



Pytania do Ministerstwa:

- 1) Jakie zachowanie można uznać za „powtarzalne”? Czy dwa zachowania będą mogły zostać uznane za mobbing?
- 2) Co oznacza dokładniej pojęcie „racjonalnych subiektywnych odczuć”?
- 3) Istotą mobbingu jest celowe działanie. Proponuje się, aby za mobbing uznać także nieumyślne zachowania wobec pracownika. Jaki jest powód zaproponowania takiej regulacji?
- 4) Jaki jest cel wprowadzanych zmian?
- 5) Czy zobowiązanie sądu w sytuacji, gdy stwierdzi, że nie doszło do mobbingu, do oceny, czy doszło do naruszenia godności lub innych dóbr osobistych pracownika, nie powodowałoby nadmiernego obciążenia dla wymiaru sprawiedliwości?
- 6) Jakie są przyczyny wprowadzenia minimalnego zadośćuczynienia w wysokości wynagrodzenia za okres 6 miesięcy osiąganego przez konkretnego pracownika? Dlaczego proponuje się regulację skutkującą nierównością w ochronie prawnej pracowników i różnicuje się wysokość możliwego zadośćuczynienia w zależności od indywidualnego wynagrodzenia?
- 7) Czy ciężar dowodu w przypadku mobbingu nie zostanie przeniesiony na pracodawcę?
- 8) Czy są przewidziane formy wsparcia dla pracodawców przy wdrożeniu wewnętrznych polityk mających na celu przeciwdziałanie naruszaniu godności oraz innych dóbr osobistych pracownika, zasad równego traktowania w zatrudnieniu, dyskryminacji oraz przeciwdziałania mobbingowi? W szczególności czy będą wprowadzone formy usprawnienia tego wdrożenia dla średnich i małych przedsiębiorstw, które nie mają odrębnych działów prawnych i kadrowych?