

Dyskryminacja i mobbing a Prawo Pracy

USTAWA z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy - wersja obowiązująca od 2 marca 2006 r. Uwzględnia zmiany z Dz.U. z 2005 r., Nr 167, poz. 1398
Dziennik Ustaw rok 1998 nr 21 poz. 94

Podstawy prawne wynikające z zapisów Kodeksu Pracy:

- ✓ **Art. 11¹. [Poszanowanie dóbr osobistych pracownika]** Pracodawca jest obowiązany szanować godność i inne dobra osobiste pracownika.
- ✓ **Art. 11². [Równe prawa pracowników]** Pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków, dotyczy to w szczególności równego traktowania mężczyzn i kobiet w zatrudnieniu.
- ✓ **Art. 11³. [Zakaz dyskryminacji]** Jakakolwiek 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, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy – jest niedopuszczalna.

Na pracodawcy spoczywa powinność zwalczania wszelkich przypadków dyskryminacji i mobbingu w środowisku pracy. Dotyczy to także zapobiegania tym przypadkom.

Definicja obu pojęć

Dyskryminacja – prześladowanie poszczególnych osób lub grup społecznych albo ograniczanie ich praw z przyczyn wskazanych w **art. 11³**.

Molestowanie seksualne – szczególny rodzaj dyskryminacji ze względu na płeć. Zachowania o charakterze seksualnym składające się z takich elementów jak:

- fizyczne, np. poklepywanie,
- werbalne - niemoralne propozycje,
- pozawerbalne - określone gesty, korespondencja mailowa z treściami erotycznymi itp.

Mobbing – stosowanie różnych form przemocy psychicznej w miejscu pracy. Działania, zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko niemu mające na celu wywołać u niego poczucie niskiej przydatności zawodowej, ośmieszenie, izolowanie lub wykluczenie z zespołu.

Mimo, iż ustawodawca działania obejmujące nękanie lub zastraszanie określił jako długotrwałe (co najmniej 6-miesięczne) możemy mieć do czynienia z przypadkami mobbingu w czasie jednego dnia pracy.

Pamiętaj, że każdy pracownik jest inny pod względem predyspozycji psychofizycznych, stąd:

- Wprowadzenie pełnej równości jest praktycznie niemożliwe. Realizacja w pełni równych praw skutkowałaby, np. osłabieniem zaangażowania pracowników do większego nakładu pracy,
- Szczególnie w przypadku mobbingu mamy do czynienia z **relatywizacją** odbioru działań, mogących stanowić podstawę do oskarżenia o **przemoc psychiczną**. Istotne są tutaj stosunki panujące między pracownikami (w tym dyrektorem). Niewinne żarty mogą zostać odczytane przez zainteresowanego jako mobbing, natomiast fakty określane mianem przemocy przez osoby postronne nie będą nimi z punktu widzenia pracownika. Innymi słowy chodzi o przyzwolenie i akceptację pewnych zachowań, które dla jednych znajdują się w sferze nękania dla innych nie.

UWAGA: Z praktyki kontrolnej (PIP) i sądowej jasno wynika, że wiele skarg było bezzasadnych. Główny ich przedmiot stanowiło nieprzestrzeganie przepisów dot. wynagrodzeń, czasu pracy, nawiązania i rozwiązania stosunku pracy. Skarżący dodatkowo sygnalizowali zjawisko mobbingu. I często wiązali je z innymi nieprawidłowościami.

Jak działa nękający (mobber)?

Wpływa na zaburzenia komunikacji.
Powoduje zerwanie więzi społecznych.
Niszczy wizerunek pracownika (ofiary).
Doprowadza do niskiej samooceny atakowanego.
Może stworzyć sytuację zagrożenia zdrowia i życia.

Etapy przebiegu mobbingu

1. **Konflikt** – trudne zadania dla pracownika, nieuzasadniona krytyka jego poczynań.
2. **Izolacja i odmowa komunikacji** – np. przerywanie wypowiedzi, brak rozmowy, kontakt pisemny, ignorowanie w obecności innych.
3. **Nasilone zachowania** – wzdurliwie epitety i gesty, dyskredytowanie w oczach innych pracowników, rozpowszechnianie plotek, przypisywanie problemów psychicznych, krytyka życia prywatnego, przydział upokarzających zajęć itp.
4. **Skrajne działania** – obniżenie wynagrodzenia, przeniesienie na gorsze stanowisko, pogłębiające się zaburzenia psychosomatyczne, utrata motywacji do pracy, granica załamania psychicznego.

Obrona przed dyskryminacją i mobbingiem

Rozmowa, upominanie się o swoje prawa.
Poinformowanie związków zawodowych.
Skarga do przełożonych wyższego stopnia.
Skarga do Państwowej Inspekcji Pracy.
Skarga sądowa (bezpłatna).

Przydatna strona PIP-u – www.pip.gov.pl