

COMPLIANCE INSIGHTS

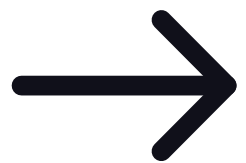
Vol. 78

Mobbing w pracy
- co zmienia projekt
nowelizacji?



1. Dlaczego planowane są zmiany?

Po ponad 20 latach obowiązywania przepisów o mobbingu zaproponowano ich modyfikację. Projekt zmiany ustawy (UD183) zakłada doprecyzowanie regulacji, uproszczenie definicji oraz **dostosowanie ich do współczesnych realiów, w tym pracy zdalnej i komunikacji elektronicznej**. Zmiany obejmują także kwestie odszkodowań i postępowania sądowego.



2. Co zmienia się względem obecnych przepisów?

Obecnie art. 943 Kodeksu pracy dla uznania danego zachowania za mobbing wymaga wykazania uporczywego i długotrwałego nękania oraz określonych skutków wobec pracownika. **Projekt doprecyzowuje przesłanki, wyłącza incydenty, wprowadza wyższe minimalne świadczenia oraz dodatkowe obowiązki organizacyjne po stronie pracodawcy.**



3. Nowa, prostsza definicja mobbingu

Projekt przewiduje uproszczoną definicję, kładąc nacisk na uporczywe, nieincydentalne nękanie lub zastraszanie pracownika.

Podkreślono, że zachowania mogą mieć charakter fizyczny, werbalny lub pozawerbalny i nie są uzależnione ani od intencji sprawcy, ani od wystąpienia konkretnego skutku.



4. Koniec z wątpliwościami dotyczącymi incydentów

Projektowane przepisy wprost wskazują, że **pojedyncze incydenty nie będą uznawane za mobbing**. Jednocześnie doprecyzowano, że uzasadniona i właściwie wyrażona krytyka, nadzór czy kontrola pracy nie stanowią mobbingu. Ma to wyraźnie odróżnić nadzór pracowniczy od działań bezprawnych.



5. Wyższe minimalne zadośćuczynienie

Projekt zakłada podniesienie minimalnej kwoty zadośćuczynienia za mobbing do poziomu **co najmniej sześciokrotności minimalnego wynagrodzenia** za pracę. Uporządkowano też rozróżnienie między odszkodowaniem za szkodę majątkową a zadośćuczynieniem za krzywdę niemajątkową.



6. Nowe zasady dotyczące dyskryminacji

W sprawach o dyskryminację projekt wprowadza zróżnicowanie minimalnej wysokości świadczeń w zależności od charakteru naruszenia. W przypadku naruszeń wielokrotnych minimalna kwota zadośćuczynienia ma wynosić trzykrotność minimalnego wynagrodzenia za pracę.



7. Szersza definicja dyskryminacji

Projekt uzupełnia regulacje o dyskryminację przez skojarzenie oraz przez założenie.

Ochroną objęte mają być także sytuacje, w których pracownik jest gorzej traktowany z powodu cechy osoby, z którą jest powiązany, lub cechy błędnie mu przypisanej. Utrzymano zasadę odwróconego ciężaru dowodu.



8. Obowiązkowe procedury w firmach

Pracodawcy zostaną zobowiązani do wprowadzenia w regulaminie pracy procedur **przeciwdziałania naruszeniom godności, mobbingowi i dyskryminacji**. Regulacje wewnętrzne mają uporządkować zasady reagowania na zgłoszenia i działania prewencyjne.



9. Zmiany w sądach pracy

Sprawy dotyczące mobbingu, dyskryminacji i naruszenia zasady równego traktowania mają zostać przekazane do wyłącznej właściwości sądów rejonowych. Natomiast sprawy o ochronę dóbr osobistych w kontekście stosunku pracy będą rozpoznawane w składach trzyosobowych.



Kontakt



Mariusz Purgał

Partner

mariusz.purgal@kwkr.pl



Katarzyna Kanik

Senior Associate

katarzyna.kanik@kwkr.pl

Zespół Compliance KWKR



**Michał
Hady**



**Justyna
Staszekiewicz-Maj**



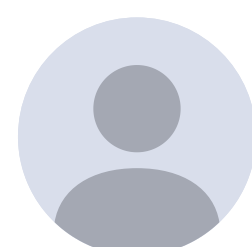
**Anna
Bartosik**



**Jakub
Miśkiewicz**



**Anna
Rybicka**



**Joanna
Bochaczyk**



**Kamil
Szymański**