

Szacunek w miejscu pracy

Mobbing, dyskryminacja i molestowanie

- jak je rozpoznać, jak zgłosić sprawę i jakiej ochrony możesz oczekiwać.

Definicje

Granica

Zgłoszenie

Twoja ochrona

Roszczenia



Broszura ma charakter ogólnoinformacyjny i nie stanowi porady prawnej w indywidualnej sprawie.

Kultura poszanowania godności

Wszyscy pracownicy są nieocenionym zasobem i dzięki swojej wiedzy oraz zaangażowaniu przyczyniają się do skutecznego funkcjonowania zakładu pracy.

W przypadku różnic zdań — zwłaszcza w stresujących okresach i momentach napięć - kultura poszanowania godności ma kluczowe znaczenie dla utrzymania dobrych i konstruktywnych relacji. Każdy ma prawo oczekiwać traktowania z profesjonalizmem, godnością i szacunkiem. Pracodawca ma obowiązek przeciwdziałać dyskryminacji (art. 94 pkt 2b KP) oraz mobbingowi (art. 94³ § 1 KP).

Celem broszury jest wyjaśnienie w przystępny sposób, czym są mobbing, molestowanie, molestowanie seksualne i dyskryminacja, jak je rozpoznać, jak zgłosić problem i jakiej pomocy można oczekiwać. Dokument ma charakter ogólnoinformacyjny i **nie stanowi porady prawnej** w indywidualnej sprawie.

SPIS TREŚCI

Czym jest mobbing	03
Pięć obszarów mobbingu	05
Gdzie przebiega granica	06
Dyskryminacja i równe traktowanie	08
Molestowanie	09
Co zrobić - krok po kroku	11
Twoja ochrona	12
Pomoc i roszczenia	13

Czym jest mobbing

Zgodnie z Kodeksem pracy mobbing oznacza zachowania polegające na **uporczywym nękaniu** pracownika. Uporczywość polega na tym, że nękanie jest powtarzalne, nawracające lub stałe. Mobbingiem nie są zachowania incydentalne — choćby stanowiły naruszenie dóbr osobistych.

PRZEJAWY MOBBINGU

Występują samodzielnie lub łącznie – i tylko wtedy, gdy przyjmują postać uporczywego nękania.

upokarzanie

uwłaczanie

zastraszanie

ośmieszanie

zaniżanie oceny przydatności zawodowej

nieuzasadniona krytyka

izolowanie od zespołu

eliminowanie z zespołu

poniżanie

utrudnianie funkcjonowania w miejscu pracy w zakresie możliwości osiągania efektów pracy, wykonywania zadań służbowych, wykorzystania posiadanych kompetencji, komunikacji ze współpracownikami lub dostępu do koniecznych informacji,

FORMA ZACHOWANIA

fizyczna

werbalna

pozawerbalna

Mobbing to również:

nakazanie podejmowania takich zachowań lub zachęcanie do nich, choćby ich celem nie było uporczywe nękanie

Kto może dopuścić się mobbingu

Sprawca może działać samodzielnie lub w grupie.

Pracodawca

Przełożony

Osoba na stanowisku równorzędnym

Podwładny

Osoba pracująca na innej podstawie niż stosunek pracy

CO MOBBINGIEM NIE JEST

Uzasadnione i wyrażone we właściwej formie zachowania wobec pracownika - w szczególności **rozliczanie z powierzonych pracy** lub jej krytyka.

Pięć obszarów mobbingu

01 Komunikacja

Ograniczanie możliwości wpływu — ignorowanie wiadomości, **przemoc werbalna**, wrogie aluzje.

02 Relacje i izolacja

Odcinanie od zespołu i informacji — celowe pomijanie, **taktyka ostracyzmu**, „chłodny korytarz”.

03 Dyskredytacja

Niszczenie reputacji — plotki, **taktyka poniżania**, podważanie intencji.

04 Pozycja zawodowa

Oslabianie roli i dostępu do zadań — zlecenia poniżej kwalifikacji, blokowanie projektów, zaniżone oceny.

05 Zdrowie i bezpieczeństwo

Uderzenie w dobrostan — presja mimo choroby, nadmierne obciążenia, groźby i **przemoc fizyczna**.

≥ 2

Mobbing - nękanie powtarzalne, nawracające lub stałe.

1

Molestowanie - wystarczy jednorazowe naruszenie godności

Gdzie przebiega granica

Nie każda trudna rozmowa czy niekorzystna decyzja to mobbing. Granica między dopuszczalnym zarządzaniem a mobbingiem leży w trzech elementach:

01

Zasadność

02

Forma

03

Uporczywość

Z DEFINICJI MOBBINGU WYŁĄCZONE SĄ W SZCZEGÓLNOŚCI:

- **Rozliczanie z powierzonych pracy** - stawianie celów, weryfikacja realizacji, wskazywanie błędów, oczekiwanie poprawy. Forma musi być rzeczowa, a oczekiwania realistyczne.
- **Konstruktywna krytyka** - wskazanie konkretnego zachowania lub efektu pracy i wyjaśnienie, co zmienić. Krytyka adresowana do osoby, a nie do zachowania, łatwo przekracza granicę.
- **Polecenia służbowe** mieszczące się w zakresie obowiązków — nawet wymagające lub niepopularne.
- **Ocena okresowa** przeprowadzona zgodnie z procedurą i opisanymi kryteriami - nawet jeśli jej wynik jest niekorzystny.
- **Decyzje organizacyjne** dotyczące struktury, podziału zadań, zmiany przełożonego czy restrukturyzacji — o ile dotyczą pracownika na tych samych zasadach co innych osób w analogicznej sytuacji.
- **Konflikt jednorazowy lub incydentalny** - nawet ostry, jeśli nie ma cech powtarzalności, nawracalności ani stałości.
- **Rozmowa dyscyplinująca na osobności** - z konkretnym przykładem i wskazaniem oczekiwanej zmiany.
- **Przeniesienie pracownika** do innego zespołu w ramach restrukturyzacji
- **Negatywna ocena okresowa** - wynikająca z udokumentowanego niewykonania.

PRZYKŁADY

TO NIE JEST MOBBING

Rozmowa dyscyplinująca na osobności, z konkretnym przykładem i wskazaniem oczekiwanej zmiany.

TO JUŻ MOBBING

Ta sama rozmowa prowadzona przy zespole, z ironią lub uogólnieniami typu „znowu nic nie umiesz” - przy powtarzalności.

TO NIE JEST MOBBING

Negatywna ocena okresowa wynikająca z udokumentowanego niewykonania celów.

TO JUŻ MOBBING LUB Dyskryminacja

Sztuczne zaniżanie ocen jednej osobie przy braku obiektywnych podstaw - kwalifikacja zależy od podłoża takiego zachowania.

TO NIE JEST MOBBING

Przeniesienie pracownika do innego zespołu w ramach restrukturyzacji.

TO JUŻ MOBBING

Systematyczne odbieranie zadań, izolowanie od projektów i pomijanie w komunikacji bez uzasadnienia biznesowego - nawet bez słów wprost obraźliwych.

Dyskryminacja i równe traktowanie

Równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób - bezpośrednio lub pośrednio m.in. ze względu na: (art. 18^{3a} § 1–2 KP):

płeć

wiek

niepełnosprawność

rasa

religia

narodowość

przekonania polityczne

przynależność związkowa

pochodzenie etniczne

wyznanie

orientacja seksualna

rodzaj i wymiar zatrudnienia

Dyskryminacja bezpośrednia

Pracownik jest, był lub byłby traktowany mniej korzystnie niż inny pracownik w porównywalnej sytuacji - z jednej z powyższych przyczyn (art. 18^{3a} § 3–4¹ KP).

Dyskryminacja pośrednia

Pozornie neutralne postanowienie lub kryterium prowadzi do niekorzystnych dysproporcji wobec grupy wyróżnionej ze względu na chronioną cechę, chyba że jest obiektywnie uzasadnione (art. 18^{3a} § 4 KP).

Niejednakowe traktowanie **nie stanowi dyskryminacji**, gdy jest obiektywnie uzasadnione zgodnym z prawem celem, a zastosowane środki są właściwe i konieczne.

Czym jest molestowanie

ART. 18^{3a} § 5 PKT 2 KODEKSU PRACY

Molestowaniem jest **każde niepożądane zachowanie** wobec pracownika, którego celem lub skutkiem jest naruszenie jego godności i stworzenie zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery.

Molestowanie jest formą dyskryminacji.

PRZYKŁADY

Obraźliwe lub poniżające komentarze.

Nękanie, zastraszające uwagi, postawa konfrontacyjna.

Odmowa komunikacji lub dyskusji.

Zniewagi dotyczące kompetencji osobistych lub zawodowych.

Deprecjonowanie czyjegoś wkładu i osiągnięć.

Naruszenie nietykalności cielesnej.

Kluczowa różnica względem mobbingu: molestowanie nie wymaga długotrwałości - może wystąpić także wskutek jednorazowego działania zmierzającego do poniżenia pracownika.

Molestowanie seksualne

ART. 18^{3a} § 6 KODEKSU PRACY

Każde niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci pracownika, którego celem lub skutkiem jest naruszenie jego godności — w szczególności stworzenie zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery.

Może obejmować elementy fizyczne, słowne lub pozawerbalne.

PRZYKŁADY

Niechciany kontakt fizyczny: dotykanie, głaskanie, klepanie - lub próby jego nawiązania.

Komentarze i dowcipy o zabarwieniu seksualnym - słowne, mailowe, w komunikatorach czy SMS-ach.

Eksponowanie materiałów o charakterze seksualnym.

Propozycje lub żądania korzyści seksualnych w zamian za awans czy dobrą ocenę.

Niektóre z tych zachowań mogą jednocześnie wypełniać znamiona **przestępstwa** przewidzianego w rozdziale XXV Kodeksu karnego („Przestępstwa przeciwko wolności seksualnej i obyczajności”).

Co zrobić, gdy doświadczasz lub jesteś świadkiem takich sytuacji

1

Zgłoś sprawę

Przełożonemu, HR lub osobie wyznaczonej przez pracodawcę do przyjmowania zgłoszeń. Forma pisemna (np. formularz) i ustna są traktowane tak samo poważnie.

2

Opisz fakty

Daty, osoby, miejsca, konkretne zachowania. Poproś o termin informacji zwrotnej.

3

Wyjaśnienie

Zgłoszenie jest rejestrowane i analizowane; prowadzone są rozmowy z obiema stronami, z zachowaniem zasady bezstronności.

4

Działania pracodawcy

Po zakończeniu wyjaśnień pracodawca podejmuje działania naprawcze i - jeśli to zasadne - dyscyplinarne wobec osoby dopuszczającej się naruszeń.

5

Informacja zwrotna

Osoba zgłaszająca otrzymuje informację o wyniku i podjętych działaniach.

Notuj zdarzenia na bieżąco - daty, godziny, świadków i treść wypowiedzi. Rzetelny opis faktów przyspiesza wyjaśnienie sprawy.

Twoja ochrona w trakcie procedury

ZAKAZ DZIAŁAŃ ODWETOWYCH

Ani podporządkowanie się mobbingowi, dyskryminacji czy molestowaniu, ani przeciwstawienie się im, w tym zgłoszenie sprawy, nie może powodować dla pracownika jakichkolwiek negatywnych konsekwencji.

■ PRZEŁOŻENI I MENEDŻEROWIE

Mają obowiązek zgłaszać każdy zaobserwowany lub zgłoszony im przypadek - nawet jeśli osoba poszkodowana prosi, by tego nie robić.

■ KONSEKWENCJE ZANIECHANIA

Niedopełnienie tego obowiązku oraz wszelkie działania odwetowe mogą skutkować odpowiedzialnością dyscyplinarną osoby, która się ich dopuściła.

Pomoc wewnętrzna i zewnętrzna

POMOC WEWNĘTRZNA

W razie wątpliwości lub niepokojących sytuacji skontaktuj się z:

(imię i nazwisko, stanowisko, e-mail, telefon)

POMOC ZEWNĘTRZNA

Nie musisz najpierw składać skargi wewnętrznej, aby skorzystać z poniższych ścieżek:

Państwowa Inspekcja Pracy

Wsparcie informacyjne i możliwość zgłoszenia nieprawidłowości.

www.pip.gov.pl

Sąd pracy

Właściwy dla siedziby pracodawcy lub miejsca wykonywania pracy - dochodzenie roszczeń.

Jakich roszczeń można dochodzić

Prawo stoi po stronie człowieka, który doświadcza mobbingu, dyskryminacji lub innych naruszeń. Pracownik ma prawo domagać się ochrony i naprawy szkody.

6×

Pracownik, który doznał mobbingu, ma prawo dochodzić od pracodawcy zadośćuczynienia w wysokości nie niższej niż **sześciokrotność minimalnego wynagrodzenia** za pracę, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów, lub dochodzić odszkodowania od pracodawcy

1×

Odszkodowanie za naruszenie zasady równego traktowania (dyskryminacja, molestowanie, molestowanie seksualne) - **nie niższe niż minimalne wynagrodzenie**, bez górnego limitu (art. 18^{3d} KP).

3×

Przy wielokrotnym naruszeniu zasady równego traktowania sąd ocenia rozmiar krzywdy wyrządzonej osobie i zasądza na jej rzecz zadośćuczynienie stanowiące kwotę odpowiednio wyższą, **nie niższe niż trzykrotność minimalnego wynagrodzenia** za pracę, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów .

W sprawach o dyskryminację (w tym molestowanie) obowiązuje **odwrócony ciężar dowodu** — to pracodawca musi wykazać, że nie doszło do naruszenia zasady równego traktowania.

