

#1 PO CO NAM PROCEDURA ANTYMOBBINGOWA?

Mobbing w miejscu pracy pociąga za sobą bardzo negatywne konsekwencje, nie tylko dla pracowników, ale i samego pracodawcy. Koszty związane z postępowaniami wyjaśniającymi, procesami sądowymi, zwolnieniami lekarskimi, ale i utratą wizerunku pracodawcy, to tylko część ceny, jaką płaci pracodawca. Co zrobić, żeby jej nie zapłacić? Działać prewencyjnie.

Pierwszym krokiem jaki powinien zrobić pracodawca to wdrożenie procedury antymobbingowej.

- Czy procedura antymobbingowa wykluczy istnienie mobbingu? **NIE**
- Czy procedura antymobbingowa ograniczy możliwość wystąpienia mobbingu? **TAK**
- Czy procedura antymobbingowa może ograniczyć odpowiedzialność pracodawcy? **TAK**

Rachunek jest prosty. Procedura antymobbingowa to **must have** w każdej organizacji.

Czy przepisy wymagają wdrożenia polityki antymobbingowej?

Nie, ale bez tego dokumentu trudno wykazać, że pracodawca realnie przeciwdziałał mobbingowi.

W jaki sposób wdrożenie procedury antymobbingowej wpływa na odpowiedzialność pracodawcy?

Kodeksowym obowiązkiem każdego pracodawcy jest przeciwdziałanie mobbingowi w miejscu pracy. To jakie działania podejmie pracodawca pozostaje w jego gestii, ale spisanie i zakomunikowanie najważniejszych zasad, zakazów i reguł postępowania w sprawach mobbingu pozwala faktycznie promować właściwe postawy. Procedura antymobbingowa jest pierwszym dokumentem, o który pyta sąd w procesie.

Jakie są zalety posiadania procedury antymobbingowej?

- Ułatwia realne przeciwdziałanie mobbingowi.
- Pozwala jasno zakomunikować jakie zachowania nie są tolerowane – czasem mobber nie ma pełnej świadomości, że jego zachowania mogą stanowić mobbing.
- Daje również możliwość wyjaśnienia które zachowania nie stanowią mobbingu i mieszczą się w kompetencjach zarządzania zespołem, kontroli, nadzoru.
- Stanowi jasny drogowskaz jak postępować w przypadku wystąpienia mobbingu, gdzie zgłosić skargę.
- Ułatwia prowadzenie postępowań wyjaśniających regulując krok po kroku co dzieję się po złożeniu skargi, kto, jak i w jakim terminie ma działać.
- Zwiększa poczucie bezpieczeństwa pracowników.
- Wzmacnia HR Compliance.

Warto zapamiętać!



Obowiązek pracodawcy przeciwdziałania mobbingowi nie może ograniczać się jedynie do przypadków stwierdzonych zachowań mobbingowych. Obowiązek ten polega na działaniach zmierzających do tego, by mobbing nie wystąpił. Chodzi więc o podejmowanie środków zapobiegawczych. Przeciwdziałanie mobbingowi powinno być zarówno realne, jak i efektywne.

Wyrok SN z 6.10.2020 r., I PK 55/19

Zapraszam do kontaktu!

Karolina Kanclerz

radca prawny, partner
karolina.kanclerz@pcslegal.pl

