

PETYCJA

**w sprawie wzmocnienia systemu przeciwdziałania mobbingowi
i przemocy psychicznej w środowisku pracy oraz zwiększenia skuteczności ochrony ofiar**

Adresat:

Sejm Rzeczypospolitej Polskiej
za pośrednictwem Komisji do Spraw Petycji
– oraz do wiadomości: Komisji Polityki Społecznej i Rodziny
ul. Wiejska 4/6/8, 00-902 Warszawa

Na podstawie art. 63 Konstytucji RP oraz ustawy z dnia 11 lipca 2014 r. o petycjach, wnoszę niniejszą petycję w interesie publicznym z prośbą o jej pozytywne rozpatrzenie.

Wnoszę o podjęcie inicjatywy ustawodawczej oraz działań organizacyjnych zmierzających do:

Nowelizacji art. 94³ Kodeksu pracy poprzez:

- 1.1. Rozszerzenie definicji mobbingu tak, aby – obok działań uporczywych i długotrwałych – obejmowała również jednorazowe, rażące incydenty przemocy psychicznej lub naruszenia dóbr osobistych o szczególnej intensywności (w tym w komunikacji elektronicznej).
- 1.2. Uznanie cybermobbingu i mobbingu hybrydowego (zdalnego) jako formy mobbingu.
- 1.3. Doprecyzowanie przesłanek dowodowych: po uprawdopodobnieniu mobbingu przez pracownika ciężar wykazania, że do mobbingu nie doszło oraz że pracodawca dopełnił obowiązków prewencyjnych, spoczywa na pracodawcy (analogicznie do zasad w sprawach o dyskryminację).
- 1.4. Zniesienie wymogu „rozstroju zdrowia” jako warunku odpowiedzialności odszkodowawczej za sam fakt mobbingu; rozstrój zdrowia pozostaje przesłanką wyższej kompensaty (zadośćuczynienia).
- 1.5. Wprowadzenie środków tymczasowych (np. czasowe odseparowanie stron, przeniesienie służbowe za zgodą ofiary, praca zdalna, urlop interwencyjny z zachowaniem wynagrodzenia) stosowanych niezwłocznie po zgłoszeniu.

Wzmocnienia i doposażenia Państwowej Inspekcji Pracy (PIP) oraz/lub powołania specjalistycznego centrum antymobbingowego z uprawnieniami do:

- 2.1. prowadzenia niezapowiedzianych kontroli w sprawach mobbingu;
- 2.2. przesłuchiwania pracowników bez obecności i wpływu pracodawcy;
- 2.3. nakładania administracyjnych kar pieniężnych za brak realnych procedur antymobbingowych, retorsje wobec zgłaszających lub niewykonanie zaleceń;
- 2.4. prowadzenia mediacji i nadzorowanych planów naprawczych w zakładach pracy;
- 2.5. zapewnienia ofiarom anonimowych kanałów zgłoszeń, wsparcia prawnego i psychologicznego oraz bezpiecznych procedur whistleblowingowych (w zgodzie z prawem UE).

Ustawowego obowiązku prewencji u pracodawców (compliance antymobbingowy), obejmującego co najmniej:

- 3.1. Politykę antymobbingową i procedurę zgłoszeń (również anonimowych),
- 3.2. Coroczne szkolenia menedżerów i pracowników,
- 3.3. Niezależny zespół ds. przeciwdziałania mobbingowi (z udziałem przedstawicieli pracowników) lub dostęp do zewnętrznego podmiotu,
- 3.4. Rejestr zgłoszeń i działań następczych z ochroną danych,
- 3.5. Zakaz retorsji wobec zgłaszających i świadków, wraz z odwróceniem ciężaru dowodu w sprawach o odwet,
- 3.6. Ocena ryzyka psychospołecznego i działania profilaktyczne w ramach BHP.

Usprawnienia postępowań sądowych w sprawach o mobbing:

- 4.1. utworzenie wydziałów/sekcji wyspecjalizowanych w sprawach mobbingowych w sądach pracy;
- 4.2. terminy instrukcyjne na rozpoznanie wniosków o środki tymczasowe;
- 4.3. doprecyzowanie zasad dopuszczalności dowodów cyfrowych (korespondencja, komunikatory) z poszanowaniem prywatności;
- 4.4. podwyższenie minimalnych stawek zadośćuczynienia za mobbing kwalifikowany oraz możliwość zasądzenia sankcji prewencyjnej przy rażącym naruszeniu obowiązków przez pracodawcę.

Sprawozdawczości i przejrzystości:

- 5.1. coroczne raporty publiczne PIP/centrum o liczbie zgłoszeń, kontrolach, zaleceniach i wynikach; agregowane dane sektorowe (bez danych osobowych).

Vacatio legis i wsparcie wdrożeniowe:

- 6.1. wejście w życie zmian po 12 miesiącach, z programem bezpłatnych materiałów (wzory polityk, checklisty, kursy online) dla MŚP.

u z a s a d n i e

A. Skala i specyfika zjawiska – luka ochronna w prawie

Mobbing jest zjawiskiem trudnym dowodowo, opiera się na długofalowych zachowaniach, presji i izolacji; w dobie pracy zdalnej przybiera także formy cybermobbingu. Obecna definicja ustawowa (wymóg „uporczywości i długotrwałości”) oraz warunek rozstroju zdrowia jako przesłanki kompensaty

nie obejmują wielu poważnych jednorazowych incydentów (np. publiczne upokorzenie, groźby), które mogą mieć silny, traumatyczny efekt. System prawny nie zapewnia szybkich środków ochrony – ofiara często latami oczekuje na wyrok, pozostając w tym samym środowisku pracy lub tracąc zatrudnienie.

B. Ograniczenia instytucjonalne – potrzeba realnej interwencji

PIP, choć posiada uprawnienia kontrolne, zwykle zapowiada kontrole, co pozwala pracodawcom na pozorowanie zgodności (porządkowanie dokumentacji, wpływ na świadków). Brak specjalistycznych zespołów mediacyjnych i wsparcia psychologicznego powoduje, że interwencje kończą się formalną kontrolą bez poprawy klimatu pracy. Ofiary obawiają się retorsji (degradacji, mobbingu wtórnego, zwolnienia) i często rezygnują z dochodzenia swoich praw.

C. Proporcjonalność i efektywność – argumenty systemowe

Obowiązek prewencji (polityka, szkolenia, kanały zgłoszeń) jest kosztowo umiarkowany, a znacząco redukuje ryzyko sporów i absencji chorobowej. Odwrócenie ciężaru dowodu po uprawdopodobnieniu roszczenia nawiązuje do spraw o dyskryminację i jest uzasadnione asymetrią informacyjną (pracodawca kontroluje dokumenty, świadków, zasoby). Środki tymczasowe (separacja stron, praca zdalna, urlop interwencyjny) chronią ofiarę i stabilizują sytuację do czasu rozstrzygnięcia.

D. Standardy międzynarodowe i dobre praktyki

Rozwiązania państw UE przewidują szybką interwencję zewnętrznych organów, możliwość niezapowiedzianych kontroli, mediacje oraz karanie braku prewencji. Zasady ochrony sygnalistów (whistleblowers) w prawie UE wskazują na konieczność bezpiecznych kanałów zgłoszeń i zakazu odwetu – powinny być wprost powiązane z mobbingiem.

E. Koszty i korzyści regulacyjne (syntetyczna OSR)

Koszty publiczne: dostosowanie formularzy, szkolenia PIP/centrum; możliwe w ramach istniejących budżetów i funduszy UE.

Koszty dla pracodawców: przygotowanie polityk, szkolenia, wdrożenie kanałów zgłoszeń; proporcjonalne do wielkości podmiotu (zwolnienia uproszczone dla mikrofirm).

Korzyści: mniejsza liczba sporów, spadek absencji i rotacji, lepsze zdrowie psychiczne pracowników, wzrost produktywności, lepszy wizerunek Polski jako rynku pracy.

Propozycje brzmień (projekt kierunkowy – do prac legislacyjnych)

1) Kodeks pracy – art. 94³ (nowe brzmienie wybranych paragrafów)

§1. Pracodawca jest obowiązany przeciwdziałać mobbingowi.

§2. Mobbing oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na nękanii lub zastraszaniu, które mogą mieć charakter uporczywy i długotrwały lub stanowić jednorazowy, rażący incydent naruszający godność pracownika lub inne jego dobra osobiste, a w szczególności prowadzący do poniżenia, ośmieszenia, izolowania lub wyeliminowania z zespołu; mobbing obejmuje także działania podejmowane z wykorzystaniem środków komunikacji elektronicznej.

§2¹. W sprawach o mobbing, po uprawdopodobnieniu przez pracownika faktu mobbingu lub odwetu z tytułu zgłoszenia, pracodawca obowiązany jest wykazać, że do mobbingu nie doszło oraz że dopełnił należytej staranności w zakresie prewencji.

§3. Pracownik, którego dobra osobiste naruszono na skutek mobbingu, ma prawo do zadośćuczynienia i/lub odszkodowania, niezależnie od wykazania rozstroju zdrowia; w razie rozstroju zdrowia sąd może przyznać świadczenie w podwyższonej wysokości.

§4. Pracownik, który wskutek mobbingu rozwiązał umowę, ma prawo do odszkodowania; oświadczenie o rozwiązaniu wskazuje mobbing jako przyczynę.

§5. Pracodawca ma obowiązek wprowadzić politykę antymobbingową, wyznaczyć kanały zgłoszeń, prowadzić szkolenia i dokumentować działania prewencyjne.

§6. W razie zgłoszenia mobbingu pracodawca jest obowiązany niezwłocznie rozważyć i zastosować środki tymczasowe zapewniające bezpieczeństwo pracownika, bez uszczerbku w jego wynagrodzeniu.

§7. Dowodami w sprawie o mobbing mogą być w szczególności: dokumenty, zapisy systemowe, korespondencja elektroniczna, nagrania oraz zeznania świadków – z poszanowaniem praw i wolności innych osób.

2) Ustawa o Państwowej Inspekcji Pracy – zmiany

1. Upoważnienie do niezapowiedzianych kontroli w sprawach dotyczących przemocy psychicznej i mobbingu.

2. Wyraźne uprawnienie do przesłuchiwania pracowników bez udziału pracodawcy oraz do prowadzenia mediacji.

3. Administracyjne kary pieniężne za brak realnych procedur oraz za retorsje wobec zgłaszających.

4. Utworzenie w PIP lub obok PIP Centrum Wsparcia Ofiar Mobbingu (poradnictwo, wsparcie psychologiczne, telefon zaufania, asysta procesowa).

3) Kodeks postępowania cywilnego – zmiany

1. Wprowadzenie szybkiej ścieżki i terminów rozpoznania wniosków o zabezpieczenie w sprawach o mobbing.

2. Priorytet dla spraw z elementem odwetu (whistleblowing).

3. Zachęta do mediacji poprzez odpowiednie instrumenty kosztowe i organizacyjne.

Zważywszy na powszechność i dotkliwość zjawiska mobbingu, trudności dowodowe, niewystarczające narzędzia interwencji oraz wysokie koszty społeczne i gospodarcze, zasadnym jest niezwłoczne podjęcie przez Sejm RP prac nad kompleksową reformą przeciwdziałania mobbingowi, zgodnie z kierunkami przedstawionymi w niniejszej petycji.

Uczynienie zadość tej petycji leży w słusznym interesie publicznym.



Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

Warszawa, 6 lutego 2026 r.

DPP-I.055.3.2026.

Pan

Dotyczy: wzmocnienia systemu przeciwdziałania mobbingowi i przemocy psychicznej w miejscu pracy

Szanowny Panie,

działając na podstawie art. 13 ust. 1 ustawy z dnia 11 lipca 2014 r. o petycjach¹ w związku z petycją z dnia 10 sierpnia 2025 r. w sprawie wzmocnienia systemu przeciwdziałania mobbingowi i przemocy psychicznej w środowisku pracy oraz zwiększenia skuteczności ochrony ofiar, przekazanej Ministrowi Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej przez Komisję do Spraw Petycji², proszę przyjąć następujące stanowisko.

W swoim wystąpieniu wskazuje Pan na konieczność podjęcia inicjatywy ustawodawczej oraz działań organizacyjnych zmierzających do:

1) nowelizacji art. 94³ Kodeksu pracy poprzez:

- ❑ rozszerzenie definicji mobbingu tak, aby - obok działań uporczywych i długotrwałych - obejmowała również jednorazowe, rażące incydenty przemocy psychicznej lub naruszenia dóbr osobistych o szczególnej intensywności (w tym w komunikacji elektronicznej),
- ❑ uznanie cybermobbingu i mobbingu hybrydowego (zdalnego) jako formy mobbingu,
- ❑ doprecyzowanie przesłanek dowodowych: po uprawdopodobnieniu mobbingu przez pracownika ciężar wykazania, że do mobbingu nie doszło oraz że pracodawca dopełnił obowiązków prewencyjnych, spoczywa na pracodawcy (analogicznie do zasad w sprawach o dyskryminację),
- ❑ zniesienie wymogu „rozstroju zdrowia” jako warunku odpowiedzialności odszkodowawczej za sam fakt mobbingu; rozstrój zdrowia pozostaje przesłanką wyższej kompensaty (zadośćuczynienia),
- ❑ wprowadzenie środków tymczasowych (np. czasowe odseparowanie stron, przeniesienie służbowe za zgodą ofiary, praca zdalna, urlop interwencyjny z zachowaniem wynagrodzenia) stosowanych niezwłocznie po zgłoszeniu.

¹ Dz.U. z 2018 r. poz. 870.

² Pismo z 23 stycznia 2026 r. nr PET.153.14.2026

2) wzmocnienia i doposażenia Państwowej Inspekcji Pracy (PIP) oraz/lub powołania specjalistycznego centrum antymobbingowego z uprawnieniami do:

- ? prowadzenia niezapowiedzianych kontroli w sprawach mobbingu,
- ? przesłuchiwania pracowników bez obecności i wpływu pracodawcy,
- ? nakładania administracyjnych kar pieniężnych za brak realnych procedur antymobbingowych, retorsje wobec zgłaszających lub niewykonanie zaleceń,
- ? prowadzenia mediacji i nadzorowanych planów naprawczych w zakładach pracy,
- ? zapewnienia ofiarom anonimowych kanałów zgłoszeń, wsparcia prawnego i psychologicznego oraz bezpiecznych procedur whistleblowingowych (w zgodzie z prawem UE).

3) ustawowego obowiązku prewencji u pracodawców (compliance antymobbingowy), obejmującego co najmniej:

- ? politykę antymobbingową i procedurę zgłoszeń (również anonimowych),
- ? coroczne szkolenia menedżerów i pracowników,
- ? niezależny zespół ds. przeciwdziałania mobbingowi (z udziałem przedstawicieli pracowników) lub dostęp do zewnętrznego podmiotu,
- ? rejestr zgłoszeń i działań następczych z ochroną danych,
- ? zakaz retorsji wobec zgłaszających i świadków, wraz z odwróceniem ciężaru dowodu w sprawach o odwet,
- ? ocena ryzyka psychospołecznego i działania profilaktyczne w ramach BHP.

4) usprawnienia postępowań sądowych w sprawach o mobbing:

- ? utworzenie wydziałów/sekcji wyspecjalizowanych w sprawach mobbingowych w sądach pracy;
- ? terminy instrukcyjne na rozpoznanie wniosków o środki tymczasowe,
- ? doprecyzowanie zasad dopuszczalności dowodów cyfrowych (korespondencja, komunikatory) z poszanowaniem prywatności,
- ? podwyższenie minimalnych stawek zadośćuczynienia za mobbing kwalifikowany oraz możliwość zasądzenia sankcji prewencyjnej przy rażącym naruszeniu obowiązków przez pracodawcę.

5) sprawozdawczości i przejrzystości: coroczne raporty publiczne PIP/centrum o liczbie zgłoszeń, kontrolach, zaleceniach i wynikach; agregowane dane sektorowe (bez danych osobowych).

6) vacatio legis i wsparcie wdrożeniowe - wejście w życie zmian po 12 miesiącach, z programem bezpłatnych materiałów (wzory polityk, checklisty, kursy online) dla MŚP.

Przede wszystkim wskazać należy, że zgodnie z zapowiedziami Pani Ministry Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej oraz z inicjatywy resortu pracy uruchomiony został rządowy proces legislacyjny dotyczący zmian w zakresie przeciwdziałania zjawiskom niepożądanym w miejscu pracy (naruszenie zasady równego traktowania, dyskryminacji, molestowania i molestowania seksualnego, mobbingu oraz dóbr osobistych pracownika).

Projekt ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy został, w dniu 13 stycznia 2025 r., wpisany do Wykazu Prac Legislacyjnych i Programowych Rady Ministrów – pod poz. UD183.

W dniu 20 stycznia br. projekt ustawy został:

- ❓ opublikowany w Biuletynie Informacji Publicznej:
 - na stronie podmiotowej Rządowego Centrum Legislacji w zakładce Rządowy Proces Legislacyjny,
 - na stronie podmiotowej Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej,
- ❓ skierowany do procesu uzgodnień, opiniowania i konsultacji publicznych.

Projekt został poddany szerokiemu procesowi uzgodnień, opiniowania i konsultacji publicznych – pismo z 20 stycznia 2025 r. oraz z 5 czerwca 2025 r. Nadto, zorganizowano również, w dniu 8 września 2025 r., konferencję uzgodnieniową. Każda zainteresowana osoba mogła przedstawić uwagi do projektu oraz zgłosić swoje propozycje.

W dniu 17 lutego 2026 r. **Rada Ministrów przyjęła projekt ustawy. Tym samym zakończył się rządowy proces legislacyjny.** Projekt ustawy został skierowany³ do Sejmu i poddany zostanie parlamentarnemu procesowi legislacyjnemu.

Przede wszystkim wskazać należy, że opracowany w Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej i przyjęty przez Radę Ministrów projekt ustawy ma na celu:

- ❓ stworzenie bezpiecznego i przyjaznego, a także stabilnego i efektywnego miejsca pracy, wolnego od zjawisk niepożądanych,
- ❓ zwiększenie poziomu ochrony pracowników przed zjawiskami niepożądanymi w miejscu pracy, a także zapewnienie odpowiedniego wsparcia osobom nimi dotkniętymi.

Jak wielokrotnie deklarowała Pani Ministra, jak również resort pracy, każda pracownica i każdy pracownik zasługuje na odpowiednie i godne warunki pracy w bezpiecznym i przyjaznym środowisku pracy. Podejmowane przez Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej inicjatywy legislacyjne służą realizacji tej dewizy, zmierzając do poprawy warunków pracy i kultury pracy, podnosząc standardy i jakość tych warunków.

Przede wszystkim wskazać należy, że przedmiotowy projekt ustawy ma szerszy zakres niż tylko postulowane przez Pana zmiany w odniesieniu do regulacji dotyczącej mobbingu, obejmując różne zjawiska niepożądane w miejscu pracy, a mianowicie: przeciwdziałanie naruszeniu zasady równego traktowania i dyskryminacji, w tym molestowania i molestowania seksualnego, naruszanie godności i innych dóbr pracownika, ochronę przed działaniami odwetowymi.

Dla przykładu wskazać można na doprecyzowanie definicji dyskryminacji bezpośredniej. Inną istotną zmianą jest rozszerzenie ochrony przed dyskryminacją poprzez uzupełnienie definicji dyskryminacji o dyskryminację przez skojarzenie i dyskryminację przez założenie. Dyskryminacja przez skojarzenie występuje, gdy

³ Pismo z 25.02.2026 r. nr RM-0610-11-26

zachowanie motywowane jest cechą osoby, z którą pracownik jest powiązany, np. cechą członka rodziny. Przykładem będzie nierówne traktowanie osoby ze względu na to, że wychowuje dziecko z niepełnosprawnością. Z kolei dyskryminacja przez założenie polega na nierównym traktowaniu pracownika ze względu na cechę, którą mylnie mu się przypisuje. Chodzi na przykład o wprowadzanie nieprzychylniej atmosfery wokół osób, co do których ktoś sądzi, że mogą być określonej orientacji seksualnej czy sympatyzować z daną opcją polityczną.

Zróznicowano wysokość zadośćuczynienia za naruszenie zasady równego traktowania w przypadku spraw dyskryminacyjnych w zależności od tego, czy dyskryminacja ma charakter incydentalny czy wielokrotny.

Wyjaśniono również pojęcie dyskryminacji wielokrotnej. Oznacza ona naruszenie wobec osoby zasady równego traktowania powtarzalne z tej samej przyczyny lub wielu przyczyn lub naruszenie jednokrotne z wielu przyczyn jednocześnie.

W przypadku dyskryminacji wielokrotnej przyjęto wysokość minimalnego zadośćuczynienia na poziomie nienizszym niż trzykrotność minimalnego wynagrodzenia za pracę.

Ujednolicono również w odniesieniu do poszczególnych zjawisk formy, w jakich mogą one występować – uznając, że działania te mogą mieć charakter fizyczny, werbalny i pozawerbalny.

Zwiększono również poziom ochrony przed działaniami odwetowymi w przypadku skorzystania z uprawnień z tytułu naruszenia prawa pracy – szerzej omówione w części poświęconej zmianom dot. mobbingu.

Jednocześnie zobowiązano pracodawców do przeciwdziałania zjawiskom niepożądanym w miejscu pracy poprzez określenie obszarów aktywności pracodawcy w przeciwdziałaniu zjawiskom niepożądanym, jak również wskazanie formy określenia reguł, procedur i częstotliwości przeciwdziałania tym zjawiskom.

W odniesieniu do regulacji dotyczącej mobbingu i przeciwdziałaniu temu zjawisku w miejscu pracy projektowane zmiany ukierunkowane zostały na stworzenie jasnej i zrozumiałej definicji mobbingu zarówno dla pracowników, jak i pracodawców oraz jej dostosowanie do współczesnych realiów.

Przed wszystkim uznano, że jego podstawową cechą jest uporczywe nękanie pracownika. Wskazano jednocześnie co oznacza uporczywość nękania. Jest ono powtarzalne, nawracające lub stałe. Zachowania stałe to zachowania nieprzerwane, powtarzalne to następujące po sobie, a nawracające oznaczają tego rodzaju sytuacje, w której okresowe ich występowanie ustaje, aby pojawić się ponownie.

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.

Zawarto również przykładowy katalog osób, które mogą być sprawcami mobbingu i źródłem zachowań mobbingowych. Zachowania te mogą pochodzić, w szczególności od pracodawcy, przełożonego, osoby zajmującej równorzędne

stanowisko, podwładnego, innego pracownika oraz osób wykonujących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy i co ważne mogą pochodzić zarówno od pojedynczej osoby, jak i od grupy osób.

Jednocześnie wskazano też co nie jest mobbingiem. Mobbingiem nie są:

- ☐ zachowania incydentalne, nawet jeśli naruszają dobra osobiste pracownika,
- ☐ uzasadnione i wyrażone we właściwej formie zachowania wobec pracownika, w szczególności rozliczanie z powierzonych pracy lub jej krytyka.

Wyłączenie z mobbingu incydentalnych zachowań naruszających dobra osobiste pracownika nie oznacza absolutnie akceptowalności naruszenia tych dóbr osobistych. Podlegają one ochronie na zasadach ogólnych. Projektowana regulacja w tym zakresie nie wprowadza żadnych wyłączeń i modyfikacji.

Istotne jest również, że nowa definicja mobbingu:

- ☐ uniezależnia istnienie mobbingu od intencjonalności działania sprawcy lub wystąpienia określonego skutku,
- ☐ uznaje za mobbing również nakazanie lub zachęcanie do zachowań mobbingowych,
- ☐ wskazuje, że mobbing może mieć formę fizyczną, werbalną i pozawerbalną.

Zwiększenie poziomu ochrony osobom dotkniętym mobbingiem oraz zapewnienie im odpowiedniego wsparcia stanowiło jeden z głównych celów nowelizacji Kodeksu pracy.

Odbyna się ono poprzez:

- ☐ uproszczenie definicji mobbingu, co zapewni lepsze rozumienie przepisów, skutkujące łatwiejszym i precyzyjniejszym:
 - ☐ diagnozowaniem zachowań bezprawnych,
 - ☐ odróżnianiem ich od zachowań, które mieszczą się we właściwych lub dopuszczalnych relacjach pracowniczych,
- ☐ zobowiązanie pracodawców do wdrożenia działań antyprzemocowych poprzez określenie obszarów aktywności pracodawcy w przeciwdziałaniu mobbingowi,
- ☐ usytuowanie tych regulacji w regulaminach pracy lub odrębnym regulaminie, a więc dokumentach stanowiących źródła prawa pracy,
- ☐ określenie reguł przeciwdziałania mobbingowi przez pracodawców w regulaminie pracy lub odrębnym regulaminie (w odniesieniu do pracodawców zatrudniających co najmniej 9 pracowników) w dialogu ze stroną pracowniczą i organizacjami związkowymi,
- ☐ realny wpływ pracowników i ich przedstawicieli na politykę antymobbingową oraz dobór adekwatnych i skutecznych narzędzi przeciwdziałania mobbingowi.
- ☐ zwiększenie minimalnej wysokości zadośćuczynienia za mobbing.

Wysokość zadośćuczynienia powinna odpowiadać doznanej krzywdzie. Jednocześnie określono minimalną wysokość zadośćuczynienia za mobbing. Wysokość ta wynosi 6-ciokrotność minimalnego wynagrodzenia za pracę. Krzywda, doznana w wyniku nękania, które ma charakter uporczywy, musi być adekwatnie wynagradzana (funkcja kompensacyjna zadośćuczynienia). To konkretne narzędzie, które będzie zniechęcać do przyzwalania na łamanie przepisów. Kary mają stanowić dodatkową motywację dla kadry zarządzającej, by skutecznie wdrażać polityki antymobbingowe w swoich organizacjach (funkcja prewencyjna i odstraszająca).

Kolejną istotną zmianą jest to, że w postępowaniu dotyczącym mobbingu, sąd zobowiązany będzie do oceny, czy doszło do innego naruszenia dóbr osobistych pracownika. Projektowana zmiana pozwoli w jednym postępowaniu sądowym na dokonanie ustaleń i rozstrzygnięć kompleksowo, bez konieczności wytaczania kolejnego powództwa.

Ochrona przed działaniami odwetowymi obejmuje wszystkich pracowników, którzy skorzystał z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia przepisów prawa pracy, w tym w zakresie zasady równego traktowania. Dotyczy to również osób dotkniętych mobbingiem, którzy skorzystali z przysługujących im uprawnień. Projektowana regulacja nie zawiera zmian co do zakresu podmiotowego podlegania ochronie przed działaniami odwetowymi.

Obowiązująca regulacja uzależnienia udzielenie ochrony od ustalenia, że prawa pracownika w istocie zostały naruszone. To rozwiązanie nie zapewnia pracownikom wystarczającej ochrony przed działaniami odwetowymi. Z tego też względu dokonano zmian, uniezależniając zastosowanie tej ochrony od potwierdzenia naruszenia praw pracownika.

Jednocześnie przyjęto, że osobom dotkniętym działaniami odwetowym przysługuje zadośćuczynienie lub odszkodowanie.

Ochrona przed działaniami odwetowymi nie będzie miała zastosowania do pracownika korzystającego z uprawnień z tytułu naruszenia zasady równego traktowania lub pracownika udzielającego wsparcia takiemu pracownikowi, jeżeli wiedzieli, że do naruszenia nie doszło.

Projektowana zmiana nie nakłada na pracodawców obowiązków, które ich nie dotyczą. Obowiązek przeciwdziałania mobbingowi funkcjonuje w obowiązujących przepisach prawa. Zmieniany przepis zawiera wytyczne dla pracodawcy, wskazując obszary działań w tym zakresie. Określając obszary aktywności pracodawcy oparto się na dorobku nauki, doktryny i orzecznictwa sądów.

Pracodawca jest obowiązany aktywnie i stale przeciwdziałać mobbingowi przez stosowanie działań prewencyjnych, wykrywanie oraz właściwe reagowanie, a także przez działania naprawcze i wsparcie osób dotkniętych mobbingiem.

Przepisy kładą nacisk na ustawiczność działania pracodawcy. Chodzi o podejmowanie działań o charakterze kompleksowym. Tylko te działania realizują obowiązek przeciwdziałania zachowaniom niepożądanym. Wybór metod i narzędzi pozostawia się pracodawcy. Będzie on dokonywany w duchu dialogu ze stroną pracowniczą i jej przedstawicielami. Chodzi tu o wybór metod i narzędzi, które będą odpowiadać sytuacji i potrzebom zakładu pracy.

Reguły, procedury oraz częstotliwość działań w obszarze przeciwdziałania m.in. mobbingowi ustalane będą w regulaminie lub w odrębnym regulaminie. Określenie procedury antymobbingowej nastąpi w dialogu ze stroną związkową lub przedstawicielami pracowników. Dzięki temu będą one miały mandat wynikający z dialogu społecznego.

Nowelizacja przełoży się zatem na wdrożenie systemowych działań antymobbingowych na poziomie zakładu pracy (dostępnych dla każdego pracownika). Wewnętrzne regulacje, w których tworzenie zaangażowana jest strona pracownicza, mają na celu ustalenie przejrzystych zasad dla wszystkich osób zatrudnionych w organizacji. Dzięki temu dużo trudniej będzie zamiatać pod dywan sytuacje, w których pracownik traktowany jest w niewłaściwy, bezprawny sposób. Projektowana ustawa umożliwi podejmowanie przez pracodawców w porozumieniu ze stroną pracowniczą i jej przedstawicielami samodzielnych działań antyprzemocowych oraz do tworzenia własnych narzędzi oraz praktyk, dopasowanych do zindywidualizowanej sytuacji zakładu pracy, dopasowując je do potrzeb swojej branży i specyfiki organizacji swojej pracy.

Jednocześnie, uwzględniając specyfikę, mikro i małych przedsiębiorców, projektodawca przewidział obowiązek wydania odrębnego regulaminu w zakresie reguł, procedury i częstotliwości przeciwdziałania zjawiskom niepożądanym przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 9 pracowników. Powyższe rozwiązanie nie zmienia nic w samym obowiązku przeciwdziałania mobbingowi pracodawców zatrudniających mniej niż 9 pracowników i podejmowania działań w obszarach wskazanych przez projektodawcę. Również i ci pracodawcy będą musieli przyjąć w tym zakresie reguły i procedury zakomunikować pracownikom tak, aby mieli odpowiednią wiedzę i informację.

Ustawa wchodzi w życie w terminie 21 dni od jej ogłoszenia. Przewiduje 6 miesięczny okres na aktualizację regulaminów pracy lub wydanie odrębnego regulaminu. Zaproponowany okres dostosowawczy jest wystarczający mając na uwadze, że obowiązek przeciwdziałania zjawiskom niepożądanym w miejscu pracy, w tym mobbingowi nie jest nowym obowiązkiem, a nowelizacja jedynie precyzuje obowiązki pracodawcy w tym zakresie.

Z uwagi na specyfikę poszczególnych dziedzin gospodarki i branż, a także specyfikę poszczególnych zakładów, dobór odpowiednich środków pozostawiono pracodawcy w dialogu z organizacjami związkowymi lub pracownikami. Zakres działań do podjęcia będzie zatem różny, w zależności od pracodawcy, ale także stopnia realizacji już ciążącego obowiązku. Może się okazać, że są pracodawcy, którzy, mają wdrożone mechanizmy w zakresie zarówno prewencji i naprawczym i nie będą potrzebowali nowych narzędzi i środków. Będą tacy, którzy będą uzupełniać do tego co już wdrożyli, musieli uzupełnić przyjęte rozwiązania. Być może będą też tacy, którzy nie realizowali ciążącego na nich obowiązku i w końcu będą musieli wdrożyć odpowiednie mechanizmy.

Nadto, należy zwrócić uwagę, że funkcjonuje już szereg wypracowanych rozwiązań i działań, które można wykorzystać, w tym bezpłatnych, choćby porady prawne PIP, szkolenia i materiały opracowane przez PIP czy choćby CIOP,

organizacje/fundacje/stowarzyszenia zajmujące się przeciwdziałaniem zjawiskom niepożądanym w miejscu pracy.

Wsparciem dla pracodawców powinny być organizacje pracodawców, które również powinny udzielać potrzebnej pomocy.

Reasumując, propozycje ujęte w przyjętym przez Radę Ministrów i skierowanym do Sejmu projekcie ustawy stanowią regulacje wpływające w znaczący sposób na przeciwdziałanie zjawiskom niepożądanym w miejscu pracy, ale przede wszystkim zwiększające ochronę pracowników i zapewniające wsparcie pracownikom dotkniętym tymi zjawiskami.

Na rządowy proces legislacyjny uwagę zwracało również Biuro Ekspertyz i Oceny Skutków Regulacji Kancelarii Sejmu⁴ uznając, w świetle powyższego, podjęcie działań przez Komisję do Spraw Petycji za przedwczesne.

Jednocześnie podkreślić należy, że projektowane rozwiązania uwzględniają część postulatów ujętych w petycji, ale nie wszystkie.

W kontekście postulatu uznania cybermobbingu i mobbingu hybrydowego (zdalnego) za formę mobbingu zauważyć należy, że w OSR wskazano, że projektowane zmiany uwzględniają wnioski płynące z doktryny i judykatury, ale również z wniosków płynących z nauk o zarządzaniu, psychologii i socjologii pracy. Podkreślono, że kształt przepisów prawa powinien podążać za rozwojem tych dyscyplin, a treść przepisów, szczególnie w zakresie definiowania różnych form przemocy w miejscu pracy oraz zapobiegania im, winna uwzględniać postęp, który dokonał się w tym obszarze. Jednocześnie przyjęte rozwiązania choćby w zakresie mobbingu mają charakter uniwersalny tak, aby miały zastosowanie do niepożądanych zjawisk w tradycyjnie funkcjonującym zakładzie pracy czy firmie funkcjonującej w oparciu o nowoczesne technologie i narzędzia informatyczne. Zjawisko, które wypełnia zakres pojęciowy nękania będzie nękanem niezależnie czy będzie odbywało się w formie kontaktów osobistych, telefonicznych, smsowych, mailowych czy zastosowaniem innych środków komunikacji itd.

Niektóre ze zgłoszonych postulatów nie mogą zostać uwzględnione z uwagi na brak uzasadnienia dla tych propozycji. Dotyczy to m.in. podniesionej kwestii uwzględniania w definicji zdarzeń incydentalnych, a nawet jednorazowych czy też przyjęcia reguł odwróconego ciężaru dowodu w postępowaniach dotyczących mobbingu.

Uwzględnienie postulatu uznania za mobbing zdarzeń jednorazowych stanowiących przemoc psychiczną lub naruszenie dóbr osobistych o szczególnej intensywności nie znajduje uzasadnienia w istocie mobbingu polegającym na uporczywym nękanu pracownika, co wyklucza jednorazowy charakter zdarzeń i stanowiłoby nieuprawnione rozszerzenie jego definicji. Ujęcie mobbingu w procedowanym projekcie oddaje jego istotę i odpowiada jego ujęciu w nauce, doktrynie i judykaturze.

Jednocześnie wskazać należy, że pojęcie dóbr osobistych funkcjonuje na gruncie Kodeksu pracy. Mowa o nich w art. 11¹ KP. Nadto, projektowany art. 94 pkt 2c,

⁴ Opinia z 23 grudnia 2025 r. nr BEOS-WP-2063/25.

stanowiący rozwinięcie zasady ujętej w art. 11¹ KP, ujmuje wśród obowiązków pracodawców, obowiązek przeciwdziałania naruszaniu godności oraz innych dóbr osobistych pracownika, w szczególności w obszarze: zdrowia, sfery osobistej i reputacji, właściwej komunikacji w miejscu pracy, pozycji w zespole, efektów pracy oraz jej oceny, a także statusu zawodowego pracownika i jego kwalifikacji. W tej sytuacji, w przypadku zdarzeń jednorazowych czy incydentalnych pracownikowi przysługuje ochrona zapewniana przez przepisy⁵ Kodeksu cywilnego w związku z regulacją Kodeksu pracy (roszczenie majątkowe i niemajątkowe o naruszenie dóbr osobistych). Ochrony osób dotkniętych zjawiskami niepożądanymi można poszukiwać również w przepisach Kodeksu karnego. Tego rodzaju zachowania naruszają bowiem normy obowiązujące powszechnie, które nie powinny mieć miejsca w żadnych okolicznościach, a nie tylko w stosunkach prawnych podlegających Kodeksowi pracy⁶.

Co więcej, procedowana nowelizacja wskazuje, że w postępowaniu dotyczącym mobbingu sąd każdorazowo również bada, czy nie doszło do naruszenia innych dóbr osobistych.

Zaproponowana w petycji regulacja dotycząca mobbingu wypaczałaby dotychczasowy dorobek i praktykę przeciwdziałania tym zjawiskom.

Projektodawca nie uważa również, że zasada odwróconego ciężaru dowodu powinna mieć zastosowanie do spraw mobbingowych z uwagi na horyzontalny, a nie jedynie wertykalny charakter tego zjawiska.

W kontekście podniesionej kwestii oceny ryzyka psychospołecznego i działań profilaktycznych w ramach BHP wskazać należy, że celem projektu jest wąska nowelizacja tylko Kodeksu pracy dla uzyskania szybkiej poprawy standardów antymobbingowych. Projektodawca jest świadomy, że dyskusja w tym obszarze powinna być kontynuowana, również w aspekcie zasadności zmian w zakresie ryzyka zawodowego.

Ujęcie zagrożeń psychospołecznych, w tym mobbingu w ocenie ryzyka jest jednym z aspektów objętych Konwencją MOP nr 190 – powinno zostać ujęte w harmonogramie działań uzgadniających krajowe ustawodawstwo z treścią Konwencji nr 190.

Odnosnie do postulatu dotyczącego wzmocnienia PIP wskazać należy, że Rada Ministrów przyjęła projekt zmiany ustawy o Państwowej Inspekcji Państwowej oraz niektórych innych ustaw, której celem była reforma inspekcji pracy i jej wzmocnienie.

Jednocześnie zauważyć należy, że część postulatów dotyczących Państwowej Inspekcji Pracy⁷ odpowiada obecnie obowiązującym przepisom o PIP. Realizacja pozostałych postulatów prowadziłaby do systemowej zmiany roli PIP, a przez to budziłaby wątpliwości z punktu widzenia zgodności z konwencją MOP nr 81 dotyczącą inspekcji pracy w przemyśle i handlu.

⁵ art. 23 i art. 24 Kodeks cywilny w zw. z art. 300 Kodeksu pracy.

⁶ Na powyższe również zwróciło uwagę BEiOSR w swojej opinii.

⁷ Jw.

W kwestii sprawozdawczości wskazać należy, że PIP co roku publikuje sprawozdanie ze swej działalności za rok poprzedni. W sprawozdaniu tym ujęte są informacje dotyczące działań i ich wyników w zakresie zjawisk niepożądanych w miejscu pracy. Dane w tym zakresie, przedstawione przez PIP, wykorzystane zostały w uzasadnieniu do projektu i OSR. Jednocześnie należy zauważyć, że w ramach Państwowej Inspekcji Pracy funkcjonuje bezpłatne doradztwo z zakresu prawa pracy, obejmujące również zagadnienia dotyczące zjawisk niepożądanych w miejscu pracy.

W odniesieniu do organizacji wymiaru sprawiedliwości Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej nie jest właściwym adresatem tego postulatu. Właściwym w tym zakresie jest Minister Sprawiedliwości. Niemniej jednak należy zauważyć, że projekt zawiera, wypracowane z Ministrem Sprawiedliwości, rozwiązanie w zakresie właściwości rzeczowej sądów i właściwości składów orzekających, które w ocenie projektodawcy wpłyną na szybkość i jakość prowadzonych postępowań, jak również zapewnią jednolitość orzekania w tego typu sprawach.

Departament Prawa Pracy informuje, że w kontekście powyżej przedstawionych uwag, w Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej nie są planowane prace legislacyjne we wskazanym przez Pana zakresie.

Niezależnie od powyższego należy wskazać, że projektodawca przewidział ewaluację efektów projektu⁸, w ramach której dokonana zostanie kompleksowa i dogłębna ocena efektów wprowadzonych zmian, jak również ocena potrzeby dalszej interwencji legislacyjnej i jej kierunków.

Jednocześnie pragnę zapewnić, że wszystkie przedstawione stanowiska i zgłoszone postulaty, w szczególności zgłoszone propozycje legislacyjne, w zakresie konieczności zmian w środowisku pracy, stanowią ważny element procesu wypracowywania optymalnych rozwiązań i będą brane pod uwagę w prowadzonych w przyszłości analizach, w tym m.in. w ramach oceny OSR ex post. Podobnie jak teraz, z uwagi na materię istotnie ingerującą w sytuację zarówno pracowników, ale i pracodawców, w tym funkcjonowanie przedsiębiorców, w szczególności micro, małych i średnich, propozycje zmian w tym zakresie będą niewątpliwie poprzedzone szerokimi konsultacjami społecznymi oraz wnikliwą analizą i oceną skutków proponowanej regulacji, a także oceną zgodności proponowanych rozwiązań z regulacjami międzynarodowymi.

Niezależnie od powyższego, Departament Prawa Pracy uprzejmie informuje, że inicjatywa ustawodawcza, oprócz Rady Ministrów, przysługuje, zgodnie z art. 118 ust. 1 i ust. 2 Konstytucji, posłom, Senatowi, Prezydentowi Rzeczypospolitej oraz grupie co najmniej 100.000 obywateli mających prawo wybierania do Sejmu.

Pouczenie

1) Na podstawie art. 8 ust. 1 ustawy o petycjach na stronie internetowej podmiotu rozpatrującego petycję lub urzędu go obsługującego niezwłocznie zamieszcza się informację zawierającą odwzorowanie cyfrowe (skan) petycji, datę jej złożenia oraz

⁸ Pkt 12 OSR.

– w przypadku wyrażenia zgody na ujawnienie na stronie internetowej podmiotu rozpatrującego petycję lub urzędu go obsługującego danych osobowych podmiotu wnoszącego petycję lub podmiotu trzeciego – imię i nazwisko albo nazwę podmiotu wnoszącego petycję lub podmiotu, w interesie którego petycja jest składana.

2) Zgodnie z art. 8 ust. 2 ww. ustawy, powyższa informacja, jest niezwłocznie aktualizowana o dane dotyczące przebiegu postępowania, w szczególności dotyczące zasięganych opinii, przewidywanego terminu oraz sposobu załatwienia petycji.

3) Co do zasady, zgodnie z art. 10 ust.1 ustawy o petycjach, petycja powinna być rozpatrzona bez zbędnej zwłoki, jednak nie później niż w terminie 3 miesięcy od dnia jej złożenia (z wyjątkami wskazanymi w art. 10 ust. 2 i 3 ww. ustawy).

4) Zgodnie z art. 13 ust.1 ustawy o petycjach, podmiot rozpatrujący petycję zawiadamia podmiot wnoszący petycję o sposobie jej załatwienia wraz z uzasadnieniem w formie pisemnej albo za pomocą środków komunikacji elektronicznej.

5) Zgodnie z art. 13 ust. 2 ustawy o petycjach sposób załatwienia petycji nie może być przedmiotem skargi.

6) Na mocy art. 15 ustawy o petycjach, w zakresie nieuregulowanym w ustawie do petycji stosuje się odpowiednio przepisy ustawy z dnia 14 czerwca 1960 r. – Kodeks postępowania administracyjnego.

Niezależnie od powyższego, Departament Prawa Pracy nadmienia, że zarówno Główny Inspektorat Pracy jak i okręgowe inspektoraty pracy udzielają bezpłatnych porad z zakresu prawa pracy (porady osobiste, telefoniczne, także z wykorzystaniem poczty elektronicznej, czy przy pomocy Elektronicznej Platformy Usług Administracji Publicznej (ePUAP). Więcej informacji w tym zakresie można uzyskać pod następującym linkiem: Uzyskaj poradę - Państwowa Inspekcja Pracy.

Do wiadomości:

1. Biuro Ministra.
2. Komisja do spraw Petycji.

Z wyrazami szacunku

Mirosława Brzostek-Kleszcz
Zastępca Dyrektora
Departamentu Prawa Pracy
/-kwalifikowany podpis elektroniczny-/