

Захист від Mobing та дискримінації

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

▣ Вступ

Роботодавець має **юридичний обов'язок запобігати мобінгу та дискримінації**. Захист стосується як змісту контракту, так і повсякденних відносин на робочому місці. Ігнорування цих обов'язків може призвести до відповідальності за шкоду, нагляду Національної інспекції праці або навіть позову.

▣ 1. Юридична основа

- **Кодекс праці:**
 - ст. 11³-11⁵ (принцип рівного ставлення),
 - ст. 18^{3а}-18^{3е} (заборона дискримінації),
 - ст. 94³ (визначення мобінгу),
- **Конституція Республіки Польща** – ст. 32 і 33 (заборона дискримінації),
- **Хартія основних прав ЄС**,
- **Цивільний кодекс** – підстави для компенсації.

▣ 2. Заборона дискримінації в працевлаштуванні

▣ Що таке дискримінація?

Це **необґрунтоване, нерівне ставлення до працівників** на основі певних особистих характеристик. Дискримінація може проявлятися у таких формах:

Пряма - Знижена оплата лише тому, що хтось є жінкою

Непряма - Наче нейтральний критерій шкодить певній групі (наприклад, заборона віддаленої роботи лише для матерів)

Домагання - Поведінка, що порушує гідність (наприклад, образливі коментарі)

Системна дискримінація - Нерівність у просуванні по службі, навчанні та політиках пільг

⚖ **Захищені критерії (ст. 18^{3а} § 1 КП):**

- стать, вік, інвалідність, раса, релігія, національність,
- політичні переконання, членство в профспілках, сексуальна орієнтація,
- строковий/безстроковий трудовий договір, робочі години.

☐ **Заборона дискримінації діє на кожному етапі працевлаштування:** рекрутинг, оплата праці, доступ до просування, розірвання контракту.

☐ **3. Мобінг - визначення та умови (ст. 94³ КП)**

☐ **Що таке мобінг?**

Мобінг відноситься до дій або поведінки щодо працівника, що складаються з:

- **постійних і тривалих домагань або залякувань,**
- **які призводять до зниження оцінки професійної цінності,**
- **викликанні чи спрямовані на спричинення приниження, знущання, ізоляції,**
- **які призводять до зниження самооцінки або депресії.**

☐ Мобінг може вчинятися **як керівниками, так і колегами.**

☐ **4. Обов'язки роботодавця**

Роботодавець зобов'язаний:

- **запобігати мобінгу і дискримінації (ст. 94³ § 1 КП),**
- **впровадити політику протидії мобінгу та дискримінації,**

- розглядати скарги працівників,
- забезпечити анонімні канали для подачі повідомлень (наприклад, скринька пропозицій, електронна пошта),
- вести документацію скарг,
- проводити навчання та інформувати про права.

□ 5. Права працівника

Працівник має право на:

- рівне ставлення та захист гідності,
- подавати скарги на мобінг або дискримінацію без страху відповідальності,
- **компенсацію (ст. 18^{3d} та ст. 94³ § 4 КП)** – у разі порушення принципу рівного ставлення або мобінгу,
- розірвання контракту без попередження з вини роботодавця (ст. 55 § 1¹ КП),
- захист ідентичності (якщо була подана внутрішня скарга або скарга до Національної інспекції праці).

□ Тягар доказування дискримінації або мобінгу частково лежить на роботодавцеві – він має довести, що його дії були обґрунтованими та не дискримінаційними.

□ 6. Наслідки для роботодавця

Мобінг, підтверджений судом - Компенсація, навіть 3-12 заробітних плат + репутація

Відсутність процедур проти мобінгу - Штраф ПП, цивільна відповідальність

Дискримінація при розірванні - Відновлення на роботі, компенсація

Ігнорування внутрішніх скарг - Ризик позову

□ 7. Приклад превентивних заходів

- Введення **регламенту протидії мобінгу**,
- Навчання з охорони праці з елементами психології робочих відносин,
- Регулярні **анонімні опитування задоволеності**,
- Політика “нульової терпимості” до усної агресії та домагань,
- Чіткий канал для повідомлення про проблеми (електронна пошта, прямий контакт з HR).

☐☐ **Юридична основа**

- **Кодекс праці**: ст. 11³-11⁵, 18^{3a}-18^{3e}, 94³
- **Конституція Республіки Польща** – ст. 30, 32, 33
- **Хартія основних прав ЄС**, ст. 21 та 23
- **Рішення Верховного Суду**: включно з рішенням від 10.10.2012, II РК 60/12
– визначення мобінгу