

Mobbing i dyskryminacja

Zmiany w Kodeksie pracy obowiązujące od 7 września 2019 roku

Wrzesień 2019 r.



Purpurowy Informator – źródło informacji

Z przyjemnością prezentujemy kolejną edycję „Purpurowego Informatora”, czyli cyklu analiz, w którym omawiamy ważne dla przedsiębiorców kwestie prawne, księgowe i kadrowe. Tym razem tematem naszego cyklu jest mobbing i dyskryminacja w firmie.



Monika Smulewicz
Partner Grant Thornton

Szanowni Państwo,

Inicjatywa ustawodawcza Prezydenta RP z 16 maja 2019 roku w zakresie mobbingu oraz dyskryminacji i równego traktowania w zatrudnieniu, obowiązująca od 7 września 2019 r., jest bardzo dobrym rozwiązaniem. Wzmacnia bowiem ochronę pracowników przed niepożądanymi zachowaniami w pracy, zarówno ze strony ich przełożonych, jak i współpracowników.

W dalszej części publikacji wyjaśniamy między innymi:

- jaki był stan prawny w zakresie mobbingu i dyskryminacji do 6 września 2019 roku,
- co się zmieniło od 7 września 2019 roku odnośnie przepisów dotyczących mobbingu i dyskryminacji w miejscu pracy,
- co w praktyce oznacza zmiana przepisów odnośnie mobbingu i dyskryminacji,
- jakie są aktualnie obowiązujące uprawnienia pracownicze w zakresie mobbingu i dyskryminacji,
- jak chronić pracowników przed mobbingiem i dyskryminacją,
- jak uniknąć roszczeń ze strony pracowników, związanych z mobbingiem czy dyskryminacją.

Z życzeniami owocnej lektury,



Zmiany wprowadzone w Kodeksie pracy od 7 września 2019 roku dotyczące mobbingu i dyskryminacji w miejscu pracy mogą z pozoru wydawać się niewielkie, jednak w praktyce są bardzo istotne. Realnie bowiem wzmacniają ochronę pracowników, zwiększając między innymi ich prawa.

Przyjrzyjmy się zatem w pierwszej kolejności temu, co się zmieniło w zakresie mobbingu, a następnie w zakresie dyskryminacji i równego traktowania w miejscu pracy.

Monika Smulewicz
Partner Grant Thornton





CZĘŚĆ I:
MOBBING

Mobbing – co tak naprawdę oznacza?

Mobbing oznacza 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.

Przeciwdziałanie mobbingowi – obowiązek pracodawcy!

Jednym z kluczowych obowiązków pracodawcy jest przeciwdziałanie mobbingowi. W tym celu pracodawca powinien wdrożyć w firmie odpowiednie antymobbingowe rozwiązania, bowiem obowiązek przeciwdziałania mobbingowi ma wymiar obowiązku starannego działania, a nie rezultatu. Mogą to być zarówno dedykowane procedury, jak i inne działania, które pomogą przeciwdziałać tym szkodliwym praktykom.

Choć aktualnie obowiązujące przepisy nie wskazują wprost obowiązku tworzenia np. antymobbingowych zapisów w regulaminach pracy, opracowywania stosownych procedur czy powoływania rzecznika ds. przeciwdziałania mobbingowi, to jednak praktyka w tym zakresie – choć zróżnicowana – jest już bardzo powszechna.



Przeciwdziałanie mobbingowi stanowi kontraktowy obowiązek pracodawcy. Stanowi to jedną ze szczególnych cech stosunku pracy, odmiennych w stosunku do zobowiązań prawa cywilnego, a mianowicie nakierowanie nie tylko na ochronę majątkowego interesu drugiej strony, ale także ochronę dóbr osobistych. Nie sposób oceniać odpowiedzialności pracodawcy przy użyciu kryteriów deliktowych (w tym oczekiwać wykazania jej przestanek przez pracownika).

Co oznacza obowiązek starannego działania pracodawcy w zakresie przeciwdziałania mobbingowi?

Pracodawca, który aktywnie przeciwdziała mobbingowi, może uniknąć odpowiedzialności za ewentualne incydenty.

Jeśli w postępowaniu sądowym mającym wykazać odpowiedzialność pracodawcy z tytułu mobbingu, pracodawca wykaże, że podjął realne działania mające na celu przeciwdziałanie mobbingowi, oraz jeśli obiektywna ocena tych działań pozwoli potwierdzić ich potencjalną skuteczność, pracodawca może uwolnić się od odpowiedzialności.

Sąd Najwyższy w wyroku z 3 sierpnia 2011 roku (I PK 35/11) wskazał, że obowiązek przeciwdziałania mobbingowi przez pracodawcę polega na starannym działaniu, które można wypełnić w szczególności przez:

- szkolenie pracowników,
- informowanie o niebezpieczeństwie i konsekwencjach mobbingu,
- stosowanie procedur, które umożliwią wykrycie i zakończenie zjawiska mobbingu.

W 2018 roku do inspekcji pracy skierowano 1 825 skarg dotyczących mobbingu. W 2019 r. do końca maja do inspekcji pracy trafiło 685 skarg na mobbing w miejscu pracy.

Liczba oficjalnych skarg dotyczących mobbingu w miejscu pracy :

Rok	Liczba skarg
2018*	1307
2017	1642
2016	1753
2015	1794
2014	1408
2013	1403
2012	1472
2011	1646
2010	1406

*wg. bazy „Skargi” na 16 października 2018 roku
Źródło: PIP

Mobbing – stan prawny i uprawnienia pracownicze

Mobbing – stan prawny i uprawnienia pracownicze do 6 września 2019 roku

W stanie prawnym obowiązującym do 6 września 2019 r., przesłanką wystąpienia przez pracownika z powództwem o odszkodowanie z tytułu mobbingu, mogło być uprzednie rozwiązanie z tej przyczyny stosunku pracy. Zatem pracownik, który doznał mobbingu, a jego umowa o pracę nadal trwała lub została rozwiązana przez pracodawcę, nie mógł skutecznie ubiegać się o odszkodowanie. Jedynie w sytuacji, gdy u danego pracownika mobbing wywołał rozstrój zdrowia, mógł on dochodzić od pracodawcy rekompensaty tytułem finansowego zadośćuczynienia za doznaną krzywdę. Sąd najwyższy w wyroku z 6 lutego 2009 r. (sygn. akt I PK 147/08) zwrócił uwagę na fakt, że pracodawca „mobbingujący” podwładnych, pozostaje praktycznie bezkarny, gdy nie rozwiązują oni stosunku pracy z powodu mobbingu. Wprowadzono zatem stosowne zmiany w prawie.

Mobbing – stan prawny i uprawnienia pracownicze od 7 września 2019 roku

Zgodnie ze znowelizowanym art. 94(3) § 4 Kodeksu pracy, pracownik, który doznał mobbingu lub wskutek mobbingu rozwiązał umowę o pracę, ma prawo dochodzić od pracodawcy odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalane na podstawie odrębnych przepisów. Zatem od 7 września br. istnieje możliwość dochodzenia od pracodawcy odszkodowania także w sytuacji, gdy pracownik nie rozwiązał stosunku pracy, ale – na skutek stosowanych wobec niego działań mobbingowych – poniósł konkretną szkodę.

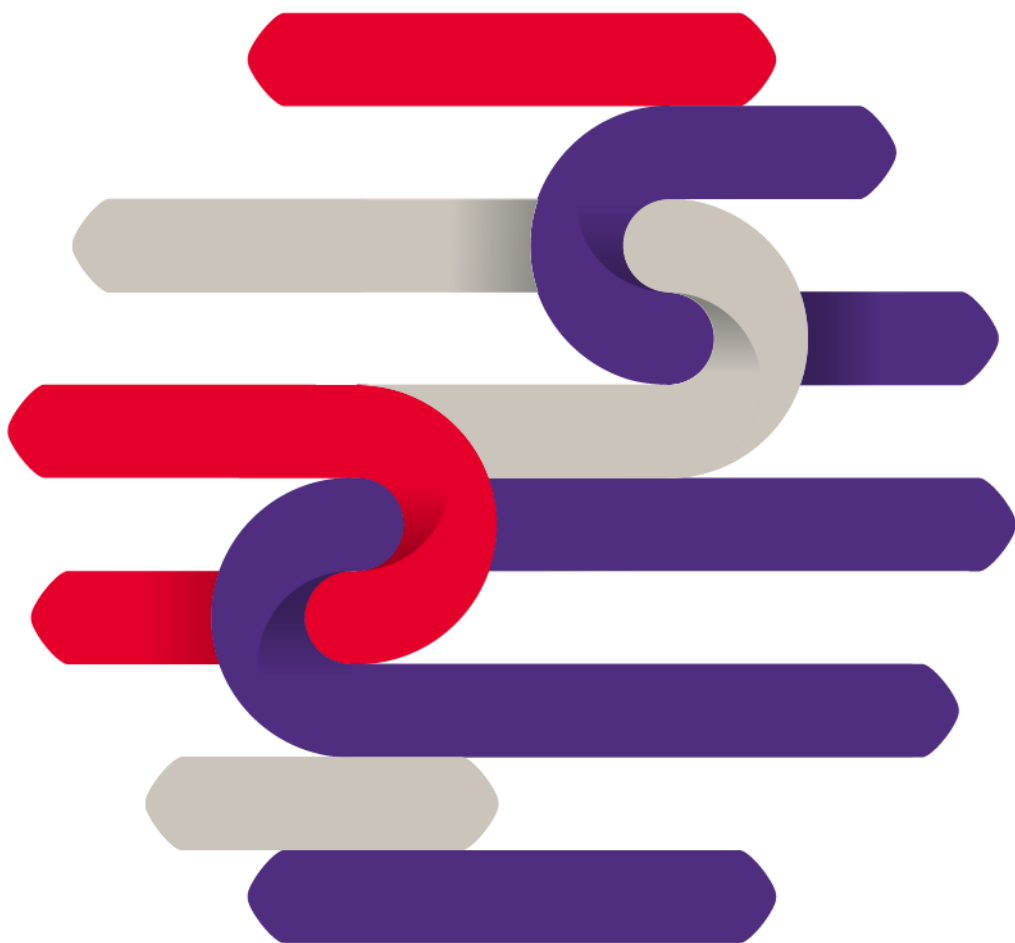
Przykład

Dwa przypadki, w których pracownik dotknięty mobbingiem może dochodzić roszczeń

Po zmianie przepisów, a więc od 7 września 2019 roku, pracownik dotknięty mobbingiem może ubiegać się o odszkodowanie w dwóch przypadkach:

1. w razie rozwiązania (wskutek mobbingu) umowy o pracę,
2. w przypadku wyrządzenia pracownikowi szkody (w rezultacie stosowania mobbingu) – niezależnie od tego, czy zatrudnienie trwa nadal czy też nie.

Powyższe rozwiązanie legislacyjne w sposób praktyczny i prawdopodobnie skuteczny zapewnia pracownikom ochronę przed mobbingiem w miejscu pracy. Zatem w interesie każdego pracodawcy jest zadbanie, by w firmie funkcjonowały odpowiednie antymobbingowe zapisy czy procedury.



CZĘŚĆ II:

DYSKRYMINACJA

Mobbing a dyskryminacja

Choć mobbing przez niektórych bywa rozumiany jako nowoczesna forma dyskryminacji, to oba zjawiska różnią się znacząco. Oddzielając mobbing od dyskryminacji należy zwrócić uwagę na:

- czas trwania niepożądanego zjawiska – mobbing jest działaniem systematycznym, uporczywym i długotrwałym, natomiast dyskryminacja może mieć charakter jednorazowy;
- występowanie lub nie prawnie chronionej cechy, ze względu na którą dochodzi do niepożądanych zachowań – mobbing nie odnosi się do cech prawnie chronionych, podczas gdy w przypadku dyskryminacji gorsze traktowanie pracownika wynika z posiadania przez niego relewantnej cechy (np. wyznania, koloru skóry, płci, wieku etc.);
- celowość działań sprawców – w przypadku mobbingu mamy do czynienia z intencjonalnym działaniem, nakierowanym na zaniżenie samooceny mobbingowanej osoby, poniżenie jej, ośmieszenie, wyizolowanie bądź wykluczenie z zespołu pracowniczego; tymczasem w przypadku dyskryminacji celowość działań nie musi występować – może ona być zjawiskiem nieuświadomianym przez sprawcę.

Różnice między mobbingiem a dyskryminacją dotyczą także ciężaru dowodów w sprawach sądowych. W przypadku roszczeń z tytułu mobbingu, to pracownik musi udowodnić, że był mobbingowany. Z kolei w przypadku dyskryminacji, to pracodawca musi udowodnić, że kierował się obiektywnymi kryteriami i do dyskryminacji nie doszło.

Dyskryminacja – nowe brzmienie przepisów

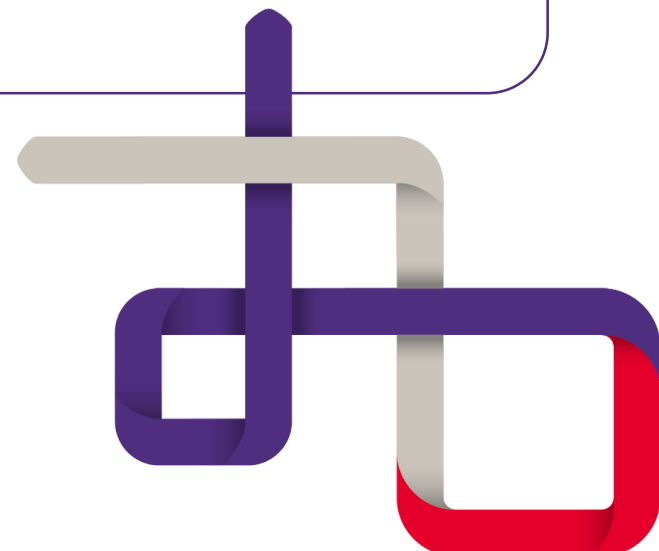
Zgodnie z aktualnym, znowelizowanym brzmieniem art. 11 [3] Kodeksu pracy, jakkolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu, bezpośrednia lub pośrednia, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy – jest niedopuszczalna.



Kodeks pracy

Znowelizowany art. 18 (3a) § 1 Kodeksu pracy brzmi:

Pracownicy powinni być równo traktowani 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, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy.



Co się zmieniło w praktyce?

Choć, jak wspomnieliśmy wcześniej, zmiany legislacyjne dotyczące dyskryminacji wydają się na pierwszy rzut kosmetyczne, to jednak w praktyce są bardzo istotne – wymiennie wzmacniają bowiem ochronę pracowników.

W art. 11 (3) Kodeksu pracy wykreślono sformułowanie „a także bez względu na”, rozdzielające kryteria dyskryminacji na cechy związane z pracą oraz cechy osobiste danej osoby. Analogicznej modyfikacji dokonano w art. 18 (3a) Kodeksu pracy.



Od 7 września 2019 roku wprowadzono następujące zmiany:

- **stworzono otwarty katalog przesłanek uzasadniających dyskryminację;**
- **postanowiono uznawać za dyskryminację każde nieuzasadnione obiektywnymi przyczynami nierówne traktowanie pracowników.**

Dyskryminacja – szczegółowe regulacje

Równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie pracowników w jakikolwiek sposób – nie tylko bezpośrednio, ale też pośrednio.

Dyskryminowanie bezpośrednie

Istnieje wtedy, gdy pracownik z jednej lub z kilku przyczyn określonych powyżej był, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy.

Dyskryminowanie pośrednie

Istnieje wtedy, gdy 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 § 1, 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.

Przejawy dyskryminacji w praktyce

Poza przejawami dyskryminacji określonymi bezpośrednio w przepisach prawa, istnieją także inne niedozwolone zachowania, które mogą zostać zaliczone do tej kategorii. Na co dzień przejawem dyskryminacji może być:

- działanie polegające na zachęcaniu innej osoby do naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu lub nakazaniu jej naruszenia tej zasady;
- niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika i stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery (molestowanie).

Dyskryminacja ze względu na płeć

Dyskryminowaniem ze względu na płeć jest 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 (molestowanie seksualne).

Podporządkowanie się przez pracownika molestowaniu lub molestowaniu seksualnemu, a także podjęcie przez niego działań przeciwstawiających się molestowaniu lub molestowaniu seksualnemu nie może powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji wobec pracownika.

Katalog naruszeń zasady równego traktowania

Za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu uważa się różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn (wcześniej wspomnianych), którego skutkiem jest w szczególności:

- odmowa nawiązania lub rozwiązanie stosunku pracy,
- niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą,
- pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe.

*Chyba, że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami.

Kiedy pracodawca nie narusza zasady równego traktowania

Zasady równego traktowania w zatrudnieniu nie naruszają działania (proporcjonalne do osiągnięcia zgodnego z prawem celu różnicowania sytuacji pracownika) polegające na:

1

niezatrudnianiu pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych powyżej, jeżeli rodzaj pracy lub warunki jej wykonywania powodują, że przyczyna lub przyczyny wymienione w tym przepisie są rzeczywistym i decydującym wymaganiem zawodowym stawianym pracownikowi;

2

wypowiedzeniu pracownikowi warunków zatrudnienia w zakresie wymiaru czasu pracy, jeżeli jest to uzasadnione przyczynami nie dotyczącymi pracowników;

3

stosowaniu środków, które różnicują sytuację prawną pracownika, ze względu na ochronę rodzicielstwa lub niepełnosprawność;

4

stosowaniu kryterium stażu pracy przy ustalaniu warunków zatrudnienia i zwalniania pracowników, zasad wynagradzania i awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, co uzasadnia odmienne traktowanie pracowników ze względu na wiek.

Równe traktowanie w szczególnych przypadkach

Wyrównanie szans

Naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu nie stanowią działania podejmowane przez określony czas, zmierzające do wyrównywania szans wszystkich lub znacznej liczby pracowników wyróżnionych z jednej lub kilku przyczyn określonych powyżej, przez zmniejszenie na korzyść takich pracowników faktycznych nierówności, w zakresie określonym w tym przepisie.

Religia, wyznanie, światopogląd

Nie stanowi naruszenia zasady równego traktowania także ograniczanie przez kościoły i inne związki wyznaniowe oraz organizacje, których etyka opiera się na religii, wyznaniu lub światopoglądzie, dostępu do zatrudnienia, ze względu na religię, wyznanie lub światopogląd, jeżeli rodzaj lub charakter wykonywania działalności przez kościoły i inne związki wyznaniowe, a także organizacje powoduje, że religia, wyznanie lub światopogląd są rzeczywistym i decydującym wymaganiem zawodowym stawianym pracownikowi, proporcjonalnym do osiągnięcia zgodnego z prawem celu zróżnicowania sytuacji tej osoby; dotyczy to również wymagania od zatrudnionych działania w dobrej wierze i lojalności wobec etyki kościoła, innego związku wyznaniowego oraz organizacji, których etyka opiera się na religii, wyznaniu lub światopoglądzie.

1 marca obchodzone jest święto ustanowione przez ONZ - **Zero dla Dyskryminacji**. 35 % pracowników w Polsce doświadczyło dyskryminacji w miejscu pracy. Więcej niż jedna dziesiąta (11 %) uważa, że padła ofiarą dyskryminacji ze względu na wiek. Jedna dziesiąta kobiet (10 %) doświadczyła dyskryminacji ze względu na płeć. Najbardziej narażone na dyskryminację są osoby powyżej 55 roku życia.

Informacja ze strony pulsHR.pl

Dyskryminacja w pracy w Polsce?

Liczba oficjalnych skarg dotyczących dyskryminacji w miejscu pracy*:

Rok	Liczba skarg
2018*	39
2017	46
2016	62
2015	71
2014	67
2013	55
2012	36
2011	36
2010	28

*wg. bazy „Skargi” na 16 października 2018 roku
Źródło: PIP

Dyskryminacja ze względu na wiek:

W Polsce dyskryminacja ze względu na wiek jest najczęściej wskazywaną formą dyskryminacji w miejscu pracy. Zjawisko to w głównej mierze dotyczy osób po 55 roku życia.



osób powyżej
55. roku życia



osób w wieku
16-25 lat



Mobbing i Dyskryminacja

W ubiegłym roku na fali skandalu, który wybuchł wokół znanego producenta filmowego Harveya Weinsteina temat dyskryminacji w miejscu pracy trafił na pierwsze strony gazet. Przyczyniła się do tego akcja #MeeToo, która rzuciła światło na nierówne traktowanie, wciąż tak obecne w przypadku wielu zawodów.

Problem dyskryminacji nie ogranicza się jednak wyłącznie do branży rozrywki i mediów. To oznacza, że należy wykonać większą pracę we wszystkich sektorach, aby upewnić się, że tego rodzaju uprzedzenia znajdują się poza schematem działania. Dlatego tak ważne jest nagłaśnianie inicjatyw, takich jak obchodzony **1 marca dzień „Zero dla Dyskryminacji”**



Każdy pracodawca jest **prawnie zobowiązany do zapobiegania mobbingowi i dyskryminacji** oraz do stosowania odpowiedniej **polityki prewencyjnej**, a także do reagowania w przypadku stwierdzenia występowania jakichkolwiek nieprawidłowości w powyższym zakresie. Istniejące orzecznictwo sądowe oraz katalog dobrych praktyk realizowanych przez coraz liczniejszą grupę pracodawców dostarczają praktycznych wskazówek, w jaki sposób każdy pracodawca może z jednej strony zadbać o prawa pracownicze, a z drugiej zminimalizować swoją odpowiedzialność za ewentualne naruszenia. Są to działania istotne z punktu widzenia redukcji ryzyka odszkodowawczego danej firmy, ale również ważne dla tworzenia wizerunku atrakcyjnego i odpowiedzialnego pracodawcy.



Skontaktuj się z nami!



Monika Smulewicz

Partner

T +48 603 446 692

E monika.smulewicz@pl.gt.com

Grant Thornton Frąckowiak Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością sp. k.

Ul. Chłodna 52

00 – 872 Warszawa

T +48 (22) 205 48 00

F +48 (22) 205 48 01

E kontakt@pl.gt.com

www.GrantThornton.pl

O nas

Grant Thornton to jedna z wiodących organizacji audytorsko-doradczych na świecie.

Wiedza, doświadczenie i zaangażowanie ponad 3000 partnerów oraz 50 000 pracowników Grant Thornton dostępne są dla klientów w 136 krajach.

W Polsce działamy od 26 lat, a ponad 550-osobowy zespół oraz obecność w kluczowych aglomeracjach (Warszawa, Poznań, Katowice, Wrocław, Kraków i Toruń) pozwala nam wspierać w rozwoju ponad 1600 firm i organizacji rocznie.



Grant Thornton

An instinct for growth™

www.GrantThornton.pl