

Załącznik 1. Poniżej zostały przytoczone przepisy prawne chroniące godność człowieka w Polsce. Przeczytaj je ze zrozumieniem.

Art. 212 § 1 Kodeksu karnego określa, że: „kto pomawia inną osobę, grupę osób, instytucję, osobę prawną lub jednostkę organizacyjną niemającą osobowości prawnej o takie postępowanie lub właściwości, które mogą poniżyć ją w opinii publicznej lub narazić na utratę zaufania potrzebnego dla danego stanowiska, zawodu lub rodzaju działalności, podlega grzywnie, karze ograniczenia albo pozbawienia wolności do roku”.

2 Art. 943 Kodeksu pracy stanowi:

§ 2 „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”.

§ 3 „Pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia, może dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę”.

§ 4 „Pracownik, który 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”.

Załącznik 2 Analiza przypadków mobbingu

Karta pracy 1 – Porada prawna dla osoby mobbowanej

„Pracuję w firmie, w której mobbing jest sprawą nagminną i stale stosowaną przez szefa. Objawia się to głównie jego gwałtownymi reakcjami, niekontrolowanymi napadami złości. Przełożony używa wulgaryzmów, lży i poniża pracowników naszej firmy. Stopień gwałtowności reakcji tego człowieka jest najczęściej niewspółmierny do stopnia problemu, który zazwyczaj można naprawić w krótkim czasie i bez strat dla firmy. Moje pytanie brzmi: W jaki sposób można takiemu człowiekowi udowodnić stosowanie praktyk mobbingu? Nikt z nas nie chodzi z dyktafonem ani kamerą, aby nagrywać jego krzyki, kopanie w biurka i niszczenie sprzętu biurowego”.

POLECENIA: 1. Przedstaw, co można zrobić, aby zmienić zaistniałą sytuację.

2. Zaproponuj działania, które należy podjąć, aby udowodnić praktyki mobbingu.

Załącznik 1. Poniżej zostały przytoczone przepisy prawne chroniące godność człowieka w Polsce. Przeczytaj je ze zrozumieniem.

Art. 212 § 1 Kodeksu karnego określa, że: „kto pomawia inną osobę, grupę osób, instytucję, osobę prawną lub jednostkę organizacyjną niemającą osobowości prawnej o takie postępowanie lub właściwości, które mogą poniżyć ją w opinii publicznej lub narazić na utratę zaufania potrzebnego dla danego stanowiska, zawodu lub rodzaju działalności, podlega grzywnie, karze ograniczenia albo pozbawienia wolności do roku”.

2 Art. 943 Kodeksu pracy stanowi:

§ 2 „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”.

§ 3 „Pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia, może dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę”.

§ 4 „Pracownik, który wskutek mobbingu rozwiązał umowę o pracę, ma prawo dochodzić od pracodawcy odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów”.

Załącznik 2 Analiza przypadków mobbingu

Karta pracy 2 – List do redakcji

Witam, niestety, spotkałam się ze zjawiskiem dyskryminacji/mobbingu. Pracuję w zespole osób, które są zżyte ze sobą, wspierają się nawzajem i są naprawdę bardzo silnym i świadomym swych praw zespołem. Taka sytuacja jest niewygodna dla naszej pani dyrektor, która jest młodą osobą i widać, że „siłowo” próbuje kierować pracownikami. Pracuję z ludźmi, którzy nie potrafią zgodzić się z pewnymi zarządzeniami, decyzjami, działaniami, i mają odwagę o tym mówić. Dlatego też pani dyrektor próbuje osłabić nasz zespół, przywołuje każdą osobę na rozmowę w cztery oczy, aby zapytać o nasze samopoczucie w zaistniałej sytuacji (wobec której wcześniej zgłaszałyśmy sprzeciw), następnie podsumowuje to stwierdzeniem, że albo zaakceptujemy jej decyzję, albo musimy zmienić pracę. Przy przyznawaniu nagród pominęła osoby zgłaszające zastrzeżenia – nie uzasadniając decyzji. Dodam, że właśnie teraz dowiedziałam się, że pani dyrektor nie przedłuży mi umowy, bo „nie spełniam jej oczekiwań” – dlaczego jednak na bieżąco nie informowała mnie o tym?

Działania pani dyrektor osłabiają zespół – poprzez wyeliminowanie jednego z członków zespołu a tym samym pokazanie reszcie, że powinni się podporządkować. Sytuacja opisana jest bardzo ogólnikowo, ale błędy pani dyrektor są bardzo rażące. Proszę, aby ktoś doradził, co można zrobić w takiej sytuacji lub gdzie to zgłosić. Dodam, że w mojej pracy jedność i niezmienny skład zespołu są czynnikiem bardzo ważnym, wręcz podstawowym a zaburzenie tej jedności zaburzy ład i porządek pracy reszty zespołu.

POLECENIE: 1. Wyobraź sobie, że jesteś doradcą prawnym. Jakie rady i zalecenia przekazałbyś/łabyś autorce listu?

Załącznik 1. Poniżej zostały przytoczone przepisy prawne chroniące godność człowieka w Polsce. Przeczytaj je ze zrozumieniem.

Art. 212 § 1 Kodeksu karnego określa, że: „kto pomawia inną osobę, grupę osób, instytucję, osobę prawną lub jednostkę organizacyjną niemającą osobowości prawnej o takie postępowanie lub właściwości, które mogą poniżyć ją w opinii publicznej lub narazić na utratę zaufania potrzebnego dla danego stanowiska, zawodu lub rodzaju działalności, podlega grzywnie, karze ograniczenia albo pozbawienia wolności do roku”.

2 Art. 943 Kodeksu pracy stanowi:

§ 2 „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”.

§ 3 „Pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia, może dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę”.

§ 4 „Pracownik, który wskutek mobbingu rozwiązał umowę o pracę, ma prawo dochodzić od pracodawcy odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów”.

Załącznik 2 Analiza przypadków mobbingu

Karta pracy 3 Przypadek

Młoda lekarka z doktoratem, która przeszła chorobę nowotworową i nie mogła dłużej pracować w zawodzie chirurga, chciała w jednej z polskich akademii medycznych zrobić habilitację. Kadra naukowa uczelni skutecznie jej to uniemożliwiła. Lekarkę pozbawiano odpowiedzialnych zadań. Nie liczone się z jej sugestiami przy planowaniu pracy. Utrudniano jej dostęp do nowoczesnego sprzętu. Przychodziła do pracy i siedziała bezużytecznie. Sprawa trafiła do rektoratu, izb lekarskich, związków zawodowych. Pozycja autorytetów naukowych z branży okazała się nie do podważenia. Od kilku miesięcy lekarka kontynuuje pracę naukową za granicą.

POLECENIA: 1. Określ, czy mamy do czynienia z przykładem mobbingu?

2. Jeżeli tak, to jakie działania o tym świadczą?

3. Zaproponuj powody, które mogły doprowadzić do zaistniałej sytuacji.