

Informator 2026

- POLITYKA ANTYMOBBINGOWA I ANTYDYSKRYMINACYJNA



Twój Niezbędnik

Procedura Antymobbingowa i Antydyskryminacyjna

Jako pracownik Ośrodka Integracji Społecznej (OIS) masz prawo do pracy w atmosferze szacunku, wolnej od przemocy psychicznej i nierównego traktowania.

1. Kluczowe definicje – co musisz wiedzieć?

- Mobbing - uporczywe nękanie, zastraszanie, izolowanie lub upokarzanie pracownika, które ma charakter powtarzalny.
- Dyskryminacja - gorsze traktowanie ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, religię, orientację seksualną czy rodzaj umowy.
- Molestowanie seksualne - każde niepożądane zachowanie o podtekście seksualnym (werbalne lub niewerbalne).
- Konflikt - opór między osobami, który pogarsza relacje, ale nie musi być mobbingiem.

2. Twoje prawa i obowiązki

- Masz prawo oczekiwać od Pracodawcy pomocy, jeśli padłeś ofiarą nękania.
- Masz obowiązek traktować innych z godnością i reagować na zachowania niepożądane.
- Pamiętaj - zabronione jest bezpodstawne pomawianie innych o mobbing.

3. Jak zgłosić nieprawidłowości?

Jeśli doświadczasz mobbingu/dyskryminacji lub jesteś ich świadkiem, złóż pisemne zawiadomienie:

- Do bezpośredniego przełożonego lub Zarządu (przez Biuro Zarządu).
- Jeśli sprawa dotyczy kierownictwa – bezpośrednio do Zarządu.
- Jeśli sprawa dotyczy członków Zarządu – do Departamentu Ochrony Zdrowia Urzędu Marszałkowskiego.

Ważne: Zgłoszenie powinno zawierać opis faktów, daty, wskazanie sprawcy i ofiary oraz Twój podpis. Możliwe jest też przekazywanie sygnałów anonimowych, które posłużą do ogólnej poprawy atmosfery.

4. Co dzieje się po zgłoszeniu?

1. Powołanie Komisji: w ciągu 7 dni od zgłoszenia Pracodawca powołuje 3-4 osobową Komisję.
2. Postępowanie: komisja przesłuchuje strony i świadków. Masz prawo do obecności osoby zaufania podczas składania wyjaśnień.
3. Terminy (Sygnaliści): potwierdzenie przyjęcia zgłoszenia otrzymasz w ciągu 7 dni, a informację zwrotną w ciągu maksymalnie 3 miesięcy.
4. Poufność: całe postępowanie jest ściśle poufne.

5. Pomoc i ochrona

- Ochrona przed odwetem: obowiązuje bezwzględny zakaz wyciągania konsekwencji wobec osoby zgłaszającej (sygnalisty).
- Wsparcie: w uzasadnionych przypadkach Pracodawca może sfinansować pomoc psychologa lub lekarza psychiatry.
- Mediacje: jeśli obie strony wyrażą zgodę, Komisja może wyznaczyć mediatora, by polubownie rozwiązać konflikt.

Pytania i odpowiedzi

Cel i zakres zmian

1. Dlaczego rząd zdecydował się na zmianę przepisów dotyczących mobbingu?

Obecna definicja mobbingu powstała ponad 21 lat temu i nie opowiada dzisiejszym realiom. Konieczne jest stworzenie narzędzi do precyzyjnego diagnozowania zachowań bezprawnych oraz jednoznacznego odróżniania od zachowań dopuszczalnych w relacjach pracowniczych. Te pojęcia muszą być jasne zarówno dla pracowników, jak i pracodawców. Dziś w przypadku roszczeń opartych na przepisach antymobbingowych orzecznictwo sądowe przyznaje słuszność roszczeniom pracowników w co dwudziestym przypadku. Wiele wskazuje na to, że duża część roszczeń jest zupełnie bezzasadnych z powodu właśnie zawichości i braku czytelności obecnie obowiązujących przepisów. Ze wszystkich statystyk wynika, że mobbing pozostaje wciąż istotnym problemem w Polsce. Mimo istniejącego antymobbingowego prawodawstwa oraz niewątpliwych cywilizacyjnych zmian w kulturze pracy, niewłaściwe traktowanie pracowników zdarza się zbyt często, a zbyt wysoki odsetek pracowników odczuwa brak poczucia bezpieczeństwa w miejscu pracy. Problemy te mają bezpośredni wpływ na zdrowie psychiczne pracowników, atmosferę w pracy oraz efektywność organizacji. Celem jest stworzenie bezpiecznego i przyjaznego miejsca pracy, wolnego od różnych form przemocy. Opracowany w Ministerstwie Pracy, Rodziny i Polityki Społecznej projekt stanowi odpowiedź na formułowaną od lat w przestrzeni publicznej potrzebę zmian przepisów dotyczących przeciwdziałania zjawiskom niepożądanym w miejscu pracy – mobbingowi, dyskryminacji, molestowaniu i molestowaniu seksualnemu, naruszaniu dóbr osobistych pracowników.

2. Jakie problemy praktyczne w obecnych regulacjach dotyczących mobbingu mają zostać rozwiązane?

W aktualnej definicji mobbingu jest kilka elementów, które muszą wystąpić łącznie, aby zachowanie mogło zostać uznane za mobbing:

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

Definicja ta jest obecnie nieczytelna i mało zrozumiała dla pracowników i pracodawców. Obecna regulacja nierzadko powoduje trudności w dochodzeniu swoich praw na drodze sądowej. Z danych Ministerstwa Sprawiedliwości wynika, że osoby dotknięte mobbingiem nie decydują się skierować sprawy na drogę postępowania sądowego, m. in. ze względu na trudności dowodowe. Na trudność dowodową wskazuje również niski odsetek uwzględnionych w całości lub w części pozwów. Z dostępnych statystyk wynika, że nad uwzględnionymi pozwami przeważa odsetek spraw, w których powództwo zostało oddalone. Oprócz sygnalizowanych już trudności dowodowych, przyczyną oddalenia powództwa mogła być jego niezasadność, wynikająca z trudności w prawidłowym i jednoznacznym zidentyfikowaniu przez pracowników zachowań stanowiących mobbing. Nadto, wyniki kontroli PIP wskazują na różnorodność i niejednorodność stosowanych przez pracodawców form przeciwdziałania mobbingowi, często też podejmowanych doraźnie, w związku ze stwierdzonym przypadkiem mobbingu. Nie stanowią one kompleksowych prewencyjnych działań antymobbingowych rzeczywiście przeciwdziałających występowaniu tego zjawiska. Ukierunkowane zostały na stworzenie jasnej i zrozumiałej definicji mobbingu zarówno dla pracowników, jak i pracodawców oraz jej dostosowanie do współczesnych realiów.

Definicje i doprecyzowania w przepisach

3. Co dokładnie zmienia się w definicji mobbingu?

Przede wszystkim uproszczono definicję mobbingu. 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 nie wskazane mogą zostać uznane za mobbing. Kluczowe w przypadku jednych i drugich jest to, że muszą one mieć charakter uporczywego nękania.

Wskazano 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.

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 zadań 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.

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.

4. Czy nowe przepisy rozróżniają mobbing, molestowanie, dyskryminację i inne formy przemocy w pracy?

Mobbing, dyskryminacja, molestowanie i molestowanie seksualne funkcjonują na gruncie obowiązujących przepisów. Projektowana regulacja nie wprowadza żadnych zmian w tym zakresie.

Oprócz zmian w zakresie definicji mobbingu, istotne zmiany objęły również dyskryminację.

Uzupełniono definicję dyskryminacji o dyskryminację przez skojarzenie i dyskryminację przez założenie. Dyskryminacja przez skojarzenie występuje, gdy 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. Zróżnicowano 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 nie niższym niż trzykrotność minimalnego wynagrodzenia za pracę.

5. Na czym polega doprecyzowanie elementu „długotrwałości” w definicji mobbingu?

W nowej definicji mobbingu zrezygnowano z określenia długotrwałości. Długotrwałość zawiera się w pojęciu uporczywości. Uporczywość wyklucza incydentalność działania sprawcy i wskazuje na procesowy charakter nękania. Uporczywości nękania może mieć miejsce, gdy zachowania te trwają przez dłuższy czas albo krótki, jednakże z uwagi na swoją intensywność oraz zakres (kilka zachowań jednocześnie) mają charakter uporczywego nękania. Z uwagi na cechy zachowań uporczywych, dodatkowe określanie ich pojęciem długotrwałości jest zbędne.

Ochrona pracownika

6. Jak nowe przepisy poprawiają ochronę ofiar mobbingu?

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

Odbywa 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 w obwieszczeniu, jeżeli pracodawca nie jest obowiązany do jego ustalenia i zatrudnia co najmniej 9 pracowników), a więc dokumentach stanowiących źródła prawa pracy,
- określenie reguł przeciwdziałania mobbingowi przez pracodawców w regulaminie pracy lub obwieszczeniu (jeżeli nie ma ustalonego regulaminu i zatrudnia 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.

W konsekwencji projektowane regulacje prowadzą do stworzenia stabilnego, bezpiecznego, efektywnego i wydajnego miejsca pracy.

7. Czy pracownik będzie miał łatwiejszą drogę dochodzenia roszczeń?

Projektowane regulacje zmierzają do ułatwienia osobom dotkniętym mobbingiem dochodzenia swych roszczeń, a także zmiany niekorzystnych statystyk dotyczących postępowań sądowych w zakresie mobbingu.

Służy temu, szeroko omówione powyżej, uproszczenie definicji mobbingu. Przełoży się ono zarówno na lepsze rozumienie przepisów i łatwiejsze diagnozowanie zachowań bezprawnych, ale także na ich udowodnienie w postępowaniu przed sądem.

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.

8. Czy zmienia się wysokość odszkodowań za mobbing lub zasady ich przyznawania?

Projektowana regulacja nie zmienia zasad przyznawania zadośćuczynienia za mobbing. Nadal o przyznaniu zadośćuczynienia i jego wysokości będzie rozstrzygał sąd po przeprowadzonym postępowaniu. 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. 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.

9. Czy nowe przepisy chronią pracownika zgłaszającego mobbing przed odwetem?

Ochrona przed działaniami odwetowymi funkcjonuje w obowiązujących przepisach. Obejmuje ona wszystkich pracowników, którzy skorzystali 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.

Obowiązki pracodawcy

10. Jakie nowe obowiązki w zakresie przeciwdziałania mobbingowi będą mieli pracodawcy?

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 przykładowe 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 w szczególności 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 kompleksowych. 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.

11. Czy pracodawcy będą musieli wprowadzić obowiązkowe procedury antymobbingowe?

Reguły, procedury oraz częstotliwość działań w obszarze przeciwdziałania m.in. mobbingowi ustalane będą w regulaminie lub w obwieszczeniu. 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.

Jednocześnie, uwzględniając specyfikę, mikroprzedsiębiorców i małych przedsiębiorców, projektodawca przewidział obowiązek wydania stosownego obwieszczenia 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.

Źródło informacji: <https://www.gov.pl/>

Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej