

Mobbing i dyskryminacja w placówkach medycznych

jak rozpoznać i przeciwdziałać?



AUTORZY:



Michał Chodkowski
advokat, partner
michal.chodkowski@laszczuk.pl
+48 662 287 435



Katarzyna Jeziorek
associate
katarzyna.jeziorek@laszczuk.pl
+48 734 904 744

Środowisko pracy w ochronie zdrowia bywa szczególnie wymagające – stres, przeciążenie obowiązkami, presja czasu i odpowiedzialność za ludzkie życie mogą dla niektórych stwarzać trudne warunki organizacyjne i psychiczne. Niestety, w takich realiach pojawia się ryzyko wystąpienia zjawisk niepożądanych, takich jak **mobbing i **dyskryminacja**.**

Mogą one dotyczyć pracowników zatrudnionych na podstawie umów o pracę, jak i w pewnym zakresie również osób wykonujących usługi na podstawie umów cywilnoprawnych (np. kontraktów B2B czy zleceń), przy czym w przypadku drugiej grupy osób nie stosuje się rozwiązań z kodeksu pracy. Warto znać podstawowe mechanizmy tych zjawisk oraz sposoby radzenia sobie z praktykami niepożądanymi.



Czym jest mobbing i dyskryminacja?

Jakie są różnice pomiędzy nimi?

Mobbing

stanowią działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko niemu, 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.

Przykłady mobbingu:

- systematyczne krytykowanie lub podważanie kompetencji bez uzasadnienia,
- długotrwałe ignorowanie pracownika lub wykluczanie go z zespołu,
- celowe wielokrotnie powtarzające się przydzielanie zadań niemożliwych do wykonania.

Przykład:

Anna pracowała od 7 lat jako lekarka na oddziale chirurgicznym. Po zmianie przełożonego jej sytuacja diametralnie się pogorszyła – ordynator publicznie podważał jej kompetencje, przydzielał najtrudniejsze dyżury, ignorował jej pytania i uwagi na zebraniu zespołu. Zaczęły pojawiać się złośliwe komentarze o „wypaleniu zawodowym”. Inni pracownicy, z obawy o własne stanowiska, unikali kontaktu z Anną. Kobieta zaczęła mieć problemy ze snem, lęki i spadek samooceny.

Ostatecznie zgłosiła sprawę do przełożonych, co zapoczątkowało wewnętrzną procedurę antymobbingową.

Jednak nie każde zachowanie wywołujące negatywne emocje stanowi mobbing. Mobbingiem nie są na przykład:

- jednorazowe zachowania (definicja mobbingu wskazuje bowiem na uporczywość i długotrwałość mobbingu),
- uzasadniona krytyka pracownika (mobbing może stanowić długotrwała krytyka, która nie znajduje podstaw w jakości pracy danej osoby),
- poczucie dyskomfortu w pracy.

Dyskryminacja

ma miejsce wtedy, gdy osoba traktowana jest gorzej z powodu określonej cechy, takiej jak płeć, wiek, orientacja seksualna, religia, niepełnosprawność czy forma zatrudnienia. Dyskryminacja może być bezpośrednia (np. gorsze wynagrodzenie za tę samą pracę) lub pośrednia (np. zasady premiowania faworyzujące tylko jedną grupę).

Przykłady dyskryminacji:

- dwie pielęgniarki mają to samo doświadczenie i zakres obowiązków, jednak jedna z nich otrzymuje niższe wynagrodzenie **tylko ze względu na wiek**,
- pewna osoba nie zostaje przyjęta do pracy, mimo posiadanych kwalifikacji, ponieważ **posiada orzeczenie o niepełnosprawności**,
- premie otrzymują tylko pracownicy **zatrudnieni na pełny etat**, a osoby na $\frac{3}{4}$ etatu są pomijane w systemie motywacyjnym.

Przykład:

Tomasz, doświadczony technik radiolog, zauważył, że jego młodsze koleżanki po studiach – mimo krótszego stażu – otrzymują lepsze

zmiany, szkolenia oraz nagrody. Gdy zapytał przełożoną o powód, usłyszał, że „młodzi szybciej się uczą i bardziej się starają”. Z czasem Tomasz został całkowicie pominięty przy awansach, choć spełniał wszystkie kryteria formalne. Uważał, że jest dyskryminowany ze względu na wiek. Zgłosił sprawę do działu HR i wystąpił o odszkodowanie za stosowanie nierównego traktowania w zatrudnieniu.

Czy dyskryminacja może być uzasadniona?

Dyskryminacja, co do zasady, jest zakazana, jednak prawo dopuszcza wyjątki, gdy różnicowanie sytuacji zatrudnionych osób ma obiektywne i uzasadnione podstawy. Mówimy wówczas o tzw. dozwolonym różnicowaniu, które jest zgodne z prawem, jeśli spełnia przesłanki proporcjonalności, legalności i celowości.

Przykłady uzasadnionego różnicowania:

- **Płeć** – w rzadkich przypadkach, gdy ze względu na charakter usług zachowanie jednej płci jest niezbędne, np. zatrudnianie wyłącznie kobiet w domach opieki dla kobiet w określonym stanie zdrowia.
- **Wymagania zdrowotne** – np. wykluczenie osób z określonymi chorobami przy pracy z substancjami toksycznymi.
- **Niepełnosprawność** – preferencje w zatrudnieniu osób z niepełnosprawnością w ramach polityki wyrównywania szans.

Podsumowując, różnicowanie jest dopuszczalne tylko wtedy, gdy jest konieczne, proporcjonalne i wynika z charakteru pracy lub celu społecznego, a nie z uprzedzeń czy stereotypów.

Przykład z orzecznictwa:

Dyskryminacją nie jest każde nierówne traktowanie danej osoby lub grupy w porównaniu z innymi, ale takie, które występuje ze względu na ich „inność” (odrębność, odmienność) i nie jest uzasadnione z punktu widzenia sprawiedliwości opartej na równym traktowaniu wszystkich, którzy znajdują się w takiej samej sytuacji faktycznej lub prawnej. (Postanowienie SN z 26.04.2022 r., III PSK 151/21)

Czy zakaz mobbingu i dyskryminacji zabezpiecza tylko pracowników na umowach o pracę?

Odpowiedź na to pytanie brzmi „**NIE**”, choć osoby współpracujące na kontraktach B2B i umowach cywilnoprawnych zabezpieczają inne przepisy niż Kodeks pracy, który – co do zasady – nie znajduje do nich zastosowania.

W kwestii równego traktowania z pomocą przychodzi Ustawa z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania. Oprócz innych sfer życia (takich jak na przykład edukacyjna), wskazana ustawa zabezpiecza przed praktykami nierównego traktowania osoby współpracujące, a niebędące pracownikami.

Sytuacja w przypadku mobbingu jest nieco bardziej złożona. Nie wprowadzono bowiem substytutu przepisów Kodeksy pracy do innych ustaw. Nie oznacza to jednak, że osoba współpracująca zostaje pozbawiona ochrony prawnej.

W przypadku naruszenia przez inną osobę jej dobrego imienia, wolności, zdrowia, godności, czy czci może ona korzystać z przepisów Kodeksy cywilnego, a w szczególności z art. 23 i 24 Kodeksu cywilnego, które przewidują ochronę dóbr osobistych i środki tej ochrony.

Sygnaly ostrzegawcze – na co zwracać uwagę?

W codziennej pracy trudno od razu zauważyć, że ktoś może doświadczać **mobbingu** lub **dyskryminacji** – zwłaszcza gdy sytuacje te rozwijają się stopniowo i mają subtelny charakter. Dlatego warto znać sygnaly ostrzegawcze, które mogą wskazywać, że pracownik lub współpracownik znajduje się w położeniu wskazującym na **mobbing** lub **dyskryminację**. Poniżej przedstawiamy zachowania, na które warto zwrócić uwagę zarówno u osób dotkniętych problemem, jak i w działaniach osób z otoczenia lub w organizacji. Wczesna reakcja może pomóc zapobiec poważnym skutkom zdrowotnym i prawnym.

- **Utrwalona niechęć wobec konkretnej osoby** – wyrażana publicznie, w formie niestosownych żartów, wykluczenia, pomijania.
- **Nierealne oczekiwania wobec jednej osoby**, których nie stosuje się wobec pozostałych.

- **Wycofanie z kontaktów** – ograniczanie rozmów, izolowanie się z zespołu.
- **Systematyczne pomijanie w komunikacji lub decyzjach** – brak zaproszeń na zebrania, nieuwzględnianie w grafiku zmian.
- **Stale powierzane najtrudniejsze lub najmniej prestiżowe zadania** – niezależnie od kompetencji.
- **Częste zmiany zakresu obowiązków bez uzasadnienia** – odbieranie odpowiedzialności lub degradacja „po cichu”.

Statystyki:

Jak wynika z danych publikowanych przez Państwową Inspekcję Pracy („PIP”), w 2024 r. do PIP wpłynęło 1888 skarg, których podstawę stanowił mobbing, w 2023 r. -1790, a w 2022 r. - 2225.

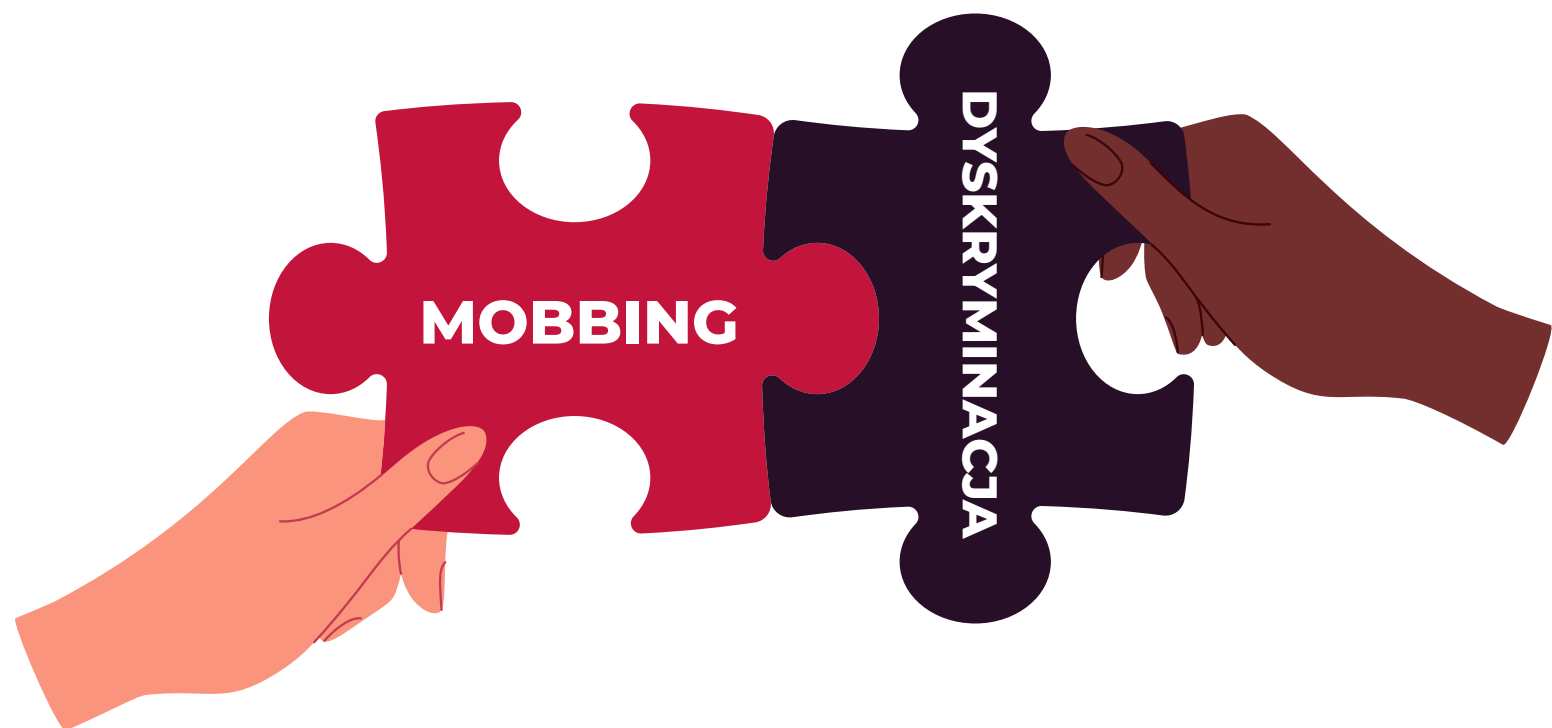
Chociaż sektor medyczny nie znajduje się na liście sektorów, w których najczęściej dokonywano zgłoszeń, zjawisko to nie jest marginalne.

Według informacji podawanych przez Ogólnopolski Związek Zawodowy Lekarzy, 80 % lekarzy zetknęło się z mobbingiem, a 50 % mogło doświadczyć go osobiście.

Wzrasta także odsetek zapytań kierowanych do poradnictwa prawnego PIP. W 2023 r. zapytań o mobbing skierowano 829, podczas gdy w 2024 r. było ich 1367.

W wielu badaniach prowadzonych pod kątem dyskryminacji w ostatnich latach dostrzega się też wysoki odsetek osób deklarujących doświadczenie tego zjawiska. Statystyki prowadzone przez ośrodki badawcze pokazują, że wskaźnik ten w niektórych przypadkach sięga nawet 70–80% respondentów.

(źródła: <https://www.pip.gov.pl>; <https://ozzl.org.pl>, <https://polkiwmedycynie.pl>)



Co zrobić, jeśli doświadczasz dyskryminacji lub mobbingu albo jesteś jej świadkiem?

- Notuj zdarzenia lub zabezpiecz dowody, np. korespondencję mailową.
- Sprawdź, czy w Twojej placówce istnieją polityki/procedury/kanały dedykowane do zgłaszania naruszeń.

Jeśli tak, możesz podążać ścieżką wytyczoną przez organizację. Jeśli nie, sprawę zawsze możesz zgłosić przełożonemu lub do komórki właściwej ds. HR.

- W przypadku bezczynności pracodawcy – rozważ działania prawne, które mogą skutkować przyznaniem odszkodowania lub zadośćuczynienia.

Jakie prawa przysługują ofierze mobbingu lub dyskryminacji?

Osobie, która doświadczyła mobbingu lub dyskryminacji w miejscu pracy / świadczenia usług, przysługują konkretne uprawnienia zarówno na gruncie Kodeksu pracy, jak i Kodeksu cywilnego.

Ofiara mobbingu może w szczególności:

- oczekiwać od pracodawcy przeciwdziałania tym praktykom,
- rozwiązać umowę o pracę wskazując tę przyczynę w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy, a następnie żądać od pracodawcy odszkodowania,
- żądać od pracodawcy zadośćuczynienia, jeśli mobbing wywołał u niej rozstrój zdrowia,
- zgłosić sprawę do Państwowej Inspekcji Pracy,
- w przypadku osób współpracujących na umowach cywilnoprawnych, jeśli działania zbliżone do mobbingu naruszyły ich dobra osobiste, ofiara tych praktyk może żądać zaniechania tego działania chyba, że nie jest ono bezprawne. Dodatkowo może żądać od osoby, która dopuściła się naruszenia, dopełnienia czynności potrzebnych do usunięcia skutków swojego zachowania, w szczególności złożenia oświadczenia odpowiedniej treści i w odpowiedniej formie. Dodatkowo może żądać zadośćuczynienia pieniężnego albo zapłaty odpowiedniej sumy pieniężnej na wskazany cel społeczny, a w przypadku wyrządzenia szkody majątkowej – także jej naprawienia na zasadach ogólnych.

Przykład:

Iwona pracowała w firmie od trzech lat. Od pewnego czasu jej przełożony regularnie krytykował ją w obraźliwy sposób przy innych pracownikach, izolował ją od zespołu i przydzielał zadania niemożliwe do wykonania w wyznaczonym czasie. Po kilku miesiącach takiego traktowania Iwona zaczęła odczuwać silny stres i problemy ze snem. Najpierw zwróciła się do pracodawcy zgłaszając mobbing i żądając podjęcia działań mających na celu przeciwdziałanie temu zjawisku. Kiedy nie przyniosło to efektu, Iwona rozwiązała umowę o pracę, wskazując w oświadczeniu, że powodem zakończenia pracy jest mobbing. Następnie wystąpiła do pracodawcy o odszkodowanie za rozwiązanie umowy z tej przyczyny oraz o zadośćuczynienie za pogorszenie stanu zdrowia, popierając swoje roszczenia dokumentacją medyczną. Dodatkowo, Iwona zgłosiła sprawę do Państwowej Inspekcji Pracy, która wszczęła kontrolę w firmie.

Ofiara dyskryminacji może w szczególności:

- oczekiwać od pracodawcy/ podmiotu zlecającego usługi zaprzestania tych praktyk,
- zgłosić sprawę do Państwowej Inspekcji Pracy,
- żądać odszkodowania za stosowanie nierównego traktowania – w przypadku osób zatrudnionych na umowie o pracę podstawą prawną roszczenia będzie art. 18(3d) Kodeksu pracy, a w przypadku osób niebędących pracownikami – art. 13 Ustawy dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania w związku z przepisami Kodeksu cywilnego.

Przykład:

Marek pracował w szpitalu od wielu lat. Z czasem zauważył, że mimo identycznych obowiązków i doświadczenia, zarabia mniej niż młodszy koledzy. Podejrzał, że wyłączną przyczyną takiej sytuacji jest jego wiek. Najpierw Marek zwrócił się do pracodawcy, domagając się zaprzestania takiego traktowania, lecz nie przyniosło to skutku. Pracodawca nie wskazał też innych przyczyn, które stanowiły podstawę do różnicowania wynagrodzenia Marka i innych pracowników, którzy wykonywali te same obowiązki i mieli takie same kompetencje. Postanowił skierować sprawę do sądu i domagać się odszkodowania z tytułu nierównego traktowania. Sąd potwierdził, że wobec Marka stosowano praktyki nierównego traktowania w wynagrodzeniu ze względu na wiek i przyznał mu odszkodowanie. Jego wartość miała rekompensować różnicę w wynagrodzeniu otrzymywanym przez Marka a tym, które powinien był osiągać, jeśli pracodawca nie stosowałby praktyk nierównego traktowania.