

# COMPLIANCE INSIGHTS

---

Vol. 94

Sejm uchwalił nowe przepisy w zakresie mobbingu oraz dyskryminacji.



# 1. Projekt przyjęty przez Sejm

---

Na posiedzeniu w dniu 19 czerwca br.  
**Sejm uchwalił projekt ustawy o zmianie przepisów Kodeksu pracy oraz KPC.**

W tym wydaniu Compliance Insights omawiamy najważniejsze zmiany, które powyższy projekt wprowadza w zakresie mobbingu oraz nierównego traktowania/dyskryminacji.



## 2a. Nowa definicja mobbingu

Zgodnie z projektem ustawy mobbing oznacza zachowania polegające na **uporczywym nękaniu** pracownika. Uporczywość nękania polega z kolei na tym, że jest ono powtarzalne, nawracające lub stałe.

Projekt zawiera otwarty katalog przejawów mobbingu, wymieniając m.in. upokarzanie, uwłaczanie, zastraszanie, zaniżanie oceny przydatności zawodowej, nieuzasadnioną krytykę, poniżanie lub ośmieszanie pracownika, utrudnianie funkcjonowania w środowisku pracy czy izolowanie pracownika lub eliminowanie go z zespołu.



## 2b. Nowa definicja mobbingu

---

**Projekt wyklucza z definicji mobbingu zachowania incydentalne, nawet jeśli skutkują one naruszeniem dóbr osobistych pracownika. Mobbingiem nie będą również zachowania uzasadnione i wyrażone we właściwej formie, szczególnie rozliczanie pracownika z powierzonych pracy lub jej krytyka.**

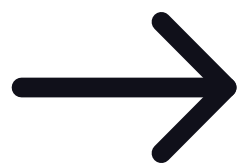


### 3. Roszczenia pracowników

Pracownik, który doznał mobbingu, będzie mógł dochodzić od pracodawcy:

- zadośćuczynienia (które nie będzie niższe niż **sześciokrotność** minimalnego wynagrodzenia za pracę) lub
- odszkodowania.

Pracodawca, który wypłacił takie zadośćuczynienie lub odszkodowanie będzie mógł dochodzić od sprawcy mobbingu **wyrównania poniesionej szkody**. Taki regres będzie jednak przysługiwał w wysokości **odpowiadającej stopniowi winy** sprawcy oraz pracodawcy w powstaniu szkody.



## 4a. Nowe pojęcia w zakresie dyskryminacji

Projekt ustawy wprowadza nowe pojęcia dotyczące dyskryminacji pracowników. Zgodnie z jego treścią z dyskryminacją mamy do czynienia także wtedy, gdy pracownik jest traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż jest, był lub byłby traktowany inny pracownik:

- nawet jeśli przyczyna dyskryminacji była mylnie powiązana z tym pracownikiem (**dyskryminacja przez założenie**) lub
- z uwagi na powiązanie pracownika z osobą, której dotyczy przyczyna dyskryminacji (**dyskryminacja przez skojarzenie**).

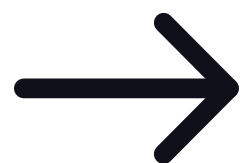


## 4b. Nowe pojęcia w zakresie dyskryminacji

---

**Dyskryminacja przez założenie** polega więc na nierównym traktowaniu pracownika ze względu na cechę, którą mylnie mu przypisano (np. z uwagi na mylne przypisanie mu określonej orientacji seksualnej).

**Dyskryminacja przez skojarzenie** występuje z kolei, gdy motywacją nierównego traktowania jest określona cecha nie pracownika, ale osoby, z którą jest on powiązany (np. nierówne traktowanie pracownika ze względu na to, że wychowuje on dziecko z niepełnosprawnością).



## 5. Roszczenia pracowników

Pracownik, wobec którego pracodawca naruszył zasadę równego traktowania, będzie mógł dochodzić od pracodawcy:

- zadośćuczynienia (w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę) lub
- odszkodowania.

W przypadku wielokrotnych naruszeń zasady równego traktowania w odniesieniu do jednej osoby sąd oceni rozmiar wyrządzonej krzywdy i zasądzi odpowiednio wyższe zadośćuczynienie, którego minimalna wysokość nie będzie niższa niż **trzykrotność** minimalnego wynagrodzenia za pracę.

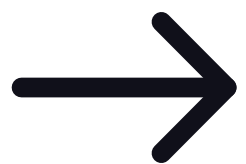


## 6a. Obowiązki pracodawców

**Każdy pracodawca** będzie zobowiązany systematycznie przeciwdziałać mobbingowi i naruszaniu zasad równego traktowania, w szczególności podejmując działania prewencyjne, wykrywając przejawy mobbingu/nierównego traktowania oraz właściwie na nie reagując, w tym poprzez działania naprawcze.

**Pracodawcy zatrudniający co najmniej 10 pracowników** będą mieli obowiązek ustalenia reguł, procedur oraz częstotliwości działań w obszarach przeciwdziałania:

- naruszeniu godności oraz innych dóbr osobistych pracownika;
- naruszeniu zasady równego traktowania w zatrudnieniu;
- dyskryminacji oraz mobbingowi.



## 6b. Obowiązki pracodawców

Kwestie te należy uregulować w układzie zbiorowym pracy lub regulaminie pracy, a w przypadku ich braku – w odrębnym regulaminie.

Konieczne jest ich uzgodnienie z organizacjami związkowymi lub przedstawicielami pracowników (w sytuacji braku organizacji związkowych). Jeśli w ciągu 30 dni od przekazania przez pracodawcę projektu regulaminu nie dojdzie do porozumienia, pracodawca ustali jego treść samodzielnie.

Termin na dostosowanie regulaminu pracy lub na przyjęcie nowego regulaminu to **6 miesięcy** od wejścia w życie ustawy.



## 7. Zmiany w KPC

Projekt ustawy zmienia również przepisy KPC w kontekście postępowań o zadośćuczynienie lub odszkodowanie z tytułu naruszenia dóbr osobistych, naruszenia zasady równego traktowania lub mobbingu.

W takich sprawach **nie będzie dopuszczalne oddalenie przez sąd powództwa**, jeżeli stan faktyczny sprawy wskazuje na zasadność powództwa z innego tytułu niż ten, który został wskazany przez pracownika. W ten sposób sąd nie będzie związany błędną kwalifikacją prawną roszczenia, której dokonał pracownik (zgłaszając np. roszczenie z tytułu mobbingu zamiast roszczenia z tytułu naruszenia dóbr osobistych).

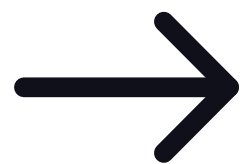


## 8. Reguły przejściowe

---

Nowe przepisy **Kodeksu pracy** znajdują zastosowanie także do zachowań polegających na wielokrotnym naruszeniu zasady równego traktowania lub uporczywym nękanii pracownika, które rozpoczęły się przed dniem wejścia w życie ustawy i trwały po dniu jej wejścia w życie.

Z kolei do postępowań sądowych wszczętych i niezakończonych przed dniem wejścia w życie ustawy znajdują zastosowanie przepisy **KPC** w dotychczasowym brzmieniu.



## 9a. Rekomendacje. Jak przygotować firmę?

Prace nad projektem ustawy jeszcze trwają, został on bowiem przekazany do Senatu. Etap tych prac jest jednak zaawansowany i nowe przepisy mogą zostać uchwalone w ciągu najbliższych miesięcy. Termin ich wejścia w życie to z kolei **3 miesiące** od dnia ogłoszenia ustawy.

To dobry moment na wdrożenie systemowych rozwiązań w organizacji (m.in. przyjęcie regulaminu, o którym mowa w slajdach 6a i 6b, przeprowadzenie szkoleń wewnętrznych, w tym w odniesieniu do stosowania przyjętych procedur w praktyce).



## 9b. Rekomendacje. Jak przygotować firmę?

---

Takie kompleksowe działania mogą znacząco ograniczyć ryzyko wystąpienia zjawisk niepożądanych, a nadto mogą ochronić interes pracodawcy nawet w przypadku wystąpienia takich zjawisk (umożliwiając pracodawcy chociażby dochodzenie od sprawcy mobbingu pełnej kwoty odszkodowania/zadośćuczynienia, które pracodawca wypłacił ofierze mobbingu).



# Kontakt



**Mariusz Purgał**

Partner  
mariusz.purgal@kwkr.pl



**Michał Hady**

Senior Associate  
michal.hady@kwkr.pl

---

## Zespół Compliance KWKR



**Kamil  
Szymański**



**Joanna  
Bochaczyk**



**Maksymilain  
Skrzypek**



**Justyna  
Staszkiwicz-Maj**



**Katarzyna  
Kanik**



**Anna  
Bartosik**



**Jakub  
Miśkiewicz**



**Karolina  
Bennich**



**Natalia  
Kangier**