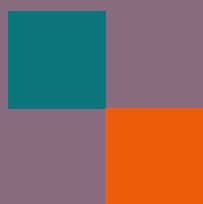


Projekt zmian legislacyjnych w zakresie przeciwdziałania mobbingowi w Polsce w 2025 roku

Fundacja HONESTE VIVERE



Śląskie Forum
Doradztwa
Antymobbingowego —

W celu wzmocnienia ochrony prawnej pracowników, ułatwienia dochodzenia roszczeń oraz harmonizacji z unijnymi standardami, projekt nowelizacji Kodeksu pracy przewiduje istotne modyfikacje w regulacjach dotyczących mobbingu. Poniżej przedstawiono kluczowe założenia projektowanych zmian:

1. Zmiana definicji mobbingu:

- Projekt uchyla wymóg „długotrwałości” w definicji mobbingu, określonego obecnie w art. 94³ § 2 Kodeksu pracy jako uporczywe i długotrwałe działania lub zachowania nękające albo zastraszające, prowadzące do zaniżonej oceny przydatności zawodowej, poniżenia, ośmieszenia, izolacji lub eliminacji pracownika z zespołu. Nowa definicja ma obejmować uporczywe działania o charakterze fizycznym, werbalnym lub pozawerbalnym, bez konieczności wykazywania ich długotrwałego charakteru.
- Wprowadzono precyzyjne rozróżnienie, że incydentalne naruszenia dóbr osobistych nie będą kwalifikowane jako mobbing, co ma na celu odróżnienie mobbingu od pojedynczych konfliktów interpersonalnych.

2. Nowe obowiązki nałożone na pracodawców:

- Pracodawcy będą zobligowani do opracowania i wdrożenia polityki antymobbingowej, określającej zasady przeciwdziałania mobbingowi w regulaminach pracy lub innych aktach wewnętrznych. Obowiązki te obejmują organizację regularnych szkoleń, monitorowanie przestrzegania procedur oraz podnoszenie świadomości w zakresie skutków mobbingu.
- Projekt kładzie nacisk na proaktywne działania zapobiegawcze, niezwłoczne reagowanie na zgłoszenia oraz udzielanie wsparcia osobom poszkodowanym.
- Pracodawcy będą zobowiązani do dostosowania wewnętrznych procedur w terminie trzech miesięcy od wejścia w życie ustawy.

3. Podwyższenie minimalnego poziomu zadośćuczynienia:

- Projekt przewiduje zwiększenie minimalnego progu zadośćuczynienia za mobbing, co ma na celu wzmocnienie ochrony pracowników i ułatwienie dochodzenia roszczeń. Szczegółowe kwoty nie zostały jeszcze jednoznacznie określone w dostępnych materiałach.

4. Uproszczenie procedur sądowych:

- Sprawy dotyczące mobbingu, ochrony dóbr osobistych, molestowania oraz molestowania seksualnego mają być rozpatrywane przez sądy rejonowe, niezależnie od wartości przedmiotu sporu, w celu usprawnienia postępowania sądowego.

5. Harmonizacja z normami unijnymi:

- Nowelizacja implementuje postanowienia dyrektywy Rady 2004/113/WE w sprawie równego traktowania kobiet i mężczyzn, zapewniając skuteczniejsze mechanizmy ochrony przed dyskryminacją oraz bardziej efektywne instrumenty kompensacyjne.

6. Rozszerzenie ochrony przed dyskryminacją:

- Projekt wprowadza pojęcia dyskryminacji przez asumpcję (np. niesłuszne przypisanie cech, takich jak orientacja seksualna) oraz dyskryminacji przez asocjację (np. pominięcie w awansie osoby związanej z kimś o określonych cechach, np. rodzica dziecka z niepełnosprawnością).

Postęp prac legislacyjnych

- Projekt ustawy (nr UD183) został opublikowany 20 stycznia 2025 roku przez Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej i znajduje się obecnie na etapie konsultacji społecznych oraz uzgodnień międzyresortowych. Przyjęcie przez Radę Ministrów planowane jest na trzeci kwartał 2025 roku, a wejście w życie nowych regulacji przewiduje się na początek 2026 roku.

Cel nowelizacji: Zmiany legislacyjne zmierzają do zwiększenia efektywności ochrony pracowników przed mobbingiem, dyskryminacją oraz naruszeniami godności osobistej, wyeliminowania niejasności w przepisach oraz ułatwienia dochodzenia praw przez pracowników. Obecne regulacje są krytykowane za trudności dowodowe i niski odsetek spraw zakończonych sukcesem (w 2022 roku jedynie 5% spraw mobbingowych zakończyło się korzystnym rozstrzygnięciem dla pracownika).

Podsumowanie

Projektowane regulacje wprowadzają bardziej precyzyjne normy prawne, zwiększają odpowiedzialność pracodawców oraz ułatwiają pracownikom ochronę ich praw. Pracodawcy będą zobowiązani do dostosowania się do nowych wymogów, co może wymagać aktualizacji procedur wewnętrznych oraz przyjęcia bardziej aktywnego podejścia do zapobiegania mobbingowi.

Uwaga: Informacje opierają się na projektach legislacyjnych i mogą ulec zmianie w trakcie dalszych prac. Szczegółowe kwestie, takie jak wysokość minimalnego zadośćuczynienia, mogą zostać doprecyzowane w kolejnych wersjach projektu.

Tabela 1. Porównanie obecnych przepisów i projektowanych zmian

ASPEKT	OBECNE PRZEPISY	PROJEKTOWANE ZMIANY
Definicja mobbingu	Art. 94 ³ § 2 KP: „Mobbing oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolację lub wyeliminowanie go z zespołu współpracowników.”	Rezygnacja z wymogu „długotrwałości” obejmuje uporczywe nękanie fizyczne, werbalne lub pozawerbalne; incydentalne zachowania nie kwalifikowane jako mobbing.
Obowiązki pracodawców w zakresie przeciwdziałania mobbingowi	Art. 94 ³ § 1 KP: „Pracodawca jest obowiązany przeciwdziałać mobbingu.” (Brak szczegółowych wymagań co do polityk czy szkoleń)	Wdrożenie polityki antymobbingowej w regulaminach; systematyczne szkolenia, monitorowanie, proaktywne działania prewencyjne; dostosowanie w 3 miesiące od wejścia ustawy.
Zadośćuczynienie za mobbing	Art. 94 ³ § 3 KP: „Pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia, może dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę.” Art. 94 ³ § 4 KP: „Pracownik, który doznał mobbingu lub rozwiązał umowę o pracę z powodu mobbingu, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalane na podstawie odrębnych przepisów.”	Podwyższenie minimalnego progu zadośćuczynienia (kwoty do doprecyzowania); ułatwienie dochodzenia roszczeń.
Procedury sądowe	Standardowe postępowanie cywilne; zależne od wartości sporu (sądy rejonowe lub okręgowe).	Wszystkie sprawy mobbingu, molestowania itp. rozpatrywane przez sądy rejonowe, niezależnie od wartości sporu.

ASPEKT	OBECNE PRZEPISY	PROJEKTOWANE ZMIANY
Ochrona przed dyskryminacją	Art. 18³a § 1 KP: „Pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązywania i rozwiązywania 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, a także bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy.” Art. 18³a § 2 KP: „Równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z przyczyn określonych w § 1.” (Brak pojęć asumpcji i asocjacji).	Wprowadzenie dyskryminacji przez asumpcję (niesłuszne przypisanie cech) i przez asocjację (z powodu relacji z osobą o określonych cechach); harmonizacja z dyrektywą UE 2004/113/WE.
Cel regulacji	Ochrona przed mobbingiem i dyskryminacją, ale krytykowana za trudności dowodowe (niski odsetek wygranych spraw).	Zwiększenie skuteczności ochrony, wyeliminowanie niejasności, ułatwienie dochodzenia praw; proaktywna rola pracodawców.

HONESTE VIVERE FUNDACJA

Zadanie „Śląskie Forum Doradztwa Antymobbingowego” sfinansowano ze środków Narodowego Instytutu Wolności - Centrum Rozwoju Społeczeństwa Obywatelskiego w ramach rządowego programu wspierania rozwoju organizacji poradniczych na lata 2022-2033.

