

Dyskryminacja i mobbing

Nowelizacja kodeksu pracy

Trwają prace nad rządowym projektem nowelizacji kodeksu pracy wprowadzającej istotne zmiany w przepisach dotyczących dyskryminacji i mobbingu.

Deklarowanym przez autorów celem projektu nie ma być rewolucja, a odzwierciedlenie w przepisach dorobku doktryny i orzecznictwa, wyeliminowanie niejasności i problemów w praktycznym stosowaniu tych przepisów. Dokładniejsza analiza projektu wskazuje jednak, że może on mieć istotny – niekoniecznie pozytywny – wpływ na zmianę funkcjonowania tych przepisów w praktyce.

Projekt jest w fazie opiniowania i na tym etapie trudno przewidzieć w jakim kształcie zostanie finalnie przyjęty. Dlatego – nie zagłębiając się w szczegółową analizę poszczególnych przepisów projektu – sygnalizujemy kluczowe kierunki proponowanych zmian.

ROZWIĘCIE OBOWIĄZKU PRZECIWDZIAŁANIA DYSKRYMINACJI I MOBBINGOWI

Aktualnie przepisy nakładają na pracodawców ogólny obowiązek przeciwdziałania dyskryminacji (art. 94 pkt 2b) KP) oraz mobbingowi (art. 94(3) § 1 KP).

Projekt przewiduje rozwinięcie i doprecyzowanie tego obowiązku poprzez wyraźne zobowiązanie pracodawców do aktywnego i stałego przeciwdziałania

tym zjawiskom przez stosowanie działań prewencyjnych, wykrywanie oraz szybkie i właściwe reagowanie, a także przez działania naprawcze i wsparcie osób nimi dotkniętych.

Pracodawcy mogą być ponadto zobowiązani do uzgodnienia ze stroną społeczną (związki zawodowe lub przedstawiciele pracowników) zasad, trybu i częstotliwości działań w obszarze przeciwdziałania powyższemu zjawiskom oraz zawarcia ich w regulaminie pracy albo obwieszczeniu.

NOWA DEFINICJA MOBBINGU

Aktualna definicja mobbingu wymaga od pracownika dochodzącego roszczeń z tego tytułu wykazania określonych działań lub zachowań (uporczywe i długotrwałe nękanie lub zastraszanie) oraz ich skutków (zaniżona ocena przydatności zawodowej, poniżenie lub ośmieszenie, izolowanie lub wyeliminowanie z zespołu). W praktyce wykazanie tych przesłanek w procesie sądowym, zwłaszcza w zakresie skutków, bywa bardzo trudne, co sprawia, że w stosunkowo niewielkim odsetku spraw udaje się dowieść mobbingu.

Projektowana zmiana upraszcza definicję mobbingu, który ma być rozumiany jako zachowania polegające na uporczywym nękanii pracownika, które mogą przybierać formę fizyczną, werbalną lub pozawerbalną, natomiast uporczywość nękania ma oznaczać, że nękanie jest powtarzalne, nawracające lub stałe.

Projekt proponuje otwarty katalog przejawów mobbingu, obejmujący takie działania jak na przykład:

- » upokarzanie lub uwłaczanie,
- » zastraszanie,
- » zaniżanie oceny przydatności zawodowej pracownika,
- » nieuzasadniona krytyka, poniżanie lub ośmieszenie pracownika,
- » utrudnianie funkcjonowania w środowisku pracy w zakresie możliwości osiągnięcia efektów pracy, wykonywania zadań służbowych, wykorzystania posiadanych kompetencji, komunikacji ze współpracownikami, dostępu do koniecznych informacji,
- » izolowanie lub wyeliminowanie pracownika z zespołu.

Projekt podejmuje ponadto próbę odzwierciedlenia w przepisach niektórych koncepcji i też sformułowanych do tej pory w orzecznictwie, w świetle których:

- » mobbingiem jest także nakazywanie lub zachęcanie innej osoby do określonych zachowań wobec pracownika;
- » mobbing mogą stanowić także zachowanie nieumyślne;
- » sprawcą mobbingu, oprócz samego pracodawcy lub osób działających w jego imieniu, może być również przełożony, osoba zajmująca równorzędne stanowisko, podwładny, inny pracownik, osoba zatrudniona u pracodawcy poza stosunkiem pracy, zarówno działający pojedynczo, jak i w grupie;
- » przy dokonywaniu oceny czy doszło do mobbingu należy wziąć pod uwagę zarówno rodzaj obiektywnego oddziaływania danych zachowań na pracownika, jak i subiektywne odczucia lub

reakcje pracownika, o ile są racjonalne (tzw. koncepcja „wzorca ofiary rozsądnej”).

ROSZCZENIA PRACOWNIKA Z TYTUŁU MOBBINGU

Aktualnie pracownik dotknięty mobbingiem może dochodzić od pracodawcy:

- » odszkodowania (rekompensującego szkodę majątkową) w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę,
- » zadośćuczynienia (rekompensującego krzywdę, czyli szkodę niemajątkową), jeżeli mobbing wywołał u pracownika rozstrój zdrowia.

Projekt proponuje istotne zmiany w konstrukcji powyższych roszczeń. W razie dowiedzenia mobbingu pracownik ma być uprawniony do:

- » zadośćuczynienia w wysokości nie niższej niż wynagrodzenie za okres 6 miesięcy (przy czym pracownik nie będzie musiał w tym celu dowodzić rozstroju zdrowia);
- » odszkodowania (bez określenia dolnej granicy tego roszczenia).



MOŻLIWE SKUTKI DLA PRACODAWCÓW

W przypadku wejścia w życie proponowanych zmian, pracodawcy będą mieli 3 miesiące na weryfikację aktualnie realizowanych działań w obszarze przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi, przeprowadzenie uzgodnień ze stroną społeczną i uregulowanie ich w aktach wewnętrznych. Może to wymagać wdrożenia takich rozwiązań jak:

- » polityka przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi,
- » kodeks etyczny określający podstawowe wartości i zasady obowiązujące w środowisku pracy,
- » procedury zgłaszania i rozpatrywania skarg dotyczących dyskryminacji i mobbingu,
- » zespoły/komisje dedykowane do rozpatrywania skarg,
- » ankiety/badania/sondaże wśród pracowników,
- » szkolenia/warsztaty,
- » wsparcie dla osób dotkniętych dyskryminacją lub mobbingiem (np. pomoc psychologiczna).

Zmiany w definicji mobbingu mogą ułatwić pracownikom dochodzenie roszczeń z tego tytułu, co może przełożyć się na wzrost liczby postępowań spornych w tym przedmiocie.

Wprowadzenie podwyższonej dolnej granicy zaślubienia za mobbing i uzależnienie jej od krotności wynagrodzenia pracownika wydaje się mocno kontrowersyjne, ponieważ z góry zakłada większy wymiar krzywdy wywołanej mobbingiem u pracownika z wyższym wynagrodzeniem w stosunku do pracownika z wynagrodzeniem niższym. Może być to dodatkowy czynnik skłaniający pracowników do decyzji o dochodzeniu roszczeń przeciwko pracodawcy.

Obecnie projekt ustawy jest po pierwszym etapie konsultacji publicznych i może ulec zmianom.

KONTAKT

Zapraszamy do kontaktu klientów zainteresowanych wsparciem w przygotowaniach do powyższych zmian.



Marcin Cetnarowicz

Partner

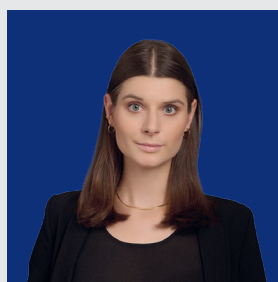
marcin.cetnarowicz@ssw.solutions



Sara Dehina

Associate

sara.dehina@ssw.solutions



Anna Wojnar

Associate

anna.wojnar@ssw.solutions