

Paragraf na etacie

Nowe regulacje dotyczące mobbingu w Kodeksie pracy

Kluczowe zmiany dla pracodawców i pracowników

20 stycznia 2024 r. na stronie Rządowego Centrum Legislacji opublikowano [projekt zmian do Kodeksu pracy](#), gruntownie zmieniający przepisy dotyczące przeciwdziałania mobbingowi i nierównemu traktowaniu.



NOWA DEFINICJA MOBBINGU

Projekt upraszcza definicję mobbingu. Zgodnie z proponowaną definicją, mobbing będzie oznaczał zachowania polegające na uporczywym nękaniu pracownika, przy czym „uporczywość” oznacza powtarzające się, nawracające lub stałe zachowania. Nowe przepisy zawierają również otwarty katalog przejawów mobbingu, do którego należeć będą m.in. uwłaczanie, nieuzasadniona krytyka, poniżanie lub ośmieszanie pracownika. Mogą to być zarówno działania fizyczne, werbalne, jak i pozawerbalne.

Nowe przepisy zakładają także, że mobbingiem może być:

- nakazanie innej osobie podejmowania takich zachowań wobec pracownika lub zachęcanie do nich innej osoby;
- **nieumyślne zachowania** wobec pracownika, które mogłyby wywołać konkretny skutek (np. w postaci przydzielania niewspółmiernie trudnych zadań, które nie są zgodne z kompetencjami pracownika), nawet jeśli takie skutki faktycznie nie wystąpiły.

Przy ocenie, czy dane działania stanowią mobbing, uwzględniany będzie zarówno rodzaj **obiektywnego** oddziaływania na pracownika, jak i **subiektywne** odczucia lub reakcje pracownika, o ile są one racjonalne.



NOWE OBOWIĄZKI PRACODAWCÓW

Nowelizacja nakłada ponadto na pracodawców obowiązek aktywnego i stałego przeciwdziałania mobbingowi, a także wszelkim formom nierównego traktowania i dyskryminacji w zatrudnieniu. W ramach tych działań pracodawcy będą musieli:

- prowadzić działania prewencyjne,
- wykrywać i właściwie reagować na przejawy mobbingu,
- podejmować działania naprawcze oraz wspierać osoby dotknięte mobbingiem.

Dodatkowo przepisy wymagają zapobiegania naruszaniu godności i innych dóbr osobistych pracowników, w szczególności w takich obszarach jak zdrowie, sfera osobista, reputacja, komunikacja w miejscu pracy, pozycja w zespole, efekty pracy oraz ich ocena, a także status zawodowy i kwalifikacje pracownika.



Romanowski
& Wspólnicy



NOWE UPRAWNIENIA PRACOWNIKÓW

Pracownik, który padnie ofiarą mobbingu, będzie miał prawo dochodzić od pracodawcy:

- zadośćuczynienia w wysokości nie niższej niż wysokość wynagrodzenia za okres sześciu miesięcy; lub
- odszkodowania.



WEJŚCIE W ŻYCIE

Planowany termin przyjęcia projektu przez Radę Ministrów to **III kwartał 2025 r.**

Wejście w życie ustawy będzie stanowiło istotne wyzwanie prawne i organizacyjne dla każdego pracodawcy.



PRAWIDŁOWE WDROŻENIE USTAWY BĘDZIE WYMAGAŁO:

- wprowadzenia zmian do dotychczasowych wewnętrznych aktów prawa pracy (regulaminy pracy, układy zbiorowe pracy);
- ustanowienia nowego aktu prawnego (jeżeli pracodawca nie jest objęty układem zbiorowym pracy lub nie jest obowiązany do ustalenia regulaminu pracy) – obwieszczenia, regulującego zasady, tryb oraz częstotliwość działań w obszarze przeciwdziałania naruszaniu godności oraz innych dóbr osobistych pracownika, zasad równego traktowania w zatrudnieniu, dyskryminacji oraz przeciwdziałaniu mobbingowi. Akt ten będzie musiał być uzgodniony z zakładowymi organizacjami związkowymi albo skonsultowany z przedstawicielami pracowników;
- faktycznego podejmowania działań prewencyjnych oraz skutecznego reagowania na naruszenia, co może obejmować np.: organizację szkoleń dla pracowników oraz wdrożenie mechanizmów monitorowania atmosfery w miejscu pracy w celu identyfikowania potencjalnych zagrożeń.

Kancelaria M. Romanowski i Wspólnicy sp. k. z chęcią odpowie na Państwa wszelkie wątpliwości w zakresie wdrożenia projektowanej ustawy. Nasz zespół złożony ze specjalistów z zakresu prawa pracy wesprze Państwa w rozwiązywaniu problemów, które mogą powstać na tle tej nowej i niezwykle istotnej regulacji.

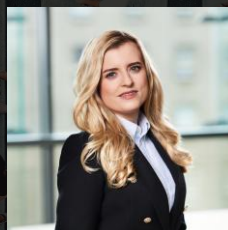


Emil Smogorzewski

Counsel, prawo pracy

✉ e.smogorzewski@romanowski.eu

📞 795 561 926



Klaudia Szwarczyńska

Associate, prawo pracy

✉ k.szwarczyńska@romanowski.eu

📞 668 310 898



Romanowski
& Wspólnicy



Nowe regulacje dotyczące mobbingu w Kodeksie pracy

Kluczowe zmiany dla pracodawców i pracowników

20 stycznia 2024 r. na stronie Rządowego Centrum Legislacji opublikowano [projekt zmian do Kodeksu pracy](#), gruntownie zmieniający przepisy dotyczące przeciwdziałania mobbingowi i nierównemu traktowaniu.



NOWA DEFINICJA MOBBINGU

Projekt upraszcza definicję mobbingu. Zgodnie z proponowaną definicją, mobbing będzie oznaczał zachowania polegające na uporczywym nękaniu pracownika, przy czym „uporczywość” oznacza powtarzające się, nawracające lub stałe zachowania. Nowe przepisy zawierają również otwarty katalog przejawów mobbingu, do którego należeć będą m.in. uwłaczanie, nieuzasadniona krytyka, poniżanie lub ośmieszanie pracownika. Mogą to być zarówno działania fizyczne, werbalne, jak i pozawerbalne.

Nowe przepisy zakładają także, że mobbingiem może być:

- nakazanie innej osobie podejmowania takich zachowań wobec pracownika lub zachęcanie do nich innej osoby;
- **nieumyślne zachowania** wobec pracownika, które mogłyby wywołać konkretny skutek (np. w postaci przydzielania niewspółmiernie trudnych zadań, które nie są zgodne z kompetencjami pracownika), nawet jeśli takie skutki faktycznie nie wystąpiły.

Przy ocenie, czy dane działania stanowią mobbing, uwzględniany będzie zarówno rodzaj **obiektywnego** oddziaływania na pracownika, jak i **subiektywne** odczucia lub reakcje pracownika, o ile są one racjonalne.



NOWE OBOWIĄZKI PRACODAWCÓW

Nowelizacja nakłada ponadto na pracodawców obowiązek aktywnego i stałego przeciwdziałania mobbingowi, a także wszelkim formom nierównego traktowania i dyskryminacji w zatrudnieniu. W ramach tych działań pracodawcy będą musieli:

- prowadzić działania prewencyjne,
- wykrywać i właściwie reagować na przejawy mobbingu,
- podejmować działania naprawcze oraz wspierać osoby dotknięte mobbingiem.

Dodatkowo przepisy wymagają zapobiegania naruszaniu godności i innych dóbr osobistych pracowników, w szczególności w takich obszarach jak zdrowie, sfera osobista, reputacja, komunikacja w miejscu pracy, pozycja w zespole, efekty pracy oraz ich ocena, a także status zawodowy i kwalifikacje pracownika.



NOWE UPRAWNIENIA PRACOWNIKÓW

Pracownik, który padnie ofiarą mobbingu, będzie miał prawo dochodzić od pracodawcy:

- **zadośćuczynienia** w wysokości nie niższej niż wysokość wynagrodzenia za okres sześciu miesięcy; lub
- **odszkodowania**.



WEJŚCIE W ŻYCIE

Planowany termin przyjęcia projektu przez Radę Ministrów to **III kwartał 2025 r.**

Wejście w życie ustawy będzie stanowiło istotne wyzwanie prawne i organizacyjne dla każdego pracodawcy.



PRAWIDŁOWE WDROŻENIE USTAWY BĘDZIE WYMAGAŁO:

- wprowadzenia zmian do dotychczasowych wewnętrznych aktów prawa pracy (regulaminy pracy, układy zbiorowe pracy);
- ustanowienia nowego aktu prawnego (jeżeli pracodawca nie jest objęty układem zbiorowym pracy lub nie jest obowiązany do ustalenia regulaminu pracy) – obwieszczenia, regulującego zasady, tryb oraz częstotliwość działań w obszarze przeciwdziałania naruszaniu godności oraz innych dóbr osobistych pracownika, zasad równego traktowania w zatrudnieniu, dyskryminacji oraz przeciwdziałaniu mobbingowi. Akt ten będzie musiał być uzgodniony z zakładowymi organizacjami związkowymi albo skonsultowany z przedstawicielami pracowników;
- faktycznego podejmowania działań prewencyjnych oraz skutecznego reagowania na naruszenia, co może obejmować np.: organizację szkoleń dla pracowników oraz wdrożenie mechanizmów monitorowania atmosfery w miejscu pracy w celu identyfikowania potencjalnych zagrożeń.

Kancelaria M. Romanowski i Wspólnicy sp. k. z chęcią odpowie na Państwa wszelkie wątpliwości w zakresie wdrożenia projektowanej ustawy. Nasz zespół złożony ze specjalistów z zakresu prawa pracy wesprze Państwa w rozwiązywaniu problemów, które mogą powstać na tle tej nowej i niezwykle istotnej regulacji.



**Romanowski
& Wspólnicy**



Emil Smogorzewski
Counsel, prawo pracy



e.smogorzewski@romanowski.eu



795 561 926



Klaudia Szwarczyńska
Associate, prawo pracy



k.szwarczyńska@romanowski.eu



668 310 898

Paragraf na etacie

Nowe regulacje dotyczące mobbingu w Kodeksie pracy

Kluczowe zmiany dla pracodawców i pracowników

20 stycznia 2024 r. na stronie Rządowego Centrum Legislacji opublikowano [projekt zmian do Kodeksu pracy](#), gruntownie zmieniający przepisy dotyczące przeciwdziałania mobbingowi i nierównemu traktowaniu.

NOWA DEFINICJA MOBBINGU



Projekt upraszcza definicję mobbingu. Zgodnie z proponowaną definicją, mobbing będzie oznaczał zachowania polegające na uporczywym nękanii pracownika, przy czym „uporczywość” oznacza powtarzające się, nawracające lub stałe zachowania. Nowe przepisy zawierają również otwarty katalog przejawów mobbingu, do którego należeć będą m.in. uwłaczanie, nieuzasadniona krytyka, poniżanie lub ośmieszanie pracownika. Mogą to być zarówno działania fizyczne, werbalne, jak i pozawerbalne.

Nowe przepisy zakładają także, że mobbingiem może być:

- nakazanie innej osobie podejmowania takich zachowań wobec pracownika lub zachęcanie do nich innej osoby;
- **nieumyślne zachowania** wobec pracownika, które mogłyby wywołać konkretny skutek (np. w postaci przydzielania niewspółmiernie trudnych zadań, które nie są zgodne z kompetencjami pracownika), nawet jeśli takie skutki faktycznie nie wystąpiły.

Przy ocenie, czy dane działania stanowią mobbing, uwzględniany będzie zarówno rodzaj **obiektywnego** oddziaływania na pracownika, jak i **subiektywne** odczucia lub reakcje pracownika, o ile są one racjonalne.

NOWE OBOWIĄZKI PRACODAWCÓW

Nowelizacja nakłada ponadto na pracodawców obowiązek aktywnego i stałego przeciwdziałania mobbingowi, a także wszelkim formom nierównego traktowania i dyskryminacji w zatrudnieniu. W ramach tych działań pracodawcy będą musieli:

- prowadzić działania prewencyjne,
- wykrywać i właściwie reagować na przejawy mobbingu,
- podejmować działania naprawcze oraz wspierać osoby dotknięte mobbingiem.

Dodatkowo przepisy wymagają zapobiegania naruszaniu godności i innych dóbr osobistych pracowników, w szczególności w takich obszarach jak zdrowie, sfera osobista, reputacja, komunikacja w miejscu pracy, pozycja w zespole, efekty pracy oraz ich ocena, a także status zawodowy i kwalifikacje pracownika.



NOWE UPRAWNIENIA PRACOWNIKÓW

Pracownik, który padnie ofiarą mobbingu, będzie miał prawo dochodzić od pracodawcy:

- **zadośćuczynienia** w wysokości nie niższej niż wysokość wynagrodzenia za okres sześciu miesięcy; lub
- **odszkodowania**.



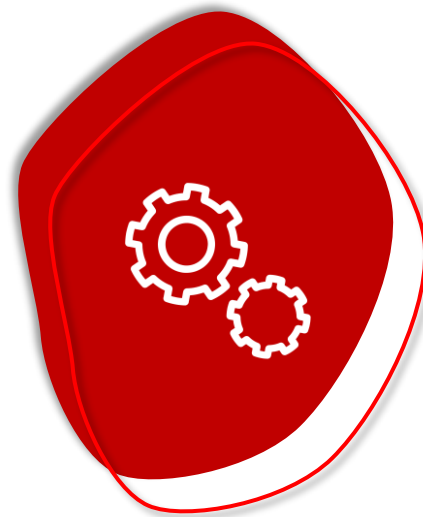
WEJŚCIE W ŻYCIE

Planowany termin przyjęcia projektu przez Radę Ministrów to **III kwartał 2025 r.**

Wejście w życie ustawy będzie stanowiło istotne wyzwanie prawne i organizacyjne dla każdego pracodawcy.

PRAWIDŁOWE WDROŻENIE USTAWY BĘDZIE WYMAGAŁO:

- **wprowadzenia** zmian do dotychczasowych wewnętrznych aktów prawa pracy (regulaminy pracy, układy zbiorowe pracy);
- ustanowienia nowego aktu prawnego (jeżeli pracodawca nie jest objęty układem zbiorowym pracy lub nie jest obowiązany do ustalenia regulaminu pracy) – obwieszczenia, regulującego zasady, tryb oraz częstotliwość działań w obszarze przeciwdziałania naruszaniu godności oraz innych dóbr osobistych pracownika, zasad równego traktowania w zatrudnieniu, dyskryminacji oraz przeciwdziałaniu mobbingowi. Akt ten będzie musiał być uzgodniony z zakładowymi organizacjami związkowymi albo skonsultowany z przedstawicielami pracowników;
- faktycznego podejmowania działań prewencyjnych oraz skutecznego reagowania na naruszenia, co może obejmować np.: organizację szkoleń dla pracowników oraz wdrożenie mechanizmów monitorowania atmosfery w miejscu pracy w celu identyfikowania potencjalnych zagrożeń.



Kancelaria M. Romanowski i Wspólnicy sp. k. z chęcią odpowie na Państwa wszelkie wątpliwości w zakresie wdrożenia projektowanej ustawy. Nasz zespół złożony ze specjalistów z zakresu prawa pracy wesprze Państwa w rozwiązywaniu problemów, które mogą powstać na tle tej nowej i niezwykle istotnej regulacji.



Emil Smogorzewski
Counsel, prawo pracy

✉ e.smogorzewski@romanowski.eu

📞 795 561 926



Klaudia Szwarczyńska
Associate, prawo pracy

✉ k.szwarczyńska@romanowski.eu

📞 668 310 898