Przepisy dotyczące mobbingu wymagają zmian

data aktualizacji: 2025.12.19 autor: Joanna Chrostowska, radca prawny



(fot.stock)

Do konsultacji publicznych trafił właśnie projekt ustawy zwiększający ochronę pracowników przed mobbingiem, a także zabezpieczający przed nieprawdziwymi oskarżeniami.

Jak podkreśla minister rodziny, pracy i polityki społecznej Agnieszka Dziemianowicz-Bąk, po 21 latach obowiązywania obecnych przepisów czas na zmiany dostosowane do dzisiejszych realiów.

Nowy projekt ma na celu lepszą ochronę pracowników przed niepożądanymi zachowaniami w pracy, a jednocześnie zabezpieczenie pracodawców przed niesłusznymi oskarżeniami. Obecna definicja mobbingu zawarta w Kodeksie pracy powstała ponad 20 lat temu i nie jest adekwatna do dzisiejszych realiów. Zgodnie z nią, mobbing oznacza działania lub zachowania skierowane przeciwko pracownikowi, lub dotyczące pracownika, polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie, lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników.

Obecnie pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia, może dochodzić od pracodawcy zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę. Z kolei 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.

W ocenie resortu pracy konieczne jest stworzenie narzędzi do precyzyjnego diagnozowania zachowań bezprawnych oraz jednoznacznego odróżniania ich od zachowań dopuszczalnych w relacjach pracowniczych. Przemocowe zjawiska, które jeszcze 20 lat temu uchodziły za normalne,

dziś postrzegane są jako szkodliwe, krzywdzące czy wręcz nielegalne.

W kwestii mobbingu sytuacja w Polsce nie wygląda dobrze. Według badań w ciągu ostatnich pięciu lat pracy aż 40 procent pracowników doświadczyło niewłaściwego traktowania. W firmach, gdzie istnieje nawet oficjalna polityka antymobbingowa, aż 70 procent badanych nie czuje wsparcia ze strony swojej organizacji. Ponad 90 procent ofiar mobbingu deklaruje pogorszenie zdrowia psychicznego, a 75 procent – zdrowia fizycznego.

Na czym mają polegać zmiany, które proponuje ministerstwo? Przede wszystkim chodzi o większą przejrzystość przepisów pracy, co pozwoli na ich lepsze zrozumienie oraz łatwiejsze i bardziej precyzyjne diagnozowanie zachowań bezprawnych, oraz odróżnianie ich od tych dopuszczalnych w relacjach zawodowych. Z definicji mobbingu wykluczone zostaną zachowania incydentalne i jednorazowe. Za mobbing będą mogły być uznawane zachowania mające charakter nawracający lub stały, pochodzące w szczególności od przełożonego, współpracownika, podwładnego, pojedynczej osoby bądź grupy osób. Bez znaczenia będzie tu intencjonalność działań sprawcy ani wystąpienie określonego skutku.

Nowe przepisy mają wprowadzać model racjonalnej ofiary, aby odróżnić rzeczywiste nękanie od subiektywnego postrzegania mobbingu. Ustawa ma bowiem chronić także pracodawców oraz inne osoby przed fałszywymi oskarżeniami. Kolejna istotna korzyść to ustalenie wyższej minimalnej wysokości zadośćuczynienia. Projekt zakłada także wprowadzenie obowiązku określenia zasad przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji w regulaminie pracy albo w obwieszczeniu. Nakłada na pracodawcę obowiązek stosowania działań prewencyjnych, wykrywania i reagowania na mobbing oraz wspierania ofiar mobbingu. Co ważne, zwalnia z odpowiedzialności cywilnoprawnej pracodawcę, jeżeli mobbing nie pochodził od przełożonego pracownika i zostały wdrożone odpowiednie i skuteczne działania prewencyjne.

MOŻE CIĘ ZAINTERESOWAĆ:

Transport morski jako fundament globalnej logistyki i handlu międzynarodowego

Źródło: https://zyrardow.eglos.pl/aktualnosci/item/44900-przepisy-dotyczace-mobbingu-wymagaja-zmian