

MOBBING I DYSKRYMINACJA PO ZMIANACH

W dniu 30.07.2026 r. Prezydent podpisał nowelizację Kodeksu pracy w zakresie mobbingu, równego traktowania i ochrony dóbr osobistych pracowników. Celem zmian ma być uproszczenie definicji przy jednoczesnym ich oparciu na dotychczasowym orzecznictwie i praktyce, postawienie na prewencję, a przede wszystkim większa i bardziej skuteczna ochrona w miejscu pracy.

Kontakt:

wroclaw@explico.com.pl

Nowe podejście do rozumienia mobbingu i dyskryminacji

Zobacz inne:

www.explico.com.pl

Zgodnie z nowymi przepisami mobbing to przede wszystkim **uporczywe nękanie pracownika – bez względu na skutki i motywacje** oraz to, kto go stosuje. Uporczywość nękania polega na tym, że jest ono powtarzalne, nawracające lub stałe. Mobbingiem nie są zachowania incydentalne, choćby stanowiły naruszenie dóbr osobistych pracownika. Określono również katalog przejawów mobbingu, czyli zachowań, które uznaje się za mobbing. Katalog tych zachowań ma charakter przykładowy. Oznacza to, że również zachowania w nim niewskazane mogą zostać uznane za mobbing – kluczowe w przypadku jednych i drugich jest to, że muszą one mieć charakter uporczywego nękania. W katalogu tym znalazły się takie zachowania jak na przykład: upokarzanie, uwłaczanie, zastraszanie czy też izolowanie pracownika lub eliminowanie go z zespołu.

Nowelizacja rozszerza również regulacje dotyczące równego traktowania, wprowadzając pojęcie dyskryminacji przez założenie oraz dyskryminacji przez skojarzenie. Jednocześnie ustawodawca doprecyzował, że nie każde zróżnicowanie sytuacji pracowników będzie stanowiło dyskryminację – odmienne traktowanie oparte na obiektywnych i zgodnych z prawem przesłankach nadal pozostaje dopuszczalne.

1. Nowe obowiązki pracodawców

Systematyczne przeciwdziałanie mobbingowi i nierównemu traktowaniu w zatrudnieniu

Pracodawca będzie zobowiązany w szczególności do:

- prowadzenia działań prewencyjnych,
- wykrywania przypadków mobbingu i nierównego traktowania w zatrudnieniu,
- właściwego reagowania na zgłoszenia,
- podejmowania działań naprawczych,
- udzielania wsparcia osobom, które doświadczyły mobbingu i nierównego traktowania w zatrudnieniu.

WAŻNE!

Nie wystarczy wydanie regulaminu i bierność. Pracodawcy muszą podejmować i dokumentować działania prewencyjne, czyli realnie przeciwdziałać niepożądanym przypadkom.

Nowe regulacje wewnętrzne

Każdy pracodawca zatrudniający co najmniej 10 pracowników musi ustalić reguły, procedury i częstotliwość działań w obszarach przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji i naruszaniu dóbr osobistych.

Nowe regulacje mogą być zawarte w:

- regulaminie pracy lub układzie zbiorowym pracy

albo

- w odrębnym regulaminie.

Pracodawca uzgadnia ww. regulacje ze związkami zawodowymi, a w razie ich braku – z przedstawicielami pracowników.

WAŻNE!

Dokument powinien zawierać nie tylko deklarację, że pracodawca przeciwdziała mobbingowi i nierównemu traktowaniu, ale również konkretne reguły, procedury i częstotliwość działań zapobiegających niepożądanym sytuacjom.

2. Wyższe sankcje dla pracodawców

Minimalna wysokość zadośćuczynienia za mobbing wyniesie sześciokrotność minimalnego wynagrodzenia, natomiast przy wielokrotnej dyskryminacji – trzykrotność minimalnego wynagrodzenia.

3. Terminy wejścia w życie zmian

- Ustawa ma wejść w życie po upływie 3 miesięcy od dnia ogłoszenia.
- Pracodawcy mają mieć 6 miesięcy od dnia wejścia w życie ustawy na dostosowanie regulaminu pracy lub układu zbiorowego pracy albo wydanie nowego regulaminu, o którym mowa w pkt. 2.
- Nowe przepisy mają znaleźć zastosowanie również do zachowań polegających na wielokrotnym naruszeniu wobec pracownika zasady równego traktowania oraz uporczywym nękanii pracownika, które rozpoczęły się przed dniem wejścia w życie **ustawy i trwały po tej dacie.**

4. Rekomendowane działania

- **Dostosowanie dokumentacji:** Warto już teraz dokonać audytu procedur i praktyk obowiązujących w Państwa organizacji dotyczących mobbingu, równego traktowania i naruszania dóbr osobistych. Audyt ten ma na celu ustalenie, **czy i w jakim zakresie dotychczasowe procedury muszą być zmienione, aby spełniały wymogi nowych przepisów.**
- **Przygotowanie harmonogramu wdrożenia**, obejmującego:
- Konsultacje zmian w procedurach ze związkami zawodowymi/przedstawicielami pracowników.

-
- **Szkolenia dla załogi:** Warto zaplanować szkolenia uświadamiające, ze szczególnym uwzględnieniem kadry menedżerskiej, wyjaśniając nowe obowiązki oraz konsekwencje prawne i finansowe.
 - **Działania prewencyjne:** Należy zadbać o cykliczne informowanie pracowników o zagrożeniach i konsekwencjach mobbingu.

W razie dalszych pytań, pozostajemy do Państwa dyspozycji.

**Niniejszy Newsletter nie stanowi porady prawnej ani podatkowej*