i stanów lękowo-depresyjnych. Jakby tego było mało, zostawił ją narzeczony – nie wytrzymał napięcia.

Beata mówi, że i tak miała szczęście w nieszczęściu: po nieudanej próbie samobójczej trafiła do znakomitego specjalisty. Twierdzi, że dzięki niemu żyje. To on szybko postawił diagnozę i doradził jej pójście do prawnika. – Jest pani ofiarą mobbingu – wyjaśnił. – Czyli długotrwałego nękania, tyranizowania i terroru psychicznego, stosowanego przez jedną lub kilka osób przeciwko zwykle jednej osobie.

Mecenas, na którego Beata wzięła tak zwany szybki kredyt, doradził jej wymówienie umowy o pracę w trybie natychmiastowym. Jako powód podał brak poszanowania dla godności i dóbr osobistych ze strony pracodawcy. – Na szczęście obyło się bez procesu, którego tak strasznie się obawiałam – wyznaje Beata. Jej prawnik załatwił z pracodawcą ugodę, w wyniku której Beata otrzymała 25 tys. zł. Bankowi, który zatrudniał szefa, mobbera, udało się zachować twarz i dobre imię, bo sprawa nie trafiła na pierwsze strony gazet. Beata nadal dwa razy w tygodniu chodzi na terapię, ale powolutku zaczyna szukać nowej pracy. Na razie bezskutecznie.

Paragraf na idiotów

– Moja szefowa przynajmniej kilka razy w miesiącu krzyczy do nas: jesteście idiotami, matołami! Jak można nie wymyślić choćby podstawowej strategii! – opowiada Marta, pracownica agencji PR. – Wszyscy przyzwyczailiśmy się do tego, co nie znaczy, że zaakceptowaliśmy. Ostatnio kumpel się zbuntował i wrzasnął do

niej, że nas mobbinguje i że na to jest paragraf. Jesteśmy zdumieni, bo od dwóch tygodni z jej strony cisza!

– Jeśli szef często wyzywa nas od idiotów, krytykując w ten sposób naszą pracę, na dodatek bez merytorycznego uzasadnienia, to takie zachowania można uznać za przejaw mobbingu – przyznaje, specjalizująca się w prawie pracy, mecenas **Katarzyna Lauritsen**. – Mobbing to trudna definicja, niestety w polskim prawie niefortunnie skonstruowana. Dlaczego niefortunnie? Bo "uporczywe, długotrwałe nękanie" daje bardzo szeroką interpretację, poza tym to hasło jest zbyt pojemne i zbyt ogólne. Mobbing znalazł się w polskim prawie dopiero w 2003 roku – orzeczeń sądowych wciąż jest niewiele, ale statystyki rosną. To oznacza, że pracownicy są coraz odważniejsi i bardziej świadomi swoich praw.

W pracy u Pauliny (luksusowy butik w centrum handlowym) szefowa ciągle komentuje strój i **wygląd** pracownic. "Nie powinna pani nosić tak krótkiej spódnicy, bo ma pani krzywe nogi i nie znajdzie pani męża!" - słyszy Paulina. "Pani sukienka z falbaną jest fatalna, to było modne dwie dekady temu!" - to do jej przyjaciółki Aleksandry. – To nie jest mobbing, ale takie słowa mogą naruszać godność pracownika – mówi mec. Lauritsen. – Jeśli w danej firmie obowiązuje dress code, do którego pracownicy się nie stosują, należy zwrócić im dyskretnie uwagę co do przepisów w dziedzinie strojów, ale nigdy w niegrzeczny, obcesowy sposób.

Powiedzmy to raz na zawsze: przełożony nie ma prawa wyśmiewać wyglądu podwładnych ("brzydka falbana, niemodna marynarka, zenująca apaszka"). Albo żądać zbyt szczegółowo, jak mają się ubierać. Jakiś czas temu słynna była historia szefa jednej z budżetowych placówek, który rozkazał pracownikom nosić ubrania pod kolor... ścian. To już są działania mobbingowe.

Szykany, groźby i wyzwiska

Ostatnio coraz więcej osób po pełnym emocji i stresów dniu pracy opowiada, że u nich w firmie panuje okropny mobbing. Czasami – mówiąc kolokwialnie – przesadzają, czyli nadużywają tego wciąż egzotycznego jeszcze u nas słowa. – Wrogie zachowanie w biurze nie zawsze oznacza, że jesteśmy mobbingowani – komentuje Katarzyna Lauritsen. – Często jednak opiera się o naruszenie dóbr osobistych, jak choćby w przypadku uwagi o krzywych nogach czy niemożności znalezienia męża.

Jeszcze gorzej działo się u Marka w firmie. W marcu żona Marka straciła ciążę, a on zdecydował się opowiedzieć o tym swojemu szefowi (choć wcale nie musiał, bo pracownik ma prawo do prywatności). Następnie poprosił go o dyskrecję i wziął

dwa tygodnie zwolnienia, aby móc towarzyszyć żonie w tych traumatycznych chwilach. Kiedy wrócił, cały dział huczał. – Stary, to się zdarza – na wejściu klepnął go kolega, którego przyjęto miesiąc wcześniej. Koleżanki wydrukowały mu artykuły o płodności i terapii i położyły na biurku – oczywiście w dobrej wierze, ale Marek był zszokowany i przerażony tym, że szef nie zachował dyskrecji. O jego tragedii rozmawiali wszyscy w firmie.

– W przypadku naruszenia dóbr **osobistych** pracownik może otrzymać zadośćuczynienie, odszkodowanie albo jedno i drugie – mówi mec. Lauritsen. Nie tylko naruszenie dóbr osobistych, ale i wyjątkowo silny mobbing przywiodły pewnego 30-letniego maklera do znanego warszawskiego psychologa.

Pacjent miał częściowo sparaliżowaną twarz. To efekt stresu, szykanowania i grózb.

Pacjent miał częściowo sparaliżowaną twarz i sam przyznał, że to efekt stresu, ustawicznego szykanowania, grózb i wyzwisk ze strony dyrektora. Psycholog był przerażony, natychmiast wysłał chłopaka na długie zwolnienie i specjalistyczne badania. – Mobbing, o czym w **zasadzie** się u nas nie mówi, niszczy nie tylko jednostkę, ale i całe społeczeństwo – twierdzi Katarzyna Lauritsen. – W wyniku mobbingu i długotrwałego stresu pracownicy zapadają na poważne, przewlekłe choroby, jak wylew, depresja, nerwica, bezpłodność; leczenie często trwa już do końca życia, na co wydawane są publiczne pieniądze w ogromnej ilości!

Basta!

Alicja i Grażyna, które założyły sprawę o mobbing swojej wrocławskiej **firmie**, wspominają jeden z najczęstszych elementów dręczenia (poza ustawicznym umniejszaniem ich wartości jako jedynych pracownic dojeżdżających z malutkiej wsi). – Zrób mi ten raport na jutro, bo jesteśmy w dupie! – grzmiał szef. – Każdy wiedział, że opracowanie tego akurat zestawienia zajmuje minimum pięć dni, ale wszyscy bali się zaprotestować- opowiada Grażyna. – Ja na początku też, więc ślęczałam całą dobę, pijąc Red Bulle i kawy, raz wzięłam nawet kokainę. Mimo wszystko nie byłam w stanie skończyć raportu na wyznaczony termin. Zaczęły się kłopoty z ciśnieniem, napady panicznego lęku, że mnie wyrzuci, bo przecież jestem beznadziejna i nie umiem pomóc firmie w kłopotcie. On cały czas tak o tym opowiadał. Najczęściej mnie i Alicji, dlatego wreszcie zwarłyśmy szyki. Ala ma zdiagnozowane nadciśnienie, prosto sprzed biurka wyładowała w szpitalu. Ja rozwiodłam się z mężem, bo przez cztery lata nie wróciłam do **domu** ani razu

przed dwudziestą... A kiedy już byłam w domu, to nie rozstawałam się z laptopem. Wreszcie obie powiedziałyśmy: basta!

– Świetnym dowodem na to, co robi mobber, mogą być maile – twierdzi mec. Lauritsen. – Piszmy wszystko, czego żąda od nas mobber, podkreślając, że nas to niepokoi, że nie damy rady zrobić w 20 godzin czegoś, co zajmuje tydzień, że to przyniesie tylko straty **firmie**, że szanujemy swój potencjał. Jako pracownicy jesteśmy pełnoprawnymi partnerami, którzy mają prawo do oceny sytuacji. A szef mobber atakuje osoby, które mają coś do powiedzenia, rzadko szare myszki. Warunek: musi mieć choćby pozorne przyzwolenie na atak. Jeśli widzi, że ofiara jest bezbronna, to pozwala sobie na więcej i więcej.

Mecenas zaobserwowała na przykładzie wielu spraw, że mobbing pojawia się głównie w tych firmach, w których panuje chaos organizacyjny. Ofiara powinna zatem opisać w mailu zachowanie, które ją dotknęło, a wreszcie żądać wyjaśnienia, np. dlaczego szef wyzywa ją od baranów zamiast podać merytoryczne argumenty, dla których raport winien być poprawiony.

Co ma zrobić osoba, która jest mobbingowana, a maile/listy nie działają na szefa?

Mecenas Katarzyna Lauritsen radzi:

1. Porozmawiaj z fachowcem z dziedziny prawa pracy, który pomoże określić, czy to jest mobbing, czy naruszenie godności osobistej, czy może np. molestowanie seksualne. Jakie są szanse ugody. Wielu firmom zależy na ugodzie, aby nie mieć czarnego PR-u.
2. Nie przestawaj pisać maili, w których wyrażasz zaniepokojenie i oburzenie tym, jak jesteś traktowana, opisywana, nazywana, obrażana. Zbieraj dowody.
3. Rozmawiaj o tym, co się dzieje, z ludźmi: bliskimi, pracownikami. Szukaj wsparcia innych, zwłaszcza ludzi z autorytetem.
4. Idź po radę do Państwowej Inspekcji Pracy lub (jeśli pracujesz w korporacji), napisz skargę do spółki-matki i zgłoś sprawę komisji anytmobbingowej. Takie komisje powstają w firmach coraz częściej, dyrektorzy boją się utraty intratnych stanowisk, więc zwykle szybko zostają przywołani do porządku.
5. Najważniejsze: przestań się wreszcie bać!