Nazwa projektu Projekt ustawy o zmianie ustawy - Kodeks pracy **Ministerstwo wiodące i ministerstwa współpracujące** Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej **Osoba odpowiedzialna za projekt w randze Ministra, Sekretarza Stanu lub Podsekretarza Stanu** Pani Agnieszka Dziemianowicz-Bąk - Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej **Kontakt do opiekuna merytorycznego projektu** Jakub Szmit Dyrektor Departamentu Prawa Pracy tel. 538 117 320 e-mail: Sekretariat.DPP@mrpips.gov.pl Mirosława Brzostek-Kleszcz Zastępca Dyrektora Departamentu Prawa Pracy tel. 538 117 320 e-mail: Sekretariat.DPP@mrpips.gov.pl Piotr Gołębiewski Radca – Koordynator Wydziału Legislacji tel. 532 402 600 Piotr.Golebiewski@mrpips.gov.pl Anna Rosocha Główny Specjalista ds. Legislacji tel. 538 117 328 Anna.Rosocha@mrpips.gov.pl	**Data sporządzenia** **30.05.2025** **Źródło:** Inne **Nr w wykazie prac** **UD183**

OCENA SKUTKÓW REGULACJI

1. Jaki problem jest rozwiązywany?

Przeciwdziałanie patologicznym zjawiskom życia społecznego takim jak dyskryminacja czy mobbing znajduje oparcie w powszechnie akceptowalnych normach prawa międzynarodowego i krajowego.

Zasada równości i zakaz dyskryminacji należą do podstawowych zasad wyrażonych w Konstytucji RP z 1997 r. W świetle Konstytucji ustawodawca został zobowiązany do poszanowania godności każdego człowieka bez względu na jego status i cechy osobiste oraz takiego kształtowania regulacji prawnych, które zapewnią równe traktowanie podmiotów podobnych w sferze życia politycznego, społecznego i gospodarczego. Na ustanawiane krajowe regulacje prawne wpływ mają także normy prawa międzynarodowego i europejskiego.

W kontekście przeciwdziałania zjawiskom niepożądanym czy to w życiu publicznym, społecznym czy też w miejscu pracy w pierwszej kolejności należy wskazać na regulacje dotyczące praw człowieka i ich ochronę. Dokumentem o charakterze fundamentalnym jest, uchwalona 10 grudnia 1948 r., Powszechna Deklaracja Praw Człowieka. Inne, dwa kluczowe dla ochrony praw człowieka, w tym odnoszące się godności, równości, zdrowia i pracy, traktaty zostały przyjęte w 1966 r. przez Organizację Narodów Zjednoczonych, zwanej dalej: „ONZ". Są to: Międzynarodowy Pakt Praw Obywatelskich i Politycznych z dnia 16 grudnia 1966 r. (Dz. U. z 1977 r. poz. 167 i 168) oraz Międzynarodowy Pakt Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych z dnia 19 grudnia 1966 r. (Dz. U. z 1977 r. poz. 169 i 170).

W odniesieniu do materii dotyczącej zakazu dyskryminacji należy zwrócić uwagę również na jeszcze trzy konwencje ONZ, a mianowicie: Międzynarodową Konwencję w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji rasowej. Otwarta do podpisu w Nowym Jorku 7 marca 1966 r. (Dz. U. z 1969 r. poz. 187 i 188), Konwencja w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet z dnia 18 grudnia 1979 r. (Dz. U. z 1982 r. poz. 71) oraz Konwencja o prawach osób niepełnosprawnych z dnia 13 grudnia 2006 r. (Dz. U. z 2012 r. poz. 1169 oraz z 2018 r. poz. 1217).

W kontekście przeciwdziałania zjawiskom niepożądanym w miejscu pracy (dyskryminacja, molestowanie i mobbing) przywołać trzeba także konwencje Międzynarodowej Organizacji Pracy. Przykładowo wskazać można na konwencje: nr 111 w sprawie dyskryminacji w zatrudnianiu i wykonywaniu zawodu z dnia 25 czerwca 1958 r. (Dz. U. z 1961 r. poz. 218), nr 100 dotyczącą jednakowego wynagradzania dla pracujących mężczyzn i kobiet za pracę jednakowej wartości z dnia 29 czerwca 1951 r. (Dz. U z 1955 r. poz. 238) czy też nr 190 dotyczącą eliminacji przemocy i molestowania w świecie pracy z dnia 21 czerwca 2019 r.

Pojęcia dyskryminacji, molestowania i molestowania seksualnego oraz mobbingu zostały zdefiniowane w polskim prawie w związku z koniecznością dostosowania polskiego porządku prawnego do prawa wspólnotowego, w szczególności do dyrektyw Rady: dyrektywy 2000/43/WE z dnia 29 czerwca 2000 r. wprowadzającej w życie zasadę równego traktowania osób bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne (Dz.U.UE.L.2000.180.22), dyrektywy 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (Dz.U.UE.L.2000.303.16) oraz dyrektywy 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie

wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy (Dz.U.UE.L.2006.204.23). W ustawie z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (Dz. U. z 2024 r. poz. 1175, z późn. zm.), zwana dalej: „Ustawą Antydyskryminacyjną", zostały wprowadzone definicje dyskryminacji bezpośredniej i pośredniej, molestowania, molestowania seksualnego, nierównego traktowania. Pojęcia te definiuje również ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2025 r. poz. 277), zwana dalej: "KP", która w tym zakresie znajduje zastosowanie do osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, natomiast Ustawa Antydyskryminacyjna, co do zasady, do osób zatrudnionych na innej podstawie prawnej.

W przepisach prawa pracy sformułowane zostały nie tylko pojęcia niepożądanych zjawisk w środowisku pracy (pojęciem tym określa się mobbing i dyskryminację, w tym jej szczególne przejawy w postaci molestowania czy molestowania seksualnego), ale także określone środki ochrony prawnej dla ich ofiar.

Mobbing

Mobbing został zdefiniowany w art. 94^3 § 2 KP i oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników.
W legalnej definicji mobbingu ustawodawca zawarł kilka elementów i co istotne, wszystkie te elementy muszą wystąpić łącznie, aby dane zjawisko, zachowania, sytuacja mogły zostać uznane za mobbing. Definicja zawarta w art. 94^3 § 2 KP nie wskazuje na konkretne działania lub zachowania, jakie należy traktować jako mobbing, a jedynie określa ogólne cechy tego zjawiska.
W tej definicji zawarte są zatem następujące elementy:
1) występują działania i zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi;
2) oddziaływania te polegają na nękaniu i zastraszaniu;
3) są one systematyczne i długotrwałe;
4) celem oddziaływania jest poniżenie lub ośmieszenie pracownika, odizolowanie go od współpracowników lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników;
5) w efekcie u pracownika występuje zaniżona ocena przydatności zawodowej, poczucie poniżenia lub ośmieszenia albo nastąpiło odizolowanie go od współpracowników lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników.
Podkreślić należy, że na gruncie obowiązującej kodeksowej definicji mobbingu, dla uznania, że nastąpił mobbing jest konieczność wystąpienia określonych skutków działań. Do uznania danego działania za długotrwałe kluczowe znaczenie ma ocena, czy okres poddania pracownika niepożądanym zachowaniom był na tyle długi, że mógł spowodować u pracownika skutki, o których mowa w art. 94^3 § 2 KP, tj. zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, poczucie poniżenia lub ośmieszenia, izolacji lub wyeliminowania go z zespołu współpracowników (wyr. SN z 17.1.2007 r., I PK 176/06, Legalis).

Ocena czy nastąpiło nękanie i zastraszanie pracownika oraz czy działania te miały na celu i mogły lub doprowadziły do zaniżonej oceny jego przydatności zawodowej, do jego poniżenia, ośmieszenia, izolacji bądź wyeliminowania z zespołu współpracowników, musi się opierać na obiektywnych kryteriach.

Zgodnie z art. 94^3 § 4 KP pracownik, który doznał mobbingu lub wskutek mobbingu rozwiązał umowę o pracę, ma prawo dochodzić od pracodawcy odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalane na podstawie odrębnych przepisów, zaś pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia, może, stosownie do § 3 powołanego przepisu, dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę.

Jednocześnie, zgodnie z art. 94^3 § 1 KP, przeciwdziałanie mobbingowi stanowi obowiązek pracodawcy. Powołany przepis nie precyzuje jednak tych działań.
Niemniej jednak, jak wskazuje się w doktrynie i judykaturze obowiązek pracodawcy przeciwdziałania mobbingowi nie może ograniczać się jedynie do przypadków stwierdzonych zachowań mobbingowych. Obowiązek ten polega na działaniach zmierzających do tego, by mobbing nie wystąpił. Chodzi więc o podejmowanie środków zapobiegawczych. Przeciwdziałanie mobbingowi powinno być zarówno realne, jak i efektywne.

Dyskryminacja

Zasada niedyskryminowania w zatrudnieniu została uregulowana w art. 18^{3a} KP. Powołany przepis wymienia zakres równego traktowania, a mianowicie dotyczący nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania, dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji, rodzaju umowy o pracę, wymiaru czasu pracy, a więc przypadków, w których może łatwo następować dyskryminacja. Należy jednak zaznaczyć, że równe traktowanie nie oznacza jednakowego traktowania. Nie można postawić zarzutu braku równego traktowania, gdy niejednakowe traktowanie jest uzasadnione obiektywnie. Przepis ten wprowadza również rozróżnienie dyskryminacji na bezpośrednią i pośrednią, przy czym sam ustala ich definicję. Dyskryminacja pośrednia występuje w zakresie pozornie neutralnych warunków zatrudnienia na niekorzyść wszystkich lub znacznej liczby pracowników, jeżeli nie mogą być one obiektywnie

uzasadnione innymi względami. O ile dyskryminacja bezpośrednia może dotyczyć indywidualnie określonej osoby, o tyle pośrednia odnosi się wyłącznie do określonej grupy osób.

Zgodnie z art. 18^{3a} § 1 i § 2 KP pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy. Równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z przyczyn określonych w § 1.
W § 3 i § 4 powołanego przepisu zostały zdefiniowane dyskryminacja bezpośrednia i pośrednia. Zgodnie z tymi przepisami dyskryminowanie:

- bezpośrednie istnieje wtedy, gdy pracownik z jednej lub z kilku przyczyn określonych w § 1 był, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy,
- pośrednie istnieje wtedy, gdy na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują lub mogłyby wystąpić niekorzystne dysproporcje albo szczególnie niekorzystna sytuacja w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych wobec wszystkich lub znacznej liczby pracowników należących do grupy wyróżnionej ze względu na jedną lub kilka przyczyn określonych w § 1, chyba że postanowienie, kryterium lub działanie jest obiektywnie uzasadnione ze względu na zgodny z prawem cel, który ma być osiągnięty, a środki służące osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne.

Przepis definiuje również molestowanie i molestowanie seksualne, które zgodnie z KP stanowią formy dyskryminacji.
Zgodnie art. 18^{3a} § 5 KP przejawem dyskryminowania w rozumieniu § 2 jest także:
1) działanie polegające na zachęcaniu innej osoby do naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu lub nakazaniu jej naruszenia tej zasady;
2) niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika i stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery (molestowanie).
Stosownie do § 6 powołanego przepisu art. 18^{3a} § 5 KP dyskryminowaniem ze względu na płeć jest także każde niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci pracownika, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika, w szczególności stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery; na zachowanie to mogą się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy (molestowanie seksualne).
Jednocześnie w § 7 ww. przepisu ustawodawca wskazał, że podporządkowanie się przez pracownika molestowaniu lub molestowaniu seksualnemu, a także podjęcie przez niego działań przeciwstawiających się molestowaniu lub molestowaniu seksualnemu nie może powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji wobec pracownika.

W art. 18^{3b} § 1 KP wyliczono typowe naruszenia zasady równości pracowników. Natomiast w następnych paragrafach (§ 2-4) wskazane zostało jakie działania pracodawcy nie stanowią naruszenia zasady równego traktowania. Wyjaśnienia te stanowią w systemie prawa polskiego interpretację ustawową, są więc wiążące dla stron stosunku pracy, sądów i organów administracji publicznej.

Istotnym postanowieniem jest art. 18^{3b} § 1 KP wprowadzający przerzucenie ciężaru dowodu na pracodawcę w razie postawienia uprawdopodobnionego zarzutu naruszenia nakazu równego traktowania i zakazu dyskryminacji. W takich przypadkach pracodawca musi udowodnić, że nie dopuścił się w tej mierze naruszenia. Musi więc udowodnić, iż działał w ramach dopuszczalnego prawa i kierował się względami obiektywnymi, zarówno przy przyjęciu do pracy, jak i następnie w czasie trwania stosunku pracy i w jego rozwiązaniu. Pracownik powinien wskazać fakty uprawdopodobniające zarzut nierównego traktowania, a wówczas ciężar dowodu przechodzi na pracodawcę (wyr. SN z 9.6.2006 r., III PK 30/06, OSNP 2007, Nr 11–12, poz. 160; podobnie wyr. SN z 9.1.2007 r., II PK 180/06, OSNP 2008, Nr 3)

Art. 18^{3c} KP statuuje zasadę równego traktowania w wynagrodzeniu.

W przepisach kodeksowych określono jednocześnie:

- skutki naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu - osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalane na podstawie odrębnych przepisów (art. 18^{3d} KP),
- ochronę pracownika korzystającego z zasady równego traktowania w zatrudnieniu (art. 18^{3e} § 1-§ 3 KP).
  Zgodnie z powołanym przepisem:
- skorzystanie przez pracownika z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia przepisów prawa pracy, w tym zasady równego traktowania w zatrudnieniu, nie może być podstawą jakiegokolwiek niekorzystnego traktowania pracownika, a także nie może powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji dla pracownika, zwłaszcza

nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie bez wypowiedzenia przez pracodawcę (§ 1),

- przepis § 1 stosuje się odpowiednio do pracownika, który udzielił w jakiejkolwiek formie wsparcia pracownikowi korzystającemu z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia przepisów prawa pracy, w tym zasady równego traktowania w zatrudnieniu (§ 2),
- pracownik, o którym mowa w § 1 i 2, którego prawa zostały naruszone przez pracodawcę, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalane na podstawie odrębnych przepisów (§ 3).

Jednocześnie w przepisach kodeksowych sformułowane zostały obowiązki pracodawcy w zakresie równego traktowania. Pracodawca ma obowiązek:

- przeciwdziałać dyskryminacji w zatrudnieniu, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy art. 94 pkt 2b KP),
- udostępnić pracownikom tekst przepisów dotyczących równego traktowania w zatrudnieniu w formie pisemnej informacji rozpowszechnionej na terenie zakładu pracy lub zapewnia pracownikom dostęp do tych przepisów w inny sposób przyjęty u danego pracodawcy (art. 94^1).

Coraz częściej zwraca się jednak uwagę na niedoskonałość tych regulacji, które nie obejmują wszystkich niepożądanych zjawisk pojawiających się podczas zatrudnienia. Ponadto trzeba zwrócić uwagę na powstające nowe niepożądane i niebezpieczne zjawiska, generowane przez rozwój nowoczesnych technologii, które stają się szczególnie widoczne podczas stosowania w praktyce elastycznych form wykonywania pracy, jak na przykład praca zdalna.
Przede wszystkim podkreślenia i zaznaczenia wymaga, że przemoc fizyczna i psychiczna, mogą dotknąć każdego z nas, bez względu na to, czy pracujemy w sklepie spożywczym, zagranicznej korporacji, urzędzie, zakładzie produkcyjnym czy redakcji poczytnego pisma itd.
Jednocześnie, bardzo trudno jest określić rzeczywistą skalę mobbingu w Polsce. Osoby doświadczające mobbingu wstydzą lub boją się przyznać, że stały się jego ofiarami, lub nie wiedzą, jak postąpić w takiej sytuacji. Z tego względu bardzo trudno jest określić skalę zjawiska, zarówno w Polsce, jak i w Unii Europejskiej. Jednocześnie panuje zgodne przekonanie, że dostępne dane np. liczba skarg złożona do Państwowej Inspekcji Pracy, zwanej dalej: „PIP", czy różnego rodzaju badania prowadzone na określonych grupach ankietowanych, nie obrazują rzeczywistej skali tego zjawiska. Jednakże, jako dostępne dane, mogą i powinny być posiłkowo wykorzystywane w dyskusji nad mobbingiem.
Z badań przeprowadzonych przez Antal oraz Dobrą Fundację wynika, że aż 93% respondentów doświadczyło co najmniej raz zachowań, które mogą być uznane za mobbing, przy czym aż 1 na 10 pracowników był zmuszany do wykonywania prac naruszających jego godność osobistą. Jednocześnie 90% osób doświadczających mobbingu zgłaszało pogorszenie zdrowia psychicznego i aż 75% zauważyło pogorszenie zdrowia fizycznego, a 42% skorzystało z możliwości wzięcia zwolnienia lekarskiego.[1]
Zagadnienia obejmujące dyskryminację w zatrudnieniu, molestowanie i mobbing były przedmiotem ponad 2,4 tys. skarg skierowanych do Państwowej Inspekcji Pracy, z czego tylko 6% wszystkich skarg dotyczących tej problematyki było zasadnych. W 2023 r. przeprowadzono 1 066 kontroli ukierunkowanych na zbadanie skarg, w których poruszono problem mobbingu. W 2022 r. i 2021 r. liczba tych skarg wynosiła odpowiednio 3012 i 2796. Ze sprawozdania PIP wynika, że analiza kontroli przeprowadzanych w następstwie skarg, których przedmiotem były zachowania lub działania o charakterze mobbingu, wskazuje, że tylko 41% skarżących wyraziło zgodę na ujawnienie, że kontrola przeprowadzana była w następstwie dokonanego zgłoszenia. Osoby zgłaszające skargi w tym zakresie dążą do tego, aby pozostać anonimowymi, co może rzutować niekorzystnie na efektywność kontroli.
Jednocześnie wyniki badania przeprowadzonego przez GUS w 2007 r. wskazują, które sektory są w największym stopniu dotknięte problemem mobbingu. Badanie przeprowadzono metodą reprezentacyjną, wśród osób powyżej 15. roku życia. Do sektorów, w których pracownicy są najbardziej narażeni na mobbing należą: transport, gospodarka magazynowa, łączność, administracja publiczna, obrona narodowa, ubezpieczenia, ochrona zdrowia i pomoc społeczna.
W oparciu głównie o badanie prowadzone w innych państwach (np. państwa Unii Europejskiej, Kanada), ale również w Polce wskazuje się także na nauczycieli jako grupę zawodową szczególnie narażoną na zjawisko mobbingu w pracy[2].
W literaturze wskazuje się również, w szczególności w odniesieniu do kobiet, na występowanie zjawisk przemocowych w sektorze przemysłu, w szczególności w tych jego działach, gdzie występuje nierównowaga płci.[3]
W 2009 r. przeprowadzono badanie dotyczące mobbingu w polskich sklepach i supermarketach. Najczęściej wskazywane przez badane osoby formy mobbingu to: karanie dochodzących swoich praw pracowników niekorzystnym grafikiem pracy,

[1] Antal i Dobra Fundacja, Raport Mobbing w środowisku pracy

[2] Magdalena Warszewska-Makuch, Zjawisko mobbingu wśród nauczycieli, Centralny Instytut Ochrony Pracy - Państwowy Instytut Badawczy, Centralny Instytut Ochrony Pracy - Państwowy Instytut Badawczy,

[3] Magdalena Warszewska-Makuch, Przemoc w miejscu pracy – na przykładzie doświadczeń kobiet zatrudnionych w przetwórstwie przemysłowym,

straszenie utratą pracy, trudności w uzyskaniu przysługującego urlopu. Badanie to wykazało, że prawa pracowników w supermarketach są często łamane.
Z kolei w 2011 r. Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych przeprowadziło wśród swoich członków ankietę na temat przestrzegania praw pracowniczych i doświadczeń związanych z dyskryminacją, mobbingiem i molestowaniem seksualnym w miejscu pracy. Wzięły w niej udział 4652 osoby. 43 % badanych wskazało, że w ich miejscach pracy występuje mobbing, a 25 % odpowiedziało „nie wiem". Szczególnie niepokojący i znamienny jest fakt, że na wiele pytań otwartych dotyczących mobbingu respondenci nie chcieli udzielać odpowiedzi[4].
W kontekście poruszanej tematyki nie można nie wspomnieć, jako o grupie szczególnie narażonej na mobbing, o przedstawicielach środowisk artystycznych. W przypadku tych środowisk zachowania takie są tolerowane i usprawiedliwiane tzw. wolnością artystyczną, szczególnymi cechami i sposobem bycia ludzi wybitnych, geniuszy i mistrzów. Jak wynika z informacji Helsińskiej Fundacji Praw Człowieka spośród 124 publicznych instytucji artystycznych, których dane zostały przeanalizowane przez fundację, tylko w co piątej prowadzony jest rejestr przypadków mobbingu i molestowania. Tymczasem do tego typu naruszeń doszło w 39 z nich. Zaledwie 10 wprowadziło organ, którego celem jest przeciwdziałanie tym formom przemocy. Wprowadzane w instytucjach rozwiązania nie są jednolite i często całkowicie się od siebie różnią.[5]
W ciągu kilku ostatnich lat zmiany technologiczne zmodyfikowały sposób pracy. W dzisiejszych czasach wielu pracowników komunikuje się ze współpracownikami za pomocą nowych technologii informacyjno-komunikacyjnych, które oferują potężne narzędzia - takie jak: wiadomości sms, zdjęcia, filmy, e-maile, komunikatory internetowe czy serwisy społecznościowe. Zmiany te wpływają również na problematykę przemocy w pracy.
Przede wszystkim należy podkreślić, że nie istnieje jedna uniwersalna definicja cyberprzemocy, a ten termin stosuje się ogólnie do określenia agresywnych zachowań przejawianych wobec kogoś za pośrednictwem nowych technologii informacyjno-komunikacyjnych. Mimo że tradycyjny mobbing i cyberprzemoc w miejscu pracy mają wiele wspólnych cech, to jednak ze względu na narzędzia, którymi posługują się sprawcy cyberprzemocy (nowoczesne technologie informacyjno-komunikacyjne), charakteryzuje się ona większą częstotliwością agresywnych zachowań i skuteczniej pozwala na zachowanie anonimowości. W przypadku cyberprzemocy zwraca się uwagę na takie jej cechy jak:

- wszechobecność - nowe technologie są powszechne i dotykają większości aspektów życia - zarówno publicznego, jak i prywatnego. Stwarzają możliwość stałej, całodobowej dostępności ofiary, która nie może uciec przed tą formą przemocy. Nowe technologie mogą ułatwiać dostęp do prywatnych informacji o ofierze, wcześniej niedostępnych dla osób trzecich. Przykładem może być udostępnianie kompromitujących zdjęć online i włamywanie się na osobiste konta pracowników w celu pozyskania intymnych informacji;
- powtarzalność - nowe technologie informacyjno-komunikacyjne umożliwiają wielokrotny dostęp do agresywnych treści, które opublikowano online. Co więcej, nawet gdy działania są podejmowane jednorazowo, potencjalnie prowadzą do udostępniania negatywnych treści na temat ofiary i publikowania ich w sieci niezliczoną ilość razy;
- anonimowość - cyberprzemoc wiąże się z anonimowym zastraszaniem. Możliwość anonimowego działania stanowi istotny czynnik ryzyka stosowania cyberprzemocy w przyszłości. Wynika to z fałszywego poczucia bezkarności sprawców, zwłaszcza że ich identyfikacja - zarówno przez same ofiary, jak i organy ścigania - jest zwykle utrudniona. Należy również podkreślić, że niektóre narzędzia komunikacji elektronicznej (np. Snapchat), w których wiadomości są widoczne tylko przez określony czas, mogą nasilać to poczucie bezkarności.

W przeciwieństwie do tradycyjnego mobbingu działania cyberprzemocowe mogą się okazać utrudnione do monitorowania w praktyce.[6]
Wyniki kontroli PIP wskazują na różnorodność i niejednolitość stosowanych przez pracodawców form przeciwdziałania mobbingowi. Najczęściej spotykanymi formami przeciwdziałania mobbingowi wprowadzanymi przez pracodawców było opracowanie polityki przeciwdziałania mobbingowi (56% kontrolowanych pracodawców) oraz opracowanie procedur postępowania (rozpatrywania skarg) na wypadek wystąpienia zjawiska mobbingu (55% kontrolowanych pracodawców). Rzadziej prowadzone były szkolenia dla pracowników dotyczące tej tematyki (23% kontrolowanych pracodawców) oraz wyznaczane osoby pełnomocnika ds. przeciwdziałania mobbingowi (21% kontrolowanych pracodawców). Należy zaznaczyć, że często szkolenia takie adresowane są jedynie do kadry zarządzającej, a nie do ogółu pracowników.
Jednocześnie podkreślić należy, że jak wynika z przywołanego sprawozdania z działalności PIP inspektorzy pracy odnotowali także inne formy przeciwdziałania mobbingowi u 16% kontrolowanych pracodawców). Są to:

- powołanie komisji antymobbingowej,
- wprowadzenie kodeksu etycznego określającego zasady zachowania w pracy,
- wprowadzenie wewnętrznych badań ankietowych w zakładzie pracy z zachowaniem anonimowości uczestników badania,
- możliwość telefonicznego zgłoszenia zjawiska mobbingu poprzez uruchomiony w tym celu numer telefonu,

[4] Martyna Ostrowska, Aneta Michcik, Mobbing - Istota, Przyczyny, Przeciwdziałanie, Centralny Instytut Ochrony Pracy - Państwowy Instytut Badawczy,
[5] https://hfhr.pl/publikacje/-byc-albo-nie-byc-pracowniczki-i-pracownicy-polskich-instytucji-artystycznych-wobec-269874433
[6] dr Magdalena Warszewska-Makuch, Cyberprzemoc w miejscu pracy – na podstawie przeglądu najnowszej literatury, Centralny Instytut Ochrony Pracy - Państwowy Instytut Badawczy,

- wyjaśnianie sytuacji konfliktowych z pracownikami, managerem, kierownikiem danego działu ,oraz pracownikiem HR,
- zorganizowanie linii telefonicznej pozwalającej pracownikom na skorzystanie z bezpłatnej pomocy psychologicznej;
- organizowanie spotkań dla pracowników na temat mobbingu w pracy.

Jak wynika również z ustaleń inspektorów pracy tylko 19% skarżących skorzystało z wewnątrzzakładowej procedury postępowania opracowanej na wypadek wystąpienia zjawiska mobbingu.
Zauważyć należy, że jak wskazuje badanie przeprowadzone przez Antal i Dobrą Fundację, brak zaufania do procedur i obawa przed odwetem są głównym powodem milczenia osób doświadczających mobbingu. Co więcej obawę, że sytuacja nie zostanie odpowiednio potraktowana lub nastąpi odwet ze strony osoby dokonującej mobbingu wyraziła ponad połowa ankietowanych.
Ocena, czy wystąpiła dyskryminacja bądź mobbing, należy do sądu pracy. Z danych Ministerstwa Sprawiedliwości wynika, że w 2022 r. w sądach pierwszej instancji było ogółem do rozstrzygnięcia 1360 spraw o odszkodowanie w związku z dyskryminacją, molestowaniem seksualnym oraz mobbingiem[7]. Z danych wynika, że z ogólnej liczby 549 spraw załatwionych w tym roku w sądzie rejonowym, tylko w 90 przypadkach sąd uwzględnił w całości lub w części powództwo. W przypadku zaś 551 spraw dotyczących mobbingu zakończonych zostało 192 sprawy, przy czym sąd uwzględnił w całości lub w części powództwo jedynie w 17 sprawach. W latach wcześniejszych sytuacja wyglądała analogicznie.

Zestawienie dotyczące postępowań w sprawach o mobbing w sądzie I Instancji

Lp.	Rok	**Ilość spraw ogółem**	**Ilość spraw załatwionych**	**Ilość uwzględnionych w całości lub części pozwów**	**Ilość oddalonych pozwów**
Sąd Rejonowy					
1.	2022	551	192	17	62
2.	2021	534	215	18	71
3.	2020	523	217	21	73
4.	2019	563	235	26	76
5.	2018	566	241	39	79
Sąd Okręgowy					
1.	2022	174	46	1	21
2.	2021	172	61	6	25
3.	2020	155	54	1	11
4.	2019	126	49	3	20
5.	2018	118	48	7	19

Powyższe dane wskazują, że są to postępowania trudne dowodowo. Z tego też względu ofiary mobbingu nie decydują się skierować sprawy na drogę postępowania sądowego. Na trudność dowodową wskazuje również niski odsetek uwzględnionych w całości lub w części pozwów. W każdym z badanych lat na uwzględnionymi pozwami przeważał 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. Rozwiązania proponowane w projekcie zmierzają do zmiany tej sytuacji.
Celem uruchomionego procesu legislacyjnego jest dokonanie przeglądu tego, w jaki sposób ustawodawca przeszło 20 lat temu zdefiniował niektóre formy przemocy w miejscu pracy oraz nadanie im nowego kształtu, z uwzględnieniem szerokiego dorobku judykatury, jak i rozwoju doktryny w tym zakresie. Wynikiem tak przeprowadzonej oceny, jest konkretyzacja wszystkich tych obszarów, które zostały zidentyfikowane, jako generujące niejasności w rozumieniu istniejących już pojęć oraz przynoszących problemy w praktycznym stosowaniu prawa.
Projekt ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy ma na celu uporządkowanie definicji deliktów prawa pracy związanych z występowaniem różnych form przemocy w miejscu pracy w sposób, który poprawi informacyjną funkcję przepisów oraz zapewni ich lepsze rozumienie zarówno przez pracodawców, którzy już dzisiaj są adresatami szeregu obowiązków z zapewnieniem ochrony godności oraz innych dóbr osobistych pracowników, jak i pracowników.
Rozwiązaniem tego stanu rzeczy jest uwzględnienie, w treści projektowanych przepisów, najważniejszych wniosków doktryny i judykatury. Przyniesie to poprawę informacyjnej funkcji przepisów oraz rozstrzygnięcia istniejących dzisiaj wątpliwości oraz mylnych wyobrażeń o istocie zjawisk przemocy w miejscu pracy. Należy bowiem zwrócić uwagę, że zjawiska te mają charakter społeczny, a legislacja próbuje jedynie oddać kształtem przepisów ich charakter. Pełni więc rolę ona służebną wobec wniosków płynących z nauk o zarządzaniu, psychologii i socjologii pracy. Sprawia to, że kształt

[7] https://isws.ms.gov.pl/pl/baza-statystyczna/opracowania-wieloletnie/.

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.

2. Rekomendowane rozwiązanie, w tym planowane narzędzia interwencji, i oczekiwany efekt

Projekt – w zakresie zjawisk niepożądanych w miejscu pracy – przewiduje zmiany Kodeksu pracy polegające na:

1) uzupełnieniu definicji dyskryminacji o dyskryminację przez asocjację i dyskryminację przez asumpcję. rozumianych jako naruszenie zasady równego traktowania w którejkolwiek z jej ustalonych form, ze względu na cechę osoby, z którą pracownik jest powiązany (dyskryminacja przez asocjację) lub ze względu na cechę, której pracownik nie posiada, ale jest mu błędnie przypisywana (dyskryminacja przez asumpcję);
2) ujednoliceniu zdefiniowanych form molestowania (prostego) i jego formy kwalifikowanej (molestowania seksualnego), na wzór obecnie obowiązujących przepisów względem molestowania seksualnego, jako działań występujących fizycznie, werbalnie i pozawerbalnie;
3) zdefiniowaniu roszczeń pracowniczych w przypadku naruszenia zasady równego traktowania oraz mobbingu jako kompensacji szkody majątkowej w formie odszkodowania lub krzywdy niematerialnej, jako zadośćuczynienia z jednoczesnym zróżnicowaniem ich wysokości w przypadku spraw dyskryminacyjnych względem tego, czy naruszenie takie miało charakter incydentalny, czy wielokrotny; w obecnym stanie prawnym pod pojęciem odszkodowania kryje się zarówno kompensacja szkody majątkowej i niemajątkowej, co kłóci się z językowym i prawnym znaczeniem pojęcia „odszkodowania". Ma to szczególne znaczenie w kontekście deliktów molestowania i molestowania seksualnego, które ze swojego charakteru częściej wyrządzają krzywdę niematerialną, osobistą, moralną, niż uszczerbek o charakterze majątkowym. Projektowana zmiana ma na celu przywrócenie spójności systemu orzekania w sprawach związanych z ochroną przed nierównym traktowaniem w oparciu o instytucje prawne rozwinięte i stosowane na gruncie prawa cywilnego, a więc także dobrze opisane w doktrynie i judykaturze. Projektowana regulacja zatem przewiduje prawo dochodzenia odszkodowania w odniesieniu do szkody materialnej oraz zadośćuczynienia w przypadku krzywdy niematerialnej. Zakłada się, że pracownikowi w przypadku naruszenia zasady równego traktowania będzie przysługiwało prawo do zadośćuczynienia w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie (a zatem utrzymano obecnie obowiązującą wysokość dla odszkodowania – w obecnym stanie prawnym obejmującym zarówno szkodę materialną, jak i niematerialną). W przypadku odszkodowania minimalnej wysokości nie określono z uwagi, że przysługuje ono za poniesioną szkodę majątkową. Jednocześnie uzupełniono w sprawach dyskryminacyjnych określoną w przepisie podstawę roszczenia. Oprócz dotychczasowej podstawy – naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu wskazano również na naruszenie zasady jednakowego wynagradzania za jednakową pracę lub pracę jednakowej wartości;
4) ujęciu zasady rozkładu ciężaru dowodu w sprawach dotyczących naruszenia zasady równego traktowania w sposób analogiczny, jak przewidują to przepisy Ustawy Antydyskryminacyjnej obciążając pracownika obowiązkiem uprawdopodobnienia naruszenia tej zasady, a przy skutecznym wykonywaniu tego obowiązku nakładając na pracodawcę przeprowadzenie dowodu, iż do naruszenia zasad równego traktowania nie doszło;
5) uniezależnienie prawa do odszkodowania za działania odwetowe od naruszenia praw pracownika przez pracodawcę. Istotą ochrony przed odwetem jest udzielenie jej niezależnie od tego, czy w istocie pracodawca naruszył prawa pracownika, czy też nie. Jednocześnie zaproponowano regulację wyłączającą ochronę pracownika dokonującego zgłoszenia naruszeń prawa, co do których wiedział, że nie są prawdziwe;
6) sprecyzowaniu, iż obowiązek przeciwdziałania naruszeniom zasad równego traktowania oraz mobbingowi realizuje się poprzez stosowanie działań prewencyjnych, wykrywanie oraz właściwe reagowanie, a także poprzez działania naprawcze i wsparcie osób dotkniętych nierównym traktowaniem;
7) uzupełnieniu kodeksowego katalogu obowiązków pracodawcy o przeciwdziałanie naruszaniu godności oraz innych dóbr osobistych pracownika;
8) uproszczeniu definicji mobbingu poprzez uznanie, iż jego podstawową cechą jest to, iż stanowi on uporczywe nękanie pracownika;
9) uznaniu, że działania te mogą mieć charakter fizyczny, werbalny i pozawerbalny;
10) wskazaniu na szereg cech mobbingu, zarówno poprzez ich pozytywne, jak i negatywne zdefiniowanie, w szczególności:
    - wykluczenie z definicji tego zjawiska zachowań incydentalnych i jednorazowych. Zaznaczono, że mobbingiem nie są zachowania incydentalne, choćby stanowiły one naruszenie dóbr osobistych pracownika,
    - uznanie, iż zjawiska te mają charakter nawracający lub stały. Podkreślono, że wskazane w projekcie przykładowe przejawy mobbingu uważa się za mobbing, gdy przyjmują postać uporczywego nękania,
    - pochodzą, w szczególności od przełożonego, współpracownika, podwładnego, pojedynczej osoby bądź grupy osób,
    - są niezależne od intencjonalności działania sprawcy lub wystąpienia określonego skutku. Podkreślić należy, że już w obecnym staniem prawnym mobbing nie musi mieć charakteru umyślnego. Wskazuje na to obecne brzmienie art. 94^3 § 2 Kodeksu pracy, gdzie mobbing oznacza działanie lub zachowanie nie tylko skierowane przeciwko pracownikowi (element umyślności), ale także tylko go dotyczące (sytuacja niecelowa),
    - wskazanie, że za mobbing nie mogą być uznane uzasadnione i wyrażone we właściwej formie zachowania wobec pracownika, w szczególności rozliczanie z powierzonej pracy lub jej krytyka;
11) zdefiniowaniu modelu racjonalnej ofiary dla odróżnienia rzeczywistego nękania od zdarzeń postrzeganych nieadekwatnie lub nadmiernie subiektywnie za mobbing;

12) zdefiniowaniu dolnego progu wysokości zadośćuczynienia za stosowanie mobbingu, jako 12 -stokrotności minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalanego na podstawie odrębnych przepisów. Uznano, że nękanie, które ma charakter uporczywy, nie może być rekompensowane zadośćuczynieniem pieniężnym opiewającym jedynie na kwotę jednokrotności minimalnego wynagrodzenia za pracę. Nie może być tak, że sąd stwierdza, że doszło do mobbingu, a potem stosuje sankcję nieadekwatną do poniesionej krzywdy. Pracownik powinien otrzymać godną rekompensatę. O potrzebie adekwatnie wynagrodzenia krzywd wypowiadał się Sąd Najwyższy, w szczególności w wyroku z dnia 8 sierpnia 2017 r., (sygn. I PK 206/16). Mobbing, jako zjawisko długotrwałego nękania ma szczególnie destruktywny charakter dla jego ofiar. Projekt nowelizacji zasadza się na przeświadczeniu, znanym zresztą z orzecznictwa, że zadośćuczynienia za szczególnie dużą krzywdę, jaką jest mobbing muszą realnie realizować funkcję kompensacyjną i odstraszającą. Dzisiejsze przepisy obejmujące minimum ustawowe odszkodowania za mobbing w wysokości płacy minimalnej zrównują często wielomiesięczny lub wieloletni mobbing z nawet jednorazowymi aktami molestowania ustalając ten sam, dolny próg odpowiedzialności Obecne rozwiązanie nie odpowiada zasadom logicznego rozumowania.
W przypadku roszczeń dotyczących naruszenia zasady równego traktowania i dyskryminacji w zatrudnieniu oraz mobbingu ustawodawca jako podstawę minimalnej wysokości przysługującego zadośćuczynienia/odszkodowania przyjmuje minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalane na podstawie przepisów odrębnych.
W przypadku zaś pozostałych roszczeń dotyczących naruszenia praw pracowniczych ich wysokość powiązana jest z wysokością wynagrodzenia przysługującego pracownikowi i ukształtowana została na poziomie odpowiadającemu okresowi przysługującego pracownikowi wypowiedzenia (a maksymalny okres wypowiedzenia to 3 miesiące), a więc maksymalnie 3 miesięcznego wynagrodzenia. Dla przykładu można wskazać np. naruszające przepisy prawa wypowiedzenie umowy o pracę, rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia (zarówno przez pracodawcę, jak i pracownika), czy choćby odprawę w związku przyczynami nieleżącymi po stronie pracownika. Podobnie ukształtowana została wysokość odszkodowania przysługująca pracodawcy w razie nieuzasadnionego rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia.
Przeciętne miesięczne wynagrodzenie w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat nagród z zysku w kwietniu 2025 r. wyniosło 9044,65 zł.[8] Trzymiesięczne wynagrodzenie wynosi zatem 27 133,95 zł. Minimalne wynagrodzenie za pracę w 2025 r. wynosi 4666 zł. A zatem, 6 krotność minimalnego wynagrodzenia za pracę odpowiada wysokości zadośćuczynienia/odszkodowania w postaci wynagrodzenia za maksymalny 3 miesięczny okres wypowiedzenia.
W przypadku mobbingu, stanowiącego kwalifikowaną postać naruszenia praw pracowniczych zadośćuczynienie nie może być ukształtowane na poziomie odpowiadającemu zwykłemu naruszeniu praw pracowniczych. Z tego też względu w odniesieniu do kwalifikowanej postaci naruszenia jaką jest mobbing przyjęto minimalną wysokość zadośćuczynienia w podwojonej wysokości, a zatem 12 krotności minimalnego wynagrodzenia za pracę;
13) zwolnieniu pracodawcy z odpowiedzialności cywilnoprawnej względem pracownika za wystąpienie mobbingu, w przypadku, w którym mobbing ten nie pochodził od przełożonego pracownika, a pracodawca wdrożył skuteczne działania w obszarze prewencji antymobbingowej. Jednocześnie wskazano, że pracodawca, który wypłacił odszkodowanie lub zadośćuczynienie ofierze mobbingu ma prawo żądać od osoby, od której pochodziły zachowania stanowiące mobbing wyrównania poniesionej szkody;
14) zobowiązaniu sądu do dokonania, w postępowaniu mającym za przedmiot roszczenie z tytułu mobbingu, oceny czy nie doszło do innego naruszenia dóbr osobistych pracownika w rozumieniu art. 11^1;
15) zdefiniowaniu w regulaminie pracy (lub w obwieszczeniu, jeżeli pracodawca nie jest obowiązany do jego ustalenia) zasad, trybu oraz częstotliwości działań w obszarze przeciwdziałania naruszaniu godności oraz innych dóbr osobistych pracownika, zasady równego traktowania w zatrudnieniu, dyskryminacji oraz mobbingowi.

Wprowadzana regulacja zapewni uporządkowanie rozumienia różnych, prawnie zdefiniowanych form przemocy w miejscu pracy w sposób, który pozwoli z jednej strony precyzyjnie diagnozować zachowania bezprawne, a z drugiej strony odróżnić je od zachowań, które mieszczą się we właściwych lub dopuszczalnych relacjach pracowniczych.
Wprowadzenie projektowanej ustawy pozwoli przenieść do prawa stanowionego wiele wniosków pochodzących wprost z dorobku judykatury, znacząca część z projektowanych zmian opiera się bowiem, w szczególności na cechach mobbingu w kształcie, który został zdefiniowany w orzecznictwie. Zapewni to większą jednolitość sprawowania kognicji przez sądy w tego typu sprawach oraz pozwoli na uszczegółowienie obecnej, skąpej regulacji ustawowej o wnioski wynikające z 20-letniego okresu jej stosowania, w szczególności wnioski płynące z doktryny i judykatury, ale również wniosków płynących z nauk o zarządzaniu, psychologii i socjologii pracy. Skutki projektowanej regulacji zostały wskazane i omówione w pkt 4 OSR *Podmioty, na które oddziałuje projekt.*
Proponowane rozwiązania 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 nękaniem niezależnie czy będzie odbywało się w formie kontaktów osobistych, telefonicznych, smsowych, mailowych czy zastosowaniem innych środków komunikacji itd.

[8] Komunikat z dnia 21 maja 2025 r. Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego w sprawie przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat nagród z zysku w kwietniu 2025 r.

3. Jak problem został rozwiązany w innych krajach, w szczególności krajach członkowskich OECD/UE?

Niemcy:

1) Pojęcie mobbingu (ang. bullying and mobbing) nie jest w Niemczech zdefiniowane jako termin prawny. Pojęcie te obejmują szereg zachowań, których konsekwencje mogą mieć charakter prawny, zdrowotny lub ekonomiczny, w zależności od okoliczności i ogólnego kontekstu. Zgodnie z orzecznictwem sądów pracy mobbing definiuje się jako systematycz-ną wrogość, molestowanie (ang. harrassment) lub dyskryminację pracowników między so-bą lub przez przełożonych. Czyny te charakteryzują się naruszeniem godności ludzkiej, mają miejsce w dłuższym okresie czasu, z wyraźnym zamiarem i systematycznym podej-ściem i są ukierunkowane na naruszenie praw jednostki.
   Prawne punkty odniesienia można znaleźć na przykład w prawie pracy w ogólnej ustawie o równym traktowaniu (ang. the General Act on Equal Treatment), w drodze której Niemcy dokonały transpozycji do prawa niemieckiego czterech dyrektyw UE w sprawie równego traktowania, w tym dyrektywy 2000/78/WE. W § 3 ust. 3 i 4 ogólnej ustawy o równym traktowaniu prawnie zdefiniowane pojęcia molestowania i molestowania seksualnego – które w indywidualnych przypadkach mogą obejmować mobbing – są powiązane z przyczynami dyskryminacji chronionymi w § 1 ogólnej ustawy o równym traktowaniu. Ogólna ustawa o równym traktowaniu chroni pracowników przed nieuzasadnioną dyskryminacją ze względu na pochodzenie rasowe lub etniczne, płeć, religię lub przekonania, niepełnosprawność, wiek lub tożsamość seksualną. Jednak mobbing może mieć również inne powody niż dyskryminacja. Na przykład, jeśli w zespole występują napięcia, walka o władzę lub osobiste niechęci. Nie mamy wtedy zatem do czynienia z dyskryminacją w rozumieniu ogólnej ustawy o równym traktowaniu.
   Ofiary mogą dochodzić roszczeń o odszkodowanie i zadośćuczynienie wobec pracodawcy w związku z naruszeniem zakazu dyskryminacji wynikającego z ogólnej ustawy o równym traktowaniu (zob. pkt 3 poniżej).
   Odpowiedzialność umowna pracodawcy może być rozpatrywana na podstawie § 280 i § 241 ust. 2 kodeksu cywilnego, jeżeli pracodawca naruszył obowiązek ochrony lub jeżeli pracodawca musi przyjąć odpowiedzialność za szkodę wyrządzoną z winy swoich organów zgodnie z § 31 i 89 kodeksu cywilnego lub osób, którymi się posługuje (ang. vicarious agents) zgodnie z § 278 kodeksu cywilnego.
   Zgodnie z prawem deliktowym roszczenia o odszkodowanie i zadośćuczynienie za krzywdę mogą być oparte na § 823 ust. 1 kodeksu cywilnego w przypadku uszczerbku na zdrowiu lub naruszeniu ogólnych praw osoby, na podstawie § 823 ust. 2 kodeksu cywilnego w przypadku naruszenia prawa mające na celu ochronę innej osoby, na podstawie § 826 ust. 1 kodeksu cywilnego z powodu umyślnego naruszenia dobrych obyczajów lub na podstawie § 831 kodeksu cywilnego w przypadku odpowiedzialności za szkody wyrządzone przez osoby, którymi się posługuje.
   W zależności od okoliczności danej sprawy może to również obejmować zarzuty istotne z punktu widzenia prawa karnego (np. napaść na tle seksualnym, zmuszanie seksualne, zgwałcenie zgodnie z art. 177 kodeksu karnego, molestowanie seksualne zgodnie z art. 184i kodeksu karnego, zniewaga zgodnie z art. 185 kodeksu karnego, złośliwe plotki z art. 186 kodeksu karnego, zniesławienie z art. 187 kodeksu karnego, uporczywe nękanie zgodnie z art. 238 kodeksu karnego lub zmuszanie zgodnie z art. 240 kodeksu karnego).
   Ponadto Niemcy ratyfikowały w 2023 r. Konwencję MOP nr 190 dotyczącą eliminacji prze-mocy i molestowania w świecie pracy.
2) Obowiązki pracodawców wynikające z ogólnej ustawy o równym traktowaniu:
   Pracodawcy są zobowiązani do podjęcia niezbędnych środków w celu ochrony przed dyskryminacją z jakiejkolwiek przyczyny wymienionej w § 1 oraz przed molestowaniem (seksualnym). Ochrona ta obejmuje również środki zapobiegawcze. Środki zapobiegawcze mogą obejmować na przykład informacje lub szkolenia na temat niezgodnego z prawem nierównego traktowania lub ustanowienie lub uzgodnienie kodeksu postępowania dla przedsiębiorstwa lub organizacji. Jeśli pracownicy naruszają zakaz dyskryminacji wynikający z ogólnej ustawy o równym traktowaniu, pracodawca musi podjąć odpowiednie, nie-zbędne i uzasadnione środki w indywidualnym przypadku, aby zapobiec dyskryminacji, takie jak ostrzeżenia lub zwolnienie.
   Prawa pracowników wynikające z ogólnej ustawy o równym traktowaniu:
   Ogólna ustawa o równym traktowaniu reguluje również prawa pracowników, którzy czują się pokrzywdzeni lub molestowani w związku ze stosunkiem pracy z powodu jednej z przy-czyn dyskryminacji wymienionych powyżej.
   Jeśli spełnione są odpowiednie wymagania, pracownicy mają prawo do złożenia skargi (§ 13 ogólnej ustawy o równym traktowaniu). Pracownicy dotknięci molestowaniem (seksualnym) mają prawo do odmowy wykonywania pracy z prawem do dalszej wypłaty wynagrodzenia (§ 14 ogólnej ustawy o równym traktowaniu). Pracownicy mogą również wystąpić na drogę sądową w celu obrony swoich praw. Mogą oni dochodzić tam odszkodowania i zadośćuczynienia (§ 15 ogólnej ustawy o równym traktowaniu).
   Ogólne bezpieczeństwo pracy:
   W ramach dodatkowych obowiązków prawnych pracodawcy są zobowiązani do ochrony zdrowia i dóbr osobistych swoich pracowników.
   Pracownicy, których to dotyczy, mogą żądać, aby ich pracodawcy powstrzymali się od na-ruszania interesów prawnych lub aby pracodawcy podjęli rozsądne środki w celu ochrony ich interesów prawnych. W przypadku gdy dojdzie już do naruszenia, można wystąpić z roszczeniem o odszkodowanie.
   Jeżeli istnieje rada zakładowa w danym zakładzie pracy (utworzona zgodnie z przepisami ustawy o konstytucji zakładowej (niem. Betriebsverfassungsgesetz – BetrVG), rada zakładowa i pracodawca mogą uzgodnić porozumienie zakładowe zgodnie z § 87 ust. 1 pkt 1 i pkt 7 BetrVG w celu zapobiegania mobbingowi w miejscu pracy lub

odpowiedniego postępowania w przypadku mobbingu. Zaletą takiego porozumienia może być to, że można wziąć pod uwagę specyficzną sytuację w zakładzie pracy. Porozumienia zakładowe obowiązują bezpośrednio i obowiązkowo wszystkich pracowników danego zakładu (§ 77 ust. 4 zd. 1 BetrVG).

Aby zapobiec konfliktom, uszczerbkowi na zdrowiu i sporom prawnym na wczesnym etapie, bardzo pomocna może być ścisła koordynacja między pracodawcą a radą zakładową w danym zakładzie.

Nawet jeśli w danym zakładzie pracy nie działa rada zakładowa, każdy pracownik ma prawo do złożenia skargi do właściwych organów w zakładzie pracy, jeśli uważa, że jest dyskryminowany, niesprawiedliwie traktowany lub w inny sposób stawiany w niekorzystnej sytuacji przez pracodawcę lub innych pracowników zakładu. Może on zwrócić się o pomoc lub mediację do członka rady zakładowej (§ 84 ust. 1 BetrVG). Pracodawca jest zobowiązany do poinformowania pracownika o sposobie rozpatrzenia jego skargi i, jeśli uzna skargę za uzasadnioną, do usunięcia naruszeń (§ 84 ust. 2 BetrVG).

Pracownik nie może ponieść żadnych negatywnych konsekwencji w wyniku złożenia skargi (§ 84 ust. 3).

3) Zakres odpowiedzialności pracodawcy za działania mające miejsce w miejscu pracy lub związane z pracą, w tym odpowiedzialność za działania osób trzecich, takich jak klienci.

Zgodnie z § 12 ust. 4 ogólnej ustawy o równym traktowaniu pracodawcy są zobowiązani do podjęcia niezbędnych i odpowiednich środków ochronnych, jeżeli pracownicy są dyskryminowani lub (seksualnie) molestowani przez osoby trzecie podczas wykonywania swojej pracy. Środkami ochronnymi mającymi na celu zapobieganie i powstrzymanie molestowania mogą być na przykład: ostrzeganie klientów lub, w sektorze opieki zdrowotnej, pacjentów, wydawanie zakazów wstępu na teren obiektu, a nawet zakończenie stosunku umownego z osobami trzecimi.

Odpowiedzialność pracodawcy na podstawie § 15 ogólnej ustawy o równym traktowaniu w przypadku dyskryminacyjnego zachowania osób trzecich może być rozpatrywana, jeśli pracodawca nie wywiązał się ze swoich obowiązków wynikających z § 12 ogólnej ustawy o równym traktowaniu i w ten sposób przyczynił się do powstania szkody.

Ogólny obowiązek pracodawcy ochrony pracownika przed naruszeniem interesów prawnych zasadniczo nie ogranicza się do powstrzymania się od własnych działań naruszających prawo. Pracodawca może być również zmuszony do podjęcia rozsądnych środków w celu ochrony pracownika przed szkodą wyrządzoną przez osoby trzecie.

Francja

1) Molestowanie moralne (fr. harcèlement moral) jest pojęciem zbliżonym do mobbingu, choć wskazuje się, że obejmującym znacznie szersze spektrum przypadków. Zgodnie z art. L11152-1 fr. KP[9] żaden pracownik nie może być poddawany powtarzającym się aktom molestowania moralnego, których celem lub skutkiem jest pogorszenie warunków jego pracy mogące prowadzić do naruszenia praw lub godności pracownika, pogorszenia jego zdrowia fizycznego lub psychicznego lub zaszkodzenia jego dalszej karierze zawodowej. Molestowanie seksualne (fr. harcèlement sexuel, art. L1153-1 fr. KP) polega na powtarzających się zachowaniach lub komentarzach o konotacji seksualnej lub seksistowskiej, które naruszają godność ze względu na ich poniżający lub upokarzający charakter lub stwarzają zastraszającą, wrogą lub obraźliwą sytuację. Wymóg powtarzalności zachowań przy molestowaniu seksualnym jest spełniony także wtedy gdy takie zachowania lub komentarze pochodzą od kilku osób nawet jeśli każda z nich nie działa w sposób powtarzający się, ale osoby te działają w porozumieniu lub z inicjatywy jednej z nich bądź nawet jeśli nie działają w porozumieniu, to wiedzą, że takie komentarze/zachowania zachodzą wielokrotnie. Zachowania, nawet jeśli się nie powtarzają, polegające na jakiejkolwiek poważnej presji, wywieranej w rzeczywistym lub pozornym celu uzyskania czynności o charakterze seksualnym, z korzyścią dla sprawcy lub osoby trzeciej, są uważane za molestowanie seksualne. Ponadto zgodnie art. L1142-2-1 fr. KP nikt nie może być poddawany zachowaniu o charakterze seksistowskim, definiowanym jako każde zachowanie związane z płcią danej osoby, którego celem lub skutkiem jest naruszenie jej godności lub stworzenie zastraszającego, wrogiego, poniżającego, upokarzającego lub obraźliwego środowiska.

2) Art. L.1132-1 fr. KP zawiera zakaz dyskryminacji tj. zakaz wykluczania z procedury rekrutacji, karania, zwalniania czy poddawana jakimkolwiek środkom dyskryminującym opisanym w art. 1 ustawy nr 2008-496 z dnia 27 maja 2008 r. wdrażającej prawo wspólnotowe w zakresie walki z dyskryminacją, w szczególności w zakresie wynagrodzenia, udziału w zyskach, klasyfikacji, kwalifikacji, awansu zawodowego, godzin pracy, oceny wyników, zmiany i przedłużenia umowy. Zakazane kryteria dyskryminacji stanowią katalog zamknięty, szerszy niż w ustawie antydyskryminacyjnej i obejmują: pochodzenie, płeć, moralność, orientację seksualną, tożsamość płciową, wiek, stan cywilny lub ciążę, cechy genetyczne, szczególnie trudną sytuację wynikającą z sytuacji ekonomicznej, oczywistą lub znaną sprawcy, rzeczywistą lub domniemaną przynależność lub brak przynależności do grupy etnicznej, narodu lub domniemanej rasy, poglądy polityczne, działalność związkową lub wzajemną, pełnioną funkcji, przekonania religijne, wygląd fizyczny, nazwisko, miejsca zamieszkania lub domicylu bankowego, stan zdrowia, utratę samodzielności lub niepełnosprawność, lub umiejętność wysławiania się w języku innym niż francuski, status sygnalisty, osoby ułatwiającej lub osoby mającej kontakt z sygnalistą, w rozumieniu, odpowiednio, art. 6 pkt I oraz art. 6-1 pkt 1 i 2 ustawy 2016-1691 z dnia 9 grudnia 2016 r. o przejrzystości, zwalczaniu korupcji i modernizacji życia gospodarczego. Zgodnie z ustawą nr 2008-496 (ustawą antydyskryminacyjną) dyskryminacja bezpośrednia to sytuacja, w której z uwagi na wskazane kryteria dyskryminacji (katalog zamknięty) dana osoba jest traktowana mniej korzystnie niż jest, była lub będzie traktowana inna osoba w

[9] Francuski kodeks pracy: Titre V : Harcèlements (Articles L1151-1 à L1155-2) - Légifrance

porównywalnej sytuacji. Dyskryminację pośrednią stanowi przepis, kryterium lub praktyka, które z pozoru są neutralne, ale mogą postawić osoby w szczególnie niekorzystnej sytuacji w porównaniu z innymi osobami z przyczyn wskazanych w definicji dyskryminacji bezpośredniej, chyba że są obiektywnie uzasadnione zgodnym z prawem celem, a środki służące osiągnięciu tego celu są konieczne i właściwe. Dyskryminacja obejmuje wszelkie działania związane z jednym ze wskazanych kryteriów dyskryminacji oraz wszelkie działania o podtekście seksualnym, których ofiarą pada dana osoba i których celem lub skutkiem jest naruszenie jej godności lub stworzenie zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery; a także nakazywanie innym zachowań zabronionych na mocy art. 2.

3) Zarówno w sprawach dotyczących molestowania moralnego i seksualnego, jak i dyskryminacji, rozstrzyganych w oparciu o przepisy prawa prywatnego, obowiązuje odwrócony ciężar dowodu. Powód ma wskazać fakty, pozwalające domniemywać istnieje dyskryminacji pośredniej lub bezpośredniej, a pozwany ma udowodnić, że jego decyzja jest uzasadniona obiektywnymi czynnikami niezwiązanymi z jakąkolwiek dyskryminacją (art. L 11134-1 fr. KP). Podobnie w przypadku molestowania moralnego i seksualnego powód ma wskazać fakty pozwalające domniemywać istnienie molestowania, a pozwany ma udowodnić że te działania nie stanowią molestowania oraz że jego decyzja jest uzasadniona obiektywnymi czynnikami niezwiązanymi z jakimkolwiek molestowaniem (art. L1154-1 fr. KP).
4) Ofiary mobbingu mogą dochodzić odszkodowania i zadośćuczynienia. Pracownik może żądać rozwiązania stosunku pracy oraz wynikającego z tego odszkodowania i odsetek. Wszelkie postanowienia i czynności niezgodne z zakazem dyskryminacji są nieważne (art. L1132-4 fr. KP). Zgodnie z art. L1134-5 fr. KP w przypadku dyskryminacji odszkodowanie i odsetki rekompensują całą szkodę wynikającą z dyskryminacji, za cały okres jej trwania.
5) Przykładowe obowiązki prewencyjne: obowiązek udostępnienia pracownikom tekstu przepisów kodeksu karnego dot. przestępstw molestowania moralnego i molestowania seksualnego (art. L1152-4 oraz art. L1153-5 fr. KP), przepisy regulaminu pracy powinny zawierać m.in. postanowienia dot. molestowania moralnego i molestowania seksualnego (art. L1321-2 fr. KP), obowiązek wyciągnięcia konsekwencji dyscyplinarnych wobec sprawców molestowania moralnego i seksualnego (art. L1152-5 oraz art. L1153-6 fr. KP), obowiązek pracodawców zatrudniających co najmniej 250 osób do wyznaczenia osoby odpowiedzialnej za informowanie i wspieranie pracowników w przypadku pojawienia się problemu molestowania seksualnego (art. L1153-5-1 fr.KP). Ponadto w zakresie przeciwdziałania dyskryminacji w każdym zakładzie pracy zatrudniającym co najmniej trzystu pracowników i w każdym zakładzie pracy specjalizującym się w rekrutacji, pracownicy odpowiedzialni za rekrutację przechodzą szkolenie w zakresie niedyskryminacji w rekrutacji co najmniej raz na pięć lat (art. L1131-2 fr. KP).

Belgia:

1) Molestowanie moralne to obraźliwe połączenie szeregu podobnych lub różnych form zachowania, mających miejsce przez pewien czas, zarówno zewnętrznych, jak i wewnętrznych w stosunku do zakładu pracy, mających na celu lub skutkujących naruszeniem osobowości, godności lub fizycznej lub psychicznej integralności pracownika w trakcie wykonywania obowiązków, zagrożeniem jego zatrudnienia lub stworzeniem zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub obraźliwej atmosfery, przejawiającej się w szczególności w słowach, zastraszaniu, czynach, gestach lub jednostronnych pismach (art. 32ter ust. 2 ustawy o dobrym samopoczuciu pracowników podczas wykonywania pracy). Molestowanie moralne może być związane z cechami szczególnymi pracownika, do których ustawa zalicza m.in. wiek, stan cywilny, miejsce urodzenia, stan majątkowy, rasę, kolor skóry, orientację seksualną, tożsamość seksualną lub ekspresję płciową, ciążę, macierzyństwo czy ojcostwo (art. 32ter ust. 3 ustawy o dobrym samopoczuciu pracowników podczas wykonywania pracy).
2) Zgodnie z art. 2 ustawy o dobrym samopoczuciu pracowników podczas wykonywania pracy ma ona zastosowanie nie tylko do pracowników, ale też m.in. do innych osób zarobkujących wykonujących pracę pod nadzorem podmiotu trzeciego czy stażystów.
3) Molestowanie seksualne zostało natomiast zdefiniowane jako jakakolwiek forma niepożądanego werbalnego, niewerbalnego lub fizycznego zachowania o charakterze seksualnym, skutkująca lub ukierunkowana na naruszenie godności pracownika lub stworzenie zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub obraźliwej atmosfery (art. 32ter ust.3 ustawy).
4) Obowiązki związane z przeciwdziałaniem przemocy w pracy są ujmowane w kategoriach obowiązków z zakresu bhp. Obowiązek przeprowadzenia oceny ryzyka zawodowego, która powinna uwzględniać zagrożenia psychospołeczne w zakładzie pracy; molestowanie moralne i molestowanie seksualne, obok stresu, uznawane są za zagrożenia psychospołeczne w pracy (art. 32/2 § 1 ustawy o dobrym samopoczuciu).
5) Obowiązek powzięcia odpowiednich środków prewencyjnych w zakresie przemocy w pracy. Minimalne wymogi w zakresie tych środków to m.in.: obowiązek powołania w zakładzie pracy doradcy ds. prewencji (fr. conseiller en prévention) lub osoby zaufania (fr. la personne de confiance), (art. 32sexies ustawy o dobrym samopoczuciu). Doradca ds. prewencji musi specjalizować się w psychospołecznych aspektach pracy, w tym przemocy i molestowaniu moralnym lub seksualnym w miejscu pracy, przyjęcie wewnątrzzakładowych procedur umożliwiających ofiarom zgłaszanie naruszeń, w tym prawo pracowników do wnioskowania o nieformalną interwencję psychospołeczną ze strony osoby zaufania lub doradcy ds. prewencji, polegająca na szukaniu rozwiązań m.in. poprzez rozmowy i koncyliację albo o formalną interwencję psychospołeczną doradcy ds. prewencji, która polega na zażądaniu od pracodawcy powzięcia odpowiednich działań, doradca ds. prewencji musi specjalizować się w psychospołecznych aspektach pracy, w tym przemocy i molestowaniu moralnym lub seksualnym w miejscu pracy. Może być to doradca wewnętrzny lub zewnętrzny.

(art. 32sexies ustawy o dobrym samopoczuciu). Informowanie i szkolenie pracowników; (art. 32quater ustawy o dobrym samopoczuciu). Wprowadzenie środków prewencyjnych wymaga opinii komitetu ds. prewencji i ochrony w pracy, a wdrożenie procedury prewencyjnej zgody na jej uchwalenie (art. 32/2 § 2 oraz art. 32quater ustawy o dobrym samopoczuciu).

6) Ofiara przemocy, molestowania moralnego lub molestowania seksualnego może dochodzić odszkodowania za szkodę materialną i niematerialną od sprawcy czynu w wysokości odpowiadającej (i) faktycznie poniesionej szkodzie lub (ii) trzymiesięcznemu wynagrodzeniu brutto (art. 32decies § 1 ustawy o dobrym samopoczuciu). W przypadku gdy zachowania sprawcy były oparte na jednym z kryteriów dyskryminacyjnych, sprawca jest przełożonym ofiary lub gdy przemawia za tym powaga sprawy, zryczałtowane odszkodowanie może równać się wysokości sześciomiesięcznego wynagrodzenia ofiary (art. 32decies § 1 ustawy).
7) W przypadku sądowego dochodzenia roszczeń z tytułu molestowania moralnego i seksualnego obowiązuje zasada odwróconego ciężaru dowodu, która zgodnie z przepisami ustawy nie ma zastosowania wyłącznie w przypadku postępowania karnego przeciwko sprawcy (art. 32undecies ustawy o dobrym samopoczuciu). „Jeżeli osoba, która udowodni swój interes, ustali przed właściwym sądem fakty, z których można domniemywać, że w miejscu pracy doszło do przemocy lub molestowania moralnego lub seksualnego, ciężar dowodu, że w miejscu pracy nie doszło do przemocy lub molestowania moralnego lub seksualnego, spoczywa na pozwanym. Ustęp 1 nie ma zastosowania do postępowania karnego i pozostaje bez uszczerbku dla innych korzystniejszych przepisów prawnych dotyczących ciężaru dowodu."
8) Zakaz dyskryminacji, który może mieć zastosowanie do pracowników, jest zawarty w wielu różnych ustawach, między innymi w: ustawie o przeciwdziałaniu niektórym formom dyskryminacji (fr. loi tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, dalej: ustawa antydyskryminacyjna)[10], ustawie z 5.03.2002 r. o niedyskryminacji pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy oraz ustawie z 5.06.2002 r. o niedyskryminacji pracowników zatrudnionych na czas określony czy ustawie o równości płci z 10.05.2007 r. Każda z nich określa inny zakres zastosowania i kryteria chronione. Najszerszy zakres kryteriów chronionych oraz najszerszy zakres zastosowania ma ustawa antydyskryminacyjna. Obejmuje ona wszystkie stosunki pracy oraz ma zastosowania zarówno do nawiązania, jak i trwania oraz rozwiązania stosunku pracy. Wskazane w niej kryteria chronione stanowią katalog zamknięty. Zgodnie z art. 28 ustawy antydyskryminacyjnej w sprawach o dyskryminację obowiązuje odwrócony ciężar dowodu. Ofiara dyskryminacji może dochodzić zarówno odszkodowania, jak i zadośćuczynienia w wysokości ryczałtowej albo w wysokości rzeczywiście poniesionej szkody. Ogólny obowiązek przeciwdziałania dyskryminacji, natomiast brak szczególnych obowiązków prewencyjnych np. w zakresie wdrażania procedur czy szkoleń. Ustawa antydyskryminacyjna w art. 14 zakazuje dyskryminacji. Przez dyskryminację rozumie się dyskryminację pośrednią i bezpośrednią, nakłanianie do dyskryminacji, molestowanie, odmowę zapewnienia racjonalnych usprawnień dla osoby niepełnosprawnej oraz dyskryminację sumowaną i intersekcjonalną. Dyskryminacja sumowana (fr. discrimination cumulée) to sytuacja, w której osoba jest dyskryminowana w wyniku rozróżnienia opartego na kilku chronionych kryteriach, które są sumowane, ale mogą być rozdzielone. Dyskryminacja intersekcjonalna to sytuacja, w której osoba jest dyskryminowana w wyniku rozróżnienia opartego na kilku chronionych kryteriach, które wzajemnie na siebie oddziałują i stają się nierozłączne (art. 4 ust. 9 pkt 1, 2).

Hiszpania:

W Hiszpanii mobbing (ang. workplace bullying or mobbing) jest regulowany przez wiele ram prawnych, adresując to zagadnienie poprzez prawo pracy, prawo karne i prawo administracyjne.

Przepisy nakładają na pracodawców szczególne obowiązki i przyznają pracownikom ochronę w celu zapobiegania takim sytuacjom i reagowania na nie. Ustawa 62/2003 definiuje molestowanie (ang. harassment) jako: "wszelkie niepożądane zachowania związane z pochodzeniem rasowym lub etnicznym, religią lub przekonaniami, niepełnosprawnością, wiekiem lub orientacją seksualną osoby, mające na celu lub skutkujące podważeniem jej godności i stworzeniem zastraszającego, upokarzającego lub obraźliwego środowiska".

Mobbing nie jest wyraźnie zdefiniowany w ustawodawstwie hiszpańskim.

Jednak Narodowy Instytut Bezpieczeństwa i Higieny Pracy (ang. the National Institute for Safety and Health at Work) (INSST) definiuje go jako sytuację, w której dana osoba stosuje skrajną przemoc psychiczną, w sposób systematyczny i powtarzający się, wobec innej osoby w miejscu pracy w celu zniszczenia jej sieci komunikacyjnych, zaszkodzenia jej reputacji, zakłócenia wykonywania przez nią pracy i ostatecznie zmuszenia jej do opuszczenia miejsca pracy.

Wspólne cechy w przypadkach mobbingu obejmują zachowanie, które podważa godność pracownika, skutkuje naruszeniem jego godności i tworzy zastraszające, upokarzające lub poniżające środowisko dla osoby dotkniętej mobbingiem.

Prawo pracy: Statut Pracowników (art. 4): Pracownicy mają prawo do bezpiecznego i pełnego szacunku środowiska pracy. Pracodawcy są zobowiązani do poszanowania godności pracowników i wdrażania środków zapobiegających molestowaniu.

Ustawa o zapobieganiu ryzyku zawodowemu: Pracodawcy są zobowiązani do oceny zagrożeń psychospołecznych w miejscu pracy i reagowania na nie, w tym stresu i molestowania, oraz do stosowania środków zapobiegawczych w celu zminimalizowania ryzyka nękania (ang. bullying). Ponadto pracodawcy są zobowiązani do ustanowienia mechanizmów zgłaszania mobbingu i reagowania na niego, zapewniając ofiarom możliwość bezpiecznego wyrażania obaw. Pracownicy, którzy zgłaszają mobbing, mają prawo do ochrony przed wszelkimi negatywnymi działaniami w odpowiedzi na ich skargi.

[10] Ustawa antydyskryminacyjna: https://www.ejustice.just.fgov.be/img_l/pdf/2007/05/10/2007002099_F.pdf

Sankcje administracyjne: Ustawa o wykroczeniach i sankcjach w porządku społecznym (ang. Law on Infractions and Sactions in the Social Order) (LISOS): Art. 8.12 klasyfikuje mobbing jako "bardzo poważne wykroczenie". Ponadto pracodawcy ponoszą odpowiedzialność za niewdrożenie środków zapobiegawczych lub nieodpowiednie reagowanie na skargi.
Pracodawcy ponoszą odpowiedzialność za akty mobbingu wśród pracowników, jeśli nie podejmą działań mających na celu zapobieżenie lub zaprzestanie molestowania, gdy dowiedzą się o nim. Pracodawcy ponoszą również odpowiedzialność za molestowanie lub mobbing ze strony osób trzecich (np. klientów lub współpracowników zewnętrznych), jeśli nie wdrażają racjonalnych środków ochrony pracowników.
Prawo karne:
Art. 173 hiszpańskiego kodeksu karnego penalizuje molestowanie w miejscu pracy (ang. workplace harassment) przewidując karę pozbawienia wolności od sześciu miesięcy do dwóch lat za czyny, które wiążą się ze skrajną przemocą psychiczną, w sposób systematyczny i powtarzający się stosowaną w celu skrzywdzenia ofiary.
Ponadto nieprzywrócenie bezpiecznego i pełnego szacunku środowiska pracy po nałożeniu sankcji administracyjnych może prowadzić do odpowiedzialności karnej pracodawców lub osób odpowiedzialnych.
Podsumowując, prawo hiszpańskie podkreśla obowiązek pracodawcy do stworzenia i utrzymania bezpiecznego, wolnego od molestowania (ang. harassment-free) środowiska pracy. Ramy prawne łączą środki zapobiegawcze i represyjne. To kompleksowe podejście ma na celu ochronę godności i dobrostanu psychicznego pracowników, przy jednoczesnym pociągnięciu pracodawców do odpowiedzialności za brak zapobiegania lub reagowania na mobbing (ang. workplace bullying).

Litwa:

1) Na Litwie mobbing (*ang. mobbing*) jest regulowany przede wszystkim przez prawo pracy, z naciskiem na relacje w miejscu pracy i obowiązki pracodawcy. Jednak w zależności od jego wagi i skutków, w przypadku mobbingu mogą znaleźć również zastosowanie przepisy prawa cywilnego (w przypadku szkód na osobie) i prawa karnego (w poważnych przypadkach związanych z przemocą lub krzywdą psychiczną). To wieloaspektowe podejście sprawia, że ofiary mobbingu mogą korzystać z różnych środków prawnych, w zależności od okoliczności.
   1. *Prawo pracy* - mobbing jest przede wszystkim uregulowany w ramach litewskiego Kodeksu Pracy. Zgodnie z tą ustawą pracodawcy mają obowiązek zapewnić swoim pracownikom bezpieczne i pełne szacunku środowisko pracy (patrz odpowiedź nr 2).
   2. *Prawo cywilne* – jeżeli mobbing narusza prywatne lub zawodowe dobre imię, godność lub zdrowie pracownika, pracownik może również wytoczyć powództwo cywilne na podstawie prawa cywilnego:
      - Roszczenia z tytułu szkód na osobie - pracownicy mogą ubiegać się o zadośćuczynienie (*ang. compensation*) za cierpienie emocjonalne, naruszenie dobrego imienia lub szkody fizyczne spowodowane mobbingiem. Litewski kodeks cywilny umożliwia osobom fizycznym dochodzenie roszczeń odszkodowawczych, jeżeli ich dobra osobiste (takie jak godność, zdrowie lub dobre imię) zostały naruszone.
      - Zniesławienie i molestowanie (*ang. harassment*) - jeśli mobbing wiąże się ze zniesławieniem lub naruszeniem prywatności, może również skutkować roszczeniami cywilnymi związanymi ze zniesławieniem lub bezprawnym działaniem wpływającym na dobra osobiste danej osoby.
   3. *Prawo karne* – w sprawach, w których mobbing wiąże się ze szczególnie poważnymi czynami, takimi jak przemoc fizyczna, groźby lub molestowanie, które prowadzą do znacznej szkody (np. problemów ze zdrowiem psychicznym, prób samobójczych), można powołać się na prawo karne:
      - Litewski kodeks karny zawiera przepisy dotyczące przestępstw takich jak napaść, groźby i przemoc psychiczna. Jeśli mobbing wiąże się z groźbami, zastraszaniem lub szkodą fizyczną, sprawcom mogą być postanowione zarzuty karne.
      - Molestowanie i przemoc psychiczna: Artykuły 140 i 145 kodeksu karnego, które dotyczą molestowania i przemocy psychicznej, mogą mieć zastosowanie, jeżeli zachowanie mobbingowe przekracza próg zachowania przestępczego. Obejmuje to molestowanie, które poważnie wpływa na samopoczucie psychiczne lub emocjonalne ofiary.
      - *Prawa pracowników*: Kodeks pracy zabrania wszelkich form molestowania (*ang. harassment*) lub nękania (*ang. bullying*) w miejscu pracy, w tym mobbingu (*ang. mobbing*). Obejmuje to działania, które prowadzą do wrogiego środowiska pracy, a pracodawcy są zobowiązani do podjęcia środków w celu zapobiegania molestowaniu i rozpatrywania skarg dotyczących takiego zachowania. Pracownicy mają prawo do składania skarg na mobbing i dochodzenia roszczeń w ramach wewnętrznych procedur rozpatrywania skarg w firmie lub za pośrednictwem organów zewnętrznych, takich jak Państwowa Inspekcja Pracy.
      - *Odpowiedzialność pracodawcy*: Pracodawcy muszą zapobiegać nękaniu i molestowaniu w miejscu pracy (*ang. workplace bullying and harassment*), badać skargi i podejmować środki naprawcze, jeśli okaże się, że molestowanie miało miejsce. Niedopełnienie tego obowiązku może skutkować odpowiedzialnością pracodawcy, w tym ewentualnymi sankcjami ze strony Państwowej Inspekcji Pracy.

Litewski Kodeks Pracy Artykuł 30. Ochrona czci i godności pracowników; zakaz przemocy i molestowania

1) Pracodawca jest obowiązany stworzyć pracownikowi lub grupie pracowników środowisko pracy wolne od wrogich, nieetycznych, poniżających, agresywnych, obraźliwych lub obelżywych zachowań, które godzą w cześć, godność lub

integralność fizyczną lub psychiczną pracownika lub grupy pracowników lub mają na celu zastraszenie, poniżenie lub doprowadzenie pracownika lub grupy pracowników do stanu bezsilności lub bezradności.

2) "Przemoc i molestowanie, w tym przemoc psychiczna, przemoc i molestowanie ze względu na płeć (przemoc i molestowanie skierowane przeciwko osobom ze względu na ich płeć lub w nieproporcjonalnym stopniu dotykające osoby określonej płci, w tym molestowanie seksualne)" oznaczają każde niedopuszczalne zachowanie lub groźbę takiego zachowania, zmierzające do osiągnięcia celów fizycznych, psychicznych, seksualnych lub ekonomicznych, niezależnie od tego, czy takie zachowanie ma miejsce jednorazowo czy się powtarza, oraz niezależnie od tego, czy osiąga lub może osiągnąć te cele, narusza godność osobistą lub tworzy zastraszające, wrogie, poniżające lub obraźliwe środowisko lub spowodowało lub może spowodować szkodę fizyczną, materialną lub niematerialną. Przemoc i molestowanie są zabronione w następujących sytuacjach:
   a) w miejscu pracy, w tym w miejscach publicznych i prywatnych, w których pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy lub wykonuje obowiązki wynikające z umowy o pracę,
   b) w czasie przerw na odpoczynek i posiłek oraz podczas korzystania z urządzeń domowych, sanitarnych i higienicznych (*ang. domestic, sanitary and hygiene facilities),*
   c) podczas wyjazdów i podróży służbowych, szkoleń, imprez lub aktywności społecznych,
   d) podczas komunikowania się w miejscu pracy, w tym porozumiewania się za pomocą technologii teleinformatycznych,
   e) w miejscu zakwaterowania zapewnionym przez pracodawcę,
   f) w drodze do pracy i z pracy.

3) Pracodawca podejmuje wszelkie niezbędne środki w celu zapewnienia zapobiegania przemocy i molestowaniu oraz podejmuje następujące aktywne działania w celu udzielenia pomocy, w przypadkach przewidzianych w ust. 2 niniejszego artykułu, osobom, które doświadczyły przemocy lub molestowania:
   a) podejmuje środki mające na celu wyeliminowanie lub kontrolowanie przemocy i molestowania, mając na uwadze potencjalne ryzyko przemocy i molestowania,
   b) ustanawia procedury wnoszenia i rozpatrywania zgłoszeń dotyczących przemocy i molestowania oraz podaje te procedury do wiadomości pracowników,
   c) organizuje szkolenia dla pracowników na temat zagrożeń związanych z przemocą i molestowaniem, środków zapobiegawczych oraz praw i obowiązków pracowników w odniesieniu do przemocy i molestowania.

4) Pracodawca, u którego średnia liczba pracowników przekracza 50 osób, po zakończeniu procedur informacyjnych i konsultacyjnych zgodnie z procedurą określoną w niniejszym Kodeksie, musi przyjąć, podać do wiadomości w sposób zwyczajowo przyjęty w miejscu pracy i wprowadzić w życie politykę w zakresie zapobiegania przemocy i molestowaniu. Polityka zapobiegania przemocy i molestowaniu musi określać sposoby rozpoznawania przemocy i molestowania, określać możliwe formy przemocy i molestowania oraz określać procedury informowania o środkach zapobiegania przemocy i molestowaniu, procedury wnoszenia i rozpatrywania zgłoszeń dotyczących przemocy i molestowania, środki ochrony osób, które zgłaszają przemoc i molestowanie i padają ich ofiarą oraz środki pomocy takim osobom, zasady postępowania/etyki pracy dla pracowników oraz inne informacje na temat przeciwdziałania przemocy i molestowaniu.

5) Pracodawca aktualizuje politykę przeciwdziałania przemocy i molestowaniu w świetle otrzymanych zgłoszeń dotyczących przemocy i molestowania, wykrytych przypadków przemocy i molestowania, zmian w potencjalnych zagrożeniach lub pojawienia się nowych, lub na wniosek Państwowej Inspekcji Pracy Republiki Litewskiej.

Na Litwie pracodawca ponosi istotną odpowiedzialność za zapobieganie mobbingowi w miejscu pracy i reagowanie na niego. Obejmuje to zapewnienie bezpiecznego środowiska wolnego od molestowania przez współpracowników, przełożonych i osoby trzecie, takie jak klienci. Pracodawcy muszą podejmować proaktywne działania, badać skargi i interweniować w razie potrzeby, zarówno w celu ochrony dobrostanu pracowników, jak i zapobieżenia odpowiedzialności prawnej za szkody spowodowane mobbingiem. Chociaż pracodawcy nie zawsze są bezpośrednio odpowiedzialni za działania osób trzecich, oczekuje się od nich, że podejmą racjonalne działania w celu ochrony pracowników przed szkodą, w tym reagowania na molestowanie przez klientów lub związane z obsługą klienta.

Zgodnie z litewskim kodeksem pracy pracodawcy mają prawny obowiązek zapewnienia bezpieczeństwa, dobrego samopoczucia i poszanowania godności swoich pracowników w miejscu pracy. Główne aspekty odpowiedzialności pracodawcy za mobbing są następujące:

- <u>Przeciwdziałanie mobbingowi</u>: Pracodawca jest zobowiązany do podjęcia proaktywnych działań w celu przeciwdziałania wszelkim formom molestowania w miejscu pracy (*ang. workplace harassment*), w tym mobbingowi. Obejmuje to ustanawianie zasad, programów szkoleniowych i tworzenie środowiska pracy, które promuje szacunek i uczciwość.
- <u>Rozpatrywanie skarg:</u> Jeśli pracownik wnosi skargę dotyczącą mobbingu, pracodawca musi zbadać sytuację w sposób bezstronny i w odpowiednim czasie. Pracodawca jest odpowiedzialny za podjęcie odpowiednich działań, takich jak środki dyscyplinarne lub wdrożenie procedur naprawczych, w przypadku stwierdzenia wystąpienia mobbingu.
- <u>Obowiązek ochrony pracowników</u>: Pracodawcy są zobowiązani do ochrony swoich pracowników przed wszelkimi formami molestowania, niezależnie od tego, czy ma to miejsce między współpracownikami, między pracownikami a przełożonymi czy też z powodu działań osób trzecich (takich jak klienci).

Odpowiedzialność pracodawcy wykracza poza działania jego własnych pracowników. Jeżeli mobbingu lub molestowania dopuszczają się osoby trzecie, takie jak klienci, pracodawca nadal ma obowiązek zapobiegać takim sytuacjom i reagować na nie:

- Tworzenie bezpiecznego środowiska pracy: Pracodawcy są odpowiedzialni za zapewnienie, że pracownicy nie są narażeni na szkodliwe traktowanie przez osoby trzecie w trakcie swojej pracy. Obejmuje to stworzenie kultury miejsca pracy, w której takie zachowanie nie jest tolerowane, nawet jeśli pochodzi od osób spoza organizacji, takich jak klienci lub dostawcy.
- Odpowiedzialność za działania osób trzecich: Jeśli klient dopuszcza się zachowania mobbingowego (takiego jak zniewaga słowna, zastraszanie lub inne formy molestowania), pracodawca ma obowiązek interweniować. Chociaż pracodawca może nie ponosić bezpośredniej odpowiedzialności za działania osób trzecich, jest zobowiązany do podjęcia racjonalnych działań w celu ochrony swoich pracowników przed szkodą.
    - Środki zapobiegawcze: Pracodawcy są zachęcani do podejmowania takich działań, jak zapewnianie pracownikom szkoleń w zakresie radzenia sobie z trudnymi klientami, ustalanie jasnych oczekiwań dotyczących zachowania klientów oraz wprowadzanie mechanizmów zgłaszania i reagowania na molestowanie ze strony klientów.
    - Interwencja: Jeśli zachowanie osoby trzeciej staje się obraźliwe lub szkodliwe, pracodawca musi interweniować. Może to obejmować zerwanie więzi z problematycznym klientem, zmianę przydziału pracy w celu ochrony pokrzywdzonego pracownika lub inne działania mające na celu powstrzymanie molestowania.
- Zasady i umowy w miejscu pracy: Pracodawcy mogą umieszczać klauzule w umowach o pracę lub kodeksach postępowania, które określają oczekiwania dotyczące radzenia sobie z molestowaniem przez osoby trzecie. Pracodawcy powinni ustanowić jasne procedury zgłaszania przez pracowników molestowania ze strony klientów, które powinny być egzekwowane.
- Szkolenia i świadomość: Zachęca się pracodawców do organizowania regularnych szkoleń dla pracowników w celu zwiększenia świadomości na temat mobbingu i innych form molestowania (*ang. mobbing and other forms of harrassment*). Obejmuje to edukowanie pracowników, jak zgłaszać molestowanie i reagować na sytuacje z udziałem klientów zewnętrznych.
- Tworzenie systemów zgłaszania: Pracodawcy powinni ustanowić jasne, poufne systemy, za pośrednictwem których pracownicy mogą zgłaszać molestowanie bez obawy przed odwetem. Może to obejmować utworzenie anonimowej infolinii, dedykowanego przedstawiciela działu kadr lub wykorzystanie organów zewnętrznych, takich jak związki zawodowe, do mediacji w sporach.

Interwencja w przypadku molestowania przez klienta: W sytuacjach, w których molestowania dopuszczają się klienci, pracodawcy powinni zapewnić, aby pracownicy nie byli stawiani w sytuacjach, w których mogą zostać skrzywdzeni przez takie działania osób trzecich. Może to być na przykład odsunięcie pracowników od agresywnych klientów lub zapewnienie dodatkowego wsparcia w radzeniu sobie z trudnymi klientami.

Irlandia

1) W Irlandii istnieje solidny i kompleksowy pakiet przepisów dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy, który nakłada na pracodawców jasne obowiązki i zobowiązania.
2) Ustawa o bezpieczeństwie, higienie pracy i dobrobycie w miejscu pracy z 2005 r. (*ang. the Safety, Health and Welfare at Work Act, 2005*), dalej zwana Ustawą z 2005 r., nakłada na pracodawców obowiązek zapewnienia, na tyle, na ile jest to możliwe, bezpieczeństwa, higieny pracy i dobrobytu pracowników w miejscu pracy. Obowiązki pracodawców obejmują identyfikację zagrożeń w miejscu pracy, w tym zagrożeń psychospołecznych, ocenę tych zagrożeń pod kątem ryzyka dla pracowników i wprowadzenie odpowiednich środków kontroli w celu ochrony pracowników. Urząd ds. Bezpieczeństwa i Higieny Pracy (*ang. Health and Safety Authority*), dalej zwany HSA, działa na mocy uprawnień określonych w Ustawie z 2005 r. Jego celem jest zapewnienie ochrony pracownikom we wszystkich miejscach pracy w Irlandii. HSA może, w przypadku, gdy pracodawca nie wywiązuje się ze swoich ustawowych obowiązków, w tym w zakresie zarządzania zagrożeniami i ryzykiem psychospołecznym związanym z pracą, podjąć różne formy działań w zakresie egzekwowania, od ustnej porady po pisemną poradę, Nakaz Poprawy (*ang. Improvement Direction*) lub Zawiadomienie o Poprawie (*ang. Improvement Notice*).
3) Mobbing (*ang. bullying in the workplace*) jest zagrożeniem psychospołecznym, którym pracodawca musi zarządzać, podobnie jak każdym innym zagrożeniem i ryzykiem związanym z bezpieczeństwem i higieną pracy. Rolą HSA jest zapewnienie, że pracodawca posiada odpowiednie systemy i procesy w celu zarządzania mobbingem (*ang. bullying*) jako zagrożeniem psychospołecznym oraz zapewnienie, że system pracy pracodawcy nie jest systemem, w którym mobbing jest ułatwiany lub tolerowany. HSA nie odgrywa roli w sankcjach lub działaniach dyscyplinarnych podejmowanych w sprawach dotyczących zasobów ludzkich i nie odgrywa roli w mediacjach, negocjacjach lub rozwiązywaniu konfliktów między stronami; HSA nie ma również uprawnień w zakresie badania wyniku indywidualnego dochodzenia w sprawie mobbingu podjętego przez pracodawcę.
4) HSA sprawdza, czy system pracy nie jest systemem, w którym mobbing jest ułatwiany lub tolerowany. W przypadku zidentyfikowania mobbingu (w drodze uzasadnionej skargi) pracodawcy powinni posiadać odpowiedni system rozpatrywania skarg dotyczących mobbingu i podejmować rozsądne działania w zakresie wdrażania tego systemu. HSA

może ocenić ten system i wydać zalecenia, a w razie potrzeby skorzystać ze swoich uprawnień w zakresie egzekwowania przepisów, aby zapewnić, że system jest rozsądny, a zarządzanie mobbingiem nie stanowi zagrożenia dla bezpieczeństwa lub higieny pracy pracownika. Szablon takiego postępowania oraz zarys odpowiednich procedur, zarówno nieformalnych, jak i formalnych, można znaleźć w Kodeksie postępowania dla pracodawców i pracowników w zakresie zapobiegania mobbingowi w miejscu pracy i rozwiązywania problemów z nim związanych, zwanym dalej Kodeksem. (code_of_practice_foremployers_and_employees_onthe_prevention_and_resolution_ofbullying_at_work.pdf).

5) Kodeksy postępowania to pisemne wytyczne, uzgodnione w procesie konsultacyjnym, określające wskazówki i najlepsze praktyki w zakresie praktyk i zgodności z przepisami w stosunkach pracy. HSA i Komisja ds. Stosunków w Miejscu Pracy (*ang. the Workplace Relations Commission*), zwana dalej WRC, wspólnie przygotowały Kodeks. Celem Kodeksu jest zapewnienie pracodawcom, pracownikom i ich przedstawicielom wskazówek dotyczących dobrych praktyk i procedur w zakresie identyfikowania, zapobiegania, reagowania i rozwiązywania kwestii związanych z mobbingiem w miejscu pracy. • Kodeks wszedł w życie 23 grudnia 2020 r. i uchyla oraz zastępuje Kodeks postępowania dla pracodawców i pracowników w zakresie zapobiegania mobbingowi w miejscu pracy i rozwiązywania problemów z nim związanych z 2007 r.
   WRC odgrywa rolę w orzekaniu w sprawie skarg złożonych zgodnie z sekcją 13 ustawy o stosunkach pracy (the Industrial Relations Act) - zob. str. 24 i 26 Kodeksu, który określa role zarówno HSA, jak i WRC. Jak wskazano w Kodeksie, powody skierowania sprawy do urzędnika ds. orzekania WRC odnoszą się wyłącznie do przebiegu dochodzenia pod względem uczciwości i przestrzegania sprawiedliwego procesu i procedury.
6) Chociaż nieprzestrzeganie Kodeksu samo w sobie nie stanowi czynu zabronionego, w każdym postępowaniu przed sądem, sądem pracy lub WRC Kodeks może zostać dopuszczony jako dowód, a każde postanowienie Kodeksu, które w ocenie sądu, organu lub urzędnika jest istotne dla jakiejkolwiek kwestii wynikającej z postępowania, zostanie wzięte pod uwagę przy rozstrzyganiu tej kwestii.

Dania

1) Zgodnie z duńskimi przepisami dotyczącymi środowiska pracy, za mobbing (ang. mobbing) lub nękanie w miejscu (ang. workplace bullying) pracy uznaje się obraźliwe zachowanie lub przemoc związaną z pracą, w zależności od okoliczności. Duńska ustawa o środowisku pracy reguluje obraźliwe zachowania i przemoc związaną z pracą. Ponadto rozporządzenie wykonawcze w sprawie psychospołecznego środowiska pracy zawiera szczegółowe zasady uzupełniające przepisy dotyczące środowiska pracy. Rozporządzenie wykonawcze ma na celu wyjaśnienie pracownikom i pracodawcom zasad psychospołecznego środowiska pracy, aby ułatwić zapobieganie problemom, np. molestowaniu (ang: harassment), przemocy i nękaniu (ang. bullying) w miejscu pracy.
2) Rozporządzenie wykonawcze rozróżnia molestowanie wewnętrzne (ang: internal harrassment) przez jedną lub więcej osób w firmie (zdefiniowane jako obraźliwe zachowanie, w tym nękanie i molestowanie seksualne - rozdział 3, sekcja 22-24) oraz molestowanie zewnętrzne (ang. external harrassment) przez osoby, które nie są pracownikami lub pracodawcami firmy (zdefiniowane jako przemoc związana z pracą - rozdział 3, sekcja 25-34). Przemoc definiuje się jako przemoc fizyczną w formie ataków na ciało oraz przemoc psychiczną w formie gróźb i innych obraźliwych zachowań, w tym molestowania (rozdział 3, sekcja 25). Ponadto przemoc związana z pracą może mieć miejsce zarówno podczas pracy, jak i poza godzinami pracy (rozdział 3, sekcja 25, podsekcja 3).
3) Zgodnie z rozporządzeniem na wszystkich etapach wykonawczym praca musi być planowana, organizowana i wykonywana w sposób odpowiedzialny, aby zapewnić, że jej wpływ na psychospołeczne środowisko pracy jest bezpieczny i zdrowy, indywidualnie i zbiorowo, zarówno w perspektywie krótko -jak i długoterminowej (rozdział 2, sekcja 5). Ponadto przy wykonywaniu pracy należy wziąć pod uwagę wiek pracownika, jego zdolność do wykonywania pracy i inne okoliczności (rozdział 2, sekcja 8).
4) Jeśli pracodawca nie posiada wiedzy specjalistycznej koniecznej do wdrożenia środków bezpieczeństwa i higieny pracy dotyczących psychospołecznego środowiska pracy, musi zaangażować eksperta zewnętrznego w celu odpowiedzialnego zapewnienia bezpieczeństwa i higieny pracy w psychospołecznym środowisku pracy (rozdział 2, sekcja 9).
5) Pracodawca musi zapewnić, że każdy pracownik, niezależnie od charakteru i czasu trwania zatrudnienia, otrzyma odpowiednie i właściwe szkolenie i instruktaż w celu wykonywania pracy z należytym uwzględnieniem bezpieczeństwa i higieny pracy (rozdział 2, sekcja 10).
6) Pracodawca musi zapewnić skuteczny nadzór w celu zapewnienia, że praca jest wykonywana z należytym uwzględnieniem bezpieczeństwa i higieny pracy (rozdział 2, sekcja 11).
7) Miejsce pracy musi być zaprojektowane z dbałością o zdrowie i bezpieczeństwo, zarówno indywidualne, jak i zbiorowe, pod względem sposobu, w jaki psychospołeczne środowisko pracy może wpływać na zdrowie fizyczne lub psychospołeczne zarówno w perspektywie krótko-, jak i długoterminowej (rozdział 2, sekcja 12). Więcej informacji dostępnych jest pod adresem: https://at.dk/en/regulations/executive-orders/psychosocial-working-environment-1406/
8) Obraźliwe zachowanie lub przemoc związana z pracą nie są rozpatrywane wyłącznie w ramach prawa pracy, zależy to od konkretnych okoliczności.

Słowacja:

W zakresie tego, czy mobbing jest uregulowany tylko w prawie pracy czy również w prawie cywilnym lub karnym zależy od okoliczności.

• Mobbing nie jest wyraźnie zdefiniowany przez prawo, ale środki ochrony prawnej są zapewnione przez dwa akty prawne:
- kodeks pracy (ustawa nr 311/2001)
- ustawę antydyskryminacyjną (ustawę nr 365/2004 w sprawie równego traktowania w niektórych obszarach i ochrony przed dyskryminacją oraz w sprawie zmiany i uzupełnienia niektórych ustaw).
• Kluczowe przepisy kodeksu pracy (§ 13 ust. 1-2) odnoszące się do ustawy antydyskryminacyjnej:
„(1) Pracodawca ma obowiązek traktować pracowników w stosunkach pracy zgodnie z zasadą równego traktowania przewidzianą dla obszaru stosunków pracy w ustawie antydyskryminacyjnej.
(2) W stosunkach pracy zakazana jest dyskryminacja ze względu na płeć, stan cywilny i rodzinny, orientację seksualną, rasę, kolor skóry, język, wiek, niekorzystny stan zdrowia lub niepełnosprawność, cechy genetyczne, światopogląd, religię, przekonania polityczne i inne, działalność związkową, pochodzenie narodowe lub społeczne, przynależność narodową lub etniczną, majątek, linię pokrewieństwa lub inny status albo ze względu na zgłoszenie przestępstwa lub innej działalności aspołecznej."
• Ponadto § 13 ust. 3 stanowi, że wykonywanie praw i obowiązków w kontekście stosunku pracy musi być zgodne z dobrymi obyczajami.
Ustawa antydyskryminacyjna zawiera definicję prawną molestowania, zgodnie z którą jest to zachowanie, które tworzy lub może stworzyć zastraszające, wrogie, zawstydzające, upokarzające, poniżające, lekceważące lub obraźliwe środowisko i którego celem lub skutkiem jest naruszenie lub wolności lub godności danej osoby lub które może je naruszać. Różne formy mobbingu lub bossingu również mogą być objęte powyższą definicją.
• Ustawa antydyskryminacyjna bezpośrednio też reguluje inne możliwe formy mobbingu i bossingu, stanowiąc że nakazanie dyskryminacji to czyn, który polega na wykorzystywaniu podporządkowania danej osoby w celu dyskryminowania osoby trzeciej, a podżeganie do dyskryminacji to przekonywanie lub zachęcanie osoby do dyskryminowania osoby trzeciej.
• Obowiązki nałożone na pracodawców i prawa przyznane pracownikom są one określone w § 13 ust. 7 i 9 kodeksu pracy:
„(7) Pracownik ma prawo złożyć skargę do pracodawcy w związku z naruszeniem zasady równego traktowania zgodnie z ust. 1 i 2, nieprzestrzeganiem warunków zgodnie z ust. 3-6 oraz naruszeniem praw i obowiązków wynikających ze stosunku pracy; pracodawca jest obowiązany bez zbędnej zwłoki ustosunkować się na piśmie do skargi pracownika, naprawić szkodę, powstrzymać się od takiego postępowania i usunąć jego skutki.
(9) Pracownik, który uważa, że jego prawa lub prawnie chronione interesy zgodnie z ust. 1-8 zostały naruszone, ma prawo zwrócić się do sądu w celu dochodzenia roszczeń. Jeżeli pracownik w sporze pracowniczym powiadomi sąd o faktach, z których można rozsądnie wywnioskować, że rozwiązanie stosunku pracy przez pracodawcę było spowodowane dochodzeniem przez pracownika jego praw i prawnie chronionych interesów wynikających ze stosunku pracy, pracodawca musi udowodnić, że rozwiązanie stosunku pracy było spowodowane innymi przyczynami.
W przypadku naruszenia obowiązków wynikających ze stosunku pracy, poszkodowani pracownicy mają możliwość złożenia skargi do Inspekcji Pracy.
• Inne środki ochrony:
Chociaż kodeks pracy, w połączeniu z ustawą antydyskryminacyjną, prawdopodobnie zapewnia najbardziej skuteczną i kompleksową ochronę przed mobbingiem i bossingiem w miejscu pracy, nie jest wykluczone poszukiwanie ochrony praw za pomocą innych środków prawnych (ustawa o wykroczeniach – wykroczenie przeciwko współżyciu społecznemu, kodeks cywilny – powództwo o ochronę dóbr osobistych, dochodzenie zadośćuczynienia za szkodę niemajątkową, kodeks karny – złożenie zawiadomienia o podejrzeniu popełnienia przestępstwa, np. zniesławienia, szantażu, nieuprawnionego przetwarzania danych osobowych itp.).
Podsumowując, pracownik doświadczający mobbingu może:
- złożyć skargę do pracodawcy,
- dochodzić roszczeń na drodze sądowej,
- złożyć zawiadomienie o popełnieniu wykroczenia,
- złożyć zawiadomienie o popełnieniu przestępstwa.

<u>Estonia</u>
Mobbing (*ang. Mobbing/bullying at work)* jako pojęcie nie jest zdefiniowane w prawie estońskim.
1) Zgodnie z § 12 oraz § 12(1) ustawy o bezpieczeństwie i higienie pracy pracodawca jest obowiązany zapewnić przestrzeganie wymagań w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy w każdej sytuacji związanej z pracą, a jako środek zapobiegawczy planować i wdrażać środki mające na celu zapobieganie lub minimalizowanie zagrożeń dla zdrowia na wszystkich etapach pracy w zakładzie pracy oraz wspieranie dobrostanu fizycznego, psychicznego i społecznego pracownika. Ta sama ustawa w § 14 reguluje obowiązki pracownika w miejscu pracy. Pracownik jest na przykład zobowiązany przyczyniać się do tworzenia bezpiecznego środowiska pracy poprzez przestrzeganie wymagań w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy; zapewnić, zgodnie ze swoim przeszkoleniem i instrukcjami pracodawcy, że jego praca nie jest szkodliwa dla jego życia lub zdrowia lub życia lub zdrowia innych osób. Oznacza to również, że pracownik nie może stosować mobbingu (*ang. bully*) innych pracowników w pracy.
2) Ta sama ustawa w § 9(1) mówi, że mobbing (*ang. bullying*) jest jednym z zagrożeń psychospołecznych w miejscu pracy, które może wpływać na zdrowie psychiczne lub fizyczne pracownika, w tym powodować stres w pracy. W celu zapobieżenia uszczerbkowi na zdrowiu wynikającemu z zagrożenia psychospołecznego pracodawca musi podjąć środki, w tym dostosować organizację pracy i miejsce pracy do potrzeb pracownika, zoptymalizować obciążenie pracownika

pracą, umożliwić pracownikowi wliczanie przerw od pracy do czasu pracy w ciągu dnia pracy lub podczas zmiany oraz poprawić psychospołeczne środowisko pracy w zakładzie pracy.

3) W przypadku, gdy w miejscu pracy dochodzi do sytuacji mobbingu (*ang. mobbing situation*), wówczas: 1) pracownik musi poinformować o zaistniałej sytuacji pracodawcę lub przedstawiciela pracodawcy (np. specjalistę ds. środowiska pracy), wyjaśniając, kiedy i co dokładnie się wydarzyło oraz dlaczego uznał, że ma do czynienia z mobbingiem (*ang. mobbing*); 2) pracodawca musi zareagować i podjąć działania, aby zapobiec podobnym sytuacjom w przyszłości (również w przypadkach, gdy np. pracownik doświadczył mobbingu (*ang. has been mobbed*) ze strony klienta).
   Jakie prawa przysługują pracownikowi, gdy pracodawca nie podejmuje działań mających na celu zaprzestanie mobbingu (*ang. mobbing*)?
4) W przypadku, gdy mobberem (*ang. bully*) jest pracodawca lub pracodawca nie udziela pomocy w sytuacji mobbingu, pracownik ma prawo zwrócić się do Inspekcji Pracy, która sprawuje nadzór nad środowiskiem pracy i stosunkami pracy (kontrolując również przypadki mobbingu (*ang. mobbing cases)*) i która sprawdza, czy pracodawca dokonał oceny zagrożeń w miejscu pracy, podjął niezbędne działania w celu zapobieżenia zagrożeniom zdrowotnym lub ich zminimalizowania itp.
5) Zgodnie z § 14 ust. 5 pkt 4 ustawy o bezpieczeństwie i higienie pracy, pracownik ma prawo odmówić wykonywania pracy lub przerwać pracę, której wykonywanie zagraża jego zdrowiu lub zdrowiu innych osób lub nie pozwala na spełnienie wymagań w zakresie bezpieczeństwa środowiska, niezwłocznie zawiadamiając o tym pracodawcę lub przedstawiciela pracodawcy oraz przedstawiciela pracodawcy w zakresie środowiska pracy. Oznacza to, że jeżeli mobbing (*ang. bullying*) ze strony innych pracowników zagraża jego zdrowiu, a pracodawca nie podejmuje działań mających na celu zaprzestanie mobbingu, pracownik ma prawo odmówić wykonania pracy, informując o tym pracodawcę.
6) Zgodnie z § 91 ust. 2 pkt 1 ustawy o umowach o pracę pracownik może rozwiązać umowę o pracę w trybie nadzwyczajnym, jeżeli pracodawca poniżył pracownika lub zagroził mu takim działaniem albo zezwolił na to współpracownikom pracownika lub osobom trzecim. Oznacza to również, że gdy np. pracodawca nie zrobi nic w celu zaprzestania mobbingu (*ang. mobbing*) pracownika w miejscu pracy, to pracownik ma prawo rozwiązać umowę o pracę, a nawet domagać się od pracodawcy odszkodowania za szkodę majątkową lub niemajątkową. Jeśli pracodawca nie zgadza się z odszkodowaniem, pracownik ma prawo zwrócić się do komisji ds. sporów pracowniczych i wystąpić o odszkodowanie za pośrednictwem komisji.

<u>Rumunia</u>

1) Regulacje prawne (np. prawo cywilne/prawo pracy/prawo karne/prawo przeciwdziałania mobbingowi (ang. *anti-bullying law*)) w Rumunii chroniące pracowników przed molestowaniem (ang. *harassment*) w miejscu pracy.
   W Rumunii obowiązują następujące przepisy prawne mające na celu ochronę pracowników przed molestowaniem w miejscu pracy
   - Kodeks pracy (ustawa nr 53/2003, ponownie opublikowana z późniejszymi zmianami i uzupełnieniami) Art. 5 ust. 2 i 5: (2) Wszelka bezpośrednia lub pośrednia dyskryminacja pracownika, dyskryminacja przez asocjację (ang. *discrimination by association*), molestowanie lub akt wiktymizacji, ze względu na kryteria rasy, narodowości, pochodzenia etnicznego, koloru skóry, języka, religii, pochodzenia społecznego, cech genetycznych, płci, orientacji seksualnej, wieku, niepełnosprawności, przewlekłej choroby niezakaźnej, zakażenia wirusem HIV, wyboru politycznego, sytuacji rodzinnej lub odpowiedzialności, członkostwa w związkach zawodowych lub działalności związkowej, przynależności do kategorii defaworyzowanej, jest zabronione.
     (5) Molestowanie to każdy rodzaj zachowania opartego na jednym z kryteriów określonych w ust. 2, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności osoby i które prowadzi do stworzenia zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub obraźliwej atmosfery.
   - Ustawa nr 202/2002 o równych szansach i równym traktowaniu kobiet i mężczyzn, ponownie opublikowana, z późniejszymi zmianami i uzupełnieniami,
   - Rozporządzenie Rządu nr 137/2000 w sprawie zapobiegania i karania wszelkich form dyskryminacji,
   - Ustawa nr 69/2024 o ratyfikacji Konwencji nr 190/2019 dotyczącej eliminacji przemocy i molestowania w świecie pracy,
   - Ustawa nr 286/2009 – Kodeks karny z późniejszymi zmianami i uzupełnieniami w art. 223 stanowi, że wielokrotne domaganie się przysług seksualnych w stosunku pracy lub innym podobnym stosunku, jeżeli ofiara została zastraszona lub upokorzona, podlega karze pozbawienia wolności od trzech miesięcy do jednego roku lub karze grzywny,
   - decyzja rządu nr 970/2023 zatwierdzająca Metodykę zapobiegania i zwalczania molestowania ze względu na płeć i molestowania w miejscu pracy.
     Metodyka ma na celu ustanowienie wspólnego podejścia dla pracodawców z sektora publicznego i prywatnego w odniesieniu do prawodawstwa dotyczącego zapobiegania i zwalczania molestowania ze względu na płeć i molestowania w miejscu pracy. Metodyka ma również na celu zapewnienie narzędzia pracy dla ekspertów/techników ds. równości szans i pracowników odpowiedzialnych za równość szans i równe traktowanie kobiet i mężczyzn.
2) Obowiązki prawne pracodawców w zakresie przeciwdziałania mobbingowi (*ang. bullying*) w miejscu pracy. W celu dostosowania ustawodawstwa krajowego do wymogów Konwencji nr 190 powołano obecnie międzyinstytucjonalną

grupę roboczą. W skład tej grupy wchodzą przedstawiciele różnych instytucji, w tym Ministerstwa Pracy i Solidarności Społecznej, Ministerstwa Rodziny, Młodzieży i Równości Szans, Narodowej Agencji ds. Równych Szans Kobiet i Mężczyzn oraz innych instytucji. Na czele grupy roboczej stoi Sekretariat Generalny Rządu i w jej skład wchodzą zarówno organizacje pracowników, jak i organizacje pracodawców. Grupa robocza koordynuje nowelizację i zakończenie prac nad ustawą Kodeks pracy, ustawą nr 108/1999 o utworzeniu i organizacji Inspekcji Pracy, ustawą nr 319/2006 o bezpieczeństwie i higienie pracy, a także opracowaniem odrębnej specustawy. Obowiązki i odpowiedzialność pracodawcy, w tym odpowiedzialność za działania osób trzecich, zostaną uregulowane w ww. specustawie.

4. Podmioty, na które oddziałuje projekt

Grupa	Wielkość	Źródło danych	Oddziaływanie
Zatrudnieni (pracownicy najemni) – sektor prywatny Zatrudnieni – sektor publiczny	8 494 837 3 439 957	Dane GUS (pracujący w gospodarce narodowej w kwietniu 2024): https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-zatrudnieni-wynagrodzenia-koszty-pracy/pracujacy-w-gospodarce-narodowej-w-polsce-w-kwietniu-2024-r-tablice,28,16.html tabl. 3	1) zapewnienie lepszego rozumienia przepisów, skutkujące łatwiejszym i precyzyjniejszym: a) diagnozowaniem zachowań bezprawnych, b) odróżnianiem ich od zachowań, które mieszczą się we właściwych lub dopuszczalnych relacjach pracowniczych, 2) zwiększenie skuteczności ochrony ofiar zjawisk niepożądanych w miejscu pracy poprzez: a) zobowiązanie pracodawców do wdrożenia działań antyprzemocowych, b) usytuowanie tych regulacji w regulaminach pracy (lub w obwieszczeniu, jeżeli pracodawca nie jest obowiązany do jego ustalenia), a więc dokumentach stanowiących źródła prawa pracy, c) zaangażowanie strony pracowniczej i ich przedstawicieli w ich opracowanie, d) zdefiniowanie roszczeń pracowniczych w przypadku naruszenia zasady równego traktowania oraz mobbingu jako kompensacji szkody majątkowej w formie odszkodowania lub krzywdy niematerialnej jako zadośćuczynienia, z jednoczesnym zróżnicowaniem ich wysokości w przypadku spraw dyskryminacyjnym względem tego, czy naruszenie takie miało charakter incydentalny, czy wielokrotny,

			e) podwyższenie dolnej granicy wysokości zadośćuczynienia za mobbing w przypadku uporczywego nękania, pełnić będzie funkcję odstraszającą wobec tego typu zachowań, f) zapewnienie większej jednolitości stosowania przepisów w tego typu sprawach.
Pracodawcy – podmioty prywatne gospodarki narodowej zarejestrowane w rejestrze REGON, deklarujące prowadzenie działalności (z wyłączeniem liczby mikroprzedsiębiorstw do 1 osoby pracującej) Pracodawcy – sektor publiczny	3 225 082 111 929	Dane GUS (Zmiany strukturalne grup podmiotów gospodarki narodowej w rejestrze REGON): https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/podmioty-gospodarcze-wyniki-finansowe/zmiany-strukturalne-grup-podmiotow/zmiany-strukturalne-grup-podmiotow-gospodarki-narodowej-w-rejestrze-regon-2023-r-,1,28.html tabl. 1, dane za 2023 rok Dane GUS (Działalność przedsiębiorstw o liczbie pracujących do 9 osób w 2023 roku): https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/podmioty-gospodarcze-wyniki-finansowe/przedsiebiorstwa-niefinansowe/dzialalnosc-przedsiebiorstw-o-liczbie-pracujacych-do-9-osob-w-2023- roku,21,12.html tabl. 1, liczba mikroprzedsiębiorstw do 1 osoby pracującej, dane za 2023 Dane GUS (Zmiany strukturalne grup podmiotów gospodarki narodowej w rejestrze REGON): https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/podmioty-gospodarcze-wyniki-finansowe/zmiany-strukturalne-grup-podmiotow/zmiany-strukturalne-grup-podmiotow-gospodarki-narodowej-w-rejestrze-regon-2023-r-,1,28.html tabl. 1, dane za 2023 rok	1) uzupełnienie kodeksowego katalogu obowiązków pracodawcy o przeciwdziałanie naruszaniu godności oraz innych dóbr osobistych pracownika, 2) sprecyzowanie obowiązku pracodawcy przeciwdziałania naruszeniom zasady równego traktowania oraz mobbingowi poprzez wskazanie, że realizuje się on poprzez stosowanie działań prewencyjnych, wykrywanie oraz szybkie i właściwe reagowanie, a także poprzez działania naprawcze i wsparcie osób dotkniętych nierównym traktowaniem, 3) zobowiązanie do zdefiniowania w regulaminie pracy (lub w obwieszczeniu, jeżeli pracodawca nie jest obowiązany do jego ustalenia) zasad, trybu oraz częstotliwości działań w obszarze przeciwdziałania naruszaniu godności oraz innych dóbr osobistych pracownika, zasady równego traktowania w zatrudnieniu, dyskryminacji oraz mobbingowi. 4) zwolnienie pracodawcy z odpowiedzialności cywilnoprawnej względem pracownika za wystąpienie mobbingu, w przypadku, w którym mobbing ten nie pochodził od przełożonego pracownika, a pracodawca wdrożył skuteczne

			działania w obszarze prewencji antymobbingowej, 5) przyznanie prawa żądania od osoby, od której pochodziły zachowania stanowiące mobbing wyrównania poniesionej szkody w przypadku, gdy pracodawca wypłacił odszkodowanie lub zadośćuczynienie ofierze mobbingu, 5) nałożenie na pracodawcę obowiązku przeprowadzenia dowodu, iż do naruszenia zasady równego traktowania nie doszło, w sytuacji uprawdopodobnienia przez pracownika naruszenia tej zasady, 6) ustalenie dolnego progu odpowiedzialności pracodawcy za krzywdę niematerialną pracownika poniesioną w wyniku mobbingu lub naruszenia zasady równego traktowania.
Sądy pracy	Liczby wydziałów pracy i ubezpieczeń społecznych w sądach powszechnych w Polsce w 2024 roku: - w sądach apelacyjnych – 11 - w sądach okręgowych – 51 - w sądach rejonowych – 55	Ministerstwo Sprawiedliwości.	1) Nie jest możliwe oszacowanie czy projektowane przepisy wpłyną na liczbę spraw sądowych: a) projektowane rozwiązania w związku ze sprecyzowaniem obowiązku pracodawców do podjęcia działań mających na celu przeciwdziałanie zjawiskom niepożądanym w miejscu pracy oraz zaangażowaniu w proces stanowienia tych procedur strony pracowniczej winny skutkować wyeliminowaniem lub znaczącym ograniczeniem tych zjawisk w miejscu pracy i mogą wpłynąć na liczbę spraw trafiających do sądów. b) praktyka orzecznicza wynikająca z projektowanych regulacji (art. 94^3 § 14 KP) może wpłynąć na odciążenie wymiaru sprawiedliwości

			w taki sposób, że nie będą wszczynane przez te same osoby kolejne procesy, w których alternatywnie będą dochodzone roszczenia z tytułu mobbingu, molestowania, czy ochrony dóbr osobistych, bo sprawy te będą załatwiane w toku jednego postępowania. c) projektowane zmiany w zakresie właściwości sądu w sprawach z zakresu prawa pracy mogą, ale nie muszą mieć wpływu, w kontekście lit. a i b, na obciążenie sądów rejonowych. 3) Wprowadzenie projektowanej ustawy pozwoli przenieść do prawa stanowionego wiele wniosków pochodzących wprost z dorobku judykatury. Zapewni to większą jednolitość sprawowania kognicji przez sądy w tego typu sprawach.
Państwowa Inspekcja Pracy	Główny Inspektorat Pracy - 1 Okręgowe Inspektoraty Pracy - 16	Państwowa Inspekcja Pracy	Nie jest możliwe oszacowanie czy projektowane przepisy wpłyną na liczbę spraw sądowych. Projektowane rozwiązania w związku ze sprecyzowaniem obowiązku pracodawców do podjęcia działań mających na celu przeciwdziałanie zjawiskom niepożądanym w miejscu pracy oraz zaangażowaniu w proces stanowienia tych procedur strony pracowniczej winny skutkować wyeliminowaniem lub znaczącym ograniczeniem tych zjawisk w miejscu pracy i mogą wpłynąć na liczbę skarg do inspekcji pracy, a tym samym liczbę kontroli, a także udzielanych porad.
Rzecznik Praw Obywatelskich	1	-	Nie jest możliwe oszacowanie, jaka będzie liczba wystąpień do organów równościowych w związku z naruszaniem przepisów dotyczących
Minister do spraw Równości	1	-	

			równego traktowania w zatrudnieniu przewidzianych w projektowanych regulacjach.

5. Informacje na temat zakresu, czasu trwania i podsumowanie wyników konsultacji

Projekt ustawy został przekazany do zaopiniowania do następujących partnerów społecznych:
– na podstawie art. 19 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2022 r. poz. 854, z późn. zm.):
1) Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych,
2) Forum Związków Zawodowych,
3) NSZZ „Solidarność";

– na podstawie art. 16 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o organizacjach pracodawców (Dz. U. z 2022 r. poz. 97, z późn. zm.):
1) Pracodawców Rzeczypospolitej Polskiej,
2) Konfederacji „Lewiatan",
3) Związku Rzemiosła Polskiego,
4) Związku Pracodawców Business Centre Club,
5) Związku Przedsiębiorców i Pracodawców,
6) Federacji Przedsiębiorców Polskich,
7) Polskiego Towarzystwa Gospodarczego,
8) Związek Polskich Pracodawców Handlu i Usług.

Na podstawie art. 5 ustawy z dnia 24 lipca 2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego (Dz. U. z 2018 r. poz. 2232, z późn. zm.) projekt został przedstawiony do opinii Radzie Dialogu Społecznego.

Na podstawie art. 3 pkt 5 ustawy z dnia 6 maja 2005 r. o Komisji Wspólnej Rządu i Samorządu Terytorialnego oraz o przedstawicielach Rzeczypospolitej Polskiej w Komitecie Regionów Unii Europejskiej (Dz. U. z 2024 r. poz. 949) projekt został przedstawiony do opinii Komisji Wspólnej Rządu i Samorządu Terytorialnego.

Na podstawie art. 18 ust. 1 pkt 5 w związku z art. 10 ust. 1 pkt 10 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz. U. z 2024 r. poz. 1712) projekt został przedstawiony do opinii Głównemu Inspektorowi Pracy.

W ramach konsultacji publicznych informacja o projekcie została przekazana do:
1) Stowarzyszenia Prawa Pracy;
2) Polskiego Stowarzyszenia Zarządzania Kadrami;
3) Krajowej Izby Gospodarczej;
4) Polskiego Forum HR;
5) Stowarzyszenia Agencji Zatrudnienia;
6) Polskiej Izby Handlu;
7) Związku Liderów Usług Biznesowych w Polsce;
8) Stowarzyszenia Inspektorów Pracy Rzeczypospolitej Polskiej;
9) Związku Zawodowego Pracowników Państwowej Inspekcji Pracy;
10) Polskiej Fundacji im. R. Schumana;
11) Federacji Związków Zawodowych Pracowników Kultury i Sztuki;
12) Związkowi Artystów Scen Polskich;
13) Związkowi Polskich Artystów Plastyków ZG;
14) Związkowi Artystów Plastyków;
15) Związkowi Zawodowemu Aktorów Polskich;
16) Związkowi Zawodowemu Polskich Muzyków Orkiestrowych;
17) Ogólnopolskiemu Związkowi Zawodowemu Artystów Tancerzy;
18) OZZ Inicjatywa Pracownicza;
19) KNSZZ „Ad Rem";
20) Dobrej Fundacji.

Konsultacje publiczne zostały przeprowadzone wraz z opiniowaniem projektu ustawy przez partnerów społecznych oraz uzgodnieniami projektu ustawy prowadzonymi z innymi resortami. Termin konsultacji publicznych wyniósł 21 dni od daty otrzymania pisma kierującego projekt do konsultacji publicznych. Zaproponowany termin uzgodnień, konsultacji publicznych i opiniowania wydawał się odpowiednim i wystarczającym mając na uwadze złożony charakter nowelizowanej materii. Z uwagi na wniosek partnerów społecznych RDS – organizacji pracodawców i organizacji związkowy o wydłużenie terminu opiniowania projektu ustawy, termin na przedstawienie opinii i uwag został wydłużony do 60 dni.

Projekt ustawy został udostępniony w Biuletynie Informacji Publicznej na stronie podmiotowej Rządowego Centrum Legislacji w zakładce Rządowy Proces Legislacyjny, zgodnie z § 52 ust. 1 uchwały nr 190 Rady Ministrów z dnia 29 października 2013 r. – Regulamin pracy Rady Ministrów (M. P. z 2024 r. poz. 806).
Projekt ustawy został udostępniony w Biuletynie Informacji Publicznej na stronie podmiotowej Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, zgodnie z art. 5 ustawy z dnia 7 lipca 2005 r. o działalności lobbingowej w procesie stanowienia prawa (Dz. U. z 2017 r. poz. 248, z późn. zm.).
W ramach opiniowania uwagi zgłosili:

- Rzecznik Małych i Średnich Przedsiębiorstw,
- Główny Inspektor Pracy,
- organizacje związkowe zrzeszone w Federacji Związków Zawodowych, a mianowicie:
  - Ogólnopolski Związek Zawodowy Pracowników Bloku Operacyjnego Anestezjologii i Intensywnej Terapii,
  - Związek Zawodowy Aktorów Polskich,
  - Krajowy Niezależny Samorządny Związek Zawodowy „Ad Rem”,
  - Ogólnopolski Związek Zawodowy Oficerów i Marynarzy,
  - Ogólnopolski Związek Zawodowy Pielęgniarek i Położnych Regionu Dolnośląskiego,
  - Ogólnopolski Związek Zawodowy Pielęgniarek i Położnych Regionu Wielkopolskiego,
- NSZZ Solidarność,
- OPZZ,
- Federacja Przedsiębiorców Polskich,
- Pracodawcy RP,
- Konfederacja Lewiatan,
- Polskie Towarzystwo Gospodarcze.

Rzecznik Praw Dziecka poinformował, że nie wnosi uwag do projektu.
W ramach konsultacji publicznych uwagi zgłosili:

- Dobra Fundacja,
- Stowarzyszenie Prawa Pracy
- Związek Liderów Sektora Usług Biznesowych (ABSL),
- Związek Pracodawców Polska Miedź,
- Stowarzyszenie OSA,
- Polskie Towarzystwo Prawa Antydyskryminacyjnego,
- Fundacja Start Tango,
- Związek Polskich Artystów Plastyków ZG (uwaga poza zakresem nowelizacji),
- osoba fizyczną - radca prawny Monika Wieczorek,
- osoba fizyczna – Kamil Strumiński (uwaga poza zakresem nowelizacji),
- Szef Służby Cywilnej,
- Zarząd Gospodarowania Nieruchomościami w dzielnicy Wola m. st. Warszawy.

Zestawienie zgłoszonych uwag, z podziałem na proces uzgodnień, opiniowania i konsultacji publicznych, wraz ze stanowiskiem resortu pracy, zostało opublikowane w RPL
W wyniku analizy uwag opracowano zmieniony projekt, wobec którego zostanie przeprowadzony proces ponownych uzgodnień, opiniowania i konsultacji publicznych. Termin na przedstawienie stanowiska w ramach uzgodnień, opiniowania i konsultacji publicznych, wynosi 30 dni.
Szczegółowe omówienie wyników konsultacji publicznych i opiniowania zostało przedstawione w raporcie z konsultacji publicznych i opiniowania.

6. Wpływ na sektor finansów publicznych

(ceny stałe z …… r.)	Skutki w okresie 10 lat od wejścia w życie zmian [mln zł]											
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	*Łącznie (0-10)*
Dochody ogółem	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
budżet państwa	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JST	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
pozostałe jednostki (oddzielnie)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Wydatki ogółem	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
budżet państwa	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JST	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
pozostałe jednostki (oddzielnie)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Saldo ogółem	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
budżet państwa	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JST	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
pozostałe jednostki (oddzielnie)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Źródła finansowania	Projektowane zmiany nie wpływają na sektor finansów publicznych.
Dodatkowe informacje, w tym wskazanie źródeł danych i przyjętych do obliczeń założeń	

7. Wpływ na konkurencyjność gospodarki i przedsiębiorczość, w tym funkcjonowanie przedsiębiorców oraz na rodzinę, obywateli i gospodarstwa domowe

Skutki								
Czas w latach od wejścia w życie zmian		0	1	2	3	5	10	*Łącznie (0-10)*
W ujęciu pieniężnym (w mln zł, ceny stałe z …… r.)	duże przedsiębiorstwa							
	sektor mikro-, małych i średnich przedsiębiorstw							
	rodzina, obywatele oraz gospodarstwa domowe							
	(dodaj/usuń)							
W ujęciu niepieniężnym	duże przedsiębiorstwa	Przedmiotowa regulacja przede wszystkim zmierza do stworzenia przyjaznego, ale również wydajnego miejsca pracy. Wyeliminowanie lub znaczące ograniczenie występowania zjawisk niepożądanych w miejscu pracy, w szczególności mobbingu, wpłynąć powinno na jakość pracy, ograniczenie absencji pracowników oraz stabilność zatrudnienia i identyfikację pracownika z pracodawcą. Przede wszystkim wskazać należy, że projektowana regulacja nie nakłada nowych obowiązków na pracodawców, w tym przedsiębiorców. Proponowana regulacja uzupełnia i precyzuje obowiązki ciążące na pracodawcy, w tym pracodawcy–przedsiębiorcy, zmierzając do wprowadzenia realnych i efektywnych procedur i działań zmierzających do przeciwdziałania działaniom antyprzemocowym. Wypracowanie odpowiednich rozwiązań w tym zakresie, zgodnie z założeniami projektu, winno nastąpić w dialogu i współdziałaniu ze stroną pracowniczą, czego efektem będzie aktualizacja obowiązujących regulaminów pracy (lub ogłoszenie obwieszenia, jeżeli pracodawca nie jest zobowiązany do ustalenia regulaminu pracy). Projektowana ustawa umożliwia podejmowanie przez pracodawców 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. Projektowana regulacja zakłada: – zwolnienie pracodawcy z odpowiedzialności cywilnoprawnej względem pracownika za wystąpienie mobbingu, w przypadku, w którym mobbing ten nie pochodził od przełożonego pracownika, a pracodawca wdrożył skuteczne działania w obszarze prewencji antymobbingowej, – nałożenie na pracodawcę obowiązku przeprowadzenie dowodu, iż do naruszenia zasady równego traktowania nie doszło, w sytuacji uprawdopodobnienia przez pracownika naruszenia tej zasady, – dolny próg odpowiedzialności pracodawcy za krzywdę niematerialną pracownika poniesioną w wyniku mobbingu lub naruszenia zasady równego traktowania, – pracodawca, który wypłacił odszkodowanie lub zadośćuczynienie ofierze mobbingu ma prawo żądać od osoby, od której pochodziły zachowania stanowiące mobbing wyrównania poniesionej szkody. W związku z określeniem formy, w jakiej następuje określenie zasad, trybu oraz częstotliwości działań anty dyskryminacyjnych i antymobbingowych przewidziano						

		okres dostosowawczy – w którym pracodawca zobowiązany jest do aktualizacji regulaminu lub wydania obwieszczenia. Termin ten wynosi 6 miesięcy od wejścia w życie ustawy.
	sektor mikro-, małych i średnich przedsiębiorstw	Jw.
	rodzina, obywatele oraz gospodarstwa domowe	Wpływ na obywateli – pracowników został omówiony w pkt 4 OSR *Podmioty na, które oddziałuje projekt.* Negatywne skutki mobbingu odnoszą się nie tylko do samej ofiary mobbingu, ale również jej rodziny i osób bliskich. Pogorszenie się stanu zdrowia psychicznego wpływa na relacje osoby doświadczającej mobbingu z pozostałymi członkami rodzinny i osobami bliskimi, zaburzając te relacje. Podobnie jak pogorszenie się stanu zdrowia fizycznego, skutkujące zwolnieniem lekarskim, a w niektórych przypadkach rentą inwalidzką ma wpływ na sytuacje ekonomiczną gospodarstw domowych. Podobnie jak odejście z pracy z powodu mobbingu. Może się bowiem okazać, że znalezienie pracy w ogóle czy znalezienie pracy za podobne wynagrodzenie nie będzie wcale takie łatwe.
	(dodaj/usuń)	
Niemierzalne	(dodaj/usuń)	
	(dodaj/usuń)	

Dodatkowe informacje, w tym wskazanie źródeł danych i przyjętych do obliczeń założeń	Należy podkreślić, że obowiązek przeciwdziałania zjawiskom niepożądanym w miejscu pracy dotyczy każdego pracodawcy – niezależnie czy jest to duży przedsiębiorca czy mikro-, mały czy średni. W kontekście przeciwdziałania zjawiskom niepożądanym w miejscu pracy nie ma znaczenia wielkość firmy i branża, w jakiej działa. Co więcej obowiązek ten ciąży na pracodawcy w oparciu o obowiązujące regulacje, bez różnicowania tych pracodawców.

8. Zmiana obciążeń regulacyjnych (w tym obowiązków informacyjnych) wynikających z projektu

☒ nie dotyczy

Wprowadzane są obciążenia poza bezwzględnie wymaganymi przez UE (szczegóły w odwróconej tabeli zgodności).	☐ tak ☐ nie ☐ nie dotyczy
☐ zmniejszenie liczby dokumentów ☐ zmniejszenie liczby procedur ☐ skrócenie czasu na załatwienie sprawy ☐ inne: …	☐ zwiększenie liczby dokumentów ☐ zwiększenie liczby procedur ☐ wydłużenie czasu na załatwienie sprawy ☐ inne: …
Wprowadzane obciążenia są przystosowane do ich elektronizacji.	☐ tak ☐ nie ☐ nie dotyczy

Komentarz:
Projektowana regulacja nie wprowadza rozwiązań dotyczących dodatkowych obciążeń niż wynikających z już obowiązujących regulacji.
Przede wszystkim należy zwrócić uwagę, że w obowiązującym stanie prawnym, zgodnie z art. 94^3 § 1 Kodeksu pracy pracodawca jest obowiązany przeciwdziałać mobbingowi. Obowiązek ten dotyczy wszystkich pracodawców. Obowiązująca regulacja ma charakter ogólny i nie zawiera wytycznych i wskazań co do zakresu i formy podejmowanych działań, co powoduje w tym zakresie niejednolitość, albowiem to pracodawca decyduje o formie i sposobie realizacji tego obowiązku.
Projektowana regulacja zakłada, że pracodawca jest obowiązany aktywnie i stale przeciwdziałać mobbingowi poprzez stosowanie działań prewencyjnych, wykrywanie oraz właściwe reagowanie, a także poprzez działania naprawcze i wsparcie osób dotkniętych mobbingiem. Jednocześnie uzupełnia i precyzuje obowiązki ciążące na pracodawcy, w tym pracodawcy – przedsiębiorcy, zmierzając do wprowadzenia realnych i efektywnych procedur i działań zmierzających do przeciwdziałania działaniom przemocowym.
A zatem, już obecnie pracodawcy zobowiązani są do wdrożenia działań antymbingowych i zastosowania właściwych i odpowiednich narzędzi przeciwdziałających mobbingowi.
Nie zmienia tego faktu zaproponowanie wprowadzenia obowiązku zdefiniowania w regulaminie pracy (lub w obwieszczeniu, jeżeli pracodawca nie jest obowiązany do jego ustalenia) zasad, trybu oraz częstotliwości działań w obszarze przeciwdziałania naruszaniu godności oraz innych dóbr osobistych pracownika, zasady równego traktowania w zatrudnieniu, dyskryminacji oraz mobbingowi.

Podkreślić należy, że instytucja regulaminu pracy nie jest nowym rozwiązaniem, ale funkcjonującym na gruncie Kodeksu pracy; analogicznie jak formuła obwieszczenia, jeżeli pracodawca nie jest zobowiązany do ustalenia regulaminu pracy. W świetle powyższego dokonanie zmian w regulaminie pracy czy też wydanie stosownego obwieszczenia nie może być traktowane jako dodatkowe obciążenie dla pracodawcy.
Przedmiotowe rozwiązanie będzie korzystnie oddziaływać na dialog społeczny poprzez skierowanie do partnerów społecznych dyrektyw współdziałania przy określaniu zasad prewencji antyprzemocowej w zakładzie pracy. Zapewni to zarówno partycypację pracowników oraz ich przedstawicieli w określaniu zasad ochrony przed przemocą w miejscu pracy, jak i większy autorytet dla tych przepisów z uwagi na poszerzenie kręgu reprezentatywnych podmiotów dokonujących właściwych uzgodnień.
Projektowana ustawa umożliwia podejmowanie przez pracodawców samodzielnych działań antyprzemocowych oraz do tworzenia własnych narzędzi oraz praktyk, dopasowanych zindywidualizowanej sytuacji zakładu pracy, dopasowując je do potrzeb swojej branży i specyfiki organizacji swojej pracy.
Jednocześnie, w związku z określeniem formy, w jakiej następuje określenie zasad, trybu oraz częstotliwości działań antydyskryminacyjnych i antymobbingowych przewidziano okres dostosowawczy – w którym pracodawca zobowiązany jest do aktualizacji regulaminu lub wydania obwieszczenia. Termin ten wynosi 6 miesięcy od wejścia w życie ustawy.

9. Wpływ na rynek pracy

Projektowana regulacja sprzyja tworzeniu przyjaznego środowiska pracy poprzez rozwiązania przeciwdziałające zjawiskom niepożądanym w tym środowisku, w szczególności przez ustanowienie wymogu określenia zasad, trybu oraz częstotliwości działań w tym zakresie oraz funkcję odstraszającą projektowanych przepisów (np. określenie dolnego progu wysokości zadośćuczynienia. W konsekwencji projektowane regulacje prowadzą też do stworzenia, stabilnego efektywnego i wydajnego miejsca pracy.
Pamiętać należy, że skutki mobbingu nie ograniczają się tylko do osób bezpośrednio nim dotkniętych, ale mają także negatywny wpływ na pracodawców. Osoby, które zetknęły się z tym zjawiskiem, wykazują m.in. obniżoną wydajność pracy i zwiększoną absencję. Doświadczenia z mobbingiem dodatkowo prowadzą do zmiany pracy lub poszukiwania nowego zatrudnienia, a zatem mobbing ma istotny wpływ na poziom rotacji w firmie.
Nadto, wprowadzane przepisy będą korzystnie oddziaływać na dialog społeczny poprzez skierowanie do partnerów społecznych dyrektyw współdziałania przy określaniu zasad prewencji antyprzemocowej w zakładzie pracy. Zapewni to zarówno partycypację pracowników oraz ich przedstawicieli w określaniu zasad ochrony przed przemocą w miejscu pracy, jak i większy autorytet dla tych przepisów z uwagi na poszerzenie kręgu reprezentatywnych podmiotów dokonujących właściwych uzgodnień.

10. Wpływ na pozostałe obszary

☐ środowisko naturalne ☐ sytuacja i rozwój regionalny ☒ sądy powszechne, administracyjne lub wojskowe	☐ demografia ☐ mienie państwowe ☐ inne:	☐ informatyzacja ☒ zdrowie

Omówienie wpływu	Osoby doświadczające mobbingu wskazują zarówno na pogorszenie zdrowia psychicznego, jak również pogorszenie zdrowia fizycznego. Często ofiary mobbingu korzystają z możliwości wzięcia zwolnienia lekarskiego. Proponowane regulacje zmierzają do wyeliminowania lub znaczącego ograniczenia występowania zjawisk niepożądanych w miejscu pracy, w szczególności mobbingu, i ograniczenia negatywnych konsekwencji, w tym zdrowotnych, dla ofiar tych zjawisk. Wpływ na sądy pracy został omówiony w pkt 4 OSR *Podmioty, na które oddziałuje projekt.*

11.Planowane wykonanie przepisów aktu prawnego

Proponuje się, aby projektowana ustawa weszła w życie w terminie 21 dni od dnia jej ogłoszenia.
Jednocześnie, w art. 3 projektu ustawy, wprowadzono przepis dostosowawczy umożliwiający pracodawcom realizację wymaganego projektowaną ustawą obowiązku aktualizacji regulaminów pracy lub wydania obwieszczenia, jeżeli pracodawca nie jest zobowiązany do ustalenia regulaminu pracy. Na realizację obowiązku w tym zakresie przewidziano termin sześciu miesięcy od dnia wejścia w życie ustawy.

12. W jaki sposób i kiedy nastąpi ewaluacja efektów projektu oraz jakie mierniki zostaną zastosowane?

W kontekście projektowanego obowiązku wdrożenia przez pracodawców działań antyprzemocowych, danymi, które będą obrazować skuteczność przeciwdziałania zjawiskom niepożądanym w miejscu pracy, w szczególności mobbingu, będzie liczba skarg i pozwów dotyczących tych zjawisk i prowadzone postępowania w tym zakresie. Jednocześnie, orzeczenia zapadłe w tych postępowaniach, w szczególności liczba uwzględnionych pozwów będą wskazywały, czy znowelizowane przepisy spełniają swoją funkcję, a mianowicie, czy pozwalają precyzyjnie diagnozować zachowania bezprawne i odróżnić je od zachowań, które mieszczą się we właściwych lub dopuszczalnych relacjach pracowniczych, czego konsekwencją jest ograniczenie niezasadnych skarg i pozwów.
Mając na uwadze charakter zjawisk niepożądanych w miejscu pracy, w szczególności mobbingu, jak również dane, które mogą obrazować skuteczność wprowadzonych regulacji, ewaluacja efektów projektu wymaga odpowiednio długiego czasu,

który pozwoli na kompleksową i dogłębną analizę skutków wprowadzonych regulacji. Proponuję się zatem, aby ocena taka została dokonana po okresie 10 lat.
13. Załączniki (istotne dokumenty źródłowe, badania, analizy itp.)