Nowa definicja mobbingu w Kodeksie pracy

Kategoria: Polityka Społeczna
Opublikowano: czwartek, 04, grudzień 2025 09:02
Tomasz Smaś
Odsłony: 1716

Stały Komitet Rady Ministrów przyjął projekt ustawy wprowadzającej kluczowe zmiany do Kodeksu pracy. Nowelizacja koncentruje się na wprowadzeniu nowej, precyzyjnej definicji mobbingu oraz na wzmocnieniu ochrony pracowników przed niepożądanymi i dyskryminującymi działaniami w miejscu pracy. Dotychczasowe regulacje, powstałe ponad dwie dekady temu, uznano za nieprzystające do współczesnej rzeczywistości zawodowej.

Projekt został przyjęty przez Stały Komitet Rady Ministrów 27 listopada 2025 roku.

Kluczowym elementem projektu jest urealnienie definicji mobbingu, co ma ułatwić pracownikom dochodzenie swoich praw, a sądom – orzekanie w tych sprawach. Nowa definicja ma wskazywać na szereg cech, które precyzują charakter zjawiska:

- Wykluczeniu z definicji podlegają zachowania incydentalne. Zjawisko musi mieć charakter nawracający, powtarzający się lub stały.
- Za mobbing uznaje się działania pochodzące m.in. od przełożonego, współpracownika, podwładnego, pojedynczej osoby, a także grupy.
- Działania mobbingowe mogą mieć charakter fizyczny, werbalny i pozawerbalny.
- Ustawa uniezależnia kwalifikację mobbingu od intencjonalności działania sprawcy lub od wystąpienia określonego skutku.
- Za mobbing uznaje się również nakazywanie lub zachęcanie do zachowań stanowiących mobbing.

Projekt zakłada również, że nowe przepisy mają zapewniać ochronę przed fałszywymi oskarżeniami.

Nowelizacja Kodeksu Pracy zakłada znaczące podniesienie wysokości zadośćuczynienia za stosowanie mobbingu. Wprowadzona zostaje minimalna kwota rekompensaty, która ma wynosić co najmniej sześciokrotność minimalnego wynagrodzenia za pracę. Zmiana ta odpowiada na wielokrotne sugestie i orzeczenia Sądu Najwyższego, który zwracał uwagę na potrzebę zapewnienia pracownikom godnej rekompensaty za doznane krzywdy.

Projekt wprowadza nowe obowiązki po stronie pracodawców oraz reguluje ich odpowiedzialność. Wprowadzony zostaje obowiązek określenia zasad przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji w regulaminie pracy lub w obwieszczeniu obowiązującym w danej firmie. Ma to na celu wdrożenie skutecznych działań prewencyjnych.

Nowe przepisy wprowadzają możliwość zwolnienia pracodawcy z odpowiedzialności cywilnoprawnej, jeżeli mobbing nie pochodził od przełożonego pracownika i zostały przez pracodawcę wdrożone odpowiednie i skuteczne działania prewencyjne. Ma to zachęcić firmy do aktywnego wdrażania procedur antymobbingowych.

Sąd zobowiązany będzie do dokonania w jednym postępowaniu oceny, czy w danym przypadku nie doszło również do naruszenia innych dóbr osobistych pracownika, co ma usprawnić proces dochodzenia roszczeń.

Wprowadzenie tych zmian ma kluczowe znaczenie dla zwiększenia poczucia bezpieczeństwa wszystkich pracowników i pracownic w miejscu pracy, co jest podstawowym warunkiem zdrowego i efektywnego środowiska zawodowego.

Phoca PDF

Nowa definicja mobbingu w Kodeksie pracy

Kategoria: Polityka Społeczna
Opublikowano: czwartek, 04, grudzień 2025 09:02
Tomasz Smaś
Odsłony: 1716

Źródło: MRPiPS

Phoca PDF