

# Защита от моббинга и дискриминации

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

---

## □ Введение

Работодатель имеет **юридическую обязанность предотвращать моббинг и дискриминацию**. Защита касается как содержания контракта, так и повседневных отношений на рабочем месте. Пренебрежение этими обязанностями может привести к ответственности за убытки, контролю со стороны Национальной инспекции труда или даже судебному процессу.

## □ 1. Правовая основа

- **Трудовой кодекс:**
  - ст. 11<sup>3</sup>-11<sup>5</sup> (принцип равного обращения),
  - ст. 18<sup>3</sup>а-18<sup>3</sup>е (запрет дискриминации),
  - ст. 94<sup>3</sup> (определение моббинга),
- **Конституция Республики Польша** – ст. 32 и 33 (запрет дискриминации),
- **Хартия основных прав ЕС**,
- **Гражданский кодекс** – основания для компенсации.

## □ 2. Запрет дискриминации в трудоустройстве

### □ Что такое дискриминация?

Это **необоснованное, неравное обращение с работниками** на основе определенных личных характеристик. Дискриминация может проявляться в следующих формах:

**Прямая** - Более низкая оплата только потому, что кто-то является женщиной

**Косвенная** - На первый взгляд нейтральный критерий действует в ущерб конкретной группе (например, запрет на удаленную работу только для матерей)

**Домогательства** - Поведение, нарушающее достоинство (например, оскорбительные комментарии)

**Системная дискриминация** - Неравенство в продвижении, обучении и политиках по льготам

#### **⊗⊗ Защищаемые признаки (ст. 18<sup>3</sup>а § 1 ТК):**

- пол, возраст, инвалидность, раса, религия, национальность,
- политические убеждения, членство в профсоюзе, сексуальная ориентация,
- срочный/бессрочный трудовой договор, рабочие часы.

□□ Запрет на дискриминацию применяется **каждом этапе трудоустройства**: набор, оплата, доступ к повышению, прекращение контракта.

### **□□ 3. Моббинг - определение и условия (ст. 94<sup>3</sup> ТК)**

#### **□ Что такое моббинг?**

Моббинг относится к действиям или поведению в отношении работника, состоящим из:

- **постоянного и длительного преследования или запугивания,**
- **приводящему к снижению оценки профессиональной ценности,**
- **вызывающему или предназначенному для вызова унижения, насмешек, изоляции,**
- **ведущему к снижению самооценки или депрессии.**

□□ Моббинг может совершаться **руководителями, так и коллегами.**

### **□□ 4. Обязанности работодателя**

Работодатель обязан:

- **предотвращать моббинг и дискриминацию** (ст. 94<sup>3</sup> § 1 ТК),
- ввести политику против моббинга и дискриминации,
- рассматривать жалобы работников,
- обеспечить анонимные каналы для сообщений (например, ящик с предложениями, электронная почта),
- вести документацию сообщений,
- проводить обучение и информировать о правах.

## □ 5. Права работников

Работник имеет право на:

- равное обращение и защиту достоинства,
- сообщать о моббинге или дискриминации без страха возмездия,
- **компенсацию (ст. 18<sup>3</sup>д и ст. 94<sup>3</sup> § 4 ТК)** – в случае нарушения принципа равного обращения или моббинга,
- прекращение контракта без уведомления по вине работодателя (ст. 55 § 1<sup>1</sup> ТК),
- защиту идентичности (если была подана внутренняя жалоба или жалоба в Национальную инспекцию труда).

**Бремя доказывания дискриминации или моббинга** частично лежит на работодателе – он должен продемонстрировать, что его действия были оправданы и не дискриминационными.

## □ 6. Последствия для работодателя

Моббинг, подтвержденный судом - Компенсация, даже 3-12 зарплат + репутация

Отсутствие процедур против моббинга - штраф ПИП, гражданская ответственность

Дискриминация при увольнении - восстановление на работе, компенсация

## □□ 7. Примеры профилактических мер

- Введение **антиmobбингового регламента**,
- Обучение по охране труда с элементами психологии рабочих отношений,
- Регулярные **анонимные опросы удовлетворенности**,
- Политика «нулевой терпимости» к словесной агрессии и домогательствам,
- Четкий канал для сообщения о проблемах (электронная почта, прямой контакт с отделом кадров).

## □□ Правовая основа

- **Трудовой кодекс**: ст. 11<sup>3</sup>-11<sup>5</sup>, 18<sup>3</sup>а-18<sup>3</sup>е, 94<sup>3</sup>
- **Конституция Республики Польша** – ст. 30, 32, 33
- **Хартия основных прав ЕС**, ст. 21 и 23
- **Решения Верховного суда**: включая решение от 10.10.2012, II PK 60/12 – определение моббинга