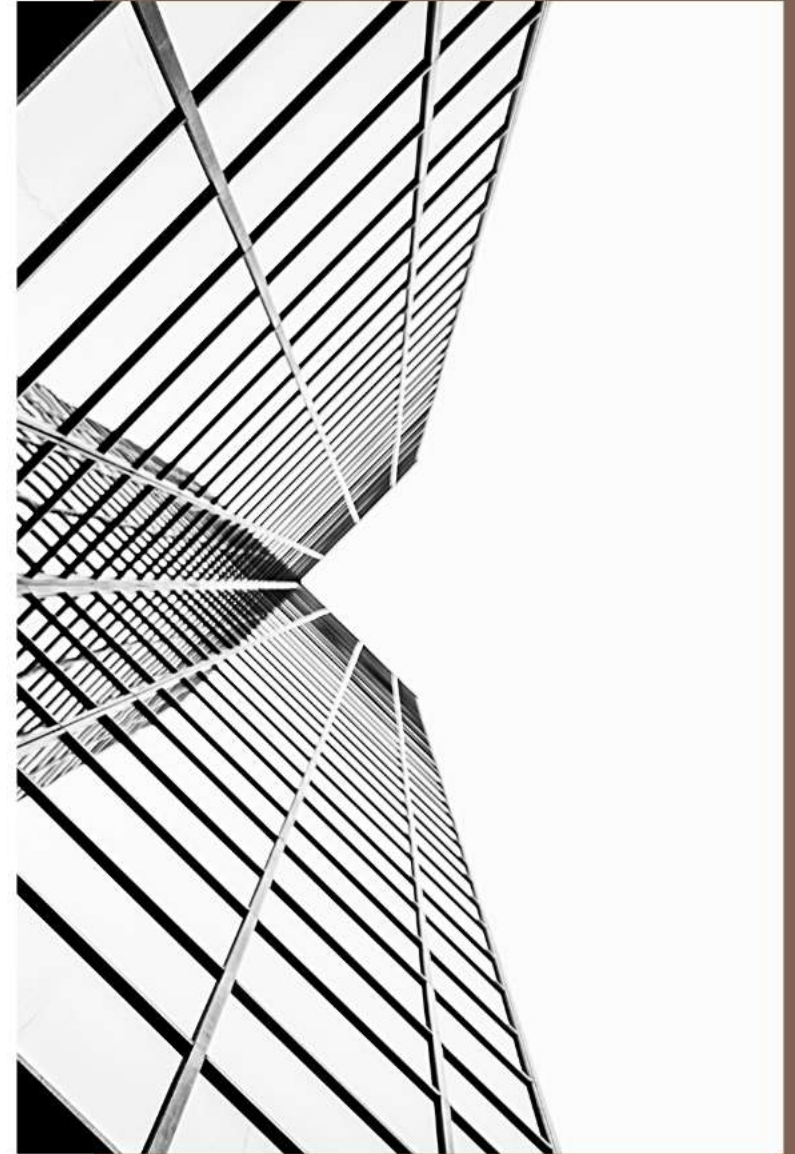




ziemski
DORADZTWO

MOBBING I DYSKRYMINACJA w miejscu pracy



Spotkanie poprowadzi:



Anna Przygocka

radca prawny

**Dr Krystian Ziemski &
Partners**

**Kancelaria Prawna
Spółka komandytowa**

Czym jest mobbing?

Kim jest mobber?

Kto może być mobberem?

Kto może być ofiarą
mobbingu?



Czym jest mobbing?

- działania lub zachowania dotyczące pracownika lub
- działania lub zachowania skierowane przeciwko pracownikowi
- polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu pracownika
- wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej
- powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników.

Zachowania nie będące mobbingiem

Zachowania, które mobbingiem nie są (a są z nim mylone) np.:

- **jednorazowy akt poniżenia, ośmieszenia, zlekceważenia pracownika**– niezależnie od tego, jak niewłaściwe jest traktowanie pracowników/współpracowników;
- **uzasadniona krytyka**– zwracanie uwagi pracownikowi, wskazywanie błędów, sugerowanie poprawy w sytuacjach niewywiązywania się z obowiązków, bądź wywiązywania się w sposób nierzetelny oraz dający efekty niskiej jakości, to zachowania jak najbardziej słuszne i leżące w kompetencjach kadry kierowniczej;
- **konflikt** – sytuacje, w której ludzie się nie lubią, wzajemnie się konfliktują (konflikt od mobbingu różni się tym, że w sytuacji konfliktowej obie strony teoretycznie dążą do jej rozwiązania, w mobbingu nie ma o tym mowy.);
- **warunki pracy niespełniające wymogów bhp** – złe warunki pracy można by uznać za mobbing jedynie wówczas, gdy są one wymierzone wobec jednej osoby, która doświadcza również szykan w innej postaci;
- **poczucie dyskomfortu w pracy**– niezadowolenie z przydzielanych obowiązków, niechęć do realizacji wyznaczonych zadań, znudzenie pracą, niespełnianie się w pracy, brak poczucia satysfakcji

Mobber / ofiara mobbingu

Mobber:

- osoba dopuszczająca się mobbingu wobec pracownika
- mobberem może być pracodawca lub inni pracownicy, w tym przełożeni pracownika

Ofiara Moobingu;

- może nią być każdy pracownik

Obowiązek przeciwdziałania mobbingowi

Przykładowe działania pracodawcy wypełniającego zobowiązanie przeciwdziałania mobbingowi:

- zapewnienie pracownikom szkoleń i warsztatów z zakresu mobbingu (informowanie o istocie mobbingu, jego konsekwencjach)
- ustalenie procedur wewnętrznych obowiązujących u pracodawcy umożliwiających ustalenie mobbingu oraz wyciągnięcie z tego konsekwencji
- badanie nastrojów społecznych w miejscu pracy (diagnoza sytuacji w zakładzie pracy)
- rozwijanie kompetencji i procedur rozwiązywania konfliktów wewnętrznych
- działania informacyjne i doradcze
- odpowiednia struktura organizacyjna oraz styl zarządzania pracownikami

Mobbing a naruszenie dóbr osobistych pracownika

- każdy przypadek mobbingu stanowi naruszenie dóbr osobistych pracownika
- nie każde naruszenie dóbr osobistych wypełnia znamiona mobbingu
- możliwy zbieg roszczeń z tytułu naruszenia dóbr osobistych oraz mobbingu

Roszczenia pracownika w związku z mobbingiem

Roszczenia wskazane w art. 24 k.c.

Roszczenia pracownika wynikające z art. 94³. k.p.:

- zadośćuczynienie pieniężne za doznaną krzywdę:
 - ✓ istnienie mobbingu
 - ✓ skutkiem mobbingu jest rozstrój zdrowia (rozstrój zdrowia musi być wywołany mobbingiem, a nie innymi czynnikami w środowisku pracy)
 - ✓ w wysokości „odpowiedniej” sumy
- odszkodowanie:
 - ✓ istnienie mobbingu lub
 - ✓ rozwiązanie umowy o pracę przez pracownika wskutek mobbingu
 - ✓ w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę

Zwolnienie pracodawcy z odpowiedzialności

- odpowiedzialność pracodawcy wiąże się z **obowiązkiem przeciwdziałania mobbingowi**
- istotne są rzeczywiste działania podejmowane przez pracodawcę zmierzające do przeciwdziałania zjawisku mobbingu
- jeśli pracodawca wykaże, że podjął konkretne działania z zakresu prewencji antymobbingowej oraz działania te mogły być potencjalnie skuteczne, możliwe będzie uwolnienie go od odpowiedzialności

Zakaz dyskryminacji:

- bezpośredniej lub
- pośrednia

w szczególności ze względu na:

- płeć
- wiek
- niepełnosprawność
- rasę,
- religię
- narodowość
- przekonania polityczne
- przynależność związkową
- pochodzenie etniczne
- wyznanie
- orientację seksualną
- zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony
- zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy



**Zakaz
dyskryminacji
- zasada
prawa pracy**

Pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie:

- nawiązania i rozwiązywania stosunku pracy
- warunków zatrudnienia
- awansowania
- dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych

w szczególności ze względu na określone kryteria (slajd poprzedni)



**Zakaz
dyskryminacji**

Dyskryminacja bezpośrednia

Istnieje wtedy, gdy:

- pracownik
- z jednej lub z kilku przyczyn
- był, jest lub mógłby być traktowany
- w **porównywalnej sytuacji mniej korzystnie** niż inni pracownicy

Dyskryminacja pośrednia

Istnieje wtedy, gdy:

- na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania
 - występują lub mogłyby wystąpić
 - niekorzystne dysproporcje albo szczególnie niekorzystna sytuacja w zakresie:
 - ✓ nawiązania i rozwiązania stosunku pracy,
 - ✓ warunków zatrudnienia,
 - ✓ awansowania
 - ✓ dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych
- wobec wszystkich lub znacznej liczby pracowników należących do grupy wyróżnionej ze względu na jedną lub kilka przyczyn
(chyba że postanowienie, kryterium lub działanie jest obiektywnie uzasadnione ze względu na zgodny z prawem cel, który ma być osiągnięty, a środki służące osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne)

Dyskryminacja a molestowanie

Dyskryminacją jest także molestowanie i molestowanie seksualne.

- **molestowanie** - niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika i stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery
- **molestowanie seksualne** – dyskryminacja ze względu na płeć; niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci pracownika, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika, w szczególności stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery; na zachowanie to mogą się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy

Reakcja na molestowanie

- zgoda na molestowanie (= podporządkowanie się molestowaniu czy molestowaniu seksualnemu) **nie wyłącza bezprawności czynu**
- molestowanie lub molestowanie seksualne zawsze należy uznać za **niepożądane** (niezależnie od tego, czy ofiara molestowania podporządkowała się temu, czy podjęła działania zmierzające do zaprzestania molestowania)

Zakaz dyskryminacji a praca

Pracownik wykonujący pracę zdalną **nie może być traktowany mniej korzystnie** w zakresie:

- nawiązania i rozwiązania stosunku pracy
- warunków zatrudnienia
- awansowania
- dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji

(z uwzględnieniem odrębności związanych z warunkami wykonywania pracy zdalnej)

Pracownik nie może być w jakikolwiek sposób dyskryminowany z powodu **wykonywania pracy zdalnej**, jak również z powodu **odmowy wykonywania** takiej pracy.

Obowiązek przeciwdziałania dyskryminacji

- art. 32 Konstytucji RP - zakaz dyskryminacji
- nakaz niedyskryminacji w zatrudnieniu – art. 11³ i art. 18^{3a} - 18^{3e} kodeksu pracy
- powinność pracodawcy podejmowania działań przeciwdziałających dyskryminacji – art. 94 pkt 2b kodeksu pracy

Obowiązek przeciwdziałania dyskryminacji

Przykładowe działania pracodawcy realizującego obowiązek przeciwdziałania dyskryminacji:

- polityka kadrowo-płacowa uwzględniająca zasadę równości (m. in. przejrzyste zasady wynagradzania pracowników)
- szkolenia dla kadry kierowniczej w celu eliminacji ryzyka dyskryminacji osób im podległych
- szkolenia dla pracowników
- procedury antydyskryminacyjne
- powołanie pełnomocnika do spraw przeciwdziałania dyskryminacji

Prawo do odszkodowania

- przysługuje „osobie”, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu
- przysługuje w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę
- przesłanką obowiązku odszkodowawczego jest naruszenie zasady niedyskryminacji
- roszczenie kieruje się przeciwko pracodawcy
- prawo do odszkodowania jest niezależne od innych roszczeń pracownika wynikających z dyskryminującego go zachowania pracodawcy

Pytania sprawdzające

- Czy krytykowanie pracownika może być uznane za mobbing?
- Ile musi trwać konkretne zachowanie, aby można było je zakwalifikować jako mobbing? (Czy jednorazowe zachowanie pracodawcy może stanowić mobbing?)
- Czy wszczęcie postępowania wyjaśniającego zgodnie z wewnętrzną procedurą antymobbingową oznacza, że pracodawca przeciwdziała mobbingowi?

Pytania problematyczne

- Czy pracodawca powinien reagować na anonimowe zgłoszenie o mobbing (wymienionego w anonimie z imienia i nazwiska)?
- Czy pracodawca może nakładać na pracownika karę w przypadku, gdy komisja antymobbingowa orzeknie, że zgłaszane przez pracownika zachowanie nie było mobbingiem?
- Czy prezes zarządu spółki z o.o. może być przewodniczącym komisji antymobbingowej?
- Czy skarga złożona przez pracownika do pracodawcy dotycząca stosowania wobec niego mobbingu przez bezpośredniego przełożonego (mobbera) może być udostępniona mobberowi ?
- Co zrobić w sytuacji, gdy pracownik odmawia podpisania oświadczenia o zapoznaniu się z Procedurą Antymobbingową i zobowiązaniu do jej przestrzegania (w tym m. in. do zawiadomienia o przypadku stosowania mobbingu)?

**Dziękuję
za uwagę**

ADRES POCZTOWY

ul. Strusia 10, 60-711 Poznań

ADRES EMAIL

anna.przygocka@ziemski.com.pl

TELEFON

(61) 866 26 28