

# Mobbing, dyskryminacja, nierówne traktowanie w zatrudnieniu

Organizatorem  
spotkania jest



Właściciel marek



# Mobbing i dyskryminacja - różnice:

## **MOBBING:**

- działania przeciwko konkretnej osobie,
- uporczywość i długotrwałość,
- ciężar dowodu leży po stronie pracownika.

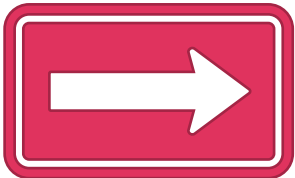
## **DYSKRYMINACJA:**

- działania przeciwko osobie lub osobom z konkretną cechą,
- nawet jednorazowa sytuacja,
- ciężar dowodu przechodzi na stronę pracodawcy.

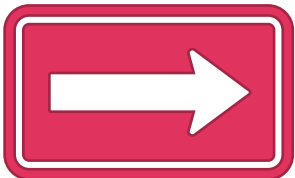
# Mobbing i dyskryminacja - podobieństwa:



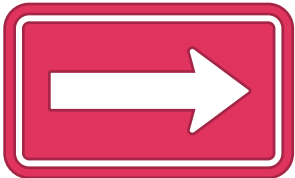
Co jest mobbingiem lub dyskryminacją? Decyzja sądu pracy.



Rekompensata - co najmniej minimalne wynagrodzenie.



Obowiązek przeciwdziałania mobbingowi oraz dyskryminacji.



Każdy może być zarówno sprawcą, jak i ofiarą takich zjawisk.



Kodeks pracy nie wskazuje, co to mobbing lub dyskryminacja, **ALE...**

# Definicja mobbingu:

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.

*(art. 94<sup>3</sup> § 2 Kodeksu pracy)*

# Mobbing w prawie polskim:

Na mobbing mogą składać się zachowania dwojakiego rodzaju:

- 1) ewidentnie bezprawne (np. praca w warunkach urągających podstawowym przepisom lub zasadom bhp),
- 2) pozornie zgodne z prawem, które są oceniane zupełnie inaczej w odpowiednim kontekście (np. notoryczna odmowa udzielenia urlopu jednemu pracownikowi, podczas gdy pozostałe osoby zatrudnione zawsze korzystają z urlopów w tych terminach, o które wnioskowały).

# Potencjalne zachowania mobbingowe:

- ❖ stosowanie ostracyzmu,
- ❖ groźby, obrażanie, niegrzeczne gesty, przeklinanie, krzyki,
- ❖ popychanie lub inne naruszenie nietykalności cielesnej,
- ❖ nieuzasadniona krytyka,
- ❖ publiczne upokorzenia i publiczne nagany,
- ❖ upokarzające postępowanie dyscyplinarne,
- ❖ dyskredytacja danej osoby, rozpowszechnianie złośliwych plotek,
- ❖ nieodpowiednie żarty,
- ❖ obelżywe e-maile,

# Potencjalne zachowania mobbingowe:

- ☐ tzw. terror telefoniczny,
- ☐ notoryczne straszenie zwolnieniem z pracy,
- ☐ ignorowanie,
- ☐ niejednoznaczne polecenia,
- ☐ przymus pracy w urągających warunkach (np. wyłączone ogrzewanie w zimie, zakaz włączania światła, brak dostępu do toalety),
- ☐ niemożliwe do realizacji nieprzekraczalne terminy wykonania pracy,
- ☐ przydzielanie bezsensownych zadań do wykonania.

# Płaszczyzny mobbingu:

**MOBBING WSTĘPUJĄCY** - ofiarą mobbingu jest przełożony, a mobberem podwładny lub grupa podwładnych.

**MOBBING PIONOWY** - ofiarą mobbingu jest podwładny, a mobberem jest kierownik, pracodawca lub inny członek kadry kierowniczej.

**MOBBING POZIOMY** - mobber to współpracownik lub grupa współpracowników, do której należy lub od której zależy ofiara mobbingu.

# Mobbing w prawie polskim:

Oznacza to, że pracownik w 3 sytuacjach może domagać się finansowej rekompensaty:

- 1) w przypadku, kiedy mobbing wywołał rozstrój zdrowia,
- 2) jeżeli pracownik rozwiązał stosunek pracy z powodu mobbingu,
- 3) z tytułu samego zaistnienia mobbingu.

# Czy to mobbing?

Mobbingiem nie jest dyscyplinowanie personelu – kiedy działania pracodawcy lub przełożonego nie są wyłączone i wyjątkowe w stosunku do osoby lub grupy osób, tylko dotyczą zarządzania całą grupą pracowniczą. Jeżeli polecenie wykonania zadania nie narusza godności, jest zgodne z kwalifikacjami i zakresem obowiązków, to z cech stosunku pracy wynika konieczność jego wykonania.

# Orzecznictwo sądowe:

Poddawanie pracownika praktykom mobbingowym bezpośrednio narusza prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, a pośrednio godzi w jego zdrowie, bowiem nie ma wątpliwości, że praktyki te narażają pracownika na uszczerbek na zdrowiu (rozstrój zdrowia).

*(wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 kwietnia 2010 r., II PK 291/2009)*

# Dowody przed sądem pracy:

Środkami dowodowymi wykorzystywanymi w sądzie mogą być m.in.:

- ☐ zeznania świadków,
- ☐ opinie biegłych,
- ☐ dokumenty,
- ☐ korespondencja,
- ☐ zdjęcia,
- ☐ oględziny,
- ☐ nagrania dźwięku i/lub obrazu.

# Obrona przed mobbingiem:

- ☐ zapisywanie wszystkich niepokojących zachowań i działań mobbingowych (np. miejsce, czas oraz okoliczności towarzyszące),
- ☐ rozmowa z jak największą liczbą osób (rodzina, przyjaciele, znajomi z pracy),
- ☐ szukanie pomocy poza pracą,
- ☐ wyczerpanie drogi służbowej,
- ☐ mediacja,
- ☐ asertywność; wyrażanie emocji i własnego zdania bez naruszania godności osobistej rozmówcy i bez agresji.

# Objawy dyskryminacji:

Pracodawca dyskryminuje pracownika, jeżeli ze względu na niedozwolone kryteria:

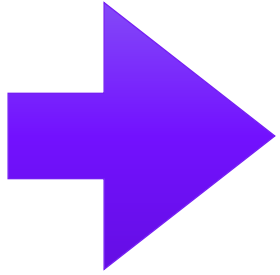
- odmawia nawiązania stosunku pracy lub rozwiązuje umowę,
- płaci mniej niż innemu pracownikowi, choć robią dokładnie to samo albo wykonują prace wymagające porównywalnych kwalifikacji zawodowych, potwierdzonych dokumentami lub praktyką i doświadczeniem zawodowym, a także o takiej samej odpowiedzialności i wysiłku,
- nie daje awansu lub nie przyznaje innych świadczeń związanych z pracą,
- pomija w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe.

# Kryteria dyskryminacji:

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 w niepełnym wymiarze czasu pracy.

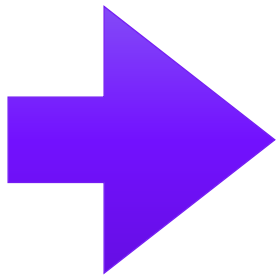
Powyższe wyliczenie ma **charakter otwarty**. Możliwa jest dyskryminacja z innych przyczyn (np. wzrost, waga, posiadanie potomstwa).

# Rodzaje dyskryminacji:



**BEZPOŚREDNIA** - ktoś ze względu np. na płeć, wiek itp. był, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy.

*Przykład: Kobieta i mężczyzna o takich samych kwalifikacjach oraz stażu, wykonują tę samą pracę, ale otrzymują inne wynagrodzenie.*



**POŚREDNIA** - na skutek pozornie neutralnego postanowienia, kryterium lub działania, występują dysproporcje w zakresie warunków zatrudnienia, a różnice te nie mogą być uzasadnione obiektywnymi powodami.

*Przykład: Dyrektor szkoły zatrudnia wyłącznie nauczycieli, którzy ukończyli studia na uczelni wyższej znajdującej się na terytorium RP.*

# Przykłady dyskryminacji:

- zobowiązywanie kobiet podczas rekrutacji do podpisywania oświadczeń, że nie zajdą w ciążę przez określony czas,
- kierowanie żartów, dowcipów o tematyce seksualnej do pracownicy, która sobie tego nie życzy (molestowanie seksualne),
- żartowanie z religii, narodowości, przynależności etnicznej pracownika,
- kierowanie na szkolenia, kursy, tylko młodych (lub tylko starszych) pracowników,

# Przykłady dyskryminacji:

- ❖ ustalenie niższego wynagrodzenia za pracę o tej samej wartości lub za taką samą pracę dla kobiet i mężczyzn,
- ❖ zwolnienie z pracy osoby homoseksualnej, gdy pracodawca dowiedział się o jej orientacji,
- ❖ podejmowanie decyzji personalnych w oparciu o przynależność do partii politycznych,
- ❖ awansowanie wyłącznie pracowników pełnosprawnych, choć niepełnosprawni wykonują pracę porównywalnej jakości.

# Wyjątki od zakazu dyskryminacji:

- 1) rodzaj pracy, warunki wykonywania pracy, wymagania zawodowe,
- 2) wypowiedzenie warunków zatrudnienia w zakresie wymiaru czasu pracy, jeżeli jest to uzasadnione przyczynami niedotyczącymi pracowników,
- 3) środki różnicujące sytuację prawną pracownika ze względu na ochronę rodzicielstwa, wiek lub niepełnosprawność,
- 4) warunki zatrudniania i zwalniania, zasady wynagradzania i awansowania oraz dostęp do szkoleń w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych – przy uwzględnieniu kryterium stażu pracy,
- 5) działania wyrównawcze (tzw. dyskryminacja pozytywna),
- 6) zatrudnianie w organizacjach wyznaniowych.

# Molestowanie:

Niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika i stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery.

Molestowanie takie jest przejawem dyskryminacji, który nie ma aspektu seksualnego. Molestowanie oraz molestowanie seksualne to dwa zupełnie odmienne zjawiska i pojęcia prawne.

# 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.

**Rodzaje** molestowania seksualnego:

- 1) szantaż seksualny (tzw. opcja coś za coś) - np. uzależnienie zatrudnienia lub awansu od świadczenia usług seksualnych,
- 2) stwarzanie nieprzyjaznych warunków pracy (tzw. wrogie środowisko pracy) - np. niepożądany dotyk, eksponowanie pornografii w miejscu pracy.

**Przejawy** molestowania seksualnego: fizyczne (np. niechciany dotyk), werbalne (np. niestosowne propozycje bądź zwroty), pozawerbalne (np. dwuznaczne gesty, eksponowanie pornografii).

# Zakaz działań odwetowych:

Skorzystanie przez pracownika z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu nie może powodować żadnych negatywnych konsekwencji dla pracownika (np. stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie przez pracodawcę stosunku pracy lub jego rozwiązanie bez wypowiedzenia, pominięcia w awansie, nieprzyznania podwyżki). Odnosi się to również do pracownika, który udzielił w jakiejkolwiek formie wsparcia takiej osobie.

# Projektowane zmiany - dyskryminacja:

- zdefiniowanie molestowania oraz molestowania seksualnego jako działań występujących fizycznie, werbalnie i pozawerbalnie,
- zróżnicowanie wysokości odszkodowania za naruszenie przepisów o równym traktowaniu w zatrudnieniu w zależności od tego, czy dana sytuacja miała charakter incydentalny, czy może występowała wielokrotnie,
- sprecyzowanie, że obowiązek przeciwdziałania naruszeniom zasad równego traktowania oraz mobbingowi realizuje się poprzez stosowanie działań prewencyjnych, wykrywanie oraz szybkie i właściwe reagowanie, a także poprzez działania naprawcze i wsparcie osób dotkniętych nierównym traktowaniem,

# Projektowane zmiany - mobbing:

- dodanie do obowiązków pracodawcy przeciwdziałanie naruszeniu godności oraz innych dóbr osobistych pracownika,
- wskazanie w definicji mobbingu, że stanowi on uporczywe nękanie pracownika o charakterze fizycznym, werbalnym lub pozawerbalnym,
- uznanie, że mobbing nie jest zachowaniem jednorazowym lub incydentalnym, lecz nawracającym lub stałym,
- wskazanie, że sprawcą mobbingu może być w szczególności przełożony, współpracownik, podwładny, pojedyncza osoba bądź grupa osób,
- doprecyzowanie, że mobbing występuje niezależnie od intencji działania sprawcy lub wystąpienia określonego skutku,

# Projektowane zmiany - mobbing:

- zdefiniowanie dolnej granicy wysokości zadośćuczynienia za stosowanie mobbingu jako 6-miesięcznego wynagrodzenia pracownika,
- zwolnienie pracodawcy z odpowiedzialności cywilnoprawnej względem pracownika za wystąpienie mobbingu, gdy zachowania te nie pochodziły od przełożonego, a pracodawca wdrożył rzeczywiste i skuteczne działania w obszarze prewencji antymobbingowej.

**Kod  
rabatowy**

**LM102705**

na zakup subskrypcji  
do platformy  
**expert4you.pl**

**Wysokość rabatu**

**10%**

(wyłącznie dla nowych  
Klientów)

**Zamówienia** możesz dokonać na **2 sposoby:**

**1**

poprzez stronę internetową **www.expert4you.pl**  
korzystając z przycisku: „**ZAMÓW ONLINE**”

**2**

kontaktując się z nami bezpośrednio:  
tel.: **535 908 793**, e-mail: **biuro@expert4you.pl**

**Kod rabatowy ważny w dniach: 27.05-13.06.2025 r.**

# Dziękujemy za uwagę!

Spotkanie zorganizowane przez



Właściciela marek

