

# Dzień walki z mobbingiem

## 29 stycznia

**BW  
HS**

WOJCIECHOWSKI  
SPRINGER  
& WSPÓLNICY

## 20 stycznia 2025 r. minister pracy ogłosił projekt ustawy o zmianie Kodeksu Pracy. Co ma się zmienić?

- Będzie nowa, skrócona definicja mobbingu, zgodnie z którą: **„Mobbing oznacza zachowania polegające na uporczywym nękanii pracownika.”** Definicja ta została uzupełniona wyjaśnieniami: uporczywość nękania oznacza, że jest ono powtarzalne, nawracające lub stałe. Wprowadzono również do przepisu **przykłady przejawów mobbingu** (np. zastraszanie, upokarzanie, utrudnianie funkcjonowania w środowisku pracy w zakresie możliwości osiągnięcia efektów pracy) oraz sposoby zachowania sprawcy (fizyczne, werbalne, pozawerbalne).
- Definicja mobbingu ma uwzględniać **tzw. wzorzec ofiary rozsądnej**, dotychczas stosowany jedynie w orzecznictwie, a przy ocenie, czy dane zachowanie stanowiło mobbing, uwzględniane mają być:
  - 1) obiektywny wpływ tego zachowania na pracownika,
  - 2) subiektywne odczucia lub reakcje pracownika, o ile są one racjonalne.
- Wskazano, **kto może być mobberem** (pracodawca, przełożony, osoba zajmująca równorzędne stanowisko, podwładny, inny pracownik oraz osoba zatrudniona u pracodawcy poza stosunkiem pracy – przy czym chodzi i o pojedynczą osobę, i o grupę osób).

- Podwyższono dolny próg wysokości zadośćuczynienia za mobbing – będzie to **6-miesięczne wynagrodzenie pracownika**.
- Pracodawca będzie miał **obowiązek aktywnego i stałego przeciwdziałania mobbingowi**, w tym będzie musiał uregulować zasady z tym związane w regulaminie pracy, obwieszczeniu lub układzie zbiorowym pracy.
- W przypadku należytego wykonywania tego obowiązku, pracodawca **może zostać zwolniony z odpowiedzialności za mobbing**, o ile bezpośrednim sprawcą mobbingu nie jest osoba, która zarządzała pracownikami lub znajdowała się wobec niego w nadrzędnej pozycji służbowej.
- Projekt zakłada wejście ustawy w życie w 21 dni po jej ogłoszeniu oraz dosyć krótkie *vacatio legis* – pracodawcy będą mieli **3 miesiące na dostosowanie swoich regulaminów pracy** do nowych obowiązków.



## Projekt w ciągu kilku dni doczekał się licznych wypowiedzi i komentarzy – czemu trudno się dziwić, bo może zostać uznany za kontrowersyjny. Zastrzeżenia budzą m. in.:

- poziom skomplikowania przepisów – zamiast obiecanego ich uproszczenia, mamy **rafię pytań i wątpliwości** właściwie w odniesieniu do każdego z nich. Raczej nie wróży to uproszczenia postępowań dotyczących mobbingu;
- wprowadzenie elementu ocennego przy ustalaniu mobbingu, w dodatku **wewnętrznie sprzecznego** (wymóg, aby subiektywne odczucia ofiary – czyli jej emocje – były racjonalne, co z definicji może być niemożliwe);
- sposób określenia osoby, której zachowanie **zawsze będzie powodować odpowiedzialność pracodawcy** za mobbing (osoby „zarządzającej” pracownikiem – którego to pojęcia nie ma w charakterystyce stosunku pracy, oraz przy dodatkowych wątpliwościach spowodowanych brakiem doprecyzowania, czy chodzi o osobę bezpośrednio zarządzającą pracownikiem czy bezpośrednio w pozycji służbowo nadrzędnej);



- sam fakt **obciążenia pracodawcy odpowiedzialnością** za działania w/w osoby, nawet w przypadku nadzwyczajnej staranności w działaniach zapobiegających mobbingowi;
- wysokość minimalnego odszkodowania – **czy nie narusza ono zasady równości?** Dlaczego pracownik o wyższym wynagrodzeniu miałby otrzymać większe zadośćuczynienie niż pracownik o niższych zarobkach, mimo że naruszenia wobec nich mogłyby być równie dotkliwe?
- brak precyzyjnego określenia obowiązków pracodawców – z uwagi na elementy ocenne jego działań („stale”, „aktywnie”).

**Zarówno środowisko naukowe, jak i praktycy biją na alarm, by przepisy z projektu mocno poprawić.**



## **Rząd proponuje zmienić dotychczasową definicję mobbingu, która była przestarzała, skomplikowana i nieprzystająca do rzeczywistości.**

Jest to krok w dobrym kierunku, zwłaszcza **że udowodnienie mobbingu w sądzie jest wyjątkowo trudne**, przy jednoczesnej powszechności zjawiska (wg niektórych danych aż 93% badanych pracowników doświadczyło mobbingu przynajmniej raz w życiu – raport Dobrej Fundacji, 2024 r.). Statystyki z 2022 r. pokazują, że w całym roku uwzględniono **jedynie 17 pozwów** w tej sprawie.

Aby jeszcze skuteczniej przeciwdziałać patologiom takim jak mobbing – i to poprzez realną pomoc jego ofiarom, a nie tylko nakładanie kolejnych formalnych obowiązków – zasadne byłoby **ratyfikowanie konwencji nr 190 Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP) z 2021 r.** Do tej pory dokument ten ratyfikowało 39 państw, w tym kraje europejskie takie jak Belgia, Francja, Niemcy, Irlandia, Włochy czy Hiszpania. Konwencja ta, jak wskazuje MOP, jest najszybciej ratyfikowanym aktem międzynarodowym w ostatniej dekadzie.

**W następnym kroku wyliczamy, jakie zmiany musiałyby zostać wprowadzone do polskiego prawa, gdyby Polska ratyfikowała ten dokument – co zapowiada Ministerstwo Pracy.**

# Oto, co mogłoby się zmienić oraz co należałoby opracować po ratyfikacji konwencji MOP nr 190 przez Polskę:

Co by trzeba było wprowadzić?	Jak to może wyglądać?
<p>przyjęcie spójnej strategii w celu realizacji środków na rzecz zapobiegania i zwalczania przemocy i molestowania [art. 4 ust. 2 lit. c Konwencji]</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>● utworzenie krajowej strategii z wiodącym celem ograniczenia występowania mobbingu do minimum;</li><li>● zintegrowanie działań międzyresortowych obejmujących przykładowo ministerstwa pracy, zdrowia oraz edukacji.</li></ul>
<p>zapewnienie dostępu do środków zaradczych i wsparcia ofiar [art. 4 ust. 2 lit. e Konwencji]</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>● utworzenie regionalnych centrów wsparcia dla ofiar przemocy w pracy, oferujących poradnictwo prawne, psychologiczne i społeczne;</li><li>● wprowadzenie bezpłatnej infolinii dla osób doświadczających przemocy w pracy.</li></ul>
<p>zapewnienie skutecznych środków kontroli i dochodzenia w przypadkach przemocy oraz molestowania, w tym przez inspekcję pracy lub inne właściwe organy [art. 4 ust. 2 lit. h Konwencji]</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>● wzmocnienie kompetencji inspektorów pracy poprzez specjalistyczne szkolenia w zakresie przemocy i molestowania w miejscu pracy;</li><li>● wprowadzenie obowiązku raportowania przypadków przemocy w przedsiębiorstwach.</li></ul>
<p>określenie grup, które są niewspółmiernie narażone na przemoc i molestowanie w świecie pracy [art. 6 Konwencji]</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>● przeprowadzenie ogólnokrajowego badania diagnostycznego w celu identyfikacji grup szczególnie narażonych na przemoc, takich jak kobiety, osoby z niepełnosprawnościami oraz pracownicy na stanowiskach niskopłatnych;</li><li>● wdrożenie kampanii społecznych skierowanych do grup szczególnie narażonych na przemoc i molestowanie w środowisku pracy.</li></ul>

# BW HS

WOJCIECHOWSKI  
SPRINGER  
& WSPÓLNICY

[www.bwhs.pl](http://www.bwhs.pl)

