

Mobbing, dyskryminacja i molestowanie oraz przeciwdziałanie tym zjawiskom

Anna Winiarska - członek Komisji Etyki

MOBBING

Mobbing w świetle prawa pracy (Kodeks Pracy 943 §2):

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.

MOBBING – Międzynarodowa Organizacja Pracy

definiuje pojęcie mobbingu jako: zachowanie obraźliwe, mściwe, okrutne, złośliwe lub upokarzające usiłowanie zaszkodzenia jednostce lub grupie pracowników, którzy stają się przedmiotem psychicznego dręczenia.

MOBBING – ujęcie pozaprawne

1. Terror psychiczny stosowany wobec wybranych pracowników.
2. Proces nękania pracownika, stosowany systematycznie, przyjmuje się, że co najmniej raz w tygodniu, godzący w godność, osobowość lub integralność psychiczną lub fizyczną człowieka, stanowiący zagrożenie dla jego zatrudnienia oraz wpływający na pogorszenie atmosfery i wydajności w pracy.
3. Obraźliwe i mściwe zachowanie wyrażające się przez okrutne, złośliwe lub upokarzające usiłowania zaszkodzenia jednostce lub grupie pracowników, którzy stają się przedmiotem dręczenia.

Cechą charakterystyczną mobbingu, odróżniającą od molestowania jest długotrwałość, powtarzalność i systematyczność działań lub zachowań, natomiast molestowanie może być zdarzeniem jednorazowym.

Ustawodawca nie wskazuje jak długo muszą trwać określone działania, aby mówić o mobbingu. W literaturze przedmiotu wskazuje się, że powinno takie działanie trwać około pół roku i powtarzać się średnio raz na tydzień. Natomiast w praktyce, kwestię tę należy badać i oceniać w odniesieniu do każdego indywidualnego przypadku.

TYPOLOGIA ZJAWISK MOBBINGOWYCH

- Pionowy: podwładny → przełożony
- Poziomy: pracownik → pracownik
- Odwrócony: przełożony → podwładny

Mobbing jest realizowany w ramach stosunku pracy.

MOBBING – cechy charakterystyczne:

- wprowadzanie zbyt dużego stresu
- ustne groźby
- celowe dokuczanie
- używanie przezwisk i wyzwisk
- rozsiewanie plotek, mówienie źle podczas nieobecności o ofierze
- lekceważenie
- ograniczenie możliwości wypowiedzenia się
- izolowanie ofiary od współpracowników
- ciągłe krytykowanie wykonywanej pracy lub życia prywatnego pracownika
- kwestionowanie decyzji podejmowanych przez pracownika
- zmuszanie do wykonywania prac naruszających godność osobistą
- dawanie zadań przerastających możliwości pracownika i kompetencje w celu jego ośmieszenia
- zlecenie prac poniżej umiejętności pracownika

Aby mówić o występowaniu mobbingu w pracy, należy w sposób wszechstronny rozważyć całą sytuację i wzajemne relacje pomiędzy pracownikami, jak i przełożonym i pracownikiem.

- Istotą stosunku pracy jest podporządkowanie pracownika pracodawcy.
- Pracownik zobowiązany jest wykonywać pracę pod kierownictwem pracodawcy, w sposób, w czasie i miejscu określonym przez pracodawcę.
- Z kierownictwem pracodawcy wiąże się prawo do wydawania poleceń pracownikowi, do kontroli i nadzoru nad wykonywaniem pracy przez pracownika, ocena tej pracy, w tym krytyka wykonanej pracy.
- W przypadku nienależytego postępowania pracownika pracodawca jest uprawniony do stosowania kar takich jak: upomnienie, nagana, kara pieniężna, a nawet rozwiązanie stosunku pracy za wypowiedzeniem lub w trybie natychmiastowym, tj. bez wypowiedzenia.
- O ile postępowanie pracodawcy, czy przełożonego pozostaje w granicach przepisów prawa i mieści się w zakresie umowy o pracę jest działaniem zgodnym z prawem, mimo, że mogącym powodować u pracowników stres.
- Takie działania pracodawcy nie są mobbingiem. Zachowanie legalne pracodawcy, tj. zgodne z prawem nigdy nie będzie mobbingiem.

MOBBING ≠ KONFLIKT

Konflikt to spór o coś, pomiędzy stronami, który da się rozwiązać w drodze negocjacji, i obie strony są zainteresowane jego rozwiązaniem.

- Mobbing – tu przyczyną zawsze jest osoba, występuje też ofiara - osoba słabsza, zależna.

- Mobbing ma zawsze jeden cel – jest nim poniżenie, odarcie z godności, wyeliminowanie ofiary z zajmowanej przez nią pozycji.

Pracodawca jest obowiązany przeciwdziałać mobbingowi

Polityka określa procedurę dotyczącą postępowania w sytuacji zaistnienia mobbingu lub dyskryminacji oraz prawa i obowiązki przysługujące pracownikom w takiej sytuacji.

OBOWIĄZKI PRZEŁOŻONYCH:

- rozwiązywanie konfliktów z pracownikami lub pomiędzy podległymi pracownikami bez zbędnej zwłoki,
- dawanie przykładu właściwej postawy swoim własnym zachowaniem,
- wykazywanie otwartości na informacje zwrotne przekazywane przez pracowników,
- zgłaszania do Pracodawcy wszelkich przypadków problemów związanych z relacjami, które wymagają interwencji ze strony Pracodawcy.

OBOWIĄZKI PRACOWNIKÓW:

- podejmowanie starań na rzecz stosowania zasad współzycia społecznego w relacjach z innymi pracownikami, w tym poszanowanie ich godności i dóbr osobistych,
- unikanie stosowania zachowań niepożądanych w miejscu pracy wobec pracowników lub innych osób, a w szczególności prowadzących do mobbingu, dyskryminacji i molestowaniu seksualnemu,
- reagowanie na zachowania niepożądane osób trzecich, w szczególności prowadzące do mobbingu, dyskryminacji i molestowania seksualnego, w tym odmawiania współudziału lub wspierania działań, których elementem są zachowania niepożądane.

CECHY UNIEMOŻLIWIAJĄCE WYSTĄPIENIE MOBBINGU

- szacunek
- jasny podział kompetencji i zadań (zakres obowiązków)
- precyzyjne systemy wynagradzania pracowników, oceniania i awansowania
- ocenianie jakości wykonywanej pracy a nie osoby
- uwzględnienie indywidualnych potrzeb pracowników
- motywacja ekonomiczna i pozaekonomiczna
- integracja pracowników
- brak nadmiernej kontroli podwładnych
- dobór właściwego stylu kierowania
- swobodny przepływ informacji
- odpowiednia rekrutacja personelu
- inwestowanie w pracowników (szkolenia)

SKUTKI MOBBINGU:

stres

pogorszenie stanu zdrowia

absencje pracownika

nieprzyjemna atmosfera w środowisku pracy

spadek efektywności i jakości pracy

błędy, zaniedbania, wypadki przy pracy, błędne decyzje

pogorszenie wizerunku pracodawcy

koszty postępowań sądowych i odszkodowań

problemy w życiu prywatnym pracownika

DYSKRYMINACJA

sytuacja, kiedy 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 określonych w art. 183a§ 1 Kodeksu pracy, 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.

RÓWNE TRAKTOWANIE W ZAKRESIE:

- nawiązania i rozwiązania stosunku pracy,
- warunków zatrudnienia, awansowania,
- dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych bez względu na:
 - ✓ płeć,
 - ✓ wiek,
 - ✓ niepełnosprawność,
 - ✓ rasę,
 - ✓ religię,
 - ✓ narodowość,
 - ✓ przekonania polityczne,
 - ✓ przynależność związkową,
 - ✓ pochodzenie etniczne,
 - ✓ wyznanie,
 - ✓ orientację seksualną,
 - ✓ rodzaj zatrudnienia.

DYSKRYMINACJA polega na:

- niezatrudnieniu pracownika, jeżeli jest to uzasadnione ze względu na rodzaj pracy, warunki jej wykonywania lub wymagania zawodowe stawiane pracownikom;
- wypowiedzeniu pracownikowi warunków zatrudnienia w zakresie wymiaru czasu pracy, jeżeli jest to uzasadnione przyczynami nie dotyczącymi pracowników;
- stosowaniu środków, które różnicują sytuację prawną pracownika ze względu na ochronę rodzicielstwa, wiek lub niepełnosprawność pracownika;
- ustalaniu warunków zatrudniania i zwalniania pracowników, zasad wynagradzania i awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych – z uwzględnieniem kryterium stażu pracy;
- różnicowaniu wynagrodzeń w oparciu o wykonywanie różnych zadań lub o różnej wartości (rodzaj, kwalifikacje, ilość i jakość);
- działania podejmowane przez określony czas, zmierzające do wyrównywania szans wszystkich lub znacznej liczby pracowników, przez zmniejszenie na korzyść takich pracowników faktycznych nierówności.

MOLESTOWANIE każde niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności osoby fizycznej i stworzenie wobec niej zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery.

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 zachowanie to mogą się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy.

ZGŁOSZENIE:

Każdy pracownik, który uważa że został poddany mobbingowi lub dyskryminacji, ma prawo wystąpić z pisemną skargą do Pracodawcy:

związły opis stanu faktycznego, m.in.:

- czas,
- miejsce wystąpienia,
- rodzaj zachowań noszących znamiona mobbingu, dyskryminacji lub molestowania,
- ewentualne dowody na poparcie przytoczonych okoliczności,

- wskazanie sprawcy, bądź sprawców mobbingu,

Zgłoszenie winno być wniesione do Dyrektora lub Komisji antymobbingowej na piśmie, z własnoręcznym podpisem i datą, skargi anonimowe pozostawione są bez rozpatrzenia.

Pracodawca zobowiązany jest podjąć działania opisane w procedurze w każdym przypadku dokonania zgłoszenia lub otrzymania informacji o zaistnieniu zjawiska mobbingu lub molestowania z innego źródła aniżeli zgłoszenie.

Każdy Pracownik, w stosunku do którego podejmowane są działania mające charakter mobbingu, dyskryminacji lub molestowania ma prawo żądania podjęcia przez Pracodawcę działań zmierzających do przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji lub molestowaniu, a także anulowania ich skutków.

Każdy z Pracowników, który posiada lub poweźmie informację o przypadkach mobbingu, dyskryminacji lub molestowania powinien dokonać zgłoszenia.

Zabronione jest bezpodstawne pomawianie o mobbing lub dyskryminację.

Bibliografia:

Mobbing, dyskryminacja i molestowanie oraz przeciwdziałanie tym zjawiskom, Kraków, marzec 2023 r. Izabela Zielińska-Golik Radca Prawny.

Izabela Zielińska-Golik