B&W ◆ BRUDKOWSKI & WSPÓLNICY

NEWSLETTER Nr 1

Szanowni Państwo,

Zapraszamy do lektury kolejnego wydania naszego Newslettera.

Spis treści

1. Nowa definicja mobbingu w Kodeksie pracy 1
2. Nowa polska klasyfikacja (PKD) 3
3. Wzrost minimalnego wynagrodzenia 6
4. Dyrektywa w sprawie adekwatnych wynagrodzeń minimalnych w Unii Europejskiej 6

I. NOWA DEFINICJA MOBBINGU W KODEKSIE PRACY

- ✓ **20 stycznia 2025 r.** na stronie Rządowego Centrum Legislacji pojawił się projekt zmian do Kodeksu Pracy zawierający nową definicję mobbingu.

Nowa definicja: mobbingiem będą zachowania polegające na uporczywym nękaniu pracownika, przy czym uporczywość nękania ma polegać na tym, że będzie ono powtarzalne, nawracające lub stałe.

- ➢ **Jednym z najbardziej innowacyjnych zapisów projektu** jest to, że za mobbing mogą być uznane **również nieumyślne zachowania**, które mogłyby wywołać negatywne skutki dla pracownika, niezależnie od tego, czy skutki te faktycznie wystąpiły.

Główny powód zmiany: zbyt ogólny charakter obowiązujących regulacji, sprzeczne interpretacje prowadzące do niepewności zarówno wśród pracodawców, jak i pracowników. Zbyt szeroka definicja mobbingu prowadząca do nadużyć i nieuzasadnionych oskarżeń, a jednocześnie nie gwarantująca skutecznej ochrony przed rzeczywistą przemocą w miejscu pracy.

Założenia: Proponowane zmiany mają stworzyć jasne reguły chroniące zarówno pracodawców przed niesłusznymi zarzutami, jak i pracowników przed mobbingiem. Wpłyną one głównie na działalność mikroprzedsiębiorców oraz małych i średnich firm.

- **!** Nowe przepisy zawierają również **otwarty katalog przejawów mobbingu**, do którego należeć będą m.in. upokarzanie lub uwłaczanie oraz zastraszanie.

Nowe obowiązki nałożone na pracodawców: Zgodnie z dotychczasowym brzmieniem art. 94^3 § 1 k.p., przeciwdziałanie *mobbingowi* stanowi obowiązek pracodawcy.

- ✓ Pracodawca będzie musiał aktywnie i stale przeciwdziałać tak rozumianemu mobbingowi poprzez **stosowanie działań** prewencyjnych, wykrywanie, właściwe reagowanie, a także przez **działania naprawcze i wsparcie** osób dotkniętych mobbingiem.

Obowiązki w zakresie przeciwdziałania *mobbingowi*:

- ❖ **Stosowanie działań prewencyjnych**, takich jak organizowanie szkoleń i kampanii informacyjnych dla pracowników.
- ❖ **Wykrywanie i szybkie reagowanie**: opracowanie procedur zgłaszania przypadków *mobbingu* i ich skutecznego rozwiązywania.
- ❖ **Wsparcie dla ofiar mobbingu**: działania naprawcze oraz oferowanie wsparcia psychologicznego lub prawnego.
- ❖ **Obowiązek uregulowania zasad przeciwdziałania mobbingowi w regulaminie pracy**, a w przypadku pracodawców, którzy nie mają obowiązku wdrożenia regulaminu pracy, czyli zatrudniają mniej niż 50 pracowników, te zasady przeciwdziałania mobbingowi będą musiały być uregulowane **w specjalnym obwieszczeniu**
- **!** **Pracodawcy mają mieć 3 miesiące od daty wejścia w życie ustawy** na dostosowanie swoich wewnątrzzakładowych aktów do nowych regulacji.

- ✓ Pozytywnie należy ocenić propozycję odnoszącą się do podejmowania działań naprawczych oraz zapewnienia wsparcia ofiarom *mobbingu*, ponieważ takie inicjatywy nie tylko przyczyniają się do **odbudowy poczucia sprawiedliwości i zaufania do organizacji**, ale wpływają również na **poprawę atmosfery w miejscu pracy**.

Przedstawione zmiany obejmują m.in.:

- **Ujednolicenie regulacji dotyczących różnych form molestowania** poprzez rozszerzenie definicji mobbingu o elementy charakterystyczne dla molestowania seksualnego, uwzględniając szeroki zakres zachowań, w tym działania fizyczne, werbalne i niewerbalne.
- **Wprowadzenie jasnych zasad dotyczących wysokości odszkodowań i zadośćuczynień** przysługujących pracownikom w przypadku naruszenia zasady równego traktowania lub mobbingu, z uwzględnieniem indywidualnych okoliczności każdej sprawy, w szczególności częstotliwości występowania działań niedopuszczalnych.
- **Doprecyzowanie zasady, że obowiązek przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi realizowany musi być poprzez systematyczne podejmowanie działań prewencyjnych**, w tym tworzenie procedur zgłaszania naruszeń oraz zapewnienie skutecznych mechanizmów wykrywania i rozpatrywania skarg. W przypadku stwierdzenia naruszenia, pracodawca powinien podjąć działania naprawcze i zapewnić wsparcie poszkodowanym.
- **Uproszczenie definicji mobbingu** poprzez wskazanie na jego podstawową cechę – uporczywe nękanie pracownika.
- **Ustalenie, że mobbing to uporczywe i długotrwałe nękanie** pracownika pochodzące, w szczególności od przełożonego, współpracownika, podwładnego, pojedynczej osoby bądź grupy osób, niezależnie od tego, czy jest ono celowe, oraz wykluczenie z tej definicji zachowań incydentalnych i jednorazowych.
- **Zdefiniowanie pojęcia „racjonalnej ofiary”** jako kryterium pozwalającego odróżnić obiektywne przejawy mobbingu od nadmiernie subiektywnych odczuć.
- **Określenie minimalnej kwoty**, jaką pracodawca będzie musiał wypłacić pracownikowi tytułem zadośćuczynienia za doznaną krzywdę w wyniku mobbingu.
- **Wprowadzenie przepisu, zgodnie z którym pracodawca nie ponosi odpowiedzialności cywilnej za mobbing popełniony przez innych pracowników niebędących przełożonym pracownika**, jeżeli udowodni, że podjął wszelkie uzasadnione działania w celu zapobiegania i zwalczania mobbingu w miejscu pracy.
- **Ustalenie w regulaminie pracy (lub innym dokumencie) zasad i działań** zmierzających do przeciwdziałania dyskryminacji, mobbingowi i przeciwdziałania naruszaniu godności oraz innych dóbr osobistych pracownika oraz zachowania zasady równego traktowania w zatrudnieniu.

Trudniejsze uwolnienie się od odpowiedzialności: Zgodnie z proponowanymi przepisami, nawet jeśli firma udowodni, że osobą nękającą pracownika był jego bezpośredni przełożony, będzie musiała ponieść odpowiedzialność za tę sytuację.

- ! Przepisy zwolnią z odpowiedzialności cywilnoprawnej pracodawcę, jeżeli **mobbing nie pochodził od przełożonego pracownika i zostały wdrożone odpowiednie i skuteczne działania prewencyjne.**

Zadośćuczynienie dla ofiar:

- Jednym z najistotniejszych elementów proponowanej nowelizacji jest wprowadzenie minimalnej wysokości zadośćuczynienia za *mobbing*, wynoszącej **co najmniej sześciomiesięczne wynagrodzenie pracownika.**

Subiektywne odczucia pracownika w ocenie sądów:

- Nowelizacja podkreśla, że w postępowaniach dotyczących *mobbingu* sądy powinny brać pod uwagę nie tylko obiektywne działania sprawcy, ale również **subiektywne odczucia pracownika, pod warunkiem, że są one racjonalne.**

II. NOWA POLSKA KLASYFIKACJA DZIAŁALNOŚCI (PKD)

- ✓ **1 stycznia 2025 r.** weszło w życie rozporządzenie Rady Ministrów z 18 grudnia 2024 r. w sprawie Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD)

- ✓ Zgodnie z Rozporządzeniem Rady Ministrów klasyfikacja PKD 2025 została wprowadzona do stosowania z dniem 1 stycznia 2025 r., natomiast PKD 2007 może być nadal stosowana – do działalności oznaczonej zgodnie z tą Klasyfikacją przed dniem wejścia w życie PKD 2025 – **do dnia 31 grudnia 2026 r.**

- ✓ Dwuletni okres przejściowy, w którym stosowane będą PKD 2007 i PKD 2025, ma na celu umożliwienie podmiotom aktualizacji swoich wpisów w rejestrach.

- ✓ Podmioty, które nie dokonają aktualizacji prowadzonej działalności, od dnia 1 stycznia 2027 r. będą przeklasyfikowywane automatycznie na podstawie klucza powiązań PKD 2007 – PKD 2025.

Konieczność wprowadzenia PKD 2025:

- Wynika ze zmian wprowadzonych w klasyfikacji na poziomie Unii Europejskiej.
- Nowa klasyfikacja zastąpi dotychczasową, która obowiązywała od 2007 r.
- Wprowadzone zmiany dostosowują PKD do realiów rynkowych, technologicznych oraz społecznych.
- Klasyfikacja PKD 2025 będzie obejmowała nowe rodzaje działalności, które pojawiły się w gospodarce w ostatnich latach oraz zapewni zharmonizowanie statystyk gospodarczych w ramach Unii Europejskiej w takich dziedzinach jak: **gospodarka cyfrowa, gospodarka cyrkulacyjna czy bio-gospodarka.**

Czego dotyczy zmiana? Nowa Polska Klasyfikacja Działalności (PKD 2025), zastąpi dotychczas obowiązującą PKD 2007. Zmiany dostosowują klasyfikację do obecnych realiów gospodarczych oraz do międzynarodowej klasyfikacji NACE stosowanej w Unii Europejskiej.

*__NACE__ - statystyczna klasyfikacja działalności gospodarczych w Unii Europejskiej

Przedsiębiorcy rozpoczynający działalność po 1 stycznia 2025 roku: Przedsiębiorcy składający po 1 stycznia 2025 r. wniosek o rozpoczęcie działalności będą już korzystać z nowej klasyfikacji.

Przedsiębiorcy prowadzący działalność przed 1 stycznia 2025 roku: Przedsiębiorcy, którzy prowadzili działalność przed 1 stycznia 2025 r. mają 2 lata na aktualizację kodów PKD, tj. do 31 grudnia 2026 roku. Przy każdej zmianie wpisu, system CEIDG będzie wymagał dostosowania kodów PKD do nowej klasyfikacji PKD 2025.

***Brak aktualizacji**: Jeśli przedsiębiorca przez 2 lata nie dokona aktualizacji wpisu, planowane jest automatyczne przeklasyfikowanie kodów PKD 2007 na PKD 2025 zgodnie z określonymi przez GUS tzw. „kluczami przejścia (powiązań)". Znajdą się one w załączniku do rozporządzenia w sprawie Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD).

Istotne zmiany:

- Nowe symbole grupowań oraz reorganizację i łączenie istniejących pozycji.
- Modyfikacji ulega brzmienie niektórych grup, co często wiąże się z rozszerzeniem lub zmianą ich zakresu.
- Część podklas zostaje przeniesiona do innych sekcji, działów lub grup, aby lepiej odzwierciedlić obecne realia gospodarcze.
- Powstają nowe grupowania dla działalności, które dotychczas nie były wyraźnie wyodrębnione w klasyfikacji.

Przykładowa struktura kodów PKD 2025 będzie wyglądała w sposób następujący:

- Poziom I: G – Handel hurtowy i detaliczny.
- Poziom II: 47 – Handel detaliczny.
- Poziom III: 47.8 – Sprzedaż detaliczna pojazdów silnikowych, w tym motocykli oraz części i akcesoriów do nich.
- Poziom IV: 47.81 – Sprzedaż detaliczna pojazdów silnikowych.
- Poziom V: 47.81.Z – Sprzedaż detaliczna pojazdów silnikowych, z wyłączeniem motocykli.

Nowe podklasy PKD:

- 43.60.Z Pośrednictwo w zakresie specjalistycznych usług budowlanych;
- 47.91.Z Pośrednictwo w sprzedaży detalicznej niewyspecjalizowanej;
- 47.92.Z Pośrednictwo w sprzedaży detalicznej wyspecjalizowanej;
- 52.31.Z Pośrednictwo w transporcie towarów;
- 68.31.Z Pośrednictwo w obrocie nieruchomościami;
- 74.91.Z Działalność rzeczników patentowych i działalność marketingowa;
- 77.51.Z Pośrednictwo w wynajmie i dzierżawie samochodów osobowych, samochodów kempingowych i przyczep;

- 77.52.Z Pośrednictwo w wynajmie i dzierżawie pozostałych dóbr materialnych oraz niefinansowych wartości niematerialnych i prawnych;
- 82.40.Z Pośrednictwo w zakresie działalności wspomagającej prowadzenie działalności gospodarczej gdzie indziej niesklasyfikowanej;
- 95.40.Z Pośrednictwo w naprawie i konserwacji komputerów, artykułów użytku osobistego i domowego oraz pojazdów silnikowych, w tym motocykli.

Przekształcenia PKD 2025 w stosunku do PKD 2007:

- **Grupa 41.1** „Realizacja projektów budowlanych związanych ze wznoszeniem budynków", która zostanie usunięta, a mieszcząca się w niej klasa 41.10 „Realizacja projektów budowlanych związanych ze wznoszeniem budynków" zostanie przeniesiona do grupy 68.1 „Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości na własny rachunek oraz realizacja projektów budowlanych".
- **Dział 45** „Handel hurtowy i detaliczny pojazdami samochodowymi; naprawa pojazdów samochodowych", który zostanie usunięty. Natomiast, „Handel hurtowy pojazdów samochodowych" będzie przeniesiony do działu 46 „Handel hurtowy", „Działalność w zakresie handlu detalicznego pojazdów samochodowych" do działu 47 „Handel detaliczny", a „Działalność związana z konserwacją i naprawą pojazdów samochodowych i motocykli" będzie mieściła się w strukturze działu 95 „Naprawa i konserwacja komputerów, artykułów użytku osobistego i domowego oraz pojazdów silnikowych, w tym motocykli".
- **Klasa 46.51** „Sprzedaż hurtowa komputerów, urządzeń peryferyjnych i oprogramowania" oraz 46.52 „Sprzedaż hurtowa sprzętu elektronicznego i telekomunikacyjnego oraz części do niego", które ulegną połączeniu w klasę 46.50 „Sprzedaż hurtowa urządzeń technologii informacyjnej i komunikacyjnej". Połączone zostaną także klasy: 47.41 „Sprzedaż detaliczna komputerów, urządzeń peryferyjnych i oprogramowania prowadzona w wyspecjalizowanych sklepach", 47.42 „Sprzedaż detaliczna sprzętu telekomunikacyjnego prowadzona w wyspecjalizowanych sklepach" i 47.43 „Sprzedaż detaliczna sprzętu audiowizualnego prowadzona w wyspecjalizowanych sklepach" w klasę 47.40 „Sprzedaż detaliczna narzędzi technologii informacyjnej i komunikacyjnej".
- **Klasa 70.21** „Stosunki międzyludzkie (public relations) i komunikacja", która zostanie przeniesiona do nowej grupy 73.3 „Działalność w zakresie public relations i komunikacji", zawierającej pojedynczą klasę 73.30 „Działalność w zakresie public relations i komunikacji".
- **Klasa: 82.11** „Działalność usługowa związana z administracyjną obsługą biura" i 82.19 „Wykonywanie fotokopii, przygotowywanie dokumentów i pozostała specjalistyczna działalność wspomagająca prowadzenie biura", które zostaną połączone w klasę: 82.10 „Działalność związana z administracyjną obsługą biura, w tym działalność wspomagająca".

III. WZROST MINIMALNEGO WYNAGRODZENIA

- ✓ Podstawa prawna: Rozporządzenie Rady Ministrów z 12 września 2024 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej w 2025 r. - Dziennik Ustaw z 13 września 2024 r., poz. 1362.

Minimalne wynagrodzenie za pracę od 1 stycznia 2025 r.: 4666 zł brutto, a minimalna stawka godzinowa dla określonych umów cywilnoprawnych od 1 stycznia 2025 r. wynosi 30,50 zł.

Kogo dotyczy: pracowników zatrudnionych na cały etat. Na podstawie art. 8 ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, w przypadku pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy, wysokość płacy minimalnej ustala się proporcjonalnie do wymiaru etatu danego pracownika.

IV. DYREKTYWA W SPRAWIE ADEKWATNYCH WYNAGRODZEŃ MINIMALNYCH W UNII EUROPEJSKIEJ

- ✓ Rzecznik generalny Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej opublikował 14 stycznia 2025 r. opinię, w której zalecił unieważnienie dyrektywy w sprawie adekwatnych wynagrodzeń minimalnych w Unii Europejskiej.

Stanowisko Rzecznika: wprowadzenie wspomnianych regulacji powinno leżeć w gestii państw członkowskich. Ponadto, Dyrektywa ingeruje w krajowe systemy wynagrodzeń, co narusza zasady podziału kompetencji między UE a państwami członkowskimi zawarte w Traktacie o Unii Europejskiej. Rzecznik podkreślił, że Unia może wspierać działania krajów członkowskich w kwestiach pracy i reprezentacji pracowników, ale **nie ma podstaw do regulowania wynagrodzeń**.

- ! państwa członkowskie oczekiwać będą na decyzję TSUE, który może zdecydować o dalszej implementacji przepisów, co na tę chwile pozostaje niepewne. (dot. sprawy: Dania przeciwko Parlamentowi i Radzie, sygn. C – 19/23).