

Dyskryminacja i mobbing w miejscu pracy

Prawo antydyskryminacyjne

- **MIĘDZYNARODOWE**
- **EUROPEJSKIE**
- **KRAJOWE**
 - **Konstytucja RP**
 - **Kodeks pracy**
 - **Ustawa z 3 grudnia 2010 o wdrożeniu niektórych przepisów UE w zakresie równego traktowania**
 - **Wyroki sądów**

Rozdział II. Podstawowe zasady prawa pracy

Art. 11¹. Pracodawca jest obowiązany szanować godność i inne dobra osobiste pracownika.

Art. 11². Pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków; dotyczy to w szczególności równego traktowania mężczyzn i kobiet w zatrudnieniu.

Art. 11³. Jakakolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu, bezpośrednia lub pośrednia, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy - jest niedopuszczalna.

Zasada równego traktowania

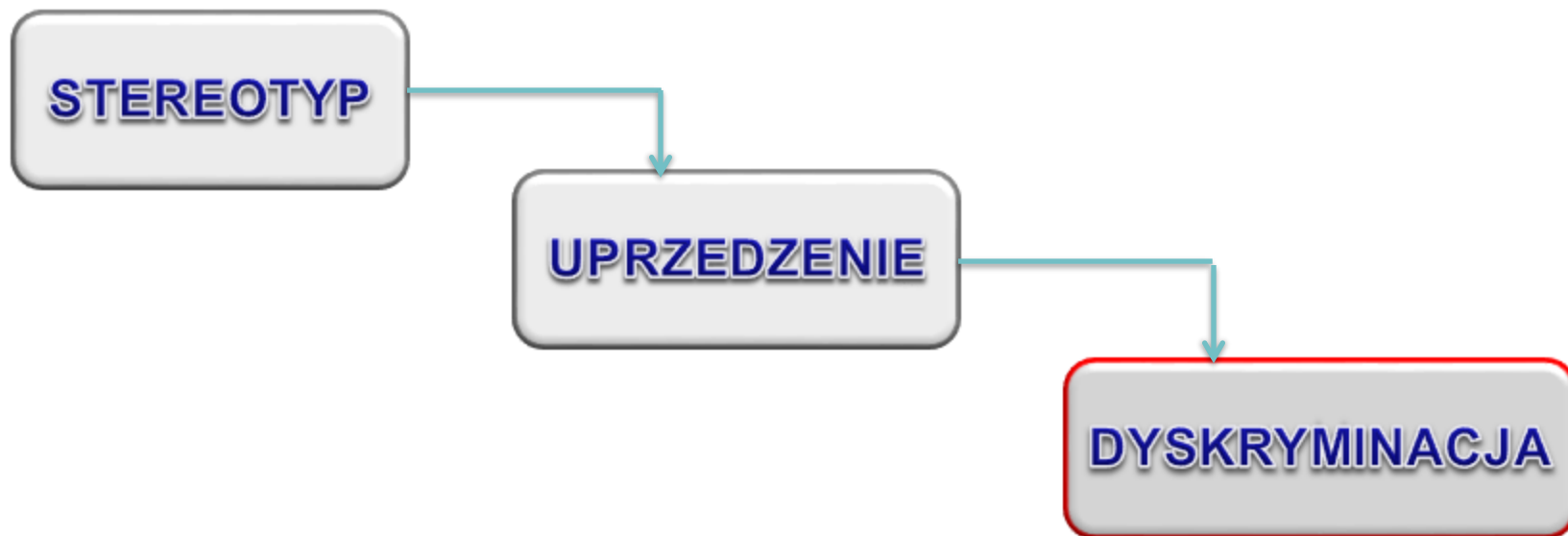
Zakazuje dyskryminacji bezpośredniej i pośredniej. Zasadę równego traktowania pracowników ujęto w art. **11² Kp.** Zgodnie z tym przepisem pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków, dotyczy to w szczególności równego traktowania mężczyzn i kobiet w zatrudnieniu.

Trybunał Konstytucyjny stwierdził, iż sprowadza się ona do wymogu równego traktowania wszystkich charakteryzujących się w równym stopniu daną cechą istotną. Podmioty te winny być traktowane według jednakowej miary, bez zróżnicowań zarówno dyskryminujących, jak i faworyzujących.

ZASADA NIEDYSKRYMINOWANIA

Ujęta jest w art. 11³ Kodeksu pracy i mówi, że jakakolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu, bezpośrednia lub pośrednia, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy - jest niedopuszczalna (art. 11³ kp).

Mechanizm dyskryminacji



STEREOTYP + EMOCJE = UPRZEDZENIE

UPRZEDZENIE + WŁADZA = DYSKRYMINACJA

Warianty dyskryminacji

- + UPRZEDZENIE = + DYSKRYMINACJA**
- UPRZEDZENIE = + DYSKRYMINACJA**
- + UPRZEDZENIE = - DYSKRYMINACJA**
- UPRZEDZENIE = - DYSKRYMINACJA**

Dyskryminacja

to świadome lub nieświadome niesprawiedliwe, nierówne, krzywdzące traktowanie osób ze względu na **jakąś cechę** (np.: na płeć, wiek, orientację seksualną, status materialny, wyznanie, pochodzenie, poglądy lub niepełnosprawność itd.), **polegające na utrudnianiu im równego i sprawiedliwego dostępu do przysługujących im praw, przywilejów i zasobów społecznych.**

Art. 18^{3a} §1.

Pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązywania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nie określony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy.

CECHA CHRONIONA

Do „cech chronionych” zalicza się: *płeć, wiek, pochodzenie rasowe, etniczne, narodowe, społeczne, rasę, kolor skóry, język, religię, przekonania polityczne i inne, pochodzenie narodowe lub społeczne, przynależność do mniejszości narodowej, majątek, urodzenie bądź jakichkolwiek inne, np. orientację seksualną, niepełnosprawność.*

Kodeks pracy art. 18^{3a} §1 do cech chronionych zalicza jeszcze:

Sposób nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunki zatrudnienia i awansowania, dostęp do szkoleń w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, przynależność związkową, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, w pełnym i niepełnym wymiarze czasu pracy.

DYSKRYMINACJA

```
graph TD; A[DYSKRYMINACJA] --> B[BEZPOŚREDNIA]; A --> C[POŚREDNIA]; B --> D[MOLESTOWANIE]; B --> E[NAKŁANIANIE DO DYSKRYMINACJI]; D --> F[MOLESTOWANIE SEKSUALNE]; G[W ZAKRESIE WYNAGRADZANIA ZA JEDNAKOWĄ PRACĘ LUB ZA PRACĘ O JEDNAKOWEJ WARTOŚCI];
```

BEZPOŚREDNIA

POŚREDNIA

MOLESTOWANIE

**MOLESTOWANIE
SEKSUALNE**

**NAKŁANIANIE DO
DYSKRYMINACJI**

**W ZAKRESIE WYNAGRADZANIA ZA JEDNAKOWĄ PRACĘ LUB
ZA PRACĘ O JEDNAKOWEJ WARTOŚCI**

DYSKRYMINACJA BEZPOŚREDNIA

zachodzi wtedy, gdy jakaś osoba jest traktowana w sposób mniej korzystny niż inna osoba będąca w podobnej sytuacji, ze względu np. na płeć, wyznanie, rasę, etc.).

Kodeks pracy 18^{3a} § 3.

Dyskryminowanie bezpośrednie istnieje wtedy, gdy pracownik z jednej lub z kilku przyczyn określonych w § 1 był, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy.

Dyskryminacja bezpośrednia przejawia się w sposób jawny.

PRZYKŁADY

- młoda kobieta ubiega się o pracę, ale nie zostaje przyjęta, gdyż pracodawca obawia się jej zajścia w ciążę;
- 55-letnia kobieta poruszająca się na wózku inwalidzkim zgłasza się na otwarty kurs komputerowy i nie zostaje przyjęta ze względu na swój wiek i niepełnosprawność;
- ogłoszenie typu: „Poszukujemy pań do pracy w kwiaciarni”.

DYSKRYMINACJA POŚREDNIA

ma miejsce wtedy, gdy na skutek pozornie neutralnego postanowienia, wprowadzono warunki krzywdzące jedną grupę ludzi bardziej niż inną.

Kodeks pracy 18^{3a} § 4

Dyskryminowanie pośrednie istnieje wtedy, gdy na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują dysproporcje w zakresie warunków zatrudnienia na niekorzyść wszystkich lub znacznej liczby pracowników należących do grupy wyróżnionej ze względu na jedną lub kilka przyczyn określonych w § 1, jeżeli dysproporcje te nie mogą być uzasadnione innymi obiektywnymi powodami.

Dyskryminacja pośrednia może przyjmować formę niejawną, ukrytą

PRZYKŁADY

- kandydat do pracy na stanowisku księgowego jest zmuszany do napisania testu z języka angielskiego, choć znajomość tego języka nie jest wymagana na danym stanowisku;
- odmowa skierowania na szkolenie osoby w wieku przedemerytalnym, tłumaczona tym, że niedługo odchodzi ona z pracy i nie będzie miała żadnej korzyści ze szkolenia.
- firma przeprowadza rozmowy kwalifikacyjne w pokoju na trzecim piętrze, w budynku bez windy, uniemożliwiając uczestnictwo osób poruszających się na wózkach inwalidzkich.

KIEDY MOŻNA RÓŻNICOWAĆ PRACOWNIKÓW

- niezatrudnienie danej osoby ze względu na płeć, wiek itd., jeśli rodzaj pracy lub warunki jej wykonywania powodują, że dany czynnik jest rzeczywistym i decydującym wymaganiem stawianym pracownikowi;
- zmiana wymiaru czasu pracownika, jeżeli jest to uzasadnione przyczynami nie dotyczącymi zatrudnionej osoby, takimi jak wiek, płeć itd.;
- stosowanie środków różnicujących sytuację prawną pracowników, jeżeli spowodowane jest to ochroną rodzicielstwa lub niepełnosprawnością zatrudnionej osoby;
- stosowanie kryterium stażu pracy przy ustalaniu warunków zatrudniania i zwalniania pracowników, ich wynagradzania, awansowania oraz dostępu do szkoleń w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych - jest to uzasadnienie odmiennego traktowania ze względu na wiek;
- różnicowanie pracowników ze względu na religię lub wyznanie w przypadku działalności prowadzonej w ramach kościołów, innych związków wyznaniowych oraz organizacji, których cel działania jest bezpośrednio powiązany z daną religią lub wyznaniem - pod warunkiem, że religia bądź wyznanie stanowią istotne, uzasadnione i usprawiedliwione wymaganie zawodowe;
- działania podejmowane przez określony czas, których celem jest wyrównanie szans pracowników wyróżnionych pod względem płci, wieku, pochodzenia etnicznego itd. - jest to tzw. dyskryminacja pozytywna, która polega na zmniejszeniu na korzyść wspomnianych pracowników istniejących nierówności w zakresie przyjęcia do pracy, warunków zatrudnienia, awansów i dostępu do szkoleń.

INNE RODZAJE DYSKRYMINACJI

```
graph TD; A[INNE RODZAJE DYSKRYMINACJI] --> B[MOLESTOWANIE]; A --> C[NAKŁANIANIE DO DYSKRYMINACJI]; A --> D[W ZAKRESIE WYNAGRADZANIA ZA JEDNAKOWĄ PRACĘ LUB ZA PRACĘ JEDNAKOWEJ WARTOŚCI]; B --> E[MOLESTOWANIE SEKSUALNE];
```

MOLESTOWANIE

**NAKŁANIANIE DO
DYSKRYMINACJI**

**MOLESTOWANIE
SEKSUALNE**

**W ZAKRESIE WYNAGRADZANIA ZA
JEDNAKOWĄ PRACĘ LUB ZA
PRACĘ JEDNAKOWEJ WARTOŚCI**

MOLESTOWANIE

to szczególny wyraz dyskryminacji bezpośredniej, kiedy ma miejsce niepożądane zachowanie związane z cechą chronioną, jego celem lub skutkiem jest naruszenie godności osoby, stworzenie onieśmielającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub agresywnej atmosfery, a także wszelkie mniej korzystne traktowanie wynikające z odrzucenia lub podporządkowania się takiemu zachowaniu przez osobę, której ono dotyczy.

MOLESTOWANIE SEKSUALNE

to szczególna forma dyskryminacji ze względu na płeć. Każde nieakceptowane zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci pracownika, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności lub poniżenie albo upokorzenie pracownika.

Kryteria:

- *zachowanie jest nieakceptowane przez pracownika,*
- *zachowanie ma charakter seksualny lub odnosi się do płci pracownika,*
- *cel lub skutek zachowania wyraża się w naruszeniu godności, poniżeniu, upokorzeniu pracownika.*

Formy molestowania seksualnego

**Nieprzyjazne warunki pracy
„wrogie środowisko”**

Szantaż seksualny

Nieprzyjazne warunki pracy „wrogie środowisko”

Polega on na niepożądanym, niechcianym przez ofiarę zainteresowaniu seksualnym bezpośrednio skierowanym pod adresem konkretnej osoby, który negatywnie wpływa na obniżenie efektywności pracy. Forma ta czyli "wrogie środowisko" wyraża się dwoma rodzajami zachowań:

a. niepożądanym zainteresowaniem seksualnym obejmującym takie zachowania jak:

- żarty i komentarze o tematyce seksualnej,
- nieodpowiednie dotykane,
- uwagi dotyczące seksu
- okazywanie materiałów o charakterze seksualnym;

b. molestowanie obejmujące przynależność do danej płci, przejawiające się przykładowo przez:

- zniewagi
- wulgaryzmy
- komentarze o zachowaniach charakterystycznych dla danej płci,
- obraźliwe komentarze o ograniczeniach wynikających z przynależności do danej płci.

Sprawcą może być tylko współpracownik ofiary

Seksualny szantaż

Szantaż seksualny polega na domaganiu się seksualnych względów w zamian za zatrudnienie na stanowisko pracy lub w późniejszym czasie utrzymanie stanowiska pracy.

Sprawcą szantażu seksualnego może być jedynie

pracodawca lub przełożony

jako jedyne osoby, które decydują o zatrudnieniu pracowników.

Molestowanie może wystąpić tylko raz ale musi być w nawiązaniu do cechy prawnie chronionej!

Musi być sprzeciw ze strony molestowanego pracownika!

To pracodawca musi udowodnić, że nie dyskryminował lub molestował pracownika!

NAKŁANIANIE DO DYSKRYMINACJI

Nakłanianie do dyskryminacji to polecenie do dyskryminowania osoby ze względu na cechę prawnie chronioną, czyli działanie polegające na zachęcaniu innej osoby do naruszenia zasady równego traktowania.

NIERÓWNE TRAKTOWANIE W ZAKRESIE WYNAGRODZENIA ZA JEDNAKOWĄ PRACĘ LUB ZA PRACĘ O JEDNAKOWEJ WARTOŚCI

Kodeks pracy art. 18^{3c}. § 1.

„Pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości.”

PRACA JEDNAKOWA – to praca o jednakowym zakresie obowiązków i odpowiedzialności.

PRACA O JEDNAKOWEJ WARTOŚCI – to praca, której wykonywanie wymaga jednakowych kwalifikacji zawodowych potwierdzonych dokumentami przewidzianymi w odrębnych przepisach lub praktyką i doświadczeniem zawodowym, a także porównywalnej odpowiedzialności i wysiłku.

INNE FORMY DYSKRYMINACJI

Dyskryminacja wielokrotna (krzyżowa) – do nierównego traktowania dochodzi z wielu przyczyn

Dyskryminacja przez asocjację – cecha chroniona nie występuje u danej osoby bezpośrednio, ale jest ona związana z osobą, która tę cechę posiada

Dyskryminacja przez asumpcję – osoba dyskryminowana nie jest nosicielem cechy chronionej ale jest postrzegana jakby tę cechę miała i z tego względu jest dyskryminowana

Skutki dyskryminacji

- **wykluczenie,**
- **poważne skutki psychiczne**
- **niższe zadowolenie i satysfakcję z życia niż pozostali**
- **utrata umiejętności porozumiewania się ze sobą**
- **brak umiejętności negocjacji i pokojowego współistnienia,**
- **narastanie lęku przed demonizowanym „obcym”,**
- **zmniejszenie wydajność firmy**
- **zła atmosfera w miejscu pracy i dyskryminacja wywołuje określone negatywne skutki psychiczne, przekłada się na częstsze absencje w pracy.**
- **kobiety, mając świadomość występowania dyskryminacji z powodu macierzyństwa, często nie decydują się na posiadanie dzieci lub rodzą tylko jedno dziecko, co prowadzi to do znacznych problemów demograficznych społeczeństwa, a w konsekwencji grozi zaburzeniem stabilności systemu zabezpieczenia emerytalnego z powodu spadku proporcji liczby osób pracujących do niepracujących.**
- **dyskryminacja osób starszych – to zmarnowany potencjał pracowników, którzy mając doświadczenie, mogliby pracować i płacić podatki oraz składki na ubezpieczenia społeczne, oraz zwiększenie obciążeń systemu emerytalnego i rentowego przez młodych emerytów.**

MOBBING

jest to każda forma celowego prześladowania psychicznego lub fizycznego w pracy, podejmowana wobec osoby lub osób pracujących, przez współpracowników, podwładnych lub przełożonych. Charakterystyczną cechą mobbingu w tym jest zamiar wyrządzenia krzywdy drugiej osobie oraz naruszenie jej godności osobistej.

Art. 94³ Kodeksu pracy

§ 2. Mobbing oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub 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.

Analiza definicji mobbingu

Na mobbing w treści art. 94³ Kodeksu pracy składają się takie elementy:

- działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi
- działania te polegają na nękanii lub zastraszaniu
- systematyczne i długotrwałe
- ich celem jest poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników.
- w ich efekcie u pracownika występuje zaniżona ocena przydatności zawodowej, poczucie poniżenia lub ośmieszenia albo następuje odizolowanie go od współpracowników lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników.

Elementy te muszą wystąpić łącznie

Kryteria, które pozwalają rozpoznać mobbing wg prof. H. Leymanna

- 1. Działania zaburzające możliwości komunikowania się**
- 2. Działania zaburzające relacje społeczne**
- 3. Działania mające na celu zaburzyć społeczny odbiór ofiary**
- 4. Działania mające wpływ na jakość sytuacji życiowej i zawodowej**
- 5. Działania mające szkodliwy wpływ na zdrowie ofiary**

Działania i zachowania, które są mylone z mobbingiem

- jednorazowy akt poniżenia czy ośmieszenia pracownika – niezależnie od tego jak niewłaściwe było zachowanie pracodawcy lub współpracowników,
- uzasadniona krytyka związana z niewywiązaniem się z nałożonych obowiązków, popełnieniem błędów,
- konflikt z pracodawcą lub współpracownikami,
- poczucie dyskomfortu w pracy,
- stres,
- molestowanie seksualne,
- Dyskryminacja

Wydawanie przez pracodawcę zgodnych z prawem poleceń dotyczących pracy, co do zasady nie stanowi naruszenia godności (dóbr osobistych) pracownika, nierównego traktowania lub dyskryminacji czy mobbingu.

Wyrok SN z 8.12.2005, I PK 103/05, OSNP 2006/21-22/321

Cechy mobbingu

- **Działanie ma charakter celowy;**
- **Polega na nękanii i prześladowaniu psychicznym (znacznie rzadziej fizycznym);**
- **Osoba dopuszczająca się mobbingu zazwyczaj wykorzystuje przewagę nad ofiarą wynikającą np.z: zależności służbowej, autorytetu, wieku, sympatii w grupie;**
- **Prześladowca posługuje się nieetycznymi sposobami oddziaływania – dużą rolę odgrywa szkodzenie opinii ofiary mobbingu;**
- **Ofiara jest izolowana i osamotniona;**
- **Działanie skutkuje pogorszeniem funkcjonowania pracownika w środowisku pracy, jak również problemami zdrowotnymi.**

Płaszczyzny mobbingu

- **Ukośny** – osoba mobbująca i mobbowana znajdują się na różnych poziomach
- **Prosty** – osoba mobbująca i mobbowana znajdują się na tym samym poziomie
- **Bezpośredni** – ofiara ma bezpośredni kontakt z mobberem,
- **Niebezpośredni** – ofiara nie ma bezpośredniego kontaktu z mobberem, a jedynie jest narażona na skutki jej działań

Źródła mobbingu

- **Osobiste cechy zaangażowanych w konflikt osób**
- **Czynników organizacyjnych .**
- **Struktura organizacji**
- **Kultura organizacyjna**
- **Trudna sytuacja finansowa zakładu pracy**
- **Błędy popełniane przez kadrę kierowniczą i współpracowników**

Proces powstawania mobbingu

Faza I.

- Początkowo niewielki konflikt zaczyna rozwijać się i narastać.
- Ofiara przez jakiś czas postrzega działania podejmowane wobec siebie jako zwykłe nieporozumienie.
- Brak jej zdecydowanej reakcji obronnej zachęca sprawcę do nasilenia działań mobbujących.
- Pod koniec tej fazy ofiara zostaje wyraźnie wyróżniona z grupy pozostałych pracowników i napiętnowana.

Faza II.

- obojętność świadków daje przyzwoleniem mobberowi na agresywne zachowania i manipulacją.
- U osoby poszkodowanej pojawiają się symptomy długotrwałego stresu, takie jak: bezsenność, zaburzenia koncentracji, agresja

Faza III.

- ofierze przypisuje się winę za pojawiające się problemy, staje się ona „kozłem ofiarnym”.
- Powoduje to wykreowanie wśród pracowników wizerunku ofiary jako osoby konfliktowej i nieodpowiedzialnej.
- Do mobbera dołączają inne osoby, którzy zauważają symptomy niewłaściwych zachowań po stronie ofiary mobbingu

Faza IV

- ofiara zostaje wyeliminowana z zakładu pracy poprzez rozwiązanie z nią umowy.
- Przyczyną uzasadniającą rozwiązanie umowy z mobbingowanym pracownikiem są często obiektywne błędy, jakich dopuściła się ofiara mobbingu, będące jednak efektem długotrwałego nękania i prześladowania, co w rezultacie doprowadziło do pogorszenia jakości pracy.
- Ofiara jest już w bardzo złej kondycji psychicznej – cierpi na depresję i dręczą ją myśli samobójcze. Często zdarza się też sytuacja, w której osoba mobbingowana, nie widząc innego wyjścia, kończy zatrudnienie z własnej inicjatywy.

Portret psychologiczny mobbera

- **Chroniczny** - któremu prześladowanie ofiary sprawia autentyczną satysfakcję. U podstaw jego zachowania leżą najczęściej zaburzenia osobowości. Zaburzenia te charakteryzują się m.in. bezwzględnym nieliczeniem się z uczuciami innych, skrajnym egocentryzmem, wyraźną skłonnością do obwiniania innych i wszczynania konfliktów z otoczeniem.
- **Przypadkowy** – sprawia wrażenie człowieka nieświadomego swoich działań. Sprawy pracownicze prowadzi nieumiejętnie. Popełnia bardzo wiele błędów w relacjach ze współpracownikami, wynikających z niewiedzy . Dlatego przez współpracowników jest postrzegany jako niesympatyczny i niesprawiedliwy. Obraża innych nie stosownymi uwagami i nie dostrzega, że rani swoich współpracowników.
- **Oportunistą** - w dążeniu do rozwoju własnej kariery nie cofnie się przed żadnym zachowaniem. Jeżeli dojdzie do wniosku, iż szykanowanie pracownika ułatwi mu awans, podejmie tego typu działania. Zarządzanie przez mobbing jest dla niego sposobem zwiększenia wydajności i dyscypliny w gronie współpracowników. Ten rodzaj sprawców atakuje zazwyczaj, gdy wyczuwa słabość swej ofiary – jej bierność i bezradność.

Skutki mobbingu

a) dla osoby poddanej mobbingowi

- obniżenie samooceny i szacunku do siebie,
- wstyd i poczucie winy,
- lęk, stany depresyjne,
- utrata poczucia bezpieczeństwa, poczucie bezradności,
- spadek motywacji i zaangażowania w pracę, obniżenie efektywności pracy,
- zaburzenie zdrowia psychicznego i fizycznego (problemy ze snem, dolegliwości żołądkowe, mięśniowo – szkieletowe),
- syndrom stresu pourazowego,
- tendencje samobójcze i uzależnienia

b) dla środowiska pracy

- **spadek efektywności, konkurencyjności i rozwoju organizacji,**
- **wzrost absencji chorobowej (częste, kilkudniowe zwolnienia z pracy są charakterystyczne dla osoby nękanej psychicznie),**
- **duża fluktuacja personelu (co pociąga za sobą szkolenie nowych pracowników oraz koszty rekrutacji),**
- **wzrost ilości błędów, zaniedbań oraz wypadków przy pracy z udziałem osób mobbowanych,**
- **utrata prestiżu i koszty wizerunkowe, w sytuacji, gdy problem mobbingu w organizacji zostanie upubliczniony za pośrednictwem organizacji związkowych, mediów, itp.**

c) W skali społecznej przemoc psychiczna oznacza duże koszty z tytułu leczenia, rehabilitacji i świadczeń związanych ze skutkami zdrowotnymi mobbingu.

Dyskryminacja a mobbing

<i>DYSKRYMINACJA</i>	<i>MOBBING</i>
Nie zawsze <u>celowe</u> działanie	<u>Celowe</u> działanie
Gorsze traktowanie ze względu na <u>jakaś cechę</u>	Brak jest obiektywnych przyczyn gorszego traktowania
Można wyróżnić kryterium dyskryminujące	Nie można wyróżnić kryterium
Pracodawca musi udowodnić, że nie dyskryminował	Ofiara musi udowodnić, że była poddana mobbingowi
Może zdarzyć się tylko <u>jeden raz</u>	Musi być to działanie „uporczywe i długotrwałe”

Działania, jakie powinna podjąć ofiara mobbingu?

- 1. Etap – perswazyjny**
- 2. Etap - informacyjny**
- 3. Etap - działania pracodawcy lub przełożonego**
- 4. Etap - postępowanie pozasądowe**
- 5. Etap - sądowe dochodzenie roszczeń**

Porady dla osoby mobbingowanej

- Jak najszybciej wyjdź ze schematu „ofiary” (bierny, osaczony, zahukany, odizolowany).
- Powiedz swojemu „prześladowcy”, że nie pozwolisz na poniżanie, zastraszanie, nękanie, itp. (odwołaj się do konkretnych zachowań i sytuacji).
- Nie przestawaj na rozmowie w cztery oczy z mobberem (wykorzystaj obecność świadków – współpracowników).
- Napisz notatkę do przełożonego zdającą sprawę z sytuacji i poproś o potwierdzenie jej odebrania. Zażądaj podjęcia działań mających na celu przeciwdziałanie mobbingowi (zgodnie z kodeksem pracy).
- Szukaj sojuszników – takich, którzy są związani z miejscem pracy (współpracownicy, związek zawodowy), jak i poza nią (rodzina, przyjaciele).
- Postaraj się przeformułować sytuację mobbingową na inną (np. trudność w komunikacji, rozbieżność oczekiwań itd.) w celu znalezienia korzystnego rozwiązania dla Ciebie i pracodawcy (np. w formie mediacji).
- Dokumentuj wszystko, co ma związek ze sprawą (w formie notatek),
- Zwróć się o pomoc do związków zawodowych, stowarzyszeń antymobbingowych.
- Odwiedź lekarza pierwszego kontaktu i/lub psychologa, prosząc o potwierdzenie, że długotrwały stres doprowadził u Ciebie do rozstroju zdrowia.

Zanim wystąpisz na drogę sądową zastanów się!

Czy zachowania lub działania uważane za mobbing są uporczywe i długotrwałe?

Jakie konsekwencje dla Ciebie miały działania prześladowcy?

Zbierz odpowiednie dowody związane z wystąpieniem mobbingu.

Przeciwdziałanie dyskryminacji i mobbingu

Pracodawca ma obowiązek podjęcia czynności ograniczające ryzyko wystąpienia dyskryminacji i mobbingu. Dlatego powinien:

- Udostępnić pracownikom tekst przepisów dotyczących równego traktowania w formie pisemnej informacji rozpowszechnionej na terenie zakładu pracy lub zapewnić pracownikom dostęp do nich.
- Przeszkolić pracowników. Dobrze żeby nie było to szkolenie jednorazowe.
- Opracować politykę antymobbingową.

Jednym ze sposobów przeciwdziałania nierównemu traktowaniu jest monitorowanie ich skali oraz ryzyka wystąpienia. Może się to odbyć w formie audytu zewnętrznego lub poprzez wypełnianie anonimowych ankiet.

PIP zajmuje się tylko problemem dyskryminacji.

Roszczenia pracownika związane z nierównym traktowaniem

Ofiary nierównego traktowania mogą dochodzić swoich praw na drodze sądowej domagając się:

przeprosin, zaprzestania nierównego traktowania, odszkodowania lub zadośćuczynienia.

Odszkodowanie w rozumieniu Art.18³d Kodeksu Pracy

- nie może być **niższe niż minimalne wynagrodzenie za pracę**, ustalane na podstawie odrębnych przepisów. Przy określaniu przez sąd wysokości odszkodowania brane pod uwagę jest: czy było to działanie jednorazowe, czy też był to ciąg działań (**Wyrok SN-IPUDiSP z 7.01.2009r., III PK 43/08**)
- obejmuje wyrównanie uszczerbku w dobrach materialnych i niematerialnych
- powinno być skuteczne, proporcjonalne i odstraszające
- w przypadku rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia w wyniku nierównego traktowania pracownik może dochodzić odszkodowania:
 - a) przy umowie na czas nieokreślony i okres próbny w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia
 - b) przy umowie na czas nieokreślony lub na czas wykonywanej pracy w wysokości dwutygodniowego wynagrodzenia za pracę

Zadośćuczynienie - odszkodowanie za szkodę niemajątkową (wyrok SN z 7 stycznia 2009, III PK 43/08)

Z chwilą wniesienia przez pracownika pozwu z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu pracodawca nie może:

- niekorzystnie traktować pracownika,
- nie może wyciągać negatywnych konsekwencji wobec pracownika np. nie może wypowiedzieć umowy o pracę.

Taką ochroną objęci są również pracownicy, którzy udzielili w jakiejkolwiek formie wsparcia pracownikowi, który wystąpił na drogę sądową przeciw pracodawcy z tytułu nierównego traktowania.

Roszczenia z tytułu nierównego traktowania przedawniają się po upływie **trzech lat** od dnia wystąpienia aktu dyskryminacji, a w przypadku mobbingu od dnia wystąpienia dolegliwości, które w ocenie poszkodowanego są skutkiem działań mobbingowych.

Pozwy należy składać do rejonowych sądów pracy pierwszej instancji:

- w przypadku gdy pozwany jest osobą fizyczną, w miejscu jego zamieszkania,
- w przypadku osoby prawnej lub innemu podmiotowi niebędącemu osobą fizyczną w miejscu ich siedziby.

Gdy do mobbingu doszło w miejscu pracy niezależnie od tego kto był mobberem (pracodawca, pracownik, czy inna osoba) pozwy do sądy składa się zawsze przeciw

PRACODAWCY!!!

Dziękuję za uwagę