

**INFORMACJA DLA PRACOWNIKÓW LUXOFT POLAND SP. Z O.O.
DOTYCZĄCA RÓWNEGO TRAKTOWANIA W ZATRUDNIENIU**

**EQUAL TREATMENT IN EMPLOYMENT
INFORMATION FOR LUXOFT POLAND SP. Z O.O. EMPLOYEES**

Zgodnie z obowiązkiem wynikającym z Art. 94¹ Kodeksu Pracy Pracodawca udostępnia tekst przepisów dotyczących równego traktowania w zatrudnieniu.

According to the obligation arising from art. 94¹ of the Labor Code the Employer provides the text of the provisions on equal treatment in employment.

Kodeks pracy

Labour code

Art. 9. [Źródła prawa pracy]

(...)

§ 4. Postanowienia układów zbiorowych pracy i innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych, regulaminów oraz statutów określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy, naruszające zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, nie obowiązują.

Article 9. [Labour law sources]

(...)

§ 4. The provisions of collective labour agreements and other collective arrangements, regulations and charters based on this Labour Code that set out the rights and obligations of the parties to an employment relationship shall not apply if they are contrary to the principle of equal treatment in employment.

Art. 11². [Zasada równego traktowania pracowników]

Pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych

Article 11². [Equal treatment of employees principle]

Employees have equal rights for equal performance of the same duties; this provision

Registered address:

ul. Krakowska 280
Building Z1
32-080 Zabierzów
Poland

Postal address:

ul. Bora-Komorowskiego 25D
Quatro Business Park
31-476 Krakow
Poland

Registration ID:

KRS 0000359814
NIP 6762423185
REGON 121272822

Tax ID:

676-242-31-85

obowiązków; dotyczy to w szczególności
równego traktowania mężczyzn i kobiet w
zatrudnieniu.

applies in particular to the equal treatment of
men and women at work.

Art. 11³. [Zakaz dyskryminacji]

Jakakolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu,
bezpośrednia lub pośrednia, w szczególności
ze 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 - jest
niedopuszczalna.

Article 11³. [Prohibition of discrimination]

No discrimination in employment, either direct
or indirect, especially on the grounds of a
person's sex, age, disability, race, religion,
nationality, political beliefs, trade union
membership, ethnic origin, denomination,
sexual orientation, as well as employment for
definite or indefinite term or on full-time or
part-time basis, shall be allowed.

**Art. 18. [Zasada uprzywilejowania
pracownika]**

(...)

§ 3. Postanowienia umów o pracę i innych
aktów, na podstawie których powstaje
stosunek pracy, naruszające zasadę
równego traktowania w zatrudnieniu są
nieważne. Zamiast takich postanowień
stosuje się odpowiednie przepisy prawa
pracy, a w razie braku takich przepisów -
postanowienia te należy zastąpić
odpowiednimi postanowieniami
niemającymi charakteru
dyskryminacyjnego.

**Article 18. [The principle of employee
privilege]**

(...)

§ 3. The provisions of contracts of
employment or any other instruments
that constitute a basis of an employment
relationship that are contrary to the
principle of equal treatment in
employment shall be null and void. The
applicable provisions of labour law shall
be applied instead, and if no such
provisions exist the invalid provisions
shall be replaced with other provisions of
a non-discriminatory nature.

Registered address:

ul. Krakowska 280
Building Z1
32-080 Zabierzów
Poland

Postal address:

ul. Bora-Komorowskiego 25D
Quatro Business Park
31-476 Krakow
Poland

Registration ID:

KRS 0000359814
NIP 6762423185
REGON 121272822

Tax ID:

676-242-31-85

Art. 18^{3a}. [Zakaz dyskryminacji – definicje]

§ 1. Pracownicy powinni być 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.

§ 2. Równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z przyczyn określonych w § 1.

§ 3. Dyskryminowanie bezpośrednie istnieje wtedy, gdy pracownik z jednej lub z kilku przyczyn określonych w § 1 był, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy.

§ 4. Dyskryminowanie pośrednie istnieje wtedy, gdy na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują lub mogłyby wystąpić niekorzystne dysproporcje albo szczególnie niekorzystna sytuacja w

Article 18^{3a}. [Prohibition of discrimination – definitions]

§ 1. Employees must be treated equally in regard to the establishment and termination of an employment relationship, terms of employment, promotion and access to training to raise professional qualifications, especially without distinction on the grounds of sex, age, disability, race, religion, nationality, political beliefs, trade union membership, ethnic origin, denomination, sexual orientation, employment for definite or indefinite term or on full-time or part-time basis.

§ 2. Equal treatment in employment is defined as prohibition of any discrimination, direct or indirect, on the grounds referred to in § 1.

§ 3. Direct discrimination shall be taken to occur where one employee is treated less favourably than another is, has been or would be treated in a comparable situation, on one or more grounds referred to in § 1.

§ 4. Indirect discrimination shall be taken to occur where an apparently neutral provision, criterion or practice puts or would put all or a large number of employees belonging to a particular group at a particular disadvantage or disproportion on one or more grounds

Registered address:

ul. Krakowska 280
Building Z1
32-080 Zabierzów
Poland

Postal address:

ul. Bora-Komorowskiego 25D
Quatro Business Park
31-476 Krakow
Poland

Registration ID:

KRS 0000359814
NIP 6762423185
REGON 121272822

Tax ID:

676-242-31-85

zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych wobec wszystkich lub znacznej liczby pracowników należących do grupy wyróżnionej ze względu na jedną lub kilka przyczyn określonych w § 1, chyba że postanowienie, kryterium lub działanie jest obiektywnie uzasadnione ze względu na zgodny z prawem cel, który ma być osiągnięty, a środki służące osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne.

§ 5. Przejawem dyskryminowania w rozumieniu § 2 jest także:

- 1) działanie polegające na zachęcaniu innej osoby do naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu lub nakazaniu jej naruszenia tej zasady;
- 2) niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika i stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery (molestowanie).

§ 6. Dyskryminowaniem ze względu na płeć jest także każde niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci pracownika, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika, w szczególności stworzenie wobec niego

referred to in § 1 as regards the establishment and termination of their employment relationship, terms and conditions of employment, promotion and access to training for the development of their professional qualifications, unless that provision, criterion or practice is objectively justified by a legitimate aim and the means of achieving that aim are appropriate and necessary.

§ 5. Discrimination within the meaning of § 2 also includes:

- 1) any action that encourages another person to violate the principle of equal treatment in employment or an instruction to violate that principle,
- 2) any unwanted conduct with the purpose or effect of violating the dignity of an employee and of creating an intimidating, hostile, degrading, humiliating or offensive environment (harassment).

§ 6. Discrimination on the grounds of sex is also taken to include any form of unwanted conduct of a sexual nature, or referring to a person's sex, with the purpose or effect of violating the dignity of a person, in particular when creating an intimidating, hostile, degrading, humiliating or offensive

Registered address:

ul. Krakowska 280
Building Z1
32-080 Zabierzów
Poland

Postal address:

ul. Bora-Komorowskiego 25D
Quatro Business Park
31-476 Krakow
Poland

Registration ID:

KRS 0000359814
NIP 6762423185
REGON 121272822

Tax ID:

676-242-31-85

zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery; na zachowanie to mogą się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy (molestowanie seksualne).

environment, including verbal, non-verbal or physical conduct (sexual harassment).

§ 7. Podporządkowanie się przez pracownika molestowaniu lub molestowaniu seksualnemu, a także podjęcie przez niego działań przeciwstawiających się molestowaniu lub molestowaniu seksualnemu nie może powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji wobec pracownika.

§ 7. An employee's submission to harassment or sexual harassment or opposition to any such conduct may not place that employee at any disadvantage.

Art. 18^{3b}. [Katalog naruszeń zasady równego traktowania]

Article 18^{3b}. [Violation of equal treatment catalogue]

§ 1. Za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu, z zastrzeżeniem § 2-4, uważa się różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1, którego skutkiem jest w szczególności:

§ 1. Subject to the provisions of § 2 to 4, failure to apply the principle of equal treatment in employment by an employer includes different treatment of an employee on one or more grounds referred to in Article 18^{3a} § 1, particularly with the effect of:

- 1) odmowa nawiązania lub rozwiązanie stosunku pracy,
- 2) niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą,

- 1) a refusal to establish or termination of an employment relationship;
- 2) unfavourable conditions of remuneration for work or other conditions of employment, or restrictions on access to promotions or other work-related benefits;

Registered address:

ul. Krakowska 280
Building Z1
32-080 Zabierzów
Poland

Postal address:

ul. Bora-Komorowskiego 25D
Quatro Business Park
31-476 Krakow
Poland

Registration ID:

KRS 0000359814
NIP 6762423185
REGON 121272822

Tax ID:

676-242-31-85

3) pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe

- chyba że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami.

3) limited access to training for the development of professional qualifications

- unless a difference of treatment is justified by a legitimate aim demonstrated by the employer.

§ 2. Zasady równego traktowania w zatrudnieniu nie naruszają działania, proporcjonalne do osiągnięcia zgodnego z prawem celu różnicowania sytuacji pracownika, polegające na:

1) niezatrudnianiu pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1, jeżeli rodzaj pracy lub warunki jej wykonywania powodują, że przyczyna lub przyczyny wymienione w tym przepisie są rzeczywistym i decydującym wymaganiem zawodowym stawianym pracownikowi;

2) wypowiedzeniu pracownikowi warunków zatrudnienia w zakresie wymiaru czasu pracy, jeżeli jest to uzasadnione przyczynami nietyczącymi pracowników bez powoływania się na inną przyczynę lub inne przyczyny wymienione w art. 18^{3a} § 1;

3) stosowaniu środków, które różnicują sytuację prawną pracownika, ze względu na ochronę rodzicielstwa lub niepełnosprawność;

§ 2. Proportionate actions aimed at the achievement of a legitimate aim of a different treatment of an employee that are not contrary to the principle of equal treatment in employment include:

1) a decision not to employ a person on one or more grounds referred to in Article 18^{3a} § 1, if the nature or conditions of work would result in a situation where any of these grounds constitute a genuine and determining occupational requirement for the employee;

2) termination of employment conditions in relation to working time, if justified for reasons not applying to employees and without reference to any of the grounds referred to in Article 18^{3a} § 1;

3) application of measures resulting in different treatment of an employee with an aim to protect their parenthood or due to disability;

Registered address:

ul. Krakowska 280
Building Z1
32-080 Zabierzów
Poland

Postal address:

ul. Bora-Komorowskiego 25D
Quatro Business Park
31-476 Krakow
Poland

Registration ID:

KRS 0000359814
NIP 6762423185
REGON 121272822

Tax ID:

676-242-31-85

4) stosowaniu kryterium stażu pracy przy ustalaniu warunków zatrudniania i zwalniania pracowników, zasad wynagradzania i awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, co uzasadnia odmienne traktowanie pracowników ze względu na wiek.

§ 3. Nie stanowią naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu działania podejmowane przez określony czas, zmierzające do wyrównywania szans wszystkich lub znacznej liczby pracowników wyróżnionych z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1, przez zmniejszenie na korzyść takich pracowników faktycznych nierówności, w zakresie określonym w tym przepisie.

§ 4. Nie stanowi naruszenia zasady równego traktowania ograniczanie przez kościoły i inne związki wyznaniowe, a także organizacje, których etyka opiera się na religii, wyznaniu lub światopoglądzie, dostępu do zatrudnienia, ze względu na religię, wyznanie lub światopogląd jeżeli rodzaj lub charakter wykonywania działalności przez kościoły i inne związki wyznaniowe, a także organizacje powoduje, że religia, wyznanie lub światopogląd są rzeczywistym i decydującym wymaganiem zawodowym

4) application of the criterion of seniority in service when determining the conditions for the employment and dismissal of employees, terms of remuneration and promotion, and access to training for the development of professional qualifications, which justifies different treatment of employees on the grounds of their age.

§ 3. Measures introduced for a specified period of time and aimed at the creation of equal opportunities for all or a large number of employees that receive different treatment on one or more grounds referred to in Article 18^{3a} § 1 by reducing the existing inequalities to the advantage of those employees, to the extent defined therein, are not contrary to the principle of equal treatment in employment.

§ 4. Limitation of access to employment on the grounds of religion, denomination or belief, introduced by churches and other religious associations, as well as any organisations the ethos of which is based on religion, denomination or belief, is not contrary to the principle of equal treatment where, by reason of the nature of the activities of these churches or other religious associations and organisations, a person's religion or belief constitutes a genuine and justified occupational requirement that is proportionate to the

Registered address:

ul. Krakowska 280
Building Z1
32-080 Zabierzów
Poland

Postal address:

ul. Bora-Komorowskiego 25D
Quatro Business Park
31-476 Krakow
Poland

Registration ID:

KRS 0000359814
NIP 6762423185
REGON 121272822

Tax ID:

676-242-31-85

stawianym pracownikowi, proporcjonalnym do osiągnięcia zgodnego z prawem celu zróżnicowania sytuacji tej osoby; dotyczy to również wymagania od zatrudnionych działania w dobrej wierze i lojalności wobec etyki kościoła, innego związku wyznaniowego oraz organizacji, których etyka opiera się na religii, wyznaniu lub światopoglądzie.

achievement of a legitimate aim of different treatment of an employee; this also applies to the requirement to act in good faith and remain loyal to a church or other religious association and organisation the ethos of which is based on religion, denomination or belief.

Art. 18^{3c}. [Prawo do jednakowego wynagrodzenia]

§ 1. Pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości.

§ 2. Wynagrodzenie, o którym mowa w § 1, obejmuje wszystkie składniki wynagrodzenia, bez względu na ich nazwę i charakter, a także inne świadczenia związane z pracą, przyznawane pracownikom w formie pieniężnej lub w innej formie niż pieniężna.

§ 3. Pracami o jednakowej wartości są prace, których wykonywanie wymaga od pracowników porównywalnych kwalifikacji zawodowych, potwierdzonych dokumentami przewidzianymi w odrębnych przepisach lub praktyką i doświadczeniem zawodowym, a także porównywalnej odpowiedzialności i wysiłku.

Article 18^{3c}. [Right to equal remuneration]

§ 1. Employees have the right to equal remuneration for equal work or work of equal value.

§ 2. The remuneration referred to in § 1 includes all components of remuneration for work, irrespective of their name or nature, as well as other work-related monetary or non-monetary benefits granted to employees.

§ 3. Work of equal value is work that requires similar professional qualifications from employees, as confirmed by certificates defined in separate regulations, or similar practice and professional experience, as well as similar responsibility and effort.

Registered address:

ul. Krakowska 280
Building Z1
32-080 Zabierzów
Poland

Postal address:

ul. Bora-Komorowskiego 25D
Quatro Business Park
31-476 Krakow
Poland

Registration ID:

KRS 0000359814
NIP 6762423185
REGON 121272822

Tax ID:

676-242-31-85

Art. 18^{3d}. [Naruszenie zasady równego traktowania – prawo do odszkodowania]

Osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów.

Article 18^{3d}. [Violation of equal treatment principle – right to compensation]

Any person in respect of whom the principle of equal treatment in employment is violated by an employer has the right to compensation equal at least to the amount of the statutory minimum wage, as defined in separate regulations.

Art. 18^{3e}. [Ochrona pracownika]

§ 1. Skorzystanie przez pracownika z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu nie może być podstawą niekorzystnego traktowania pracownika, a także nie może powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji wobec pracownika, zwłaszcza nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie przez pracodawcę stosunku pracy lub jego rozwiązanie bez wypowiedzenia.

§ 2. Przepis § 1 stosuje się odpowiednio do pracownika, który udzielił w jakiejkolwiek formie wsparcia pracownikowi korzystającemu z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu.

Article 18^{3e}. [Protection of the employee]

§ 1. The exercising by an employee of the right to compensation for failure to apply the principle of equal treatment in employment may not constitute a basis for any unfavourable treatment of that employee, and may not place that employee at any disadvantage, in particular it may not constitute grounds for the termination of an employment relationship by the employer, either with or without notice.

§ 2. The provision of § 1 shall apply accordingly to any employee who has provided any support in any form to another employee who exercised his rights in relation to a failure to apply the principle of equal treatment in employment.

Art. 29². [Zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu]

Article 29². [Part-time employment]

Registered address:

ul. Krakowska 280
Building Z1
32-080 Zabierzów
Poland

Postal address:

ul. Bora-Komorowskiego 25D
Quatro Business Park
31-476 Krakow
Poland

Registration ID:

KRS 0000359814
NIP 6762423185
REGON 121272822

Tax ID:

676-242-31-85

§ 1. Zawarcie z pracownikiem umowy o pracę przewidującej zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy nie może powodować ustalenia jego warunków pracy i płacy w sposób mniej korzystny w stosunku do pracowników wykonujących taką samą lub podobną pracę w pełnym wymiarze czasu pracy, z uwzględnieniem jednak proporcjonalności wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń związanych z pracą, do wymiaru czasu pracy pracownika.

§ 2. Pracodawca powinien, w miarę możliwości, uwzględnić wniosek pracownika dotyczący zmiany wymiaru czasu pracy określonego w umowie o pracę.

§ 1. Conclusion of a contract of employment for part-time work must not result in conditions of work and pay being established which are less favourable for the employee compared with other employees who perform the same or similar work based on full-time employment, subject to the provision that remuneration and other work-related benefits must be in proportion to the employee's working time.

§ 2. As far as possible, an employer should consider requests by employees to change the length of their working time defined in their respective contracts of employment.

Art. 94. [Podstawowe obowiązki pracodawcy]

Pracodawca jest obowiązany w szczególności:
(...)

2b) przeciwdziałać dyskryminacji w zatrudnieniu, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub

Article 94. [Basic employer's duties]

An employer shall in particular:
(...)

2b) prevent discrimination in employment, especially on the grounds of a person's sex, age, disability, race, religion, nationality, political beliefs, trade union membership, ethnic origin, denomination, sexual orientation, as well as employment for definite or indefinite term or on full-time or part-time basis;

Registered address:

ul. Krakowska 280
Building Z1
32-080 Zabierzów
Poland

Postal address:

ul. Bora-Komorowskiego 25D
Quatro Business Park
31-476 Krakow
Poland

Registration ID:

KRS 0000359814
NIP 6762423185
REGON 121272822

Tax ID:

676-242-31-85

nieokreślony albo w pełnym lub w
niepełnym wymiarze czasu pracy;

**Art. 94¹. [Informacja o przepisach
dotyczących równego traktowania]**

Pracodawca udostępnia pracownikom tekst
przepisów dotyczących równego traktowania
w zatrudnieniu w formie pisemnej informacji
rozpowszechnionej na terenie zakładu pracy
lub zapewnia pracownikom dostęp do tych
przepisów w inny sposób przyjęty u danego
pracodawcy.

**Art. 94². [Informacja o możliwości zmiany
wymiaru czasu pracy]**

Pracodawca jest obowiązany informować
pracowników w sposób przyjęty u danego
pracodawcy o możliwości zatrudnienia w
pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu
pracy, a pracowników zatrudnionych na czas
określony - o wolnych miejscach pracy.

Art. 94³. [Mobbing]

§ 1. Pracodawca jest obowiązany
przeciwdziałać mobbingowi.

§ 2. Mobbing oznacza działania lub
zachowania dotyczące pracownika lub
skierowane przeciwko pracownikowi,
polegające na uporczywym i
długotrwałym nękanii lub zastraszaniu
pracownika, wywołujące u niego zaniżoną
ocenę przydatności zawodowej,
powodujące lub mające na celu poniżenie
lub ośmieszenie pracownika, izolowanie

**Article 94¹. [Information about the
provisions on equal treatment]**

An employer shall make available the
regulations on equal treatment in employment
to all employees, in the form of a written
statement disseminated in the establishment,
or provide access to those regulations to
employees in another manner in accordance
with the standard procedure adopted by the
employer.

**Article 94². [Information on the possibility
of the change of the workload]**

An employer shall inform employees, in
accordance with the standard procedure
adopted by the employer, of any possible
forms of full-time or part-time employment,
and shall inform full-time employees of any
vacancies.

Article 94³. [Mobbing]

§ 1. An employer shall prevent workplace
harassment.

§ 2. Workplace harassment is any act or
behaviour relating to an employee or
targeted against an employee that
involves persistent and long-term bullying
or intimidation, resulting in lower self-
evaluation by the employee of his
professional abilities, with the purpose or
effect of humiliating or ridiculing, isolating

Registered address:

ul. Krakowska 280
Building Z1
32-080 Zabierzów
Poland

Postal address:

ul. Bora-Komorowskiego 25D
Quatro Business Park
31-476 Krakow
Poland

Registration ID:

KRS 0000359814
NIP 6762423185
REGON 121272822

Tax ID:

676-242-31-85

go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników.

§ 3. Pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia, może dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę.

§ 4. Pracownik, który doznał mobbingu lub wskutek mobbingu rozwiązał umowę o pracę, ma prawo dochodzić od pracodawcy odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów.

§ 5. Oświadczenie pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę powinno nastąpić na piśmie z podaniem przyczyny, o której mowa w § 2, uzasadniającej rozwiązanie umowy.

or eliminating that employee from the team.

§ 3. An employee whose health has deteriorated as a result of harassment at work may claim a sum of money from the employer as financial compensation for the damage suffered.

§ 4. An employee who has suffered harassment at work or terminated their contract of employment as a result of harassment at work may claim damages from the employer at least equal to the amount of the minimum statutory wage, as defined in separate regulations.

§ 5. The employee's statement of will on the termination of a contract of employment must be made in writing, giving the grounds for termination referred to in § 2 that justify the termination thereof.

Registered address:

ul. Krakowska 280
Building Z1
32-080 Zabierzów
Poland

Postal address:

ul. Bora-Komorowskiego 25D
Quatro Business Park
31-476 Krakow
Poland

Registration ID:

KRS 0000359814
NIP 6762423185
REGON 121272822

Tax ID:

676-242-31-85