

Spis treści

Przedmowa	IX
Wykaz skrótów	XI
Wykaz literatury	XIX
Część I. Mobbing	1
Rozdział 1. Źródła obowiązku pracodawcy przeciwdziałania mobbingowi	3
1. Istota mobbingu	3
2. System ochrony	4
3. Przegląd orzecznictwa	7
Rozdział 2. Pojęcie i zakres mobbingu	8
1. Pojęcie mobbingu	8
1.1. Istota i rodzaje mobbingu	8
1.2. Pozanormatywne ujęcie mobbingu	11
1.3. Ujęcie mobbingu na gruncie KP	15
2. Przesłanki mobbingu na gruncie KP	18
2.1. Działanie i zaniechanie	18
2.2. Uporczywość i długotrwałość	22
2.3. Nękanie i zastraszanie pracownika	25
2.4. Zaniżona przydatność zawodowa pracownika	26
2.5. Poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników	27
2.6. Obiektywna ocena zdarzeń	28
3. Czynniki sprzyjające powstawaniu niepożądanych zjawisk w miejscu pracy	29
4. Przykłady mobbingu i zachowania wykraczające poza mobbing	32
5. Mobbing w judykaturze	38
5.1. Stan faktyczny z uzasadnienia post. SN z 17.1.2007 r., I PK 176/06, Legalis	38
5.2. Stan faktyczny z uzasadnienia post. SN z 22.4.2015 r., II PK 166/14, Legalis	39

5.3. Stan faktyczny z uzasadnienia post. SN z 20.3.2007 r., II PK 221/06, Legalis	42
5.4. Stan faktyczny z uzasadnienia wyr. SN z 22.4.2015 r., II PK 166/14, Legalis	42
6. Ciężar dowodu	43
7. Przegląd orzecznictwa	44
Rozdział 3. Obowiązek pracodawcy przeciwdziałania mobbingowi	49
1. Zakres obowiązku pracodawcy w zakresie przeciwdziałania mobbingowi a warunki zwolnienia pracodawcy z odpowiedzialności za mobbing	49
2. Ochrona sygnalistów	55
3. Skuteczność polityki antymobbingowej oraz staranne działanie w jej tworzeniu	60
3.1. Działania profilaktyczne	60
3.2. Działania interwencyjne	65
3.3. Działania naprawcze	67
4. Polityka antymobbingowa w judykaturze	75
4.1. Stan faktyczny z uzasadnienia wyr. SN z 3.8.2011 r., I PK 35/11, Legalis	75
4.2. Stan faktyczny z uzasadnienia wyr. SN z 21.4.2015 r., II PK 149/14, Legalis	76
5. Pozaprawne konsekwencje zaniechania przeciwdziałania mobbingowi w miejscu pracy	77
6. Konsekwencje prawne mobbingu	80
6.1. Uwagi ogólne	80
6.2. Podmiot odpowiedzialny i podmiot uprawniony	80
6.3. Reżim odpowiedzialności	82
6.4. Zasada odpowiedzialności pracodawcy	85
6.5. Przesłanki odpowiedzialności pracodawcy	87
6.6. Rozstrój zdrowia jako przesłanka roszczenia	90
6.7. Doznanie mobbingu lub rozwiązanie umowy o pracę wskutek mobbingu jako przesłanka odszkodowania	96
6.8. Inne podstawy odpowiedzialności pracodawcy	97
6.9. Ciężar dowodu	98
7. Przegląd orzecznictwa	99
Część II. Dyskryminacja	107
Rozdział 1. Pojęcie dyskryminacji	111
1. Znaczenie dyskryminacji i przyczyny wprowadzenia ochrony przed nią	111
2. Normatywne źródła ochrony	112

Rozdział 2. Źródła obowiązku pracodawcy w zakresie przeciwdziałania dyskryminacji	116
1. Obowiązek przeciwdziałania dyskryminacji	116
2. Miejsce i zakres unormowania w KP	117
3. Dyskryminacja bezpośrednia. Dyskryminacja pośrednia	120
Rozdział 3. Zakres podmiotowy dyskryminacji	124
1. Kto może dyskryminować – strona podmiotowa czynna	124
2. Ofiara dyskryminacji – strona podmiotowa bierna	133
2.1. Pracownik	133
2.2. Osoby niebędące pracownikami	137
3. Przegląd orzecznictwa	138
Rozdział 4. Przestanki dyskryminacji – zagadnienia ogólne	142
1. Przestanki dyskryminacji i kryteria ich podziału	142
2. Przegląd orzecznictwa	147
Rozdział 5. Płeć jako przesłanka dyskryminacyjna	151
1. Istota i sposób rozumienia pojęcia płci	151
2. Dyskryminacja pośrednia ze względu na płeć. Nabycie uprawnień emerytalnych jako pozorna przyczyna wypowiedzenia	154
3. Kryterium płci jako niedozwolony element procesu rekrutacji	157
4. Dyskryminacja z uwagi na płeć (macierzyństwo)	159
5. Molestowanie seksualne jako forma dyskryminacji z uwagi na płeć	161
6. Przegląd orzecznictwa	165
Rozdział 6. Wiek jako przesłanka dyskryminacyjna	170
1. Zakres ochrony – ujęcie normatywne	170
2. Wiek jako przesłanka dyskryminacyjna w orzecznictwie	171
3. Przegląd orzecznictwa	174
Rozdział 7. Dyskryminacja z uwagi na narodowość, pochodzenie etniczne, rasę	179
1. Narodowość, pochodzenie etniczne	179
2. Rasa jako przesłanka dyskryminacyjna	184
3. Przegląd orzecznictwa	185
Rozdział 8. Religia i wyznanie jako przesłanki dyskryminujące	188
1. Wolność religijna – istota i zakres ochrony	188
2. Przegląd orzecznictwa	193
Rozdział 9. Niepełnosprawność jako przesłanka dyskryminacji	194
1. Niepełnosprawność w ujęciu normatywnym	194
2. Przegląd orzecznictwa	199

Rozdział 10. Przynależność związkowa jako przesłanka dyskryminacji	201
1. Istota wolności zrzeszania się	201
2. Przegląd orzecznictwa	203
Rozdział 11. Przekonania polityczne jako przesłanka dyskryminacji	205
1. Normatywne ujęcie wolności przekonań politycznych	205
2. Dopuszczalne ograniczenia wolności przekonań politycznych	205
Rozdział 12. Orientacja seksualna jako przesłanka dyskryminacji	211
1. Źródła ochrony	211
2. Przegląd orzecznictwa	212
Rozdział 13. Zatrudnienie na czas określony, nieokreślony, w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy jako przesłanka dyskryminacji	214
1. Źródła ochrony	214
2. Przegląd orzecznictwa	217
Rozdział 14. Pozostałe przesłanki dyskryminacyjne	218
1. Otwarty katalog przesłanek dyskryminacyjnych	218
2. Wygląd jako przesłanka dyskryminacyjna	219
3. Stan zdrowia jako kryterium dyskryminacyjne. Otyłość. Nosicielstwo wirusa HIV	220
4. Status rodzinny (fakt posiadania dzieci) jako przesłanka dyskryminacyjna	221
5. Odbywanie aplikacji radcowskiej jako przesłanka dyskryminacyjna	222
6. Przegląd orzecznictwa	222
Rozdział 15. Obowiązek pracodawcy przeciwdziałania dyskryminacji	225
1. Formy dyskryminacji	225
2. Obowiązek przeciwdziałania dyskryminacji – zakres przedmiotowy	227
3. Działania pracodawcy	231
3.1. Uwagi wprowadzające	231
3.2. Faza nawiązania stosunku pracy	232
3.3. Faza realizacji stosunku pracy	234
3.3.1. Uwagi wprowadzające	234
3.3.2. Działania dotyczące warunków wynagradzania	235

3.3.3. Działania dotyczące awansowania i dostępu do szkoleń	239
3.3.4. Działania dotyczące formy zatrudnienia	241
3.4. Faza zakończenia stosunku pracy	241
4. Przegląd orzecznictwa	243
Rozdział 16. Konsekwencje prawne naruszenia zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu	249
1. Uwagi ogólne	249
2. Odszkodowanie	250
3. Artykuł 18 ^{3d} KP jako podstawa odpowiedzialności pracodawcy	251
4. Reżim odpowiedzialności pracodawcy	252
5. Zasada odpowiedzialności	253
6. Prawo do odszkodowania	256
6.1. Przesłanki odpowiedzialności pracodawcy	256
6.2. Wysokość odszkodowania	256
6.3. Szkoda niemajątkowa – zadośćuczynienie	261
7. Ciężar dowodu w sprawach o odszkodowanie z art. 18 ^{3d} KP	265
8. Możliwość zrzeczenia się odszkodowania	267
9. Przedawnienie	267
10. Przegląd orzecznictwa	268
Część III. Wewnętrzna polityka antymobbingowa i antydyskryminacyjna jako środki skutecznego przeciwdziałania sytuacjom patologicznym w miejscu pracy	279
Rozdział 1. Wewnętrzna polityka antymobbingowa i antydyskryminacyjna a kultura organizacji	281
1. Kultura organizacji	281
2. Polityka antymobbingowa i antydyskryminacyjna	283
Rozdział 2. Przykładowe rozwiązania potencjalnie skutecznych wewnętrznych procedur antymobbingowych i antydyskryminacyjnych	290
1. Uwagi wprowadzające	290
2. Przykładowe rozwiązania potencjalnie skutecznych wewnętrznych procedur antymobbingowych i antydyskryminacyjnych w zakresie profilaktyki	291
3. Przykładowe rozwiązania potencjalnie skutecznych wewnętrznych procedur antymobbingowych i antydyskryminacyjnych w zakresie działań interwencyjnych	295

4. Przykładowe rozwiązania potencjalnie skutecznych wewnętrznych procedur antymobbingowych i antydyskryminacyjnych w zakresie działań naprawczych	301
---	-----

Część IV. Wzory potencjalnie skutecznych wewnętrznych procedur antymobbingowych i antydyskryminacyjnych

1. Przykład procedury antydyskryminacyjnej w Agencji Eventovej JUST FOR FUN sp. z o.o.	309
2. Wzór Orzeczenia Komisji ds. Przeciwdziałania Dyskryminacji	314
3. Przykład procedury przeciwdziałania mobbingowi w Przedsiębiorstwie Przetwórstwa Rybnego „NEPTUN” sp. z o.o.	316
4. Wzór zawiadomienia o podejrzeniu popełnienia mobbingu	324
5. Wzór Protokołu z posiedzenia Komisji ds. przeciwdziałania mobbingowi	326

Indeks rzeczowy	329
------------------------------	------------