

NOWA, SZEROKA DEFINICJA MOBBINGU. LEPIEJ SPROSTAĆ NOWYM OBOWIĄZKOM.

DEFINICJA MOBBINGU

Pod nowymi przepisami za mobbing będą uznawane zachowania polegające na uporczywym (powtarzalnym, nawracającym lub stałym) nękanii pracownika. Przejawami mobbingu mają być w szczególności (występujące samodzielnie lub łącznie, nawet niecelowe), gdy przejmują postać uporczywego nękania: upokarzanie lub uwłaczanie, zastraszanie, zaniżanie oceny przydatności zawodowej pracownika, nieuzasadniona krytyka, poniżanie lub ośmieszanie pracownika, utrudnianie funkcjonowania w środowisku pracy w zakresie możliwości osiągnięcia efektów pracy, wykonywania zadań służbowych, wykorzystania posiadanych kompetencji, komunikacji ze współpracownikami lub dostępu do koniecznych informacji, izolowanie pracownika lub eliminowanie go z zespołu. Mogą one mieć przejawy fizyczne, werbalne lub pozawerbalne. Ocena, czy doszło do mobbingu, ma charakter zindywidualizowany i uwzględnia okoliczności konkretnego przypadku zarówno co do rodzaju zachowań wobec pracownika, jak i jego sytuacji.

SPRAWCA MOBBINGU

Sprawcą mobbingu będzie mógł być zarówno pracodawca, przełożony, osoba zajmująca równorzędne stanowisko, podwładny, inny pracownik czy osoba wykonująca pracę na innej podstawie niż stosunek pracy – zarówno pojedyncza osoba, jak i grupa osób.

CO NA PEWNO NIE BĘDZIE MOBBINGIEM?

W projektowanych przepisach wprost wskazuje się, że za mobbing nie mogą być uznane uzasadnione i wyrażone we właściwej formie zachowania wobec pracownika, w szczególności rozliczanie z powierzonych zadań lub jej krytyka. Mobbingiem nie mają być zachowania incydentalne, choćby stanowiły naruszenie dóbr osobistych pracownika.

CZEGO BĘDZIE MÓGŁ DOCHODZIĆ POSZKODOWANY PRACOWNIK?

Pracownik, który doznał mobbingu, ma prawo dochodzić od pracodawcy zadośćuczynienia w wysokości nie niższej niż sześciokrotność minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów, lub dochodzić odszkodowania od pracodawcy.

REGRES PRACODAWCY DO SPRAWCY MOBBINGU

Pracodawca, który wypłacił pracownikowi zadośćuczynienie lub odszkodowanie z tytułu mobbingu, ma prawo dochodzić od osoby, od której pochodziły zachowania stanowiące mobbing, wyrównania poniesionej szkody w wysokości odpowiadającej stopniowi winy tej osoby i pracodawcy w powstaniu szkody.

PROJEKTOWANE ZMIANY TO TAKŻE LIFTING PRZEPISÓW DOTYCZĄCYCH NIERÓWNEGO TRAKTOWANIA I DYSKRYMINACJI

Obejmują one modyfikację definicji dyskryminacji bezpośredniej, która ma oznaczać sytuację w której pracownik z jednej lub z kilku przyczyn, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, jest traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie, niż jest, był lub byłby traktowany inny pracownik;

Wprowadzenie nowych pojęć do kodeksu pracy: „dyskryminacja przez założenie” definiowana jako traktowanie pracownika z jednej lub z kilku przyczyn określonych kodeksowo w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie, niż jest, był lub byłby traktowany inny pracownik, choćby przyczyna ta była mylnie z nim wiązana; oraz „dyskryminacja przez skojarzenie”, która ma istnieć wtedy, gdy pracownik z jednej lub z kilku kodeksowych przyczyn jest traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie, niż jest, był lub byłby traktowany inny pracownik, z uwagi na powiązanie z osobą, której ta przyczyna dotyczy;

Uzupełnienie roszczeń przysługujących osobie, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania, o zadośćuczynienie; oraz określenie, że przysługuje ono w wysokości odpowiednio wyższej, nie niższej niż trzykrotność minimalnego wynagrodzenia za pracę, w przypadku wielokrotnego naruszenia wobec osoby zasady równego traktowania w zatrudnieniu, które należy rozumieć jako naruszenia powtarzalne z tej samej przyczyny, naruszenia powtarzalne z wielu przyczyn lub naruszenie jednokrotne z wielu przyczyn jednocześnie;

Pracodawca będzie zobowiązany wykazać, że nie dopuścił się naruszenia tej zasady, podczas gdy osoba zgłaszająca zarzut nierównego traktowania musi jedynie uprawdopodobnić fakt jego wystąpienia.

KONIECZNOŚĆ POCHYLENIA SIĘ NAD POSZKODOWANYMI MOBBINGIEM I NIERÓWNYM TRAKTOWANIEM

Nowe obowiązki mają rozciągać się również na działania naprawcze i wsparcie osób dotkniętych nierównym traktowaniem i mobbingiem.

W PRAKTYCE: NAJWAŻNIEJSZE KONSEKWENCJE DLA PRACODAWCÓW

Od pracodawców będzie wymagany wyższy standard prewencji wobec niepożądanych zachowań w miejscu pracy. W praktyce wejście w życie zmodyfikowanych przepisów będzie oznaczało nowe realia prawne jeżeli chodzi o sprawy dotyczące nierównego traktowania i mobbingu, w tym między innymi:

- wzrost zgłoszeń dotyczących mobbingu ze strony pracowników;
- wzrost liczby postępowań sądowych i roszczeń dotyczących mobbingu, nierównego traktowania, dyskryminacji;
- istotnie wyższe niż dotychczas ryzyko przegrania sporu sądowego przez pracodawcę na podstawie nowych obowiązujących zasad;
- istotne znaczenie prewencji (wymaganego systemowego podejścia do przeciwdziałania oraz procedur), aby wyłączyć lub obniżyć ryzyko ewentualnej odpowiedzialności za mobbing;
- konieczność wdrożenia lub aktualizacji procedur dotyczących równego traktowania, antydyskryminacyjnych i antymobbingowych (nawet te dotychczas wdrożone będą wymagały zmian);
- obowiązek przeszkolenia Działów HR, menadżerów oraz pracowników w zakresie stosowania nowych przepisów, ze szczególnym uwzględnieniem nowych definicji zjawisk niepożądanych;
- konieczność współpracy (w praktyce: decyzyjnej konsultacji) z zakładową organizacją związkową lub przedstawicielami pracowników w zakresie prewencji antymobbingowej;
- dotkliwsze konsekwencje finansowe w przypadku skutecznych roszczeń z tytułu mobbingu.

Projekt ustawy przewiduje, że nowe przepisy wejdą w życie po upływie 3 miesięcy od dnia ich ogłoszenia. Pracodawcy będą mieli natomiast sześć miesięcy od daty wejścia w życie ustawy na dostosowanie regulaminu pracy do nowych wymogów lub na wydanie nowego regulaminu.

KONTAKT



MONIKA KRZYSZKOWSKA
Partner
Kierująca Praktyką Prawa Pracy
Mob: +48 605 125 344
monika.krzyszkowska@aglaw.com



ZOFIA JASIŃSKA
Junior Associate
Praktyka Prawa Pracy
Mob: +48 605 571 701
zofia.jasinska@aglaw.com



addleshawgoddard.com

© Addleshaw Goddard LLP. Addleshaw Goddard is an international legal practice carried on by Addleshaw Goddard LLP and its associated entities. For further information about the Addleshaw Goddard group, including how we are regulated, please refer to the Legal Notices on our website. For information about how we process your personal data, please refer to the Privacy Notice on our website. This document is for general information only and is correct as at the publication date. It is not legal advice, it does not create a solicitor client relationship and no Addleshaw Goddard entity assumes a duty of care or liability to any party in respect of its content.