



Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

Agnieszka Dziemianowicz-Bąk

BM-II.059.1.280.2026

Warszawa, /elektroniczny znacznik czasu/

Pan

Włodzimierz Czarzasty

Marszałek Sejmu

Rzeczypospolitej Polskiej

Szanowny Panie Marszałku,

w odpowiedzi na interpelację nr 16882 Pana Posła Grzegorza Lorka, w sprawie mobbingu w jednostkach samorządowych, proszę przyjąć poniższe wyjaśnienia.

Informuję, że w Ministerstwie Rodziny Pracy i Polityki Społecznej opracowano projekt ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz ustawy - Kodeks postępowania cywilnego (druk sejmowy nr 2289).

Kodeks pracy określa prawa i obowiązki pracowników i pracodawców¹. Pracownikiem jest osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę². Pracodawcą jest z kolei, pod warunkiem zatrudniania pracowników, jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna.³ Regulacja dotycząca przeciwdziałania zjawiskom niepożądanym w miejscu pracy i ochrona osób nimi dotkniętych będzie zatem miała zastosowanie do wszystkich pracodawców i pracowników w rozumieniu Kodeksu pracy, związanych stosunkiem pracy⁴, niezależnie od sektora, gałęzi, branży i dziedziny gospodarki narodowej.

Wskazany projekt zawiera istotne zmiany dotyczące przeciwdziałania zjawiskom niepożądanym w miejscu pracy – mobbingowi, dyskryminacji, molestowaniu i molestowaniu seksualnemu oraz naruszaniu dóbr osobistych pracowników. Organizacje otrzymają jasne, jednoznaczne informacje i wytyczne w tym przedmiocie, a pracownicy zyskają skuteczniejszą ochronę przed tymi zjawiskami. Proponowane zmiany koncentrują się na:

- 1) stworzeniu bezpiecznego, przyjaznego, i stabilnego, a przy tym efektywnego miejsca pracy w drodze:
 - zobowiązania pracodawców do wdrożenia działań antyprzemocowych o stałym i aktywnym charakterze oraz określenie obszarów aktywności pracodawcy w tym zakresie (działania prewencyjne, wykrywanie oraz właściwe reagowanie, działania naprawcze i wsparcie osób dotkniętych tymi zjawiskami),
 - uzupełnienia katalogu obowiązków pracodawcy, o którym mowa w art. 94 Kodeksu pracy, o zobowiązanie do: przeciwdziałania nierównemu traktowaniu, dyskryminacji oraz mobbingowi w zatrudnieniu, przeciwdziałania naruszaniu godności oraz innych dóbr osobistych pracownika, w szczególności w obszarach zdrowia, sfery osobistej i reputacji, komunikacji w miejscu pracy, efektów pracy oraz jej oceny, a także statusu zawodowego pracownika i jego kwalifikacji,

¹ Art. 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz.U. z 2025 r. poz. 277 z późn. zm.), zwanej dalej: „Kodeksem pracy”.

² Art. 2 Kodeksu pracy.

³ Art. 3 Kodeksu pracy.

⁴ Art. 22 § 1 Kodeksu pracy - Przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca - do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem.

- usytuowania tych regulacji w regulaminach pracy lub odrębnym regulaminie (obowiązek dotyczy pracodawców zatrudniających co najmniej 9 pracowników),
 - ustalenia w porozumieniu ze stroną pracowniczą i organizacjami związkowymi reguł, procedur przeciwdziałania zjawiskom niepożądanym w miejscu pracy
 - zwiększenia poziomu ochrony przed działaniami odwetowymi poprzez jej uniezależnienie od potwierdzenia naruszenia prawa;
- 2) rozszerzeniu ochrony przed dyskryminacją przez:
- uzupełnienie definicji dyskryminacji o dyskryminację przez skojarzenie i przez założenie,
 - uzupełnienie definicji molestowania o możliwe sposoby (przejawy) naruszenia prawa - fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy - i ujednoczenie jej z obowiązującą definicją molestowania seksualnego,
 - zdefiniowanie dyskryminacji wielokrotnej,
 - zróżnicowanie wysokości zadośćuczynienia za naruszenie zasady równego traktowania w przypadku spraw dyskryminacyjnych w zależności od tego, czy dyskryminacja ma charakter incydentalny czy wielokrotny,
 - w przypadku dyskryminacji wielokrotnej przyjęcie wysokości minimalnego zadośćuczynienia na poziomie nie niższym niż trzykrotność minimalnego wynagrodzenia za pracę;
- 3) ułatwieniu dochodzenia roszczeń i odpowiedniej rekompensaty osobom dotkniętym mobbingiem poprzez:
- wprowadzenie nowej definicji mobbingu, upraszczającej ją w stosunku do obowiązującej: uznanie, że jego podstawową cechą jest uporczywe nękanie pracownika i zdefiniowanie uporczywego nękania, uniezależnienie mobbingu od intencjonalności działania sprawcy lub wystąpienia określonego skutku, określenie przejawów tej formy przemocy, przykładowe wskazanie grup osób, których przemocowe działania mogą stanowić źródło mobbingu, uznanie za mobbing również nakazania lub zachęcania do noszących jego znamiona działań, wskazanie zachowań, które mobbingiem nie są,
 - zwiększenie minimalnej wysokości zadośćuczynienia za mobbing do poziomu nie niższego niż sześciokrotność minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalanego na podstawie odrębnych przepisów, a także zobowiązanie sądu, w przypadku postępowania dotyczącego mobbingu, do oceny, czy doszło do innego naruszenia dóbr osobistych pracownika.

Obowiązek przeciwdziałania mobbingowi funkcjonuje już w obecnych przepisach prawa. Zmieniana regulacja zawiera zaś wytyczne dla pracodawcy, wskazując przykładowe obszary działań w tym zakresie. Określając obszary aktywności pracodawcy oparto się na dorobku nauki, doktryny i orzecznictwa sądów.

Tylko działania o charakterze kompleksowym realizują zobowiązanie pracodawcy do przeciwdziałania zachowaniom niepożądanym. Wybór metod i narzędzi, uzgodnionych w dialogu ze stroną pracowniczą, odpowiadających sytuacji i potrzebom zakładu pracy, pozostawia się pracodawcy.

Reguły, procedury oraz częstotliwość działań w obszarze przeciwdziałania m.in. mobbingowi ustalone będą w odrębnym regulaminie lub w regulaminie pracy. Określenie procedury antymobbingowej nastąpi w dialogu ze stroną związkową lub przedstawicielami pracowników.

Nowelizacja przełoży się na wdrożenie systemowych działań antymobbingowych na poziomie zakładu pracy (dostępnych dla każdego pracownika). Wewnętrzne regulacje, w których tworzenie zaangażowana jest strona pracownicza, mają na celu ustalenie przejrzystych zasad dla wszystkich osób zatrudnionych w organizacji.

Informuję przy tym, że zgodnie z ustawą z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy⁵ organem ustawowo powołanym do nadzoru i kontroli przestrzegania przepisów prawa pracy jest Państwowa Inspekcja Pracy (PIP). Organ ten podlega Sejmowi, a nadzór nad w określonym ustawą zakresie sprawuje nad nim Rada Ochrony Pracy⁶. Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej nie jest do tego umocowany.

Regularne kontrole skutecznie ujawniają nieprawidłowości, przyczyniając się do poprawy stanu przestrzegania przepisów. Podkreślić należy, że Państwowa Inspekcja Pracy może prowadzić kontrole planowane, skargowe/interwencyjne oraz oparte na analizie ryzyka.

Zaznaczam, że każdemu pracownikowi przysługuje prawo złożenia skargi do PIP i zwrócenia się o kontrolę.

Na koniec pragnę podkreślić, że Minister Spraw Wewnętrznych i Administracji utrzymuje stałą współpracę z samorządami, organizując cykliczne posiedzenia Komisji Wspólnej Rządu i Samorządu Terytorialnego oraz nadzorując działanie Narodowego Instytutu Samorządu Terytorialnego. Zakres działalności Instytutu jest szeroki i obejmuje m.in.: inicjowanie debat dotyczących zmian w funkcjonowaniu samorządu terytorialnego, opracowywanie koncepcji zmian aktów prawnych dotyczących samorządu terytorialnego czy wsparcie jednostek samorządu terytorialnego w zarządzaniu jakością i rozwojem potencjału instytucjonalnego.

Z wyrazami szacunku

Agnieszka Dziemianowicz-Bąk
Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej
/-kwalifikowany podpis elektroniczny-/

⁵ Dz. U. z 2024 r. poz. 1712, z późn. zm.

⁶ Art. 2 ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy.