



DYREKTOR GENERALNY  
SŁUŻBY WIĘZIENNEJ

BPR-I.070.69.2026.WK

Warszawa, dn. 20 sierpnia 2026 r.

**Pan**  
**Andrzej Kołodziejski**  
Przewodniczący  
Rady Krajowej Sekcji Służby Więziennej  
NSZZ Solidarność

*Szanowny Panie Przewodniczący*

W nawiązaniu do pisma KS.77.2026.AK z dnia 3 sierpnia 2026 r. dotyczącego zmian przepisów m.in. w obszarze definicji mobbingu, uprzejmie informuję o tym, co następuje.

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. Urz. WE L 180 z 19.07.2000), dyrektywy 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (Dz. Urz. WE L 303 z 02.12.2000) 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. Urz. UE L 204 z 26.07.2006).

W ustawie z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (Dz. U. z 2025 r. poz. 1452), zwanej 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, z późn. zm.), która w tym zakresie znajduje zastosowanie do osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, natomiast Ustawa Antydyskryminacyjna – do osób zatrudnionych na innej podstawie prawnej.

W przepisach prawa pracy zostały sformułowane 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 osób nimi dotkniętymi.

Projekt ustawy ustawa z dnia 19 czerwca 2026 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz ustawy – Kodeks postępowania cywilnego (Dz. U. poz. 1046), zwanej dalej „ustawą”, ma na celu uporządkowanie definicji deliktów prawa pracy związanych z występowaniem różnych form przemocy w miejscu pracy, które obowiązują przeszło 20 lat. Nowa 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 niepożądanym i przemocowym. Zmierza również do stworzenia przyjaznego, ale również wydajnego miejsca pracy. Jednocześnie 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.

W myśl przepisów końcowych ustawa wchodzi w życie po upływie 3 miesięcy od dnia ogłoszenia, tj. 5 listopada 2026 r. wraz z sześciomiesięcznym okresem dostosowawczym dla pracodawców w zakresie aktualizacji regulaminu pracy czy wydania obwieszczenia. Ustawodawca, poprzez określenie dostatecznie odległego terminu wejścia w życie ustawy stwarza realną gwarancję do przygotowania się do realizacji postanowień w niej zawartych.

Niemniej odnosząc się do pytań zadanych przez Pana Przewodniczącego informuję, iż Biuro Kadr i Szkolenia Centralnego Zarządu Służby Więziennej w porozumieniu z Biurem Prawnym Centralnego Zarządu Służby Więziennej oraz komisją do spraw relacji w środowisku służby i pracy rozważy zakres zmian w zarządzeniu nr 32/2013 Dyrektora Generalnego Służby Więziennej z dnia 18 lipca 2013 r. w sprawie zapobiegania i przeciwdziałania zjawiskom mobbingu, dyskryminacji i molestowania w Służbie Więziennej, mając na względzie wprowadzone zmiany. Zmiany wymaga również zarządzenie nr 78/21 Dyrektora Generalnego Służby Więziennej z dnia 15 grudnia 2021 r. w sprawie ustalenia regulaminu pracy w Centralnym Zarządzie Służby Więziennej. Ewentualny udział strony społecznej w pracach mających na celu „wypracowanie przejrzystych i praktycznych procedur zapewniających realną ochronę funkcjonariuszy” będzie odbywał się w ramach obowiązujących regulacji prawnych.

Pozwolę sobie wyrazić oczekiwanie, iż powyższe wyjaśnienia uzna Pan Przewodniczący za wyczerpujące. Niezależnie od powyższego informuję, że zagadnienia związane z mobbingiem zostaną ujęte w nowym programie szkoleń specjalistycznych dla kierowników działów

Wykonano w 2 egz.:

1. Adresat;
2. Aa.

Z poważaniem  
W zastępstwie  
DYREKTORA GENERALNEGO  
SŁUŻBY WIĘZIENNEJ  
ppk Arkadiusz Sujęcki  
Zastępca Dyrektora Generalnego