

Zapobieganie dyskryminacji i mobbingowi w miejscu pracy

1. Formy dyskryminacji

18 stycznia 2009 r. weszła w życie nowelizacja Kodeksu Pracy, mająca na celu dalsze dostosowanie polskich przepisów o równym traktowaniu w zatrudnieniu do prawa UE. W świetle obecnych przepisów rodzajami dyskryminacji są:

- dyskryminacja bezpośrednia
- dyskryminacja pośrednia
- zachęcanie do dyskryminacji
- nakazanie dyskryminacji
- molestowanie
- molestowanie seksualne

Uszczegółowione zostały definicje dyskryminacji bezpośredniej i pośredniej oraz molestowania seksualnego. Zwiększono także ochronę pracowników - pracodawca nie może wyciągać jakichkolwiek negatywnych konsekwencji wobec pracownika, który udziela pomocy koledze, wobec którego naruszono zasady równego traktowania w zatrudnieniu lub podejmuje działania przeciwstawiające się molestowaniu lub molestowaniu seksualnemu.

Pracodawca ma obowiązek równego traktowania pracowników w zakresie nawiązania i rozwiązania 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 nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy.

Osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę (w 2009 r. wynosi ono 1.276 zł brutto). Prawo nie określa maksymalnej wysokości odszkodowania.

2. Mobbing

Przepisy dotyczące mobbingu pojawiły się w Kodeksie Pracy w 2004 r. Mobbing (inaczej nękanie psychiczne lub terror psychiczny) to działania lub zachowania 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.

Podstawowe kryteria mobbingu to: czas trwania, powtarzalność, negatywne intencje sprawcy. Do najbardziej typowych działań mobbingowych należą: przydzielanie pracownikowi zadań poniżej umiejętności lub przerastających kompetencje, zlecenie wykonania prac bezsensownych, ciągłe krytykowanie, kwestionowanie podejmowanych decyzji, próby ośmieszenia

Badania wykazują, że wystąpieniu mobbingu sprzyja trudna sytuacja na rynku pracy (wysoki poziom bezrobocia, stałe zagrożenie utratą pracy, rywalizacja pracowników) oraz czynniki organizacyjne (zhierarchizowana struktura lub płaska struktura ograniczająca możliwości awansu, słaba komunikacja wewnętrzna, przesadny nacisk na produktywność, radykalnie ograniczanie kosztów zarządzania personelem).

Pracodawca jest zobowiązany zadbać, by mobbing nie był stosowany przez jednych pracowników względem innych. Jeśli nie podejmuje skutecznych środków zapobiegających mobbingowi, musi się liczyć z konsekwencją poniesienia kosztów:

- **Odszkodowania** w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie - w przypadku rozwiązania przez pracownika umowy o pracę wskutek mobbingu;
- **Zadośćuczynienia pieniężnego** za doznaną krzywdę - jeśli mobbing wywołał u pracownika rozstrój zdrowia.

3. Skuteczna polityka prewencyjna

Kodeks Pracy szczegółowo określa odpowiedzialność pracodawcy za przeciwdziałanie nierównemu traktowaniu w zatrudnieniu oraz mobbingowi, nie daje jednak bliższych wskazówek w tym zakresie. Kompleksowa polityka prewencyjna powinna obejmować diagnozę sytuacji, informowanie i uświadamianie pracowników oraz opracowanie specjalnej procedury wewnętrznej. Posiadanie precyzyjnie opracowanego regulaminu antydyskryminacyjnego i antymobbingowego - podpisanego i przyjętego do wiadomości przez ogół pracowników - oraz przestrzeganie jego przepisów pozwoli pracodawcy na zminimalizowanie ryzyka związanego z ewentualną odpowiedzialnością odszkodowawczą.

4. Plan działania

W celu wprowadzenia dobrych praktyk zarządzania sugerujemy podjęcia następujących działań:

- Skontaktowanie się z naszymi konsultantami celem bardziej szczegółowego omówienia ww. zagadnień;
- Przeprowadzenie akcji informacyjnej i edukacyjnej dla pracowników oraz menedżerów;
- Przegląd aktualnych regulacji wewnętrznych celem ich uzupełnienia o procedurę antydyskryminacyjną i antymobbingową;
- Przeszkolenie dyrektorów personalnych w zakresie koordynacji działań prewencyjnych

Kontakt

Jeśli chcieliby Państwo bliżej omówić powyższe kwestie, prosimy o kontakt:

Agnieszka Janowska

Dyrektor Departamentu Prawa Pracy
TGC Corporate Lawyers
T: +48 (0) 22 653 3862
E: ajanowska@tgc.eu

Dorota Strzelec

Starszy Konsultant ds. Zarządzania
TGC Corporate Services
T: +48 (0) 22 653 3866
E: dstrelec@tgc.eu

Warsaw

ul. Królewska 27
00-060 Warszawa, Poland
Tel.: +48 (0) 22 653 3644
Fax: +48 (0) 22 827 6915

Wrocław

ul. Sw. Antoniego 15
50-073 Wrocław, Poland
Tel.: +48 (0) 71 344 3495
Fax.: +48 (0) 71 344 4591

Łódź

ul. Niciarniana 2/6
92-208 Łódź, Poland
Tel.: +48 (0) 42 671 8560
Fax.: +48 (0) 42 671 8561

Kraków

ul. Prądnicka 4
30-002 Kraków, Poland
Tel: +48 (12) 633 5625
Fax: +48 (12) 633 9734

Bratislava

Grösslingova 45
915 01 Bratislava, Slovakia
Tel.: + 421 2 52 444 010
Fax.: +421 2 54 645 032

Prague

Hyberská 32/1271
110 00 Prague, Czech Republic
Tel.: +420 221 111 611
Fax.: +420 221 111 612

Brno

Česká 17
602 00 Brno, Czech Republic
Tel.: +420 542 425 821
Fax.: +420 542 425 822