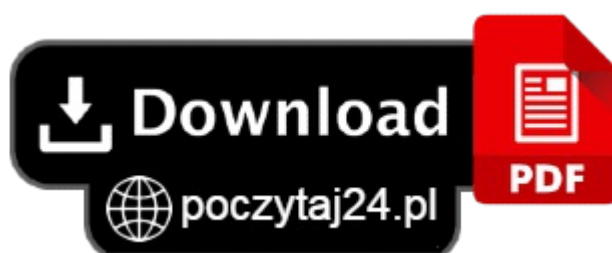


Infor Ekspert

Mobbing i dyskryminacja w pracy - po zmianach przepisów

Pobieranie Książek, Ebook - Pdf, Doc, Mobi, Epub



Celem zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu jest zagwarantowanie pracownikom (osobom ubiegającym się o zatrudnienie), że będą oceniani według posiadanych kwalifikacji, doświadczenia zawodowego, jakości oraz ilości wykonanej pracy. Dotychczas dyskryminację stanowiło gorsze traktowanie pracownika ze względu na jakąś jego osobistą cechę lub właściwość niezwiązaną z wykonywaną pracą bądź ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy. Od 7 września 2019 r. obowiązuje nowelizacja przepisów Kodeksu pracy dotyczących dyskryminacji. Jej skutkiem jest stworzenie otwartego katalogu przesłanek dyskryminacji. Obecnie każde nierówne traktowanie pracowników, nieuzasadnione obiektywnymi przyczynami, będzie uznawane za dyskryminację. Pracownicy powinni być zatem równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy. Pracodawca może uniknąć dyskryminacji w zatrudnieniu, opracowując i stosując w zakładzie procedury antydyskryminacyjne. Wzór zasad polityki antydyskryminacyjnej został zamieszczony w niniejszej publikacji. Pracodawca jest zobowiązany również przeciwdziałać mobbingowi. Mobbing to działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękananiu 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. Od 7 września 2019 r. obowiązują także przepisy, które umożliwiają mobbingowanemu pracownikowi ubieganie się o odszkodowanie nie tylko w przypadku rozwiązania przez niego umowy o pracę (tak jak to było dotychczas), ale także w razie poniesienia przez niego szkody wskutek stosowania praktyk mobbingowych, gdy pracownik nie zdecyduje się na rozwiązanie umowy o pracę. Odszkodowanie nie może być niższe niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów. I w tym przypadku zamieszczamy w publikacji wzór procedury antymobbingowej.