



ZMIANY W PRZEPISACH DOTYCZĄCYCH MOBBINGU I DYSKRYMINACJI – KLUCZOWE ZAŁOŻENIA NOWEGO PROJEKTU USTAWY

5 czerwca br. Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej opublikowało zmieniony projekt ustawy w zakresie przepisów dotyczących mobbingu i dyskryminacji.

Najwięcej emocji, podobnie jak przy projekcie w pierwotnym brzmieniu, budzą planowane zmiany w przepisach odnoszących się do mobbingu. Choć projekt w dużym stopniu opiera się na rozwiązaniach wypracowanych w orzecznictwie, część zaproponowanych zmian budzi uzasadnione wątpliwości – w tym z uwagi na ryzyko niejednoznacznych interpretacji.

Najważniejsze założenia projektu w nowym brzmieniu:

1. Pozostawienie niedoprecyzowanej definicji mobbingu - obecna definicja mobbingu zawarta w Kodeksie pracy powinna zostać uproszczona, jednak na tle tak krótkiego sformułowania, jak zaproponowane w projekcie ustawy, mogą pojawić się problemy interpretacyjne. Wskazanie „uporczywego nękania” jako mobbingu stanowi znaczne niedoprecyzowanie jego definicji, co skutkować może jego niezrozumieniem - zarówno przez pracodawców, jak i pracowników.

2. Zachowania incydentalne to nie mobbing - projekt wprost wskazuje, że zachowania incydentalne, nawet jeżeli są niewłaściwe i naruszają dobra osobiste pracowników, nie będą uznawane za mobbing.

3. Krytyczna ocena pracy pracownika to nie mobbing - Ustawodawca zdecydował się wyraźnie zaznaczyć, że pracodawca ma prawo wyrażać opinię dotyczącą świadczonej pracy, o ile jest ona uzasadniona i wyrażona we właściwej formie.

4. Okoliczności konkretnej sprawy, zamiast wzorca ofiary rozsądnej - przyjęto, że ocena, czy doszło do mobbingu, ma mieć charakter zindywidualizowany i uwzględniać okoliczności konkretnego przypadku.

5. Zmieniony próg minimalnej wysokości zadośćuczynienia - pracownik, który doznał mobbingu będzie miał prawo dochodzić od pracodawcy zadośćuczynienia w wysokości nie niższej niż dwunastokrotność minimalnego wynagrodzenia za pracę, nie zaś sześciokrotności wynagrodzenia danego pracownika - jak stanowił pierwotny projekt. Takie ujęcie wysokości zadośćuczynienia pozwoli uniknąć miarkowania krzywdy pracownika w zależności od wysokości jego wynagrodzenia.

6. Roszczenie regresowe - pracodawca, który wypłacił kwotę odszkodowania/zadośćuczynienia za mobbing, zgodnie z proponowanymi zmianami, będzie posiadał bezpośrednią podstawę prawną do wystąpienia z roszczeniem regresowym w stosunku do mobbera. Powyższe roszczenie chociaż może okazać się trudne do wyegzekwowania, będzie niosło za sobą jednak możliwość ponoszenia odpowiedzialności finansowej mobbera za jego zachowania.

7. Właściwość sądów - projektowane przepisy, jeśli wejdą w życie, wprowadzą istotne zmiany w zakresie właściwości sądów. Sprawy dotyczące ochrony dóbr osobistych pracowników, mobbingu, molestowania, molestowania seksualnego miałyby być rozpatrywane przez sądy rejonowe, niezależnie od wartości przedmiotu sporu. Powyższe może spowodować jeszcze większe przeciążenie sądów rejonowych, a tym samym wydłużenie postępowań sądowych, które i tak trwają już latami.

8. Obszerniejsza definicja dyskryminacji - rozbudowana została także definicja dyskryminacji. Obecnie przepisy różnicują dyskryminację pośrednią i bezpośrednią. Projekt wprowadza dodatkowo pojęcie:

a) dyskryminacji przez asumpcję – pracownik jest lub mógłby być traktowany mniej korzystnie w porównywalnej sytuacji niż inni pracownicy ze względu na przyczynę mylnie z nim związaną, np. zakładając, że jego poglądy są niezgodne z naszymi;

b) dyskryminacji przez asocjację – pracownik jest lub mógłby być traktowany mniej korzystnie w porównywalnej sytuacji niż inni pracownicy ze względu na powiązanie z osobą, której ta przyczyna dotyczy np. ze względu na członka rodziny.

9. Ochrona pracowników a zgłaszanie nieprawdy - uprawnienia przysługujące pracownikom z tytułu naruszenia przepisów prawa pracy, w tym zasady równego traktowania w zatrudnieniu, nie będą miały zastosowania do pracownika dokonującego zgłoszeń naruszeń prawa, co do których ten wiedział, że są one nieprawdziwe.



Jak pracodawcy powinni przygotować się na proponowane zmiany?

W związku z planowanymi zmianami w zakresie regulacji dotyczących mobbingu i dyskryminacji, pracodawcy powinni odpowiednio wcześniej dostosować wewnętrzne regulacje, w tym rozważyć aktualizację regulaminu pracy oraz procedur antymobbingowych i antydyskryminacyjnych.

Ze względu na złożone i momentami niejednoznaczne brzmienie projektowanych przepisów, które może być niezrozumiałe, istotne znaczenie zyskują działania edukacyjne. Rekomendujemy zwrócenie szczególnej uwagi na szkolenia oraz budowanie świadomości wśród pracowników i kadry zarządzającej w zakresie niepożądanych zachowań w miejscu pracy.

Pracodawcy, w świetle nadchodzących zmian, w jeszcze szerszym zakresie będą ponosić odpowiedzialność za tworzenie bezpiecznego i wolnego od niepożądanych zachowań środowiska pracy. Wymaga to podejmowania realnych, systemowych i skutecznych działań prewencyjnych.

Zapraszamy do kontaktu!

Posiadamy wieloletnie doświadczenie zarówno w opracowywaniu wewnętrznych regulacji i procedur dla pracodawców, prowadzeniu szkoleń, jak i w reprezentowaniu pracodawców w postępowaniach sądowych dotyczących mobbingu oraz dyskryminacji w miejscu pracy.

Kontakt:



Sławomir Paruch

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



Marcin Szlasa-Rokicki

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



Aleksandra Bruchajzer

aplikantka adwokacka, prawniczka
aleksandra.bruchajzer@pcslegal.pl
+48 571 949 097



Magdalena Pawełczyk

asystent prawny
magdalena.pawelczyk@pcslegal.pl
+48 513 582 971