

## Zmiany w definicji mobbingu – nowe prawo wzmocni ochronę pracowników

Kategoria: Aktualności

Opublikowano: wtorek, 04, luty 2025 07:39

Katarzyna Sekuła

Odśloni: 1207

---

Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej przygotowuje nowelizację przepisów dotyczących mobbingu, która uprości jego definicję oraz nałoży nowe obowiązki na pracodawców. Planowane zmiany mają zapewnić lepszą ochronę pracowników i zwiększyć ich świadomość prawną.

Nowy projekt ustawy, skierowany w styczniu do konsultacji społecznych, zakłada uproszczenie definicji mobbingu. Obecnie obowiązujące przepisy wymagają spełnienia kilku warunków jednocześnie, co często utrudnia dochodzenie roszczeń przez poszkodowanych pracowników. Planowane zmiany mają skoncentrować się na kluczowym elemencie – uporczywym nękanii pracownika, eliminując wymóg długotrwałości, który budził wiele wątpliwości interpretacyjnych.

Statystyki wskazują na narastający problem mobbingu w Polsce. Z badania UCE Research i platformy ePsycholodzy.pl wynika, że w drugiej połowie 2023 roku aż 41,4% pracowników doświadczyło zachowań noszących znamiona mobbingu. Najbardziej narażoną grupą są młodzi pracownicy w wieku 18–24 lata, spośród których ponad połowa zgłaszała przypadki nękania. Najczęściej ofiary mobbingu skarżyły się na nieadekwatne zadania, plotki, sprzeczne polecenia, agresywne komentarze oraz werbalne ataki. Co więcej, 90% osób doświadczających mobbingu deklaruje pogorszenie zdrowia psychicznego, a 75% – fizycznego.

Projekt ustawy wprowadza również katalog przykładowych zachowań uznawanych za mobbing, który pozostanie otwarty, aby uwzględnić różnorodne formy nękania. Dzięki temu sądy będą mogły elastyczniej oceniać przypadki mobbingu, a ofiary będą miały większe szanse na uzyskanie sprawiedliwości.

Nowe przepisy nakładają na pracodawców obowiązek określenia zasad przeciwdziałania mobbingowi w regulaminach pracy lub innych wewnętrznych dokumentach. W firmach zatrudniających poniżej 50 osób konieczne będzie wprowadzenie odpowiedniego obwieszczenia. Dzięki tym regulacjom zatrudnieni będą bardziej świadomi swoich praw, co ma zwiększyć ich skuteczność w reagowaniu na przypadki naruszeń.

Projekt przewiduje także podniesienie minimalnego progu zadośćuczynienia za mobbing. Wysokość rekompensaty ma wynosić co najmniej sześciokrotność miesięcznego wynagrodzenia poszkodowanego pracownika. Dodatkowo nowe przepisy wprowadzają zasadę, zgodnie z którą pracodawca będzie ponosił odpowiedzialność za mobbing, nawet jeśli sprawcą był bezpośredni przełożony, chyba że firma wdrożyła skuteczne działania prewencyjne.

Dotychczasowe orzecznictwo wskazuje na niską skuteczność obecnych regulacji – zaledwie 5% spraw o mobbing kończy się korzystnym wyrokiem dla pracownika. Powodem jest m.in. długotrwałość postępowań oraz trudności dowodowe. Nowelizacja ma poprawić sytuację ofiar, jednocześnie chroniąc pracodawców przed fałszywymi oskarżeniami poprzez wprowadzenie modelu racjonalnej ofiary, który pomoże odróżnić rzeczywiste nękanie od subiektywnych odczuć pracowników.

Planowane zmiany w przepisach mają na celu zwiększenie ochrony pracowników, uproszczenie procedur oraz zwiększenie odpowiedzialności pracodawców za przeciwdziałanie mobbingowi. Nowelizacja ma dostosować polskie prawo do współczesnych standardów ochrony pracowników i poprawić kulturę pracy w organizacjach.

*Źródło: IP Newseria*