

# **Mobbing i dyskryminacja – jak przeciwdziałać, a jak się bronić przed zarzutami pracowników?**

**Aleksander Kuźniar**

prawnik, ekspert z zakresu prawa pracy i ochrony danych osobowych

**"Art. 11<sup>3</sup>.** 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, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy – jest niedopuszczalna."

## Art. 11<sup>2</sup>. [Zasada równego traktowania pracowników]

Pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków; dotyczy to w szczególności równego traktowania mężczyzn i kobiet w zatrudnieniu.

art. 18<sup>3a</sup> § 1. 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.

# Dyskryminacja = Nierówne traktowanie ??????

**Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 maja 2018 r. I PK 54/17**

W orzecznictwie Sądu Najwyższego wyraźnie rozróżnia się dyskryminację (art. 11<sup>3</sup> k.p.) od nierównego traktowania (art. 11<sup>2</sup> k.p.).

**Według tego rozróżnienia, nie każde nierówne traktowanie pracowników przez pracodawcę oznacza dyskryminację, kwalifikację taką można przypisać tylko nierównemu traktowaniu wynikającemu z zastosowania przez pracodawcę niedozwolonych kryteriów różnicujących.**

## **Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 kwietnia 2018 r. I PK 33/17**

Przepis art. 18 § 3 k.p. nie stanowi podstawy roszczeń w sytuacji, gdy nierówne traktowanie pracowników nie wynika z **przyczyn dyskryminacyjnych** (art. 11<sup>2</sup> i art. 11<sup>3</sup> k.p.).

## **Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 maja 2017 r. II PK 90/16**

Wyrażona w art. 11<sup>3</sup> k.p. i rozwinięta w art. 18<sup>3a</sup> i nast. k.p. zasada niedyskryminacji (równego traktowania w zatrudnieniu) nie jest tożsama z określoną w art. 11<sup>2</sup> k.p. zasadą równych praw (równego traktowania) pracowników jednakowo wypełniających takie same obowiązki.

**W konsekwencji przepisy Kodeksu pracy odnoszące się do dyskryminacji nie mają zastosowania w przypadkach nierównego traktowania niespowodowanego przyczyną uznaną za podstawę dyskryminacji.**

## **Wyrok** Sądu Apelacyjnego w Krakowie z dnia 29 października 2014 r. **III Apa 16/14**

Zróżnicowanie w zatrudnieniu jest nie tylko możliwe, ale i wskazane wtedy, gdy u jego podstaw znajdują się **przesłanki natury obiektywnej**, tj. w pełni uzasadnione i usprawiedliwione kryteria prawne, tj. rodzaj pracy, warunki jej wykonywania, kwalifikacje czy doświadczenie zawodowe.

Z dyskryminacją mamy więc do czynienia wtedy, gdy przyczynę dyferencjacji statusu pracownika wyznacza kryterium prawnie zabronione.

# Równe traktowanie w zatrudnieniu

- § 2. Równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z przyczyn określonych w § 1.
  - § 3. **Dyskryminowanie bezpośrednie** istnieje wtedy, gdy pracownik z jednej lub z kilku przyczyn określonych w § 1 **był, jest lub mógłby być** traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy.
  - [art. 18<sup>3a</sup>](#) § 4. **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.
- Data zatrudnienia
  - Wykorzystanie urlopu (emeryci)

# Równe traktowanie w zatrudnieniu

**Art. 18<sup>3b</sup>.** § 1. Za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu, z zastrzeżeniem § 2-4, uważa się **różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika** z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18<sup>3a</sup> § 1, którego skutkiem jest w szczególności:

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

**- chyba że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami !!!**



# Równe traktowanie w zatrudnieniu

- **Art. 18<sup>3c</sup>.** § 1. Pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości.

§ 2. Wynagrodzenie, o którym mowa w § 1, obejmuje wszystkie składniki wynagrodzenia, bez względu na ich nazwę i charakter, a także inne świadczenia związane z pracą, przyznawane pracownikom w formie pieniężnej lub w innej formie niż pieniężna.

§ 3. Pracami o jednakowej wartości są prace, których wykonywanie wymaga od pracowników **porównywalnych kwalifikacji** zawodowych, potwierdzonych dokumentami przewidzianymi w odrębnych przepisach lub **praktyką i doświadczeniem** zawodowym, a także porównywalnej **odpowiedzialności i wysiłku**.

- **Art. 18<sup>3d</sup>.** Osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do **odszkodowania** w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalane na podstawie odrębnych przepisów.

# Równe traktowanie w zatrudnieniu

- **LEX nr 1483571 - wyrok z dnia 9 maja 2014 r.**

Nieznaczne dyferencjacje w wynagrodzeniu pracowników, będące wynikiem **oceny jakości** ich pracy przez przełożonego, nie powinny być, co do zasady, traktowane jako naruszające zasadę równego traktowania, określoną w art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p. i art. 18<sup>3c</sup> k.p.

- **LEX nr 2615809 - wyrok z dnia 5 lutego 2019 r.**

Znaczenie wieku, stażu pracy, doświadczenia zawodowego nie musi być jednakowe w aspekcie prawa pracownika do wynagrodzenia za pracę bez dyskryminacji albo zachowania równego traktowania, w szczególności gdy znaczenie ma też **dbałość pracownika o dyscyplinę i porządek pracy**.

# Równe traktowanie w zatrudnieniu

- **OSNP2018/11/146 - wyrok z dnia 14 grudnia 2017 r.**

Różnice w wysokości wynagrodzeń mające oparcie w obiektywnych zmiennych (jak np. kwalifikacje, doświadczenie zawodowe, zakres odpowiedzialności pracownika, rodzaj wykonywanej pracy i jej znaczenie dla pracodawcy, szczególne potrzeby pracodawcy, natężenie obowiązków u poszczególnych pracowników) **nie świadczą o naruszeniu zasady równego traktowania w zatrudnieniu lub dyskryminacji** ze względu na działalność związkową (art. 18<sup>3b</sup> § 1 oraz art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p.).

- **LEX nr 1477443 - wyrok z dnia 14 maja 2014 r.**

Przepisy zawarte w rozdziale IIa k.p., podobnie jak prawo wspólnotowe, nie zawierają normy, z której miałyby wynikać, że **wszyscy pracownicy danego pracodawcy mają być równo traktowani**. Przepisy te określają natomiast kryteria (przyczyny), które nie mogą uzasadniać różnicowania sytuacji zatrudnionych. Oznacza, to, że za dyskryminowanego można uznać **tylko takiego** pracownika, który wykonując pracę jednakową lub jednakowej wartości ma wynagrodzenie ukształtowane na niższym poziomie niż inny pracownik, jeżeli ta różnica wynika z jednej lub kilku przyczyn, o których mowa w art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p.

# MOBBING

Od 1 stycznia 2004 r. obowiązują przepisy dot. mobbingu (art. 94<sup>3</sup> k.p.) w zakresie:

- definicji pojęcia;
- obowiązku przeciwdziałania mobbingowi;
- roszczeń przysługujących ofiarom mobbingu.

# MOBBING

**MOBBING (definicja kodeksowa)** 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 go z zespołu współpracowników.

# MOBBING

- Ofiarą mobbingu w Polsce może być **tylko pracownik**
- Osoba stosująca mobbing zwana jest mobberem

**Mobberem** może być:

1. pracodawca (właściciel zakładu, osoba zarządzająca zakładem w imieniu pracodawcy);
2. przełożony;
3. podwładny;
4. współpracownicy.

# MOBBING

- Działania bądź zachowania mobbera:
  - mogą mieć charakter **czynny** (poniżanie) – **mobbing bezpośredni**,
  - mogą mieć charakter **bierny** (tolerowanie poniżania pracownika przez pozostałych współpracowników) – **mobbing pośredni**.

# MOBBING

Działania bądź zachowania mobbera:

- zachowania te mogą być **oczywiście bezprawne** (obrzucanie obelgami, poniżanie, rozsiewanie plotek)
- zachowania te mogą być **pozornie zgodne z prawem** (odmowa udzielania urlopu, obarczanie dodatkowymi obowiązkami, praca w nadgodzinach)



# MOBBING

- należy pamiętać, że mobbingiem nie jest zwykłe wydawanie **poleceń** przez pracodawcę (wyr. SN I PK 103/05)
- sam **stres** wywołany odpowiedzialną pracą nie stanowi o tym, iż pracownik jest mobbingowany
- pracodawca w zakresie uprawnień kierowniczych powinien powstrzymać się od zachowań naruszających godność pracownika

# MOBBING

- **Problem określenia uporczywości i długotrwałości stosowania mobbingu** (ocena uporczywości i długotrwałości oddziaływania na pracownika ma charakter zindywidualizowany i musi być odnoszona do każdego, konkretnego przypadku).
- **Nie jest możliwe sztywne** określenie minimalnego okresu niezbędnego do zaistnienia mobbingu. Do oceny długotrwałości istotna jest **chwila** wystąpienia wskazanych w przepisach skutków nękania lub zastraszania pracownika **oraz uporczywość i stopień nasilenia** tego rodzaju działań. (wyrok SN z dnia 20.03.2007 r.)

# MOBBING

## Dowody:

Pracownik dochodzący roszczeń z tytułu mobbingu **jest obciążony ciężarem dowodu.**

- Strony są obowiązane wskazywać dowody dla stwierdzenia faktów, z których wywodzą skutki prawne (art. 232 k.p.c.).
- Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału (art. 233 k.p.c.).

# MOBBING

Pracodawca jest obowiązany **przeciwdziałać mobbingowi**.

- brak w kodeksie pracy dookreślenia tego obowiązku;
- realizacja może się odbywać np. poprzez wdrożenie strategii antymobbingowej, wyznaczenia „męza zaufania”;
- katalog „dobrych praktyk”.

Pracodawca stosownie do 94<sup>3</sup> k.p. prawo, a niekiedy obowiązek podjęcia działań:

1. zakazanie określonego zachowania (w trybie polecenia),
2. pociągnięcie do odpowiedzialności porządkowej
3. wypowiedzenie lub rozwiązanie bez wypowiedzenia stosunku pracy

# MOBBING

## Art. 100. [Podstawowe obowiązki pracownika]

§ 1. Pracownik jest obowiązany wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz **stosować się do poleceń przełożonych**, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę.

§ 2. Pracownik jest obowiązany w szczególności:

- 1) przestrzegać **czasu pracy** ustalonego w zakładzie pracy;
- 2) przestrzegać **regulaminu pracy** i ustalonego w zakładzie pracy porządku;
- 3) przestrzegać **przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy**, a także przepisów przeciwpożarowych;
- 4) dbać o dobro zakładu pracy, chronić jego **mienie** oraz zachować w tajemnicy informacje, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę;
- 5) przestrzegać **tajemnicy** określonej w odrębnych [przepisach](#);
- 6) przestrzegać w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego.

# MOBBING

- **Rozstrój zdrowia** musi być **wykazany przez pracownika**. (Nie jest w tym przypadku wystarczające wykazanie wyłącznie następstw w sferze psychicznej poszkodowanego, takich jak **uczucie smutku, przygnębienia, żalu i innych negatywnych emocji**).

(wyrok S.A. w Krakowie z 29.11.2000 r., I ACa 882/00, TPP 2002/4/107))

# MOBBING

- **Definicja mobbingu**

– **Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 kwietnia 2015 r. sygn. akt: II PK 166/14**

1. Mianem mobbingu należałoby określić bezprawne, systematyczne i długotrwałe zachowania (działanie i zaniechania) osób będących członkami pewnego zespołu ludzkiego, **podejmowane bez powodu lub z oczywiście błędnego powodu**, skierowane przeciwko innym członkom (innemu członkowi) grup godzące w ich dobra prawnie chronione, a mające na celu zmuszenie pokrzywdzonego do opuszczenia danego zespołu.

2. Nie można mówić o mobbingu w przypadku **krytycznej oceny pracy**, jeżeli przełożony nie ma na celu poniżenia pracownika, a jedynie zapewnienie realizacji planu, czy prawidłowej organizacji pracy. Pojęcie mobbingu nie obejmuje zachowań pracodawcy dozwolonych prawem. W konsekwencji pracodawca ma prawo korzystać z uprawnień, jakie wynikają z umownego podporządkowania, w szczególności z prawa stosowania **kontroli i nadzoru** nad wykonywaniem pracy przez pracowników. Pracodawca w zakresie swoich dyrektywnych uprawnień powinien jednak **powstrzymać się od zachowań, które mogą naruszać godność pracowniczą**.

# Oddziaływania zaburzające możliwość komunikowania się:

1. Ograniczanie przez przełożonego możliwości wypowiedzenia się.
2. Stałe przerywanie wypowiedzi.
3. Ograniczanie przez kolegów możliwości wypowiedzenia się.
4. Reagowanie na uwagi krzykiem lub głośnym wymyślaniem i pomstowaniem.
5. Ciągłe krytykowanie wykonywanej pracy.
6. Ciągłe krytykowanie życia prywatnego.
7. Napastowanie przez telefon.
8. Ustne groźby i pogróżki.
9. Groźby na piśmie.
10. Ograniczanie kontaktu przez poniżające, upokarzające gesty i spojrzenia.
11. Różnego rodzaju aluzje, bez jasnego wyrażania uwag wprost.



# Działania mające na celu zaburzyć społeczny odbiór osoby:

1. Mówienie źle za plecami danej osoby.
2. Rozsiewanie plotek.
3. Podejmowanie prób ośmieszenia.
4. Sugerowanie choroby psychicznej, kierowanie na badanie psychiatryczne.
5. Wyśmiewanie niepełnosprawności czy kalectwa.
6. Parodiowanie sposobu chodzenia, mówienia lub gestów w celu ośmieszenia osoby.
7. Nacieranie na przekonania polityczne albo religijne.
8. Żarty i wyśmiewanie życia prywatnego.
9. Wyśmiewanie narodowości.
10. Zmuszanie do wykonywania prac naruszających godność osobistą.
11. Fałszywe ocenianie zaangażowania w pracę.
12. Kwestionowanie podejmowanych decyzji.
13. Wołanie na ofiarę z użyciem sprośnych przezwisk lub innych, mających ją poniżyć, wyrażen.

# **Działania mające wpływ na jakość sytuacji życiowej i zawodowej:**

1. Niedawanie ofierze żadnych zadań do wykonania.
2. Odbieranie prac wcześniej zadanych do wykonania.
3. Zlecenie wykonania prac bezsensownych.
4. Dawanie zadań poniżej umiejętności.
5. Zarzucanie wciąż nowymi pracami do wykonania.
6. Polecenia wykonywania obraźliwych dla ofiary zadań.
7. Dawanie zadań przerastających możliwości i kompetencje ofiary w celu jej zdyskredytowania.

# Działania mające wpływ na zdrowie ofiary:

1. Zmuszanie do wykonywania prac szkodliwych dla zdrowia.
2. Groźenie przemocą fizyczną.
3. Stosowanie niewielkiej przemocy fizycznej.
4. Znęcanie się fizyczne.
5. Przyczynianie się do ponoszenia kosztów, w celu zaszkodzenia poszkodowanemu.
6. Wyrządzanie szkód psychicznych w miejscu zamieszkania lub miejscu pracy ofiary.

# MOBBING

**Przejawy mobbingu – Wyrok Sądu Apelacyjnego we Wrocławiu z dnia 27 września 2012 r. sygn. akt: III APa 27/12**

Mobbing może się wyrażać w ciągłym przerywaniu wypowiedzi, reagowaniu krzykiem, ciągłym krytykowaniu i upominaniu, upokarzaniu, stosowaniu pogroźek, unikaniu rozmów, niedopuszczaniu do głosu, ośmieszaniu, ograniczeniu możliwości wyrażania własnego zdania, nieformalnym wprowadzeniem zakazu rozmów z nękanym pracownikiem, uniemożliwieniu komunikacji z innymi, a także powierzaniu prac poniżej kwalifikacji i uwłaczających, odsunięciu od odpowiedzialnych i złożonych zadań, zarzucaniu pracą, lub niedawaniu żadnych zadań lub ich odbieraniu itp.

**Jednak należy podkreślić, że normalne kulturalne egzekwowanie wykonania poleceń nie stanowi mobbingu, bo podległość służbowa wynika z natury stosunku pracy.** Dodać przy tym wypada, że nawet niesprawiedliwa, lecz incydentalna krytyka pracownika, nie może być kwalifikowana jako mobbing.

# Mobbingiem nie są:

- Jednorazowy akt agresji
- Uzasadniona krytyka
- Konflikt
- Warunki pracy
- Poczucie dyskomfortu w pracy
- Stres
- Dyskryminacja
- Wymagania menedżerskie
- Molestowanie seksualne
- Groźba zwolnienia

# 14 rad dla świadka/ofiary mobbingu

1. Zapisuj wszystkie szykany, notuj miejsce i czas oraz okoliczności im towarzyszące
2. Rozmawiaj na ten temat z jak największą liczbą osób
3. Nie czuj się odpowiedzialny za zachowanie sprawcy
4. Szukaj pomocy poza pracą
5. Nie spotykaj się z mobberem sam na sam,
6. Rozmawiaj o możliwości rozwiązania problemu w obecności jeszcze kogoś
7. Przechowuj zapisy wszystkich incydentów, nawet jeśli nie ma na to świadków
8. Musisz cały czas pamiętać, że tyrani utrzymują swój proceder tylko dlatego, że ich ofiary milczą
9. Musisz cały czas pamiętać, że tyrani działają w ukryciu (za zamkniętymi drzwiami)
10. Proś o pomoc innych
11. Jeśli zauważysz pierwsze oznaki szykanowania, od razu rozmawiaj o tym z innymi ( z rodziną, z wyższymi szefami, z kolegami, ze związkami zawodowymi)
12. Szukaj możliwości mediacji
13. Zaczynij się uczyć jak odpowiadać na słowne zaczepki
14. Znajdź chociaż jedną osobę (najlepiej z autorytetem) w miejscu pracy, która będzie po twojej stronie

*oprac. K.Kmieciak-Baran, J.Rybicki*

# Działania pracodawcy

**Profilaktyka** – zapobieganie mobbingowi (szkolenia, procedura, promowanie właściwych zachowań)

**Reagowanie** na sygnały, badanie sprawy i ustalanie faktów (procedura musi być wydolna – efektywna)

**Podjęcie działań** – pomoc ofierze i działania wobec mobbera

# MOBBING

- Roszczenia związane z mobbingiem, definicja mobbingu
  - Wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 28 lutego 2014 r. sygn. akt: III APa 2/14

Pojęcie mobbingu **nie obejmuje uzasadnionej krytyki** w sytuacji, gdy pracownik **nienależycie wykonuje swoje obowiązki pracownicze**, a pracodawca **egzekwuje ich prawidłowe wykonanie**, gdyż podległość służbowa wynika z natury stosunku pracy.

Roszczenia odszkodowawcze związane z mobbingiem określone w art. 94<sup>3</sup> § 3 i 4 k.p. powinny być dochodzone przez pracownika wyłącznie od pracodawcy, który zatrudnia ofiarę mobbingu. Podstawę prawną odpowiedzialności pracodawcy za szkodę wyrządzoną działaniami innego pracownika stanowi art. 430 k.c. o odpowiedzialności zwierzchnika za szkodę wyrządzoną innej osobie przez podwładnego przy wykonywaniu powierzonej mu czynności. Niemniej jednak, naprawienie szkody mobbingowanemu pracownikowi przez pracodawcę upoważnia tego ostatniego do późniejszego wystąpienia z tzw. roszczeniem zwrotnym przeciwko osobie winnej mobbingu na podstawie art. 441 § 3 k.c. w zw. z art. 300 k.p.



**Zapraszamy do zadawania pytań!**

# **Mobbing i dyskryminacja – jak przeciwdziałać, a jak się bronić przed zarzutami pracowników?**

**Aleksander Kuźniar**

prawnik, ekspert z zakresu prawa pracy i ochrony danych osobowych