



ZMIANY W ZAKRESIE MOBBINGU I Dyskryminacji CORAZ BLIŻEJ – OPUBLIKOWANO PROJEKT USTAWY!

20 stycznia br. Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej opublikowało projekt zmian w przepisach dotyczących mobbingu i dyskryminacji. Proponowane przepisy zmieniają definicję mobbingu, jak również przewidują nowe obowiązki dla pracodawców oraz nowe zasady ponoszenia odpowiedzialności. Spowoduje to konieczność zweryfikowania dotychczasowych rozwiązań nastawionych na przeciwdziałanie mobbingowi i dyskryminacji.

Najważniejsze założenia projektu:

1) Uporczywe nękanie podstawową cechą mobbingu – uporczywość przejawia się w powtarzalnych, nawracających lub stałych zachowaniach, które mogą przybrać formę fizyczną, werbalną lub pozawerbalną.

2) Przykładowy katalog przejawów mobbingu obejmuje w szczególności:

- upokarzanie lub uwłaczanie;
- zastraszanie;
- zaniżanie oceny przydatności zawodowej pracownika;
- nieuzasadnioną krytykę, poniżanie lub ośmieszanie pracownika;
- utrudnianie funkcjonowania w środowisku pracy w zakresie możliwości osiągnięcia efektów pracy, wykonywania zadań służbowych, wykorzystania posiadanych kompetencji, komunikacji ze współpracownikami, dostępu do koniecznych informacji;
- izolowanie pracownika lub wyeliminowanie z zespołu.

Nie będzie konieczne spełnienie wszystkich przesłanek łącznie jak jest dotychczas.

3) Obowiązek aktywnego przeciwdziałania zachowaniom niepożądanym – pracodawca będzie zobowiązany do uregulowania zasad, trybu oraz częstotliwości działań w obszarze przeciwdziałania naruszeniu godności oraz innych dóbr osobistych pracowników, zasad równego traktowania w zatrudnieniu, dyskryminacji oraz przeciwdziałaniu mobbingowi.

Takie zasady będą musiały znaleźć się w układzie zbiorowym pracy, regulaminie pracy lub obwieszczeniu.

4) Dookreślenie sprawcy mobbingu – mobbing jest zachowaniem pochodzącym od pracodawcy, przełożonego, osoby zajmującej równorzędne stanowisko, podwładnego, innego pracownika oraz osób zatrudnionych u pracodawcy poza stosunkiem pracy.

5) Ocena mobbingu - przy ocenie, czy zachowania, których doświadczył pracownik, stanowiły mobbing będzie brany pod uwagę zarówno rodzaj obiektywnego oddziaływania na pracownika, jak i subiektywne odczucia lub reakcje pracownika, jeżeli będą one racjonalne.

Dodatkowo, w sprawie sądowej dot. mobbingu, uznając, że określone zachowanie nie stanowiło mobbingu, sąd będzie dokonywał oceny, czy doszło do naruszenia godności lub innych dóbr osobistych pracownika.

6) Uwolnienie się pracodawcy od odpowiedzialności za mobbing – będzie to możliwe, gdy pracodawca wykaże, że skutecznie wdrożył działania prewencyjne, a mobbing nie pochodzi od osoby, która zarządzała pracownikami lub zajmowała wobec pracownika pozycję nadrzędną.

7) Wprowadzenie minimalnego zadośćuczynienia za mobbing – określone jako 6-miesięczne wynagrodzenie pracownika. Obok zadośćuczynienia pozostanie możliwość złożenia roszczenia o odszkodowanie.

8) Zmiany dot. dyskryminacji – projekt ustawy nowelizuje również przepisy dot. przeciwdziałania dyskryminacji, w tym przewiduje wprost, że pracownik będzie musiał jedynie uprawdopodobnić, że doszło do naruszenia zasady równego traktowania i wówczas pracodawca będzie zobowiązany udowodnić, że nie dopuścił się takiego naruszenia.



9) Wejście w życie – obecny projekt przewiduje 3-miesięczny okres na wdrożenie nowych przepisów od daty wejścia w życie przepisów.

Co te zmiany oznaczają dla pracodawców?

Uproszczenie definicji mobbingu może skutkować wzrostem liczby zgłoszeń tego typu przypadków i większą odpowiedzialnością z tego tytułu, a także większą ilością spraw sądowych.

Pracodawcy będą obowiązani do uregulowania zasad i częstotliwości działań przeciwdziałających niepożądanym zachowaniom, a następnie do wykazania tego w ewentualnym procesie.

Pracodawcy już teraz powinni zweryfikować i uaktualnić zasady przeciwdziałania zachowaniom niepożądanym w zakładzie pracy, wprowadzić odpowiednie procedury, w tym dot. zgłoszeń i przeprowadzania wewnętrznych postępowań wyjaśniających.

Pracodawcy powinni również położyć szczególny nacisk na szkolenia i zwiększanie świadomości pracowników oraz kadry zarządzającej w zakresie pojęć nierównego traktowania, dyskryminacji, mobbingu czy naruszania godności i innych dóbr osobistych pracowników.

Zapraszamy do kontaktu!



Sławomir Paruch

radca prawny, partner
slawomir.paruch@pcslegal.pl
+48 604 198 589



Marcin Szlaska-Rokicki

radca prawny, partner,
zarządzający Zespołem Sporów Sądowych
marcin.szlaska-rokicki@pcslegal.pl
+48 510 043 160



Julia Łuszczewska

asystent prawny
julia.luszczewska@pcslegal.pl
+48 571 290 130