

УПРАВЛІННЯ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ НАСЕЛЕННЯ ПОДІЛЬСЬКОЇ РАЙОННОЇ ДЕРЖАВНОЇ АДМІНІСТРАЦІЇ

ІНФОРМУЄ:

МОБІНГ. ПСИХОЛОГІЧНЕ НАСИЛЬСТВО НА РОБОЧОМУ МІСЦІ

Від насильства не застрахований ніхто, і вчинятися воно може будь-де, зокрема й на робочому місці.

✗МОБІНГ - це систематичні (повторювані) тривалі умисні дії або бездіяльність роботодавця, окремих працівників або групи працівників трудового колективу, які спрямовані на приниження честі та гідності працівника, його ділової репутації, у тому числі з метою набуття, зміни або припинення ним трудових прав та обов'язків, що проявляються у формі психологічного та/або економічного тиску, зокрема із застосуванням засобів електронних комунікацій, створення стосовно працівника напруженої, ворожої, образливої атмосфери, у тому числі такої, що змушує його недооцінювати свою професійну придатність.

🔍 Виділяють два види мобінгу: ➡️ вертикальний – «босинг», коли психологічний тиск виходить від керівника, і ➡️ горизонтальний – коли цькування організують колеги.

ОЗНАКИ МОБІНГУ 📌

✅ створення стосовно працівника напруженої, ворожої, образливої атмосфери (погрози, висміювання, наклепи, зневажливі зауваження, поведінка загрозливого, залякуючого, принизливого характеру та інші способи виведення працівника з психологічної рівноваги);

✅ безпідставне негативне виокремлення працівника з колективу або його ізоляція (незапрошення на зустрічі й наради, перешкоджання виконанню трудової функції, недопущення на робоче місце, перенесення робочого місця в непристосовані для цього виду роботи місця);

✅ нерівність можливостей для навчання та кар'єрного росту;

✅ нерівна оплата за працю рівної цінності, яка виконується працівниками однакової кваліфікації;

✅ безпідставне позбавлення працівника частини виплат (премій, бонусів та інших заохочень);

✅ необґрунтований нерівномірний розподіл роботодавцем навантаження і завдань між працівниками з однаковою кваліфікацією та продуктивністю праці, які виконують рівноцінну роботу.

ЩО НЕ ВВАЖАЄТЬСЯ МОБІНГОМ ?

Варто розуміти, що мобінгом не є вимоги роботодавця щодо:

- ◆ належного виконання працівником трудових обов'язків;
- ◆ зміна робочого місця, посади працівника або розміру оплати праці в порядку,

встановленому законодавством, колективним або трудовим договором.

У РАЗІ ВЧИНЕННЯ МОБІНГУ ПОСТРАЖДАЛА ОСОБА МАЄ ПРАВО !

1 звернутись з скаргою до управління Державної служби з питань праці, яке реалізує державну політику у сфері нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю;

2 звернутись з позовною заявою до суду щодо визнання фактів цькування та їх усунення (без подальшого припинення працівником трудової діяльності на період розгляду провадження у справі);

3 отримати відшкодування шкоди, заподіяної внаслідок мобінгу у розмірі витрат, які понесла особа під час лікування, факт якої підтверджено судовим рішенням, що набрало законної сили;

4 у визначений ним строк розірвати трудовий договір за власним бажанням, якщо роботодавець не виконує законодавство про працю, умови колективного чи трудового договору, чинив мобінг (цькування) стосовно працівника або не вживав заходів щодо його припинення, що підтверджено судовим рішенням, що набрало законної сили;

5 на відшкодування роботодавцем моральної шкоди у разі, якщо порушено законні права працівника, у тому числі внаслідок дискримінації, мобінгу (цькування), факт якого підтверджено судовим рішенням, що набрало законної сили, призвели до моральних страждань, втрати нормальних життєвих зв'язків і вимагають від нього додаткових зусиль для організації свого життя.

