

Przeciwdziałanie mobbingowi i dyskryminacji w miejscu pracy

Warszawa, 19 maja 2021 r.

Dr Joanna Ostojka-Kołodziej, adwokat
Head of Employment Practice kancelarii JDP

jdp-law.pl

Agenda

- 01.** Dlaczego mobbing i dyskryminacja?
- 02.** Mobbing – definicja ustawowa, przesłanki, wykrywanie
- 03.** Zachowania uznawane za mobbing oraz zachowania niebędące mobbingiem
- 04.** Roszczenia pracownika z tytułu mobbingu
- 05.** Dyskryminacja – definicja ustawowa, przyczyny
- 06.** Dyskryminacja – molestowanie i molestowanie seksualne
- 07.** Roszczenia pracownika z tytułu naruszenia zakazu dyskryminacji
- 08.** Obowiązek pracodawcy przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji
- 09.** Efektywne mechanizmy przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji

Dlaczego mobbing i dyskryminacja?

Zwiększona liczba skarg pracowników na mobbing i dyskryminację

Wprowadzenie ochrony prawnej sygnalistów (*whistleblowers*) – obowiązek implementowania dyrektywy do dnia 17 grudnia 2021 r.

Projektowana zmiana definicji mobbingu – uwzględnienie w definicji mobbingu różnicowania wysokości wynagrodzenia ze względu na płeć pracownika

Zmiana kodeksu pracy z dnia 7 września 2019 r. (data wejścia w życie) – do żądania odszkodowania nie jest konieczne uprzednie rozwiązanie umowy o pracę



Mobbing



Mobbing – definicja ustawowa

Art. 94³ § 2 kodeksu pracy

„**Mobbing** oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu 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.”

Do stwierdzenia
mobbingu
wymagane jest
**łączne spełnienie
wszystkich
przesłanek**

(wyrok SN z dnia 11
lutego 2014 r., I PK
165/13)

Ciężar dowodu
w tym zakresie
spoczywa na
pracowniku

(wyrok SN z dnia 5
grudnia 2006 r., II
PK 112/06).



Mobbing - wykrywanie

Sprawcą mobbingu może być zarówno pracodawca, osoby zarządzające w jego imieniu zakładem pracy, przełożeni pracownika, jak również inni pracownicy (niezależnie od miejsca w hierarchii stanowisk)

Podstawową cechą mobbingu jest ciągłość, długotrwałość i uporczywość negatywnego oddziaływania mobbera na pracownika, co wyłącza zachowania jednorazowe i incydentalne

W zakresie oceny wystąpienia przesłanek mobbingu należy stosować tzw. wzorzec ofiary rozsądnej

Mobbing stanowią zachowania patologiczne, nieetyczne i wrogie, kierowane w sposób systematyczny i względnie ciągły przeciwko osobie, która w ich efekcie staje się bezradna i bezbronna



Zachowania uznawane za mobbing (na podstawie orzecznictwa)

- Ciągłe przerywanie wypowiedzi, reagowanie krzykiem, ciągłe krytykowanie i upominanie, upokarzanie, stosowanie pogroźek, unikanie rozmów, niedopuszczanie do głosu, ośmieszanie, ograniczenie możliwości wyrażania własnego zdania, nieformalne wprowadzenie zakazu rozmów z nękanym pracownikiem, powierzanie prac poniżej kwalifikacji i uwłaczających, odsunięcie od odpowiedzialnych i złożonych zadań (wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 28 lutego 2014 r., III APa 2/14);
- Rozpowszechnianie plotek na temat pracownika, izolowanie go, blokowanie niezbędnych informacji związanych z wykonywaną pracą, przydzielanie zbyt łatwych lub zbyt trudnych zadań, ciągłe krytykowanie rezultatów pracy, czynienie bezosobowych aluzji, publiczne poniżanie, obrażanie, kierowanie ustnych pogroźek i gróźb pod adresem pracownika (wyrok Sądu Apelacyjnego we Wrocławiu z dnia 27 września 2012 r., III APa 28/12);
- Wrogie i nieetyczne zachowanie, które jest kierowane w sposób systematyczny przez jedną lub więcej osób, głównie przeciwko jednej osobie, która na skutek tego zachowania staje się bezradna i bezbronna (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 lutego 2014 r., I PK 165/13).

Zachowania niebędące mobbingiem (na podstawie orzecznictwa)

- Krytyczna ocena pracy pracownika, jeżeli przełożony ma na celu zapewnienie realizacji planu czy prawidłowej organizacji pracy (wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 4 lipca 2013 r., III APa 12/13);
- niesprawiedliwa krytyka, jeśli jest incydentalna (wyrok Sądu Apelacyjnego we Wrocławiu z dnia 8 marca 2012 r., III APa 33/11);
- Konflikt w miejscu pracy, w którym występują dwie aktywne strony, które prezentują sprzeczne poglądy i zachowania a żadnej ze stron konfliktu nie można przypisać cech bezbronnej ofiary (wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z dnia 19 lipca 2012 r., III APa 11/12);
- Nieprawidłowe relacje interpersonalne, polegające na prezentowaniu postawy obojętności czy niedostrzegania obecności pracownika w miejscu pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 marca 2011 r., II PK 226/10).



Roszczenia pracownika z tytułu mobbingu

Pracownik dotknięty mobbingiem może domagać się:



Dyskryminacja



Dyskryminacja – definicja ustawowa

- **Dyskryminacja bezpośrednia:** „gdy pracownik z jednej lub z kilku przyczyn dyskryminacyjnych, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy.”
- **Dyskryminacja pośrednia:** „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 oraz 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 dyskryminacyjnych, 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 – przyczyny

Płeć	Wiek	Niepełnosprawność	Rasa	Religia
Narodowość	Przekonania polityczne	Przynależność związkowa	Pochodzenie etniczne	Wyznanie
	Orientacja seksualna	Zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony	Zatrudnienie w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy	

! Pracownik nie musi posiadać cechy, ze względu na którą jest dyskryminowany

Molestowanie (szykany)

- każde niepożądane zachowanie, związane z objętymi ochroną przesłankami dyskryminacji, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika i stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery;
- może być jednokrotne i nie musi być celowe (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 listopada 2018 r., II PK 210/17).

Molestowanie seksualne

- każde 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 to zachowanie mogą się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy, w tym przekroczenie granicy żartu (wyrok Sądu Apelacyjnego we Wrocławiu z dnia 10 lipca 2013 r., II Ca 493/13).



Roszczenia pracownika z tytułu naruszenia zakazu dyskryminacji

- pracownik, wobec którego pracodawca naruszył zakaz dyskryminacji może domagać się **odszkodowania** (jego celem jest zrekompensowanie także szkody niemajątkowej);
- **! odwrócony rozkład ciężaru dowodu** – pracownik jedynie uprawdopodobnia, że doszło do dyskryminacji, zaś to pracodawca jest zobowiązany udowodnić, iż nie naruszył zakazu dyskryminacji.

Obowiązek pracodawcy przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji

- obowiązek pracodawcy przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji podniesiony do rangi ustawowej (art. 94³ § 1 oraz art. 94 pkt 2b kodeksu pracy) – **zobowiązanie starannego działania** a nie rezultatu;
- zwolnienie od odpowiedzialności możliwe, gdy pracodawca wykaże, że podjął realne działania mające na celu przeciwdziałanie mobbingowi a działania te można (potencjalnie) uznać za w pełni skuteczne.



Efektywne mechanizmy przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji

- promowanie pożądanych postaw i zachowań w relacjach międzyludzkich w aktach wewnętrzzakładowych (np. polityka antydyskryminacyjna i antymobbingowa)
- upowszechnianie wiedzy na temat zjawiska mobbingu i dyskryminacji oraz konsekwencji ich wystąpienia (np. w ramach regularnych szkoleń)
- przeprowadzanie okresowych anonimowych ankiet dotyczących niepokojących zjawisk w organizacji
- umożliwienie dyskretnego złożenia skargi przez pracownika
- przeprowadzanie oceny skuteczności wprowadzonych rozwiązań i podejmowanie działań usprawniających



Dr Joanna Ostojka-Kołodziej

Adwokat

Head of Employment Practice

joanna.ostojka@jdp-law.pl

Adwokat w Zespole Transakcyjnym i Doradztwa Kontraktowego, kieruje Zespołem Prawa Pracy. Wspiera pracodawców w zakresie indywidualnego i zbiorowego prawa pracy, doradza zarówno w bieżących sprawach pracowniczych, jak i w sytuacjach kryzysowych, opracowuje efektywne systemy wynagradzania i motywowania pracowników, uczestniczy w złożonych procedurach restrukturyzacji zatrudnienia i zwolnień pracowniczych, a także doradza w związku z przejściem całości lub części zakładu pracy. Reprezentuje również pracodawców w postępowaniach przed sądami pracy, jeśli polubowne rozwiązanie sporu okazuje się niemożliwe. Jest autorką licznych publikacji naukowych z zakresu prawa cywilnego i popularnonaukowych z zakresu prawa pracy.



Nota prawna

Wszelkie informacje zawarte w niniejszej prezentacji są dostępne nieodpłatnie. Publikacja nie ma charakteru reklamowego i służy wyłącznie celom informacyjnym. Żadnej z informacji zawartych w niniejszym materiale nie należy traktować jako porady prawnej ani oferty handlowej, w tym w rozumieniu art. 66 § 1 Kodeksu cywilnego.

JDP DRAPAŁA & PARTNERS Sp. j. niniejszym wyłącza swoją odpowiedzialność tytułem jakichkolwiek roszczeń, strat, żądań lub szkód wynikających lub związanych z korzystaniem z informacji, treści lub materiałów zawartych w prezentacji.

O kancelarii

Jesteśmy ekspercką, niezależną kancelarią prawną zorientowaną na osiągnięcie celów biznesowych naszych klientów.

Łączymy dogłębną wiedzę z praktycznym doświadczeniem i zaangażowaniem, świadcząc usługi prawne najlepszej jakości. Specjalizujemy się w zastępstwie procesowym i doradztwie prawnym dla wybranych branż. Wiele wygranych przez nas spraw zakończyło się precedensowymi orzeczeniami mającymi realny wpływ na gospodarkę.

Oferujemy doradztwo prawne najwyższej jakości dedykowane wybranym branżom. Pracujemy w szczególności dla firm z sektorów: finansowego, nowoczesnych technologii, produkcji, infrastruktury, transportu, usług profesjonalnych.

Nagrody i wyróżnienia



Przemysław Drapala



Wojciech Merkwa



Przemysław Drapala



Przemysław Drapala



PRZEMYSŁAW DRAPALA

Klienci doceniają naszą wiedzę, doświadczenie i zaangażowanie w rozwój ich biznesu. Od lat ich uznanie znajduje wyraz w naszych wysokich pozycjach w międzynarodowych rankingach, jak *Chambers and Partners, The Legal 500*.

Regularnie zdobywamy wyróżnienia w takich kategoriach jak: *Commercial, Corporate & M&A; Real Estate; Construction; Dispute Resolution; Arbitration; Public Procurement*.

Dziękuję za Państwa czas.