

Ochrona przed mobbingiem i dyskryminacją

Igor Kyrzewski · 25.05.2025 · Kadry i Płace – JDG, Kadry i Płace – Spółki

▣ Wprowadzenie

Pracodawca ma **prawny obowiązek przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji**. Ochrona dotyczy zarówno treści umowy, jak i codziennych relacji w miejscu pracy. Zaniedbanie tych obowiązków może skutkować odpowiedzialnością odszkodowawczą, kontrolą PIP, a nawet procesem sądowym.

▣ 1. Podstawa prawna

- **Kodeks pracy:**
 - art. 11³–11⁵ (zasada równego traktowania),
 - art. 18^{3a}–18^{3e} (zakaz dyskryminacji),
 - art. 94³ (definicja mobbingu),
- **Konstytucja RP** – art. 32 i 33 (zakaz dyskryminacji),
- **Karta Praw Podstawowych UE**,
- **Kodeks cywilny** – podstawy odszkodowawcze.

▣ 2. Zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu

▣ Co to jest dyskryminacja?

To **nieuzasadnione, nierówne traktowanie pracowników** ze względu na określone cechy osobiste. Dyskryminacja może mieć formę:

Przykład Bezpośrednia - Niższe wynagrodzenie tylko dlatego, że ktoś jest kobietą

Pośrednia - Pozornie neutralne kryterium działa na niekorzyść konkretnej grupy (np. zakaz pracy zdalnej tylko dla matek)

Molestowanie - Zachowania naruszające godność (np. obraźliwe komentarze)

Dyskryminacja systemowa - Nierówność w polityce awansów, szkoleń, benefitów

⚖ **Kryteria chronione (art. 18³a § 1 KP):**

- płeć, wiek, niepełnosprawność, rasa, religia, narodowość,
- przekonania polityczne, przynależność związkowa, orientacja seksualna,
- zatrudnienie na czas określony/nieokreślony, wymiar etatu.

☐ Zakaz dyskryminacji obowiązuje **na każdym etapie zatrudnienia**: rekrutacja, wynagrodzenie, dostęp do awansu, rozwiązanie umowy.

☐ **3. Mobbing - definicja i warunki (art. 94³ KP)**

☐ **Co to jest mobbing?**

Mobbing to działania lub zachowania dotyczące pracownika, polegające na:

- **uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu,**
- **wywołujące zaniżoną ocenę przydatności zawodowej,**
- **powodujące lub mające na celu poniżenie, ośmieszenie, izolację,**
- **prowadzące do zaniżonej samooceny lub depresji.**

☐ Mobbing może być stosowany zarówno przez **przełożonych, jak i współpracowników.**

▣ 4. Obowiązki pracodawcy

Pracodawca jest zobowiązany do:

- **przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji** (art. 94³ § 1 KP),
- wprowadzenia polityki antymobbingowej i antydyskryminacyjnej,
- rozpatrywania skarg pracowników,
- zapewnienia anonimowych kanałów zgłoszeń (np. skrzynka zaufania, e-mail),
- przechowywania dokumentacji zgłoszeń,
- prowadzenia szkoleń i informowania o przysługujących prawach.

▣ 5. Prawo pracownika

Pracownik ma prawo do:

- równego traktowania i ochrony godności,
- zgłoszenia mobbingu lub dyskryminacji bez ryzyka odwetu,
- **odszkodowania (art. 18³d i art. 94³ § 4 KP)** – w przypadku naruszenia zasady równego traktowania lub mobbingu,
- rozwiązania umowy bez wypowiedzenia z winy pracodawcy (art. 55 § 1¹ KP),
- ochrony tożsamości (jeśli złożył skargę wewnętrzną lub do PIP).

▣ **Ciężar dowodu dyskryminacji lub mobbingu** spoczywa częściowo na pracodawcy
– musi wykazać, że jego działania były uzasadnione i nie miały charakteru dyskryminacyjnego.

▣ 6. Konsekwencje dla pracodawcy

Mobbing potwierdzony przez sąd - Odszkodowanie, nawet 3-12 pensji + reputacja

Brak procedur antymobbingowych - Kara PIP, odpowiedzialność cywilna

Dyskryminacja przy wypowiedzeniu - Przywrócenie do pracy, odszkodowanie

Ignorowanie skarg wewnętrznych - Ryzyko pozwu sądowego

☐☐ 7. Przykładowe działania prewencyjne

- Wprowadzenie **regulaminu antymobbingowego**,
- Szkolenia BHP z elementami psychologii relacji w pracy,
- Regularne **anonimowe ankiety satysfakcji**,
- Polityka „zero tolerancji” dla agresji słownej i szykan,
- Jasny kanał zgłaszania problemów (mail, bezpośredni kontakt z HR).

☐☐ Podstawa prawna

- **Kodeks pracy**: art. 11³-11⁵, 18³a-18³e, 94³
- **Konstytucja RP** – art. 30, 32, 33
- **Karta Praw Podstawowych UE**, art. 21 i 23
- **Orzecznictwo SN**: m.in. wyrok z 10.10.2012 r., II PK 60/12 – definicja mobbingu