Nowe przepisy antymobbingowe

Kategoria: Polityka Społeczna
Opublikowano: czwartek, 19, luty 2026 13:19
Alicja Cisowska
Odsłony: 788

Uproszczenie definicji mobbingu, większa ochrona przed działaniami niepożądanymi w miejscu pracy, ale też przed fałszywymi oskarżeniami, a do tego wyższe rekompensaty dla osób, które doświadczyły mobbingu – to główne założenia projektu ustawy, który powstał w Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej.

Obecna definicja mobbingu jest nieczytelna i mało zrozumiała zarówno dla pracowników, jak i pracodawców. Dodatkowo, aby zachowanie było uznane za mobbing, kilka elementów musi wystąpić równolegle. Jakie?

- występują działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko niemu;
- oddziaływania te polegają na nękaniu lub zastraszaniu; są one uporczywe i długotrwałe;
- oddziaływania te powodują lub mają na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika;
- efekt: u pracownika występuje zaniżona ocena przydatności zawodowej, poczucie poniżenia, ośmieszenia albo nastąpiło odizolowanie/wyeliminowanie z zespołu współpracowników.

Rada Ministrów przyjęła projekt MRPiPS

W Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej przygotowano projekt nowelizacji Kodeksu Pracy wprowadzającej do porządku prawnego szereg wniosków wynikających m.in. z wielu lat orzecznictwa Sądu Najwyższego, wniosków płynących z nauk o zarządzaniu, psychologii i socjologii pracy.

Przede wszystkim dostosowano definicję mobbingu do obecnych czasów – ma być praktyczna i precyzyjna. Zapewniająca bezpieczeństwo pracownikom w swoim miejscu pracy.

17 lutego br. Rada Ministrów przyjęła projekt MRPiPS, wkrótce zajmie się nim Sejm.

Co konkretnie ma się zmienić?

Projekt ustawy zmieniającej Kodeks Pracy zakłada uproszczenie definicji mobbingu – wskazanie na szereg cech mobbingu, w szczególności:

- uznanie, że podstawową jego cechą jest uporczywe nękanie pracownika,
- wykluczenie z definicji tego zjawiska zachowań incydentalnych,
- uznanie, że zjawiska te mają charakter nawracający, powtarzający się lub stały,
- pochodzą m.in. od przełożonego, współpracownika, podwładnego, pojedynczej osoby bądź grupy,
- uniezależnienie od intencjonalności działania sprawcy lub od wystąpienia określonego skutku,
- uznanie, że działania te mogą mieć charakter fizyczny, werbalny i pozawerbalny,
- uznanie za mobbing nakazywania lub zachęcania do zachowań stanowiących mobbing.

Ustawa ma chronić także przed fałszywymi oskarżeniami. M.in. za mobbing nie będą mogły być uznane uzasadnione i wyrażone we właściwej formie zachowania wobec pracownika, w szczególności rozliczanie z powierzonej pracy lub jej krytyka.

Podwyższenie wysokości zadośćuczynienia za stosowanie mobbingu – minimum sześciokrotność minimalnego wynagrodzenia za pracę.

Projekt zakłada także wprowadzenie obowiązku określenia zasad przeciwdziałania mobbingowi,

Phoca PDF

dyskryminacji i innym naruszeniom zasady równego traktowania w dokumencie wewnątrzzakładowym. Obowiązek ten dotyczy pracodawców zatrudniających co najmniej 9 osób.

Pracodawcy zatrudniający mniej niż 9 osób pozostają zobowiązani przeciwdziałać mobbingowi i innym zjawiskom niepożądanym w miejscu pracy oraz zakomunikować pracownikom przyjęte w tym zakresie reguły i procedury tak, aby mieli oni w tym temacie odpowiednią wiedzę i informację.

Źródło: MRPiPS

Phoca PDF