KHR | KONGRES SEG HUMAN RESOURCES 2020 ONLINE

MOBBING I WEWNĘTRZNE POSTĘPOWANIE WYJAŚNIAJĄCE

CYKL WEBINARIÓW KHR

SEG od 1993 roku

NGL LEGAL

ZAPIS ROZMOWY PRZEPROWADZONEJ PODCZAS WEBINARIUM 24.09.2020 R.

10:05-10:25 Mobbing jako zjawisko - czym jest i jak je rozpoznawać

dr Magdalena Zwolińska, Partner, NGL LEGAL
Piotr Biernacki, Wiceprezes Zarządu, Stowarzyszenie Emitentów Giełdowych

Zgodnie z Art. 94³ § 2 kodeksu pracy „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." Jak to nazwać językiem niekodeksowym?

Magdalena Zwolińska: Definicja mobbingu zawarta w kodeksie pracy jest skomplikowana dlatego równie skomplikowane jest wskazanie, czym jest mobbing w praktyce lub podanie przykładów mobbingu. Nie ma katalogu zachowań, które możemy nazwać mobbingiem, tych zachowań jest wiele. Tak naprawdę ilu mobberów, tyle pomysłów na zachowania mobbujące. Określenie „mobbing" pochodzi od słowa „to mob", czyli od określenia opisującego zachowanie dzikich zwierząt, w którym grupa osobników napada na pojedynczego osobnika. Psychiatrzy podjęli próbę wskazania cech charakterystycznych zachowań mobbingowych i są to np.: przerywanie, uniemożliwianie swobodnego wypowiadania się, słowna napaść, krzyk, utrudnianie pracownikowi kontaktu z innymi współpracownikami, traktowanie pracownika „jak powietrze", obciążanie bezsensownymi zadaniami, wymaganie efektów pracy wcześniej niż się umawiano, niedawanie zadań rozwojowych. Wszystkie te zachowania mają służyć obniżeniu wartości zawodowej pracownika.

Jak długo musi trwać mobbing, żeby można było uznać, że jest on długotrwały?

Magdalena Zwolińska: Nie ma minimalnej jednostki czasu, żebyśmy mogli przyjąć, że działanie jest długotrwałe. W psychologii podjęto próbę wskazania takiego okresu i najpierw ustalono go na 6 miesięcy, bo po tym czasie najczęściej u pracowników dochodziło, według psychologów, do rozstroju zdrowia. Różnorodność sytuacji z jakim możemy mieć do czynienia powoduje jednak, że nie ma jednej granicy czasowej. Wszystkie przypadki należy rozpatrywać indywidualnie, bo nie ulega wątpliwości, że są osoby, które po 3 miesiącach już są w stanie to działanie określić jako

długotrwałe. Kwestie długotrwałości dobrze też rozpatrywać poprzez kwestię intensywności działań mobbingowych. Im bardziej intensywne działanie, tym krótszy czas w jakim można je określić mobbingiem.

Jak uporczywy musi być mobbing, żeby można było uznać, że to już jest uporczywe działanie?

Magdalena Zwolińska: Określenie uporczywości jest chyba jeszcze trudniejsze niż określenie długotrwałości. Uporczywość powinna być odniesiona do indywidualnego przypadku. Uporczywość to coś co trwa dłuższy czas, jest nieuchronne w odczuciu ofiary. Pod uwagę bierzemy wzorzec ofiary racjonalnej, rozsądnej. Próbujemy obiektywnie ocenić, czy to działanie możemy nazwać uporczywym, na pewno nie jest to działanie incydentalne.

W jaki sposób wykrywać mobbing możliwie wcześnie?

Magdalena Zwolińska: W tej kwestii bardzo ważny jest przepis kodeksu pracy, który nakłada na pracodawcę obowiązek przeciwdziałania mobbingowi. Pracodawca ma podejmować działania prewencyjne, takie które powstrzymają pracowników przed stosowaniem mobbingu. Temu służą wdrożone przez firmę procedury (polityki) antymobbingowe, przy których działają komisje antymobbingowe. Polityka antymobbingowa pokazuje pracownikom, kierownikom, przełożonym jakich zachowań w firmie nie tolerujemy, jakie będziemy zwalczać, na jakie się nie zgadzamy. Z jednej strony pomaga to ofiarom mobbingu ocenić, które zachowanie jest niewłaściwe i które powinno zostać zgłoszone; a z drugiej strony pracownikom, którzy mają tendencje do takich zachowań wobec innych pokazuje za jakie zachowania takich pracowników mogą spotkać negatywne konsekwencje. Pracodawca musi reagować, jeśli doszło do niewłaściwego zachowania. W zależności od tego, jakie mamy zgłoszenie to może zareagować w dwojaki sposób: przeprowadzić postępowanie, wyjaśnić sprawę lub zareagować ostro, konkretnie, w sytuacjach gdy mamy 100% pewność, że doszło do mobbingu. W takich sytuacjach gdy mamy pewność, że doszło do mobbingu możemy rozwiązać umowę o pracę z mobberem bez przeprowadzenia postępowania. Jeśli pracodawca decyduje się na przeprowadzenie postępowania, to na jego koniec Komisja antymobbingowa powinna sporządzić raport i rozstrzygnąć czy doszło do mobbingu.

Polityka chyba powinna przewidywać też możliwość zwolnienia w sprawach oczywistych? (pytanie z publiczności)

Magdalena Zwolińska: Polityka antymobbingowa może wprost wskazywać, że w oczywistych sytuacjach dojdzie do rozwiązania umowy o pracę ze sprawcą mobbingu. Pracodawca ma przede wszystkim przeciwdziałać mobbingowi. Jeśli w sytuacjach, w których mamy pewność, że doszło do mobbingu rozwiążemy umowę ze sprawcą, bez wewnętrznego postępowania wyjaśniającego, w oparciu od dobrze przygotowany dokument wypowiedzenia lub dyscyplinarki to nie ma powodu do obaw.

Czy zwolnić pracownika można nawet, jeżeli polityka wewnętrzna stanowi o konieczności przeprowadzenia jakiegoś postępowania? W każdym przypadku? (pytanie z publiczności)

Magdalena Zwolińska: Moim zdaniem tak, jeżeli mobbing jest oczywisty i poparty dowodami.

Kto ma mieć tę pewność? Jeśli zgłoszenie idzie od osoby zaufania do zarządu to jak zarząd ma się zachować względem tak kontrowersyjnej sprawy, nie rozprzestrzeniając informacji w szerszym gronie - czy da się w takiej sytuacji móc podjąć decyzję bez powołania komisji? (pytanie z publiczności)

Magdalena Zwolińska: Decyzja co do zwolnienia pracownika należy do organu lub osoby wykonującej czynności z zakresu prawa pracy, a zatem co do zasady do zarządu. W takiej sytuacji zarząd powinien rozpatrzyć zgłoszenie i ocenić we własnym gronie, czy przedstawione okoliczności w sposób oczywisty uzasadniają zwolnienie pracownika, czy jednak właściwym będzie dokładniejsze wyjaśnienie sprawy. W przypadku wątpliwości zarząd powinien jednak rozważyć przeprowadzenie postępowania wyjaśniającego i powołanie komisji, przy zachowaniu dyskrecji i z poszanowaniem dobrego imienia ofiary oraz domniemanego mobbera. Warto pamiętać, że pracodawca jest odpowiedzialny za przeciwdziałanie mobbingowi i w sytuacjach oczywistych zarząd może, a nawet powinien, podjąć decyzję o zwolnieniu pracownika będącego mobberem nawet bez postępowania wyjaśniającego.

W kontekście prowadzenia czynności wyjaśniających - co Państwo proponujecie w sytuacji, gdy mobbing zgłoszono anonimowo? Oraz drugi przypadek - co, jeśli mobbing zgłasza świadek, ale osoba poszkodowana nie życzy sobie podejmowania w jej sprawie czynności? (pytanie z publiczności)

Magdalena Zwolińska: Pracodawca ma przeciwdziałać mobbingowi, więc jeśli świadek zgłasza takie zdarzenie, a osoba poszkodowana nie chce podejmowania czynności to mimo wszystko trzeba działać, sprawdzać nieprawidłowości. To obowiązek pracodawcy. Anonimowe zgłoszenie mobbingu należy również sprawdzić, anonimowość nie zmienia trybu postępowania ze zgłoszeniem, należy je traktować tak samo, jak takie, gdy wiemy od kogo pochodzi.

Paweł Sawicki: W takich sytuacjach nie tylko mówimy o bezpośrednim pokrzywdzonym, ale także o świadkach zdarzenia – oni także przeżywają taką sytuacją i mogą się bać na przyszłość, że kiedyś to ich dotknie. Mobbing zatem nie dotyczy tylko osoby pokrzywdzonej i mobbera, ale tak naprawdę całej firmy, więc ciężko mi wyobrazić sobie sytuację, że do takiego postępowania by nie doszło.

Jeśli tak, to jakie czynności mamy wykonać? Co możemy zrobić, skoro nie mamy żadnej możliwości zebrania informacji od ofiary. Jak to się ma do ciężaru dowodu, który w przypadku mobbingu spoczywa na ofierze - osobie występującej z roszczeniami? (pytanie z publiczności)

Magdalena Zwolińska: Anonimowe zgłoszenie mobbingu powinno być traktowane jak każde tego typu zgłoszenie i wymaga stosownego działania ze strony pracodawcy. Zatem i w takim przypadku pracodawca, obowiązany do przeciwdziałania mobbingowi, powinien przeprowadzić postępowanie wyjaśniające przy użyciu powołanej do tego komisji. Pomimo anonimowości ofiary, komisja powinna dokładnie przeanalizować zgłoszenie, jak również przeprowadzić rozmowę z osobą posądzaną o mobbing oraz z ewentualnymi świadkami mobbingu wskazanymi w zgłoszeniu ofiary. Przeprowadzenie tych czynności powinno pozwolić komisji na dojście do pewnych wniosków oraz przedstawienie rekomendacji pracodawcy co do dalszych kroków (np. zastosowanie środków dyscyplinujących wobec mobbera, zwolnienie pracownika).

Warto pamiętać, że w każdym przypadku to na pracowniku spoczywa ciężar udowodnienia, że był ofiarą mobbingu, a wynikiem nękania był rozstrój zdrowia. Pracownik musi także udowodnić okoliczności uzasadniające wysokość dochodzonego przez siebie zadośćuczynienia. Zatem nawet jeśli pracownik będący ofiarą mobbingu pozostawał anonimowy na etapie wewnętrznego postępowania wyjaśniającego u pracodawcy, to w postępowaniu sądowym musi działać już pod własnym imieniem oraz jest zobowiązany do wykazania, że rzeczywiście stał się on ofiarą mobbingu.

Czy jest gdzieś dostępny wzór polityki antymobbingowej? (pytanie z publiczności)

Magdalena Zwolińska: Oczywiście, na pewno takie wzory można znaleźć, ale należy pamiętać, że polityka niedostosowana indywidualnie do spółki nie będzie dobrym rozwiązaniem. Pryzkładowo, ważne jest aby określić w takiej polityce „męża zaufania", czyli osobę do której będą trafiały zgłoszenia o mobbingu – taką osobę należy wskazać indywidualnie w każdej spółce, bo to zależy od sytuacji w spółce, może to być pracownik działu HR, pracownik działu prawnego. To jest kwestia, którą należy ustalić indywidualnie.

W kontekście powołania Komisji - co w przypadku, gdy członkowie Komisji są oskarżani o "zatajanie sprawy" i chronienie mobbera, a jeden z członków Komisji jest jednocześnie wskazany jako osoba mobbingująca? (pytanie z publiczności)

Magdalena Zwolińska: Bez wątpienia w komisji rozpatrującej dane zgłoszenie mobbingu powinny zasiadać jedynie osoby bezstronne, które z możliwie największym obiektywizmem będą w stanie ocenić dane zachowanie i przesądzić, czy stanowiło ono mobbing. Należy zatem unikać sytuacji, gdy w komisji będą zasiadać osoby zaprzyjaźnione lub skonfliktowane z mobberem czy ofiarą, a także ich bezpośredni przełożeni lub podwładni,

którzy mogą nie być w pełni bezstronni przy ocenie zachowania pracownika. Najlepiej, żeby stosowne postanowienia dotyczące składu komisji znalazły się już w polityce antymobbingowej, jednak pracodawca może powoływać komisję także ad hoc, do rozpatrzenia konkretnej sprawy, unikając udziału w niej osób np. wrogo nastawionych do mobbera czy ofiary. Jeśli w trakcie postępowania wyjaśniającego powstaną wątpliwości co do bezstronności danego członka komisji, komisja lub pracodawca powinni wyłączyć taką osobą z dalszego postępowania i powołać innego pracownika na jej miejsce.

W jaki sposób rozmawiać z podejrzanym o mobbing, aby nie wskazać bezpośrednio kto dokonał zgłoszenia? (pytanie z publiczności)

Magdalena Zwolińska: Bez wątpienia w takich sytuacjach pracodawca powinien przedsięwziąć wszelkie środki, które mają szansę zapewnić anonimowość ofiary czy zgłaszającego. Na pewno dobrym rozwiązaniem będzie rozmowa z domniemanym mobberem czy świadkami na osobności, wyraźnie zobowiązując przy tym pracowników do zachowania wszelkich informacji ze spotkania w tajemnicy. Pracodawca powinien także unikać wskazywania nazwiska zgłaszającego podczas rozmowy z mobberem. W przypadku zgłoszeń anonimowych mogą okazać się przydatne stosowne rozmowy z ewentualnymi świadkami wskazanymi w zgłoszeniu.

Jaką formę zgłoszenia mobbingu (gdy mobberem jest osoba zarządzająca firmą) przyjąć przy zgłaszaniu przypadku do Rady Nadzorczej? (pytanie z publiczności)

Magdalena Zwolińska: W takim przypadku mimo wszystko proponowałabym tradycyjne zgłoszenie, zgodnie z procedurą istniejącą w danej firmie. Zgłoszenie dotyczące osoby zarządzającej firmą powinno zostać rozpatrzone przez Radę Nadzorczą ze szczególną ostrożnością i z zachowaniem w poufności danych osoby zgłaszającej oraz wskazywanej jako mobber. Ważne jest, aby w postępowaniu wyjaśniającym brały udział tylko osoby bezstronne, z wyłączeniem w miarę możliwości bezpośrednich podwładnych mobbera, którzy mogą odmawiać wyjaśnień w obawie o własną pozycję lub, przeciwnie, dążyć do zdyskredytowania swojego przełożonego.

Mobbing jest definiowany m.in. poprzez konkretne skutki jakie ponosi ofiara. Jeśli jest ona anonimowa lub odmawia współpracy - jak określimy te skutki? - zaniżenie samooceny, rozstrój zdrowia itp.? (pytanie z publiczności)

Magdalena Zwolińska: Raz jeszcze należy podkreślić, że zgłoszenie anonimowe w żadnym wypadku nie wyłącza obowiązku przeciwdziałania mobbingu przez pracodawcę i powinno w takim wypadku zostać przeprowadzone przewidziane w firmie postępowanie wyjaśniające. W przypadku anonimowego zgłoszenia kluczowe dla podjęcia przez komisję decyzji będzie zarówno przesłuchanie potencjalnego mobbera, jak i świadków (współpracowników) ofiary, którzy być może zostali wskazani przez nią w zgłoszeniu mobbingu. Takie zbadanie sprawy powinno mimo wszystko dać komisji obraz sytuacji i pozwolić jej na przedstawienie pracodawcy stosownych zaleceń

co do dalszego postępowania w danej sprawie. Oczywiście najbardziej pożądana jest sytuacja, w której ofiara czy osoba dokonująca zgłoszenia nie są anonimowe, lecz są gotowe składać wyjaśnienia i aktywnie uczestniczyć w postępowaniu wyjaśniającym. Dużą rolę do odegrania ma tutaj sam pracodawca, który w ramach przeciwdziałania mobbingowi może, a nawet powinien, przeprowadzać szkolenia dla pracowników oraz opracować dostępną dla wszystkich pracowników politykę antymobbingową. Takie działania mogą zwiększyć wiedzę i świadomość pracowników na temat zjawiska mobbingu, dzięki czemu będą oni bardziej skłonni do aktywnego udziału w ewentualnych postępowaniach wyjaśniających.

10:25-11:10 Jak działać w przypadku wykrycia mobbingu - wewnętrzne postępowanie wyjaśniające – zbieranie i analiza dowodów

Paweł Sawicki, Partner, Adwokat, NGL LEGAL
Magdalena Raczek-Kołodyńska, Wiceprezes Zarządu, Stowarzyszenie Emitentów Giełdowych

Kiedy możemy mieć pewność, że doszło do mobbingu, tak aby można było dokonać zwolnienia osoby, która go dokonała?

Paweł Sawicki: To może być zaskakujące, ale w polskim prawie nie ma nakazu przeprowadzenia wewnętrznego postępowania wyjaśniającego. Obowiązek ten wywodzimy z ogólnych przepisów dotyczących przeciwdziałania mobbingowi. Zawsze jest pewien impuls do wszczęcia takiego postępowania – albo przychodzi informacja wewnętrzna, albo sami się czegoś dowiadujemy. Widzimy wtedy nieprawidłowość, na którą musimy zareagować. Rodzi się wtedy konieczność przeprowadzenie wewnętrznego śledztwa. Osoby zarządzające firmą muszą wiedzieć, co się w firmie dzieje. To w interesie firmy leży zebranie dowodów, ustalenie stanu faktycznego, zabezpieczenie dowodów. Kolejnym celem jest określenie ryzyk, jakie wiążą się z tym zdarzeniem – np.: ryzyko reputacyjne, ryzyko odpowiedzialności karnej. Katalog jest otwarty i zależy od konkretnego zdarzenia. Jeśli np. informacja o zdarzeniu pochodzi z zewnątrz firmy to wtedy też zalecam przeprowadzenie śledztwa wewnętrznego, aby ustalić stan faktyczny. Prowadzi się to niejako niezależnie do toku pracy służb i można tym zdarzeniem zarządzić, można się przygotować na konsekwencje, a także przygotować do współdziałania z organami ścigania, tak aby pokazać, że u nas w firmie nie ma zgody na takie działanie i zdarzyło się ono incydentalnie. Dobrze jednak wcześniej zastanowić się, co byśmy zrobili w takiej sytuacji i zastanowić się, jakie procedury byłyby wtedy najbardziej odpowiednie.

Czy warto łączyć wewnętrzną politykę/procedurę antymobbingową z analogiczną polityką/procedurą antydyskryminacyjną? Czy też lepiej rozdzielić te dwa tematy? (pytanie z publiczności)

To są oddzielne kwestie, choć oczywiście widzę pewne wspólne punkty. Technicznie jest to obojętne czy polityka/procedura antymobbingowa i polityka/procedura antydyskryminacyjna znajdują się w jednym, wspólnym dokumencie, czy są to osobne polityki. Ważne, żeby była zachowana pewna spójność między tymi politykami. Takim wspólnym punktem wyjścia powinna być ogólna zasada „zero tolerancji" dla mobbingu i dyskryminacji.

Czy Dyrektywa o sygnalistach (whistleblower) dotyczy tylko korupcji, czy także spraw związanych z mobbingiem? (pytanie z publiczności)

Paweł Sawicki: Ta dyrektywa już obowiązuje, należy ją zaimplementować do końca przyszłego roku. Aktualnie trwają prace nad przygotowaniem ustawy implementującej, możliwe że będzie to wprowadzone ustawą o odpowiedzialności podmiotów zbiorowych. Dyrektywa ta obejmuje kwestie mobbingu i przeciwdziałania takim zdarzeniom jak dyskryminacja. Przygotowując się na te przepisy siłą rzeczy będziemy musieli się przygotować na uaktualnienie polityki antymobbingowej lub na stworzenie takiej polityki. Dyrektywa ma chronić w szczególny sposób osoby zgłaszające nadużycia, nie tylko pracowników, ale także osoby, które ubiegają się o zatrudnienie w firmie, stażystów, wolontariuszy, a celem tego jest wzmocnienie pozycji osób, których dotyczą nadużycia.

Załóżmy, że do zarządu przychodzi osoba i informuje o tym, że doszło do mobbingu. Jak dalej postępować z taką informacją?

Paweł Sawicki: W praktyce każda sprawa jest trochę inna. Każda ma swoją specyfikę, co także zależy od rodzaju firmy. W firmie możemy nie mieć zasobów ludzkich, żeby dokonać takiego postępowania. Modelowe postępowanie w związku ze zgłoszeniem powinno być takie, że do zarządu trafia informacja o nieprawidłowości to powinien być ktoś na pierwszej linii i być w stanie dokonać pierwszej oceny tej informacji, która wpłynęła do spółki. Jeśli mamy takie funkcje w firmie to widziałbym na tym stanowisku prawnika i osobę z działu HR. Te osoby powinny zobaczyć i ocenić na ile poważne są to zarzuty. Takie osoby powinny ocenić, jakie przepisy narusza to zdarzenie, bo od tego zależy sposób przeprowadzenia postępowania. Potem należy podjąć decyzję, co do następnych czynności, trzeba zastanowić się czy możemy sprawę rozstrzygnąć wewnętrznie czy należy są przekazać na zewnątrz. Trzeba zapewnić, żeby postępowanie było rzetelne i kompletne, aby nie popełnić błędu w rozstrzygnięciu. Ważne jest, aby zapewnić ochronę danych osobowych, ochronić zgłaszającego przed działaniami odwetowymi. Jeżeli zdecydujemy się przejrzeć skrzynkę mailową podejrzanego o mobbing to należy zastanowić się, czy na pewno mamy do tego prawo, czy nie naruszamy jego tajemnicy korespondencji, bo to prowadzi do pogłębiania problemu.

Jaki powinien być skład organu, który będzie rozpatrywał taką sprawę wewnętrznie?

Paweł Sawicki: Wewnętrzne postępowanie wyjaśniające powinno być przeprowadzone przez osoby kompetentne, które znają się na prowadzeniu postępowania dowodowego, na rozmawianiu ze świadkami, mają empatię i umiejętność prowadzenia rozmowy. Powinniśmy zadbać o obiektywizm, brak konfliktu interesów, nie może to być osoba, która bierze udział w postępowaniu we własnej sprawie. Osoby z zespołu muszą umieć przygotować plan działania: z kim porozmawiać, czy zabezpieczyć materiał dowodowy, czy jest monitoring, czy są jakieś inne dowody. Inaczej będzie wyglądało śledztwo w dziale księgowym, a inne w dziale administracyjnym. Zatrudnienie osób z zewnątrz do przeprowadzenia takiego śledztwa ma jednak nieocenioną zaletę – dajemy zespołowi informację, że do tematu naruszeń podchodzimy bardzo poważnie, nie bagatelizujemy tego.

Z jakich etapów będzie się składać postępowanie wyjaśniające? Ile powinno trwać?

Paweł Sawicki: Niektóre terminy na pewno będą określać przepisy implementujące dyrektywę o sygnalistach. Chodzi tu głównie o termin, w jakim sygnalista powinien otrzymać informację co do rozpoznania jego zgłoszenia. Jeśli chodzi o etapy to mamy takie jak: wstępna analiza, gromadzenie materiału dowodowego, analiza materiału dowodowego, wyciąganie wniosków, raportowanie i rekomendacje co do dalszych działań. Przyjmuje się, że sygnalistę należałoby poinformować do 7 dni o przyjęciu zgłoszenia, a ramy czasowe postępowania zależą od przedmiotu postępowania. Powinniśmy to zrobić sprawnie, bez zbędnej zwłoki, bez celowego przedłużania. Czasem postępowanie może trwać nawet kilka miesięcy, jeśli wymaga ono przeanalizowania tysięcy e-maili.

Jak powinna wyglądać komunikacja wewnętrzna, jeśli prowadzimy takie postępowanie?

Paweł Sawicki: Zależy to od konkretnej sprawy. Mogą być postępowania całkowicie tajne, bez wiedzy kogokolwiek w firmie. Mogą być postępowania, które dotyczą zdarzeń szczególnie istotnych dla pracowników i te tematy będą dyskutowane. Dobrze wtedy zakomunikować pracownikom jaka sprawa się toczy, czego dotyczy, a ta transparentność jest lepsza niż nieinformowanie zespołu i pobudzanie plotek. Dobrze się wtedy jednak skonsultować z prawnikiem, żeby wiedzieć, co można powiedzieć, żeby też nie przekazać zespołowi za dużej wiedzy.

A co z par 2 art. 52 kp? Czy termin 1 miesięczny liczymy od zakończenia pracy przez Komisją antymobbingową? (pytanie z publiczności)

Paweł Sawicki: Możemy przyjąć, że momentem kiedy pracodawca dowiaduje się kompleksowo o zdarzeniu jest moment zakończenia pracy i powstania raportu.

Magdalena Zwolińska: Kodeks pracy wskazuje, że mamy miesiąc na przekazanie dyscyplinarki, natomiast w tych skomplikowanych sprawach liczy się miesiąc od zakończenia pracy przed Komisją Antymobbingową. Pracodawca, żeby podjąć decyzję o zwolnieniu dyscyplinarnym musi mieć pewną podstawę do tego.

Czy procedura musi limitować czas przeznaczony na postępowanie (typu 30 dni od momentu zgłoszenia do raportu)? (pytanie z publiczności)

Paweł Sawicki: Procedura powinna określać pewne ramy, aby narzucić odpowiednie tempo prowadzenia takich spraw. Oczywiście konkretne, pojedyncze przypadki mogą być zbyt skomplikowane, aby udało się je rozwiązać w typowym, przeciętnym terminie.

Jaka dokumentacja powinna zostać w firmie po przeprowadzonym postępowaniu wyjaśniającym?

Paweł Sawicki: Może być tak, że w wyniku postępowania wyjaśniającego odkryjemy coś, co jest dowodem na dokonanie przestępstwa w firmie, ale to nie znaczy, że na tym kończy się nasze postępowanie. Lepiej do tego momentu nie tworzyć niepotrzebnej dokumentacji, dopóki nie ustalimy co powinniśmy zrobić w dalszym postępowaniu. Do tego czasu lepiej zachować tajemnicę spółce.

Jak w przypadku niepowstania raportu z postępowania antymobbingowego, w przypadku sporu sądowego udowodnić, że pracodawca podjął, wszystkie działania w celu przeciwdziałania mobbingowi? (pytanie z publiczności)

Postępowania antymobbingowe generalnie należą do tej kategorii spraw, gdzie raport z postępowania będzie konieczny. Choć raport sam w sobie niekoniecznie jeszcze będzie dowodem, że pracodawca podjął kroki w celu przeciwdziałania mobbingowi. Jeżeli mobbing rzeczywiście wystąpił, został stwierdzony, to większe znaczenie będzie miało to, czy raport zawierał wskazania i rekomendacje co do środków zaradczych na przyszłość i czy te rekomendacje zostały wykonane. Na potrzeby postępowań sądowych katalog dowodów jest szerszy niż raport. Szczególne znaczenie będą miały np. przesłuchania świadków. Raport w pewien sposób porządkuje pewne ustalenia faktyczne, ale nie zastąpi dowodu z osobowych źródeł dowodowych.

Jeżeli odkryto dowody popełnienia przestępstwa to czy nie powinno być tak, że się to zgłasza do organów ścigania i one przejmują śledztwo? (pytanie z publiczności)

Paweł Sawicki: Tak, powinno tak być, ale należy pamiętać o jednej rzeczy, a mianowicie w momencie gdy sprawa trafia do organów ścigania całkowicie tracimy nad nią kontrolę. Przed tym jednak dobrze byłoby mieć sprawę całkowicie rozeznaną w firmie oraz przygotowany sposób postępowania, a także pewność, że dysponujemy pełnią materiałów dowodowych.

Jakie dokumenty w spółce powinny zostać po przeprowadzonym postępowaniu?

Paweł Sawicki: Raport, dowody i inna dokumentacja powinny pozostać w firmie na czas, kiedy jest to potrzebne. Nie ma tu określonego terminu, ale stosowałbym terminy związane z przedawnieniem roszczeń dotyczących takiego zdarzenia.

Czy powinna być w firmie powołana osoba „spinająca" działania osób zaufania i kwestie wynikające z procedury (ombudsman/compliance officer)? Chodzi o niezależność od HR (niejednokrotnie dyrektor HR nie jest postrzegany jako osoba niezależna, obiektywna i sam fakt, że jest w każdą sprawę zaangażowany z racji swojej organizacyjnej funkcji wygląda nieco ryzykownie – mam na myśli łączenie tych funkcji? (pytanie z publiczności)

Oczywiście! Stąd stale rosnąca na znaczeniu rola właśnie compliance oficera. To zdecydowanie powinna być osoba o dużym stopniu niezależności, najlepiej osoba poza strukturami HR czy działu prawnego. Jednocześnie powinna to być osoba ciesząca się dużym zaufaniem, autorytetem. Osoba, która będzie na tyle blisko „szeregowego pracownika", że każdy będzie czuł się z nią swobodnie, ale też na tyle silna, że będzie w stanie wywierać wpływ na osoby decyzyjne w firmie i nakreślać kierunki działań. To niezwykle istotna i odpowiedzialna funkcja, dla osoby budującej wartości w firmie.

Wymagania korporacyjne narzucają obowiązek przeprowadzenia postępowania wyjaśniającego w obszarze mobbingu przez Komisję ds. Etyki, której przewodniczym jest Pełnomocnik ds. Etyki i Antykorupcji. Czy można zaniechać uruchomienia tego procesu, jeśli takie są wyniki oceny ryzyka związanego z incydentem mobbingu? (pytanie z publiczności)

Paweł Sawicki: Tak. To trochę nawiązuje do tego, co mówiłem wcześniej, odnośnie pierwszego etapu analizy zgłoszenia. Jeżeli mamy ewidentną sprawę nie ma potrzeby wykonywania wewnętrznego postępowania. Aczkolwiek tak naprawdę mało jest sytuacji tak oczywistych.

Czy Komisja etyki musi wyrazić zgodę na żądanie osoby, którą chce wysłuchać, aby udział w wysłuchaniu brał ktoś jeszcze - jej prawny przedstawiciel lub np. przedstawiciel związków zawodowych? (pytanie z publiczności)

Paweł Sawicki: Takie kwestie nie są uregulowane prawnie. Dobrym pomysłem byłoby uregulowanie tego wewnętrznie, zgodnie z zasadą obiektywizmu. Ja bym taką osobę dopuścił, żeby zapewnić obiektywizm, komfort wysłuchiwanego i aby zniwelować zarzut arbitralnego przeprowadzenia postępowania.

Jak sytuacja pracy zdalnej zmieniła sposób przeprowadzenia postępowań?

Paweł Sawicki: Z jednej strony uprościła, z jednej utrudniła. Etap zbierania dowodów w postaci elektronicznej stał się łatwiejszy, bo częściej korzystamy z chmury. Trudniej jest przeprowadzić rozmowę ze świadkiem, czy z potencjalnym mobberem.

Sprawy związane z korupcją można anonimowo zgłaszać np. do CBA. A w przypadku mobbingu, kto prawnie reprezentuje interesy osoby mobbowanej na poziomie odpowiadającym państwowej organizacji? Czy można to anonimowo zgłosić np. do PIP? (pytanie z publiczności)

Tak, takie przypadki można zgłaszać do PIP, również anonimowo. Te wszystkie kwestie będą zapewne uregulowane w ustawie implementującej dyrektywę o sygnalistach. Zgłoszenia mogą być wewnętrzne (do właściwych osób/komórek w firmie) albo zewnętrzne – do właściwych organów. Mogą być też ujawnienia publiczne. Firmy we własnym interesie powinny promować zgłoszenia wewnętrzne.

Proszę jeszcze o odniesienie się do przetwarzania danych osobowych w związku z prowadzonymi czynnościami a obowiązkami RODO – w tym obowiązek informacyjny względem osób wskazanych w zgłoszeniu, prawo do zapomnienia, czas przetwarzania i archiwizacji itp.?

Proszę pamiętać o tym, że RODO przewiduje kilka różnych podstaw przetwarzania danych. Nie zawsze potrzebujemy zgody danej osoby na przetwarzanie jej danych. Przetwarzanie danych osobowych będzie zgodne z prawem, jeżeli jest ono niezbędne do ochrony żywotnych interesów osoby, której dane dotyczą, lub innej osoby fizycznej. Również gdy przetwarzanie jest niezbędne do celów wynikających z prawnie uzasadnionych interesów realizowanych przez administratora lub przez stronę trzecią. Konieczność przeprowadzenia wewnętrznego postępowania wyjaśniającego jest takim uzasadnionym interesem. Pracodawca z pewnością ma ważny interes aby przeciwdziałać nadużyciom i wyjaśniać zgłoszenia dotyczące nadużyć. RODO w żaden sposób z tym nie koliduje. Proszę też pamiętać, że wewnętrzne czynności wyjaśniające zwykle dotyczą pracowników, a więc osób, które dane osobowe pracodawca już ma i już je przetwarza – w związku z istniejącym stosunkiem pracy. Nie ma tu potrzeby tworzenia osobnej podstawy przetwarzania „na potrzeby wewnętrznego postępowania wyjaśniającego". Co do czasu przetwarzania, to jest on zależny od czasu ewentualnych postępowań sądowych (cywilnych lub karnych), wywołanych zdarzeniem skutkującym koniecznością wszczęcia postępowania wyjaśniającego.

Jak postępować w przypadku, gdy to np. zarządzający firmą jest mobberem? (pytanie z publiczności)

Paweł Sawicki: W sprawach dotyczących wysokiej kadry zarządzającej, czy to zarząd czy dyrektorzy musimy mieć możliwość pójścia wyżej – albo do właściciela, albo do rady nadzorczej albo do spółki matki, jeśli pracujemy w rozbudowanej grupie kapitałowej. Problem jest wtedy,

kiedy osoba z zarządu jest właścicielem, wtedy zostają nam tylko kanały zewnętrzne, bo nie mamy nikogo ważniejszego w firmie, do kogo moglibyśmy się zwrócić.

11:10-11:25 Obowiązek przeciwdziałania mobbingowi i skutki wykrycia mobbingu

dr Magdalena Zwolińska, Partner, NGL LEGAL
Piotr Biernacki, Wiceprezes Zarządu, Stowarzyszenie Emitentów Giełdowych

Jak przeciwdziałać mobbingowi za pomocą odpowiednich regulacji, procedur, kodeksów?

Magdalena Zwolińska: W pierwszej kolejności warto mieć politykę antymobbingową. Powinniśmy też zadbać o to, żeby pracownicy byli przeszkoleni z tej polityki, żeby wiedzieli, które zachowania są właściwe, a które nie. Dobrze na bieżąco czuwać, aby relacje w zespole były właściwe. Ważne aby na każdym kroku podkreślać, że w firmie dbamy, aby nie dochodziło do mobbingu i poinformować, że szczegóły są zawarte w polityce antymobbingowej.

Czy dla wszystkich powinny być te same szkolenia?

Magdalena Zwolińska: Dobrze różnicować te szkolenia tak, aby inne były dla osób, które wykonują czyjeś polecenia, a inne dla osób, które te polecenia wydają. Nie chodzi o to, żeby różnicować szkolenia dla osób, które mogą być ofiarami mobbingu lub sprawcami mobbingu, tylko chodzi o to, żeby materiał szkoleniowy był zróżnicowany w zależności od roli danej osoby w firmie, w zależności od wymagań co do kompetencji miękkich.

Jakie działania zalecałaby Pani stosować w stosunku do indywidualnych pracowników, żeby zminimalizować ryzyko wystąpienia mobbingu w przyszłości?

Magdalena Zwolińska: Takie zalecenia jednak są bardzo trudne, nie ma jednego katalogu. Zależy to od wielkości zespołu, rodzaju firmy. Moim zdaniem takie rzeczy powinny odbywać się grupowo.

Jak wpływać na kulturę organizacyjną spółki, by ona sama przeciwdziałała powstawaniu mobbingu?

Magdalena Zwolińska: Pracodawca powinien skupić się przede wszystkim na narzędziach, które musi stosować np. narzędzia dotyczące ocen pracowników, narzędzia służące do kontroli sposobu i jakości wykonywania pracy i na tym, aby te narzędzia funkcjonowały prawidłowo.

Jakie działania powinniśmy podjąć wobec ofiary mobbingu w pierwszych krokach, a także później?

Magdalena Zwolińska: Jeżeli taka osoba zdecyduje się zostać w firmie powinniśmy postarać się odseparować ją od otoczenia, w którym doszło do zachowań mobbingowych. Za zgodą tej osoby możemy także zapewnić pomoc psychologiczną.

A czy są jakieś działania, które podejmuje się w stosunku do innych osób z zespołu, które widziały mobbing wobec ofiary?

Magdalena Zwolińska: Jeżeli koleżanki i koledzy to nie są osoby, które uczestniczyły w działaniach mobbingowych, dobrym sposobem wyjścia z takiej sytuacji jest przeprowadzenie szkolenia przypominającego prawidłowe zachowania w stosunku do współpracowników.

Jakie roszczenia ma pracownik ofiara mobbingu?

Magdalena Zwolińska: Zgodnie z art. 94^3 Kodeksu pracy, pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia, może dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę. Oprócz tego pracownik, który doznał mobbingu lub wskutek mobbingu rozwiązał umowę o pracę, ma prawo dochodzić od pracodawcy odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę. Warto podkreślić, że w obecnym stanie prawnym pracownik nie musi rozwiązać umowy o pracę, żeby dochodzić od pracodawcy zadośćuczynienia. Warto również pamiętać, że jeśli pracownik, z powodu mobbingu, rozwiąże umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy, to będzie mu przysługiwać roszczenie o odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Poza wspomnianymi roszczeniami z prawa pracy, pracownikowi mogą przysługiwać przeciwko swojemu pracodawcy także roszczenia z prawa cywilnego. Należą do nich m.in. roszczenie o zaniechanie naruszania dóbr osobistych pracownika, o dopełnienie czynności potrzebnych do usunięcia skutków naruszenia dóbr osobistych czy o odszkodowanie lub zadośćuczynienie za doznaną krzywdę doznaną wskutek naruszenia dóbr osobistych pracownika.

Jakie są różnice miedzy mobbingiem i dyskryminacją?

Magdalena Zwolińska: Za mobbing należy uznać takie działania lub zachowania względem pracownika, które polegają na długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu pracownika i wywołują u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodują lub mają na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu.

Definicja dyskryminacji jest z pewnością znacznie szersza niż mobbing i obejmuje nierówne traktowanie pracownika przez pracodawcę w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy czy warunków zatrudnienia, z przyczyn określonych w Kodeksie pracy (płeć, wiek, niepełnosprawność, rasa, religia, narodowość itd.). W przypadku dyskryminacji nie ma wymogu długotrwałego czy uporczywego działania wobec pracownika, a zatem dyskryminująca może być także jednostkowa decyzja czy zachowanie, które danego pracownika taktuje nierówno względem pozostałych. Jednakże za dyskryminację uznaje się także niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika i stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej czy upokarzającej atmosfery (molestowanie). Należy stwierdzić, że w określonych sytuacjach dane zachowanie będzie mogło być zakwalifikowane zarówno jako dyskryminujące (np. molestowanie), jak i za mobbing.

Jakie działania należy wdrożyć i zmienić uregulowania wewnętrzne, aby więcej do sytuacji mobbingu nie dochodziło?

Magdalena Zwolińska: Należy pamiętać, że pracodawca jest odpowiedzialny za przeciwdziałanie mobbingowi, a zatem powinien on podjąć takie środki, które obiektywnie i całościowo dążą do wyeliminowania zjawiska mobbingu u tego pracodawcy. Oczywiście, nawet przy podjęciu wszelkich uzasadnionych środków, mobbing i tak może u pracodawcy wystąpić. Z pewnością za pożądane należy uznać opracowanie polityki antymobbingowej, która m.in. będzie zawierała definicję i przykłady mobbingu, określała przebieg postępowania wyjaśniającego ze wskazaniem sposobu dokonywania zgłoszeń oraz możliwe konsekwencje dopuszczenia się mobbingu przez pracownika. Niezwykle istotne jest również przeprowadzanie szkoleń pracowników, które zwiększą ich wiedzę i świadomość na temat tego zjawiska oraz pokażą, jak postępować w przypadku podejrzenia mobbingu. Ponadto przydatne może być okresowe przeprowadzanie anonimowych ankiet, w których pracownicy wypowiedzą się na temat relacji panujących w firmie. Takie ankiety, przede wszystkim w większych organizacjach, pozwolą na bieżące monitorowanie sytuacji oraz szybkie wychwycenie niepożądanych zachowań.

Z jakimi innymi konsekwencjami mobbingu musi się liczyć firma?

Magdalena Zwolińska: Poza opisanymi wyżej roszczeniami, z jakimi może wystąpić pracownik będący ofiarą mobbingu, pracodawca powinien liczyć się z możliwymi konsekwencjami ekonomiczno-społecznymi. Występowanie mobbingu może np. znacznie obniżyć efektywność pracy zarówno ofiary, jak i mobbera czy ich współpracowników. Ze względu na panującą negatywną atmosferę, pracownicy mogą wykonywać swe zadania wolniej czy popełniać więcej błędów, co może wiązać się dla pracodawcy z wymiernymi stratami. Ponadto występowanie mobbingu może pogorszyć postrzeganie firmy na zewnątrz i odstraszać zarówno klientów czy kontrahentów, jak i potencjalnych przyszłych pracowników danej firmy.