

X kadencja



KANCELARIA SEJMU

Biuro Komisji Sejmowych

PEŁNY ZAPIS PRZEBIEGU POSIEDZENIA

■ **KOMISJI NADZWYCZAJNEJ**
DO SPRAW ZMIAN W KODYFIKACJACH
(NR 58)
z dnia 28 maja 2026 r.

Pełny zapis przebiegu posiedzenia Komisji Nadzwyczajnej do spraw zmian w kodyfikacjach (nr 58)

28 maja 2026 r.

Komisja Nadzwyczajna do spraw zmian w kodyfikacjach, obradująca pod przewodnictwem poseł **Barbary Dolniak (KO)**, przewodniczącej Komisji, rozpatrzyła:

- **sprawozdanie podkomisji stałej do spraw nowelizacji Kodeksu pracy oraz Kodeksu postępowania administracyjnego o rządowym projekcie ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz ustawy – Kodeks postępowania cywilnego (druk nr 2289).**

W posiedzeniu udział wzięli: **Agnieszka Dziemianowicz-Bąk** ministra rodziny, pracy i polityki społecznej wraz ze współpracownikami, **Robert Lisicki** dyrektor Departamentu Pracy Konfederacji Lewiatan wraz ze współpracownikami, **Urszula Łobodzińska** wiceprzewodnicząca prezydium zarządu Krajowego Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego „Ad Rem”, **Błażej Mądrzycki** wiceprzewodniczący Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych oraz **Monika Wieczorek** ekspert Ogólnopolskiego Pracowniczego Związku Zawodowego „Konfederacja Pracy”.

W posiedzeniu udział wzięli pracownicy Kancelarii Sejmu: **Daria Kwiatkowska** i **Sylwia Łaska** – z sekretariatu Komisji w Biurze Komisji Sejmowych, **Jakub Krowiranda** i **Urszula Sęk** – legislatorzy z Biura Legislacyjnego.

Przewodnicząca poseł Barbara Dolniak (KO):

Czy wszyscy państwo wpisali się już na listę czy to parlamentarzystów, czy gości? Jeżeli tak, to pozwolą państwo, że rozpocznę posiedzenie Komisji Nadzwyczajnej do spraw zmian w kodyfikacjach.

Witam panią minister rodziny, pracy i polityki społecznej, panią Agnieszkę Dziemianowicz-Bąk – dzień dobry. Witam pana Krzysztofa Stefańskiego, dyrektora Departamentu Prawa w Pracy w Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej – dzień dobry. Witam panią Mirosławę Brzostek-Kleszcz, zastępcę dyrektora Departamentu Prawa w Pracy w Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej. Witam panią Annę Rosochę, głównego specjalistę ds. legislacji w Departamencie Prawa w Pracy w Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej. Witam pana Grzegorza Ilnickiego, eksperta w Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej. Witam pana Piotra Gołębiewskiego, naczelnika Wydziału Legislacji w Departamencie Prawa w Pracy w Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej. Witam pana Kacpra Błaszczyka, administratora w Biurze Ministra w Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej. Witam pana Mateusza Włodarczyka, starszego administratora w Biurze Ministra w Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej. Konfederacja Lewiatan – pan Robert Lisicki, dyrektor Departamentu Pracy, pani Nadia Winiarska, zastępczyni dyrektora Departamentu Pracy, i pan Piotr Korzuch, ekspert. Związki zawodowe – pani Joanna Stec-Trzpil, przewodnicząca Komisji Krajowej Związku Zawodowego Pracowników Policji, pani Urszula Łobodzińska, wiceprzewodnicząca prezydium krajowego zarządu KNSZZ „AdRem”, pan Zbigniew Sagański, członek NSZZ Solidarność ’80, pani Monika Wieczorek, ekspert OPZZ Konfederacja Pracy, pan Błażej Mądrzycki, wiceprzewodniczący OPZZ. Witam gości, witam również panie posłanki i panów posłów.

Przedmiotem dzisiejszego posiedzenia jest rozpatrzenie projektu rządowego, którym jest projekt o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz ustawy – Kodeks postępowania cywilnego.

Czy przed rozpoczęciem debaty nad poszczególnymi zapisami ktoś z państwa chce zabrać głos? Pani minister? Czy może już konkretne projekty?

Dobrze, w takim razie przechodzimy do rozpatrzenia szczegółowego projektu ustawy.

Czy ktoś z państwa ma uwagi do tytułu projektu ustawy? Nie widzę. Uznaję, że Komisja przyjęła tytuł ustawy.

Art. 1 dotyczy zmian w poszczególnych artykułach. W związku z tym, że projekt tej ustawy nie jest duży, to pozwolą państwo, że rozpatrzemy każdy z paragrafów.

Art. 18^{3a} § 3. Czy ktoś z państwa ma uwagi dotyczące tego zapisu projektu ustawy? Nie widzę. Uznaję, że Komisja przyjęła przedmiotowy zapis projektu ustawy.

Po § 4 dodaje się § 4¹. Czy ktoś zgłasza jakiegokolwiek uwagi, zastrzeżenia? Nie. Uznaję, że Komisja przyjęła przedmiotowy projekt ustawy.

§ 5 ust. 1. Czy są jakieś uwagi? Biuro Legislacyjne, bardzo proszę.

Legislator Jakub Krowiranda:

Dziękuję bardzo, szanowna pani przewodnicząca.

Mam pytanie, czy pani przewodnicząca życzy sobie, abyśmy wszystkie nasze uwagi, które zgłaszaliśmy na posiedzeniu podkomisji, również przedstawiali.

Przewodnicząca poseł Barbara Dolniak (KO):

Tak. Ale już, skoro rozmawiamy, to chciałabym zapytać Komisję, czy wyrażają państwo zgodę na przyjęcie poprawek technicznych, legislacyjnych bez potrzeby każdorazowego głosowania. Nie widzę sprzeciwu, więc uznaję, że tak. Proszę tylko o przypominanie przy każdym punkcie, jaka byłaby to poprawka.

Legislator Jakub Krowiranda:

Dziękuję bardzo.

Do § 5 mamy uwagę dotyczącą dodanego wyrazu „każde działanie”. Proszę zwrócić uwagę, jak przepis brzmi, że „przejawem dyskryminowania w rozumieniu § 2 jest także każde działanie polegające”. Zmiana ta polega właśnie na dodaniu wyrazu „każde”. Naszym zdaniem dodawanie takich wyrazów może spowodować problemy interpretacyjne, bo adresaci innych norm mogą się zastanawiać, czy jeżeli nie zawrzemy tego wyrazu „każde”, to czy każde działanie będzie objęte tym przepisem. Strona rządowa po części rozwiązała nam te wątpliwości w czasie podkomisji. Jeżeli chodzi o § 5, to wszystko. Dziękuję bardzo.

Przewodnicząca poseł Barbara Dolniak (KO):

Rozumiem, że Biuro Legislacyjne opowiada się za zachowaniem tego sformułowania „każde działanie polegające”.

Legislator Jakub Krowiranda:

Odwrotnie, może źle wyjaśniłem. Zmiana ta polegała właśnie na dodaniu tego wyrazu „każde” działanie. Jeżeli przepis brzmi: „Przejawem dyskryminowania w rozumieniu § 2 jest także: działanie polegające na zachęcaniu innej osoby do naruszania zasady równego traktowania w zatrudnianiu”, to oczywiście jest, że znaczy to, że każde takie działanie – już bez takiego wskazania dokładnie i dookreślania tym wyrazem. Dziękuję.

Przewodnicząca poseł Barbara Dolniak (KO):

Z tym się zgadzam, przepraszam, inaczej zrozumiałam.

Czy słowo „każde” jest naprawdę potrzebne?

Ministra rodziny, pracy i polityki społecznej Agnieszka Dziemianowicz-Bąk:

Przepraszam, bo zrozumiałam, że pani przewodnicząca mnie wywołała do...

Przewodnicząca poseł Barbara Dolniak (KO):

Tak, proszę o odpowiedź.

Ministra rodziny, pracy i polityki społecznej Agnieszka Dziemianowicz-Bąk:

Oczywiście, pani przewodnicząca. Rzeczywiście mieliśmy na ten temat rozmowę podczas posiedzenia podkomisji. Szczerze powiedziawszy, odniosłam wrażenie, że ta uwaga została wyjaśniona i zaakceptowana, ale jeżeli jest potrzeba ponownego uzasadnienia, to bardzo proszę współpracowników o powtórzenie tego wyjaśnienia.

Ekspert w Departamencie Prawa Pracy Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej Grzegorz Ilnicki:

Pani przewodnicząca, Wysoka Komisjo, zwracamy uwagę na to, że określenie „każde” znajduje się w kolejnym paragrafie tego samego artykułu Kodeksu pracy, który mówi o tym, że przejawem dyskryminacji jest „każde zachowanie niepożądane”, gdy odnosi się ono do molestowania seksualnego. Molestowanie seksualne jest kwalifikowaną formą molestowania i poprawka

ta czy ten zapis ustawy ma charakter porządkujący względem ustawy, nie ustanawia nowej normy. Natomiast jeżeli pozostawimy ustawę w takim brzmieniu jak dzisiaj, w którym molestowanie jest bez słowa „każde”, a molestowanie seksualne jest z „każde”, to dopiero to budzi wątpliwości.

Zwracam też uwagę, że jest to zapis zgodny z dyrektywą, a także z ustawą antydyskryminacyjną, więc proponujemy pozostawienie słowa „każde” jako elementu porządkującego.

Legislator Jakub Krowiranda:

Dziękujemy, nie mamy nic do dodania.

Poseł Sławomir Ćwik (Centrum):

Dziękuję.

Pani przewodnicząca, Wysoka Komisjo, pani minister, szanowni państwo, rozumiem, że przy molestowaniu seksualnym, które jest taką kwalifikowaną formą, to sformułowanie „każde zachowanie” jest niejako podkreśleniem, że „każde zachowanie”. Czy chcemy, żeby we wszystkich innych niepożądanych zachowaniach, takich jak dyskryminacja czy też mobbing... Jeżeli zaczniemy używać takiego podkreślania: „każde zachowanie”, to molestowanie seksualne przestanie być tą formą kwalifikowaną, bo stanie się ono tak samo traktowane jak pozostałe inne.

Tak jak obserwuję problemy z postępowaniem komisji antymobbingowych, gdzie pracownicy, będąc niezadowoleni, zarzucają mobbing pracodawcy w swoim miejscu pracy ze strony przełożonego czy współpracowników, to obawiam się, że dodanie tych zapisów do tej ustawy spowoduje większą niechęć do zatrudniania pracowników przez pracodawców.

Nie wiem, jakie jest stanowisko ze strony Konfederacji Lewiatan, bo liczyłem na to, że ewentualnie państwo odniosą się do projektu tej ustawy w tym słowie wstępnym, ogólnym. Niejako wywołuję tym samym do dyskusji, jeżeli mogę prosić. Dziękuję.

Przewodnicząca poseł Barbara Dolniak (KO):

Bardzo proszę, przedstawiciel Lewiatana. Proszę tylko przypomnieć imię, nazwisko – i słuchamy pana.

Dyrektor Departamentu Pracy Konfederacji Lewiatan Robert Lisicki:

Dzień dobry, Robert Lisicki, dyrektor Departamentu Pracy Konfederacji Lewiatan.

Szanowni państwo, my na podkomisji prezentowaliśmy szczegółowo nasze stanowisko. Na państwa ręce, pań posłanek i panów posłów, przekazaliśmy nasze szczegółowe stanowisko do projektu ustawy. Mamy uwagi do szeregu przepisów w tym projekcie, za dużo jest ozdobników, wyjścia poza reguły prostej legislacji. Uważamy, że kolejnych przepisach jest kilka takich momentów, na które będę chciał zwrócić uwagę. Akurat w tym przepisie słowo „każdy” w naszej ocenie nie jest najbardziej istotnym elementem tej dyskusji. Natomiast w kolejnych przepisach będziemy chcieli zwrócić państwa uwagę na pewne elementy, gdzie uważamy, że można byłoby zredukować pewne proponowane przepisy. Dziękuję bardzo.

Przewodnicząca poseł Barbara Dolniak (KO):

Czy jeszcze ktoś? Pani minister, umówmy się, że ministerstwo zawsze na końcu, po wysłuchaniu wszystkich.

**Ekspert Ogólnopolskiego Pracowniczego Związku Zawodowego „Konfederacja Pracy”
Monika Wieczorek:**

Szanowni państwo, Monika Wieczorek, ekspertka OPZZ „Konfederacja Pracy”.

Chciałabym zająć bardzo krótkie stanowisko. Jeśli chodzi o ten zabieg zastosowany w projektowanej ustawie, to pragnę wspomnieć, że niezależnie od tego, czy użyjemy pojęcia „każde działanie”, czy też „działanie”, zawsze językowo jednostkowo będzie oznaczało to samo jedno zachowanie, czyli działanie. W związku z tym zmiana ta ma w moim przekonaniu charakter porządkujący i z całą pewnością nie będzie żadnym utrudnieniem dla strony pracodawców ani nie będzie jakimś wielkim ułatwieniem dla pracowników, ponieważ jest to zwyczajnie zabieg stylistyczny czy zabieg językowy. W związku z tym będzie to z całą pewnością powtórzenie tego, co jest już znane ustawie, i nie jest to żadna zmiana, która miałaby cokolwiek wywrócić w tych przepisach. Dziękuję bardzo.

Ministra rodziny, pracy i polityki społecznej Agnieszka Dziemianowicz-Bąk:

Pani przewodnicząca, panie przewodniczący, Wysoka Komisjo, chciałabym uspokoić te obawy, które pan przewodniczący w tej chwili wyraża w wypowiedzi i w tych komentarzach. Chciałabym

zwrócić uwagę, że nie grozi nam taka sytuacja, że każde krzywe spojrzenie, jednorazowa krytyka, takie pojedyncze zachowanie czy nawet niepożądane zachowanie będzie uznawane jako uporczywe nękanie pracownika. Wręcz w dalszych artykułach jest wskazane, że uzasadniona krytyka nie może być uznana za mobbing, że jednorazowe działanie nie może być uznane za mobbing. Dlatego w żadnym wypadku... Ta kwalifikowana forma naruszenia dóbr osobistych, jaką jest mobbing, ma osobną definicję, odrębną. Tego też dotyczy to przedłożenie.

Być może to błąd, że nie poprosiłam o możliwość zabrania głosu we wstępie, żeby przywołać wszystkie najważniejsze elementy tego rządowego przedłożenia. Ale w istocie jest tak, że jednym z celów tej ustawy, tego projektu jest to, żeby uporządkować definicyjnie i rozwiązać liczne wątpliwości, które pochodzą zarówno od strony pracowników, którzy doświadczają działań niepożądanych, jak i pracodawców, którzy nie zawsze mają poczucie jasnych, przejrzystych zadań, aż po wymiar sprawiedliwości, który również musi włożyć bardzo dużo wysiłku w to, aby rozwikłać zagadnienie, czy doszło do jakiegoś działania, czy też nie.

W tym konkretnym przypadku, o którym teraz rozmawiamy, słowo „każde” wydaje się zasadne systemowo, spójnie, zgodne ze stanowiskiem rządu, zgodne z rządowym przedłożeniem, uzgodnieniem także z innymi resortami. Podtrzymujemy, że obecne brzmienie jest zasadne.

W dodatku jest to zgodne z ustawą antydyskryminacyjną i z prawem europejskim. Więc prosimy Wysoką Komisję o podtrzymanie obecnego, zgodnego z przedłożeniem rządowym brzmienia. Tym bardziej, jeśli, jak słyszę, nie jest to sprawa fundamentalna i doniosła, ale legistycznie, stylistycznie i systemowo spójna. Dziękuję.

Przewodnicząca poseł Barbara Dolniak (KO):

Mobbing jest rzeczywiście zjawiskiem, które wymaga z jednej strony piętnowania, a z drugiej strony regulacji prawnych, które pozwalają obu stronom, czyli pracownikowi i pracodawcy, na posiadanie odpowiedniej podstawy prawnej, by dochodzić swoich roszczeń.

Dla prawa ozdobniki czy dodatkowe słowa nigdy nie są potrzebne. Nie mamy poprawki dzisiaj w tym zakresie, ale już uczulam na dyskusję nad tym tematem. Jest to pierwsza kwestia – choć może w tym projekcie pojawiają się pytania budzące większe wątpliwości, niemniej jednak każdy z tych przepisów musi być napisany właściwie. Wymienione przez panią akty prawne chyba nie wymagają takiego zwrotu.

Pan przewodniczący i pani przewodnicząca podkomisji i przechodzimy do następnego artykułu, bardzo proszę.

Poseł Sławomir Ćwik (Centrum):

Pani minister, o to mi właśnie chodziło, że o ile przy molestowaniu seksualnym, które jest dla mnie właśnie tym kwalifikowanym przypadkiem i nie dopuszczam żadnych sytuacji, gdzie mogłoby do niego dochodzić, słowo, że „każde” zachowanie, jest dla mnie zrozumiałe i nie budzi żadnych wątpliwości, o tyle przy postępowaniu dyskryminacyjnym, jeżeli także zapiszemy „każde” działanie, to właśnie nawet to, że pracownik uzna, że on jest dyskryminowany, bo pracodawca czy jego przełożony na niego patrzy krzywo, bo on subiektywnie tak uzna, a uzna, że w stosunku do jego kolegi się uśmiecha, to spełnia niejako zapis tej normy, że jest to „każde” działanie.

Biorę pod uwagę to, że pracodawca czy też przełożony w zakładzie pracy też jest tylko człowiekiem, może mieć gorszy dzień, gorsze samopoczucie, może być poddenerwowany i może czasami zachować się w sposób niewłaściwy, co jest ludzkie. Natomiast jeżeli w ustawie uznamy, że każde takie działanie jest przejawem dyskryminacji, to wtedy staje się to kłopotliwe – wielokrotnie byłem pracodawcą i wiem, jakie to budzi problemy, szczególnie kiedy pojawiają się w zakładzie pracy konflikty, a niestety czasami prawo, które powinno tonować te konflikty, może je zaostrzać.

Jeżeli dojdzie już do sytuacji wszczęcia postępowania antydyskryminacyjnego, to bardzo często sytuacji to nie uspokaja, tylko ją zaostrza. Jeżeli dodatkowo nałożymy nadmierne regulacje poprzez takie właśnie postacie kwalifikowane jak „każde”, to mam obawy i będę rozważał, czy w tym zakresie poprawki jednak nie zgłoszę. Dziękuję.

Przewodnicząca poseł Barbara Dolniak (KO):

Pani przewodnicząca, bardzo proszę.

Poseł Karolina Pawliczak (KO):

Bardzo dziękuję.

Pani przewodnicząca, szanowni państwo, nasza podkomisja stała miała dwa posiedzenia w przedmiocie tego projektu ustawy. Dwa posiedzenia, ponieważ na pierwszym przeprowadziliśmy

bardzo szczegółową dyskusję, wręcz debatę, za którą bardzo dziękuję. Były wątpliwości dotyczące różnych zagadnień, które w mojej ocenie zostały rozpatrzone – na drugim posiedzeniu szczegółowo rozpatrywaliśmy ten projekt.

Podejrzewam, że państwo z Biura Legislacyjnego też podniesiecie te kwestie, jeżeli taka została przyjęta zasada, że rozpatrywane są poszczególne wątpliwości dotyczące poszczególnych paragrafów. Natomiast jeśli chodzi o słowo „każde”, to w tym zakresie uznaliśmy na podkomisji, że jest to jedynie zmiana językowa służąca zrozumieniu przepisu. Ponadto definicja molestowania została uzupełniona poprzez możliwe sposoby czy też przejawy naruszenia prawa, fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy. Tym samym dokonano ujednolicenia z obowiązującą definicją molestowania. W naszej ocenie, podkomisji, taka formuła jest prawidłowa. Dziękuję.

Przewodnicząca poseł Barbara Dolniak (KO):

Tylko już nie powtarzamy argumentów. Skoro słyszymy, że jest to tylko językowe znaczenie, tym bardziej uzasadnia to moje stanowisko.

Ekspert w departamencie MRPiPS Grzegorz Ilnicki:

Wydaje się, że trzeba wyjaśnić tu sprawę. 23 lata temu, uchwalając Kodeks pracy w tym zakresie, popełniono błąd językowy, nie powtarzając słowa „każde” za dyrektywą. To, że jest to błąd, wskazuje nam kolejny przepis, § 6, gdzie jest słowo „każde”. Błąd ten nie został następnie popełniony przy przyjęciu w 2013 r. ustawy o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania. Mamy tę ustawę przed sobą. Wyjaśniając uwagi pana posła – jest tam definicja molestowania, która brzmi tak: „przez molestowanie rozumie się każde niepożądane zachowanie”. Dlatego jeżeli rozmawiamy o tym, co znaczy słowo „każde”, to jest to naprawienie błędu Sejmu sprzed 23 lat. To nie jest wątek, który wymagałby takich rozważań, na które pan poseł zwracał uwagę. A pani minister też sprostowała uwagę pana posła, że słowo „każde” nie odnosi się do mobbingu. Jest to inny przepis ustawy.

Przewodnicząca poseł Barbara Dolniak (KO):

Bardzo proszę. Proszę się tylko przypomnieć z imienia i z nazwiska.

Wiceprzewodnicząca prezydium zarządu Krajowego Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego „Ad Rem” Urszula Łobodzińska:

Dzień dobry, Urszula Łobodzińska, związek zawodowy KNSZZ „Ad Rem”, starszy asystent sędziego.

Chciałabym zauważyć, że ten § 5, o którym dyskutujemy, ma być w art. 18^{3a} Kodeksu pracy. Natomiast § 6, czyli zaraz po tym paragrafie, nie pozostaje zmieniony i nie ma być zmieniony. On brzmi: „dyskryminowaniem ze względu na płeć jest także każde niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym” i dalej jest to definicja molestowania seksualnego. Więc jeśli § 6, który pozostaje niezmieniony, ma to słowo „każde”, to wydaje się, że § 5 w tym samym artykule też powinien mieć takie słowo. Dziękuję.

Przewodnicząca poseł Barbara Dolniak (KO):

Bardzo dziękuję.

Nie ma poprawek, uznaję, że przyjęliśmy § 5 w proponowanej treści.

Art. 18^{3d} i art. 18^{3e}. Zaczynamy od art. 18^{3d}. Biuro Legislacyjne? Nie ma uwag. Czy ktoś z państwa zgłasza do tego artykułu uwagi? Nie ma. Poprawek też nie ma. Uznaję, że Komisja przyjęła.

§ 2 tego artykułu. Czy ktoś zgłasza poprawkę? Nie widzę. Uznaję więc, że Komisja przyjęła tę propozycję.

§ 3. Biuro Legislacyjne? Czy ktoś z państwa? Nie widzę. Uznaję, że Komisja przyjęła § 3.

Mamy art. 18^{3e} § 1. Czy ktoś ma uwagi? Nie widzę. Uznaję, że Komisja przyjęła § 1.

§ 2. Nie ma uwag. Uznaję, że Komisja przyjęła, bo nie zgłoszono poprawki w tym zakresie.

§ 3, czyli „Przepisy § 1 i § 2 stosuje się odpowiednio do pracownika” i dalej, jak w treści. Nie ma uwag. Uznaję, że § 3 został przyjęty.

§ 4. Czy ktoś ma uwagi? Nie widzę. Uznaję, że Komisja przyjęła.

Art. 3. „Po art. 18^{3e} dodaje się art. 18^{3f} i art. 18^{3g} w brzmieniu”, dwukropek. Najpierw art. 18^{3f}. Czy są jakieś uwagi? Mówimy tu o uprawdopodobnieniu, które spotkało się z powszechną aprobatą, w związku z tym wydaje się, że wszyscy to rozwiązanie akceptują.

§ 2 art. 18^{3f}. Czy ktoś zgłasza poprawkę? Nie widzę. Uznaję, że Komisja przyjęła § 2.

Art.18^{3g}. No i teraz się zacznie. W tych wszystkich opiniach jest sporo uwag. Bardzo proszę. Zaczynamy od Lewiatana.

Dyrektor departamentu Konfederacji Lewiatan Robert Lisicki:

Dziękuję, pani przewodnicząca.

Rzeczywiście przepis ten był już kilkakrotnie przez nas komentowany i na etapie prac rządowego procesu legislacyjnego, jak i na posiedzeniach podkomisji, dlatego chciałbym wrócić do tego wątku. Jest to przykład przepisu, który w naszej ocenie i w ocenie naszych firm członkowskich jest niezrozumiały i przeregulowany. Postulowaliśmy o wykreślenie sformułowań „aktywnie i stale”. Co to oznacza „stale przeciwdziałać”? Czy z minuty na minutę ma ktoś podejmować działania przeciwdziałające dyskryminacji?

Druga sprawa, „wykrywanie naruszeń”. O ile pracodawca ma prowadzić działania prewencyjne, przeciwdziałać, to jednak dla nas nieproporcjonalnym rozwiązaniem jest wprowadzenia obowiązku wykrywania. Sama prewencja i przeciwdziałanie będą temu służyły.

Nie wiemy, czym jest „właściwe reagowanie”. Wiemy, czym jest „reagowanie”, ale kto będzie oceniał, czy ono jest „właściwe”, czy nie?

Po co wprowadzamy takie ozdobniki do przepisów, kiedy w pozostałej części Kodeksu pracy przy szeregu przepisów dotyczących czasu pracy, BHP, również bardzo istotnych kwestii z punktu widzenia bezpieczeństwa pracowników, mamy napisane obowiązki pracodawcy bez wskazywania, że ma „właściwie reagować”, „zabezpieczać”, że ma „aktywnie przeciwdziałać”, że ma „stale przeciwdziałać”? Pracodawca jest zobowiązany do wykonywania określonych obowiązków. Stąd nasz postulat do uproszczenia tego przepisu i wprowadzenia obowiązku po stronie pracodawcy.

Przewodnicząca poseł Barbara Dolniak (KO):

Proszę, czy ktoś jeszcze z państwa chce zabrać głos?

Dla mnie też w tym projekcie jest sporo takich dodatków, ozdobników. Co znaczy „aktywnie”? Co znaczy „stale”? Takie określenia zawsze będą budzić wątpliwości. Czy „stale” to codziennie, czy „stale” to w każdej godzinie? Czy „aktywnie” to inne działanie niż bierne? Jeżeli przyjmiemy, że pracodawca jest obowiązany przeciwdziałać naruszeniu zasady równego traktowania, to chyba to jest rozwiązaniem?

Bardzo proszę, pan poseł przewodniczący.

Poseł Sławomir Ćwik (Centrum):

Z punktu widzenia praktyka podsumuję to krótko: jeżeli przyjdzie inspektor pracy i zechce wystawić mandat pracodawcy, to zawsze znajdzie się okazja.

Przewodnicząca poseł Barbara Dolniak (KO):

Już nie chciałam zmierzać w takim kierunku, ale do tego to prowadzi, gdyż „stale i aktywnie” zawsze zrodzi sytuację bardzo oceniającą.

Ministra rodziny, pracy i polityki społecznej Agnieszka Dziemianowicz-Bąk:

Jest to temat, który powracał w zasadzie na każdym etapie pracy legislacyjnych rządu od bardzo różnych stron. Nie, że do tej uwagi, tylko właśnie kiedy w pewnych momentach były proponowane inne sformułowania albo brak sformułowań, to głównie strona pracodawców i strona społeczna zwracała uwagę na potrzebę wprowadzenia jakichś dookreśleń – nawet jeżeli nie w pełni precyzyjnych, bo jest to w istocie ustawa, która reguluje materię, która w znacznym stopniu musi mieć określenia czy pewne normy niedookreślone, czy otwarte katalogi, bo jest to wskazanie, żeby każdorazowo sądy oceniały sytuacje indywidualnie – one mogą być tak rozmaite i tak złożone.

Dlaczego „aktywnie i stale”, co to znaczy lub co oznacza jego brak? Również z praktyki. Z praktyki może oznaczać przeciwdziałanie mobbingowi czy dyskryminacji na przykład polegające na tym, że raz jeden na początku działalności pracodawca wywiesi na tablicy ogłoszeń albo na 17 stronie intranetu politykę antymobbingową i uzna, że wykonał swój obowiązek pracodawcy. Wiemy z praktyki, z badań, z doświadczeń przez te ostatnie 20 lat, bo tyle lat mają regulacje dotyczące mobbingu, że takie jednorazowe działanie, które polega na jednorazowym pokazaniu jakiegoś dokumentu, jest dalece niewystarczające. Taka jest też potrzeba nowelizacji, która pojawiała się na tej sali.

Dokładnie rozpoczęło się to od zwołanego przez panią marszałek Wielichowską okrągłego stołu w sprawie mobbingu. Wszystkie strony zgłaszały, że potrzebna jest nowelizacja, która pokaże, że prewencja i zapobieganie zachowaniom niepożądanym są niemniej ważne niż sankcje,

niż karanie, niż reagowanie na sytuacje, które już się pojawiają. Więc to zalecenie, które pani przewodnicząca nazwała „ozdobnikiem”, powiedziałabym, że jest to pewnego rodzaju instrukcja czy informacja, że to przeciwdziałanie powinno być „aktywnie i stale”. Dyskutowaliśmy na temat „powtarzalnego”, „regularnego”, „ustawicznego”, „ciągłego”. „Ciągłe” to faktycznie byłoby chyba zbyt daleko idące, bo pewnie oznaczałoby to z minuty na minutę, „stale” niekoniecznie.

Jeżeli padnie jakaś inna propozycja określeń, jesteśmy oczywiście otwarci, tak jak byliśmy przez cały ten proces. Ale jeżeli tych określeń nie będzie, to przypominam te głosy i te etapy, kiedy zwracali także państwo uwagę na ich brak, na niejasność tego, na czym ma polegać wywiązywanie się z tych obowiązków.

Dlaczego to jest ważne? Dlatego, że wykazanie, że pracodawca wywiązuje się z tych obowiązków, stwarza dla niego przestrzeń i szansę do tego, żeby mieć nieco niższą odpowiedzialność, mniejszą odpowiedzialność za to, jeżeli do takiego nadużycia dojdzie.

Poproszę jeszcze bardzo pana mecenas o głos i o wyjaśnienie od strony prawnej tego znaczenia, ale zwracam uwagę na to, że pojawienie się tych określeń jest także odpowiedzią na zgłaszane uwagi, na potrzeby dookreślenia tej trudnej, wrażliwej materii, które pojawiały się w toku konsultacji.

Ekspert w departamencie MRPiPS Grzegorz Ilnicki:

Wysoka Komisjo, chciałbym odpowiedzieć na to punktowo i konkretnie. Zmiana ta wynika z potrzeby społecznej, a potrzeba ta jest taka, że dzisiaj mamy przepis o treści „przeciwdziałać”, który nie ma żadnych ozdobników. Natomiast rzeczywistość społeczna ukształtowana tym przepisem jest taka, że większość przedsiębiorców nie ma żadnych działań w zakresie przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi.

Przewodnicząca poseł Barbara Dolniak (KO):

Powinien ponieść odpowiedzialność. To nie jest kwestia złego przepisu, tylko złej oceny działania danego przedsiębiorcy, który w związku z tym nie przeciwdziała.

Ekspert w departamencie MRPiPS Grzegorz Ilnicki:

Tak jak rozumiemy potrzeby tej zmiany, to nie chodzi o to, żeby karać przedsiębiorców, o czym mówił w szczególności pan przewodniczący, tylko żeby podpowiadać im, żeby robili coś, żeby kara nie była potrzebna. Jeżeli mamy sytuację...

Przewodnicząca poseł Barbara Dolniak (KO):

Dobra, dziękuję bardzo.

Ekspert w departamencie MRPiPS Grzegorz Ilnicki:

Przepraszam pani przewodnicząca, jeżeli pani pozwoli, bo to jest ważne...

Przewodnicząca poseł Barbara Dolniak (KO):

Nie zmierzajmy w takim kierunku, bo dyskusja...

Ministra rodziny, pracy i polityki społecznej Agnieszka Dziemianowicz-Bąk:

Pani przewodnicząca, miałabym serdeczną prośbę, ponieważ jesteśmy na posiedzeniu Komisji, odbyło się posiedzenie podkomisji, wszystkie te kwestie były dyskutowane. Jeżeli dyskutujemy je raz jeszcze, to uprzejmie proszę o umożliwienie stronie rządowej udzielania odpowiedzi na te komentarze.

Pani przewodnicząca, wygłaszane są komentarze ad hoc ze stołu prezydialnego, czy to przez panią przewodniczącą, czy przez pana przewodniczącego, czy przez kogokolwiek innego. Bardzo proszę, żeby strona rządowa mogła na nie odpowiedzieć, gdyż inaczej mamy sytuację jednostronnego ping-ponga, a wydaje się, że to nie tak powinno wyglądać.

Przewodnicząca poseł Barbara Dolniak (KO):

Pani minister, nie ma potrzeby wielokrotnego powtarzania tego samego, a już mówienia, że trzeba w ten sposób pracodawcy powiedzieć, co należy rozumieć przez „przeciwdziałać”... Proszę wybaczyć, ale chyba nie jest to argumentacja. Proszę jednak dokończyć, byśmy nie tracili czasu na niepotrzebne komentarze.

Ekspert w departamencie MRPiPS Grzegorz Ilnicki:

Bardzo dziękuję.

Chciałem powiedzieć coś innego, co na tej sali jeszcze nie padło. Są dwa modele wyjścia naprzeciw takiej potrzebie. Jeden model jest to model taki, który znamy z przepisów o ochronie bezpieczeństwa i higieny pracy, dlatego że zgodnie ze standardami światowymi, ONZ-owskimi, ale także polskimi obszar przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji jest to obszar BHP. Polski ustawodawca ukształtował reguły dotyczące BHP bardzo szczegółowo. I modele są dwa. Albo zostawia się swobodę pracodawcy, aby zrobił to we własnym zakresie. I to jest propozycja rządu poprzez słowo „aktywnie”...

Przewodnicząca poseł Barbara Dolniak (KO):

Cały czas słucham pana, mam podzielną uwagę, tylko chcę panu przedstawić jeszcze jeden argument, proszę mówić.

Ekspert w departamencie MRPiPS Grzegorz Ilnicki:

Jeden kierunek jest to doprecyzowanie normą o charakterze generalnym, co oznacza przeciwdziałanie z pozostawieniem swobody po stronie pracodawcy. Proszę państwa, podkreślam: swobody po stronie pracodawcy, aby on sam dobrał do tego narzędzia, jak ma przeciwdziałać. Albo jest drugi kierunek, którego ministerstwo ani rząd nie proponuje, tzn. analogiczny do BHP, czyli rozporządzenie, wymogi, szkolenia, instrukcje i wszystkie inne elementy, które znamy.

Więc jeżeli jest zgoda lub gdyby była zgoda co do tego, że należy przeciwdziałać tym zjawiskom w sposób lepszy niż dotychczas, to kierunki mamy dwa. Albo proponowany przez rząd, czyli „aktywnie i stale”, który jest bardziej zrozumiały – w praktyce to oznacza „ustawicznie”, tylko powiedziane językiem, który jest mniej zrozumiały niż „aktywnie i stale”. Pani minister wskazała, że rząd otwarty jest na dyskusję o konkretnym określeniu. Albo drugi kierunek, który jak sądzę, nie zyska akceptacji albo nie jest tym, o którym jest teraz mowa, czyli wydawanie rozporządzeń i konkretnych przepisów: szkoleń, częstotliwości, programów, wymagań kwalifikacyjnych i wszystkich innych. My tego nie proponujemy. Zwracam więc uwagę, że to jest ekwiwalent słowa „ustawicznie”, a słowo „ustawicznie” jest w szeregu aktów prawnych, łącznie z ustawą o leczeniu niepłodności, dyrektywach unijnych i całej masie innych przepisów, nie będę już tego cytować. Gdyby Wysoka Komisja była tym zainteresowana, to dysponuję listą przepisów, które zawierają adekwatne i podobne sformułowania. Dziękuję bardzo.

Przewodnicząca poseł Barbara Dolniak (KO):

Bardzo proszę, może najpierw pan poseł Mariusz Witczak, a potem panie, dobrze?

Poseł Mariusz Witczak (KO):

Dziękuję, pani przewodnicząca.

Na wstępie chciałem poprzeć głos pani przewodniczącej. Jesteśmy zobowiązani, żeby przygotowywać prawo o charakterze precyzyjnym. Nie wyobrażam sobie, że wprowadzimy szereg tzw. ozdobników, które zawalają sądy, jak już to nazwali państwo publicystycznie. Zawsze trzeba pamiętać o tym, co jest konsekwencją wprowadzania nieostrych sytuacji, nawet jeżeli sprawy mają trafiać do sądów, to potem będziemy mieli zavalowane sądy. Jesteśmy zobowiązani, żeby przepisy kształtować w sposób przejrzysty.

Pan mecenas, przedstawiciel ministerstwa pracy wspomniał, że tego typu rozwiązania są potrzebą społeczną. Chciałbym przy tej okazji przypomnieć i postawić na to akcent, że najważniejszą potrzebą społeczną jest rozwój gospodarczy. Obecna kadencja co do zasady stoi pod hasłem deregulacji. My wprowadzamy mnóstwo przepisów, które kneblują rozwój gospodarczy. Pracodawcy, czy to się komuś podoba, czy nie, są coraz bardziej obciążani różnymi przepisami i kosztami. Jeżeli nie zważymy racji i nie stworzymy przestrzeni dla odpowiedniego rozwoju gospodarczego, to mówiąc kolokwialnie, będziemy robili sobie pod górę, już nie mówiąc o tym, że jeżeli doprowadzimy do niejasnych przepisów, to będziemy tworzyli bardzo nieprzyjemne, mrozące działania wokół pracodawców w relacji z pracownikami.

Pani przewodnicząca, proszę o to, żebyśmy przepracowali tę ustawę na spokojnie, abyśmy pozbyli się szeregu określeń, które będą wprowadzały zamieszanie. Dziękuję bardzo.

Przewodnicząca poseł Barbara Dolniak (KO):

Najpierw jedna pani, potem druga.

Wiceprzewodnicząca prezydium zarządu KNSZZ „Ad Rem” Urszula Łobodzińska:

Jeszcze raz Urszula Łobodzińska.

Na wstępie chciałabym zauważyć, że strona społeczna ma dwie części: pracodawców i pracowników, więc jeśli Wysoka Komisja udziela głosu pierwszemu pracodawcom, to pracownicy by się też chcieli wypowiedzieć zaraz po i być równo traktowani w tej kwestii.

Przewodnicząca poseł Barbara Dolniak (KO):

Nie ma żadnego problemu, trzeba się tylko zgłosić.

Wiceprzewodnicząca prezydium zarządu KNSZZ „Ad Rem” Urszula Łobodzińska:

Jako pracownik sądu również nie chcę, aby sądy były zawalane. Bardzo nam na tym zależy i wydaje się, że ten przepis nie spowoduje zaważenia sądów, bo jest skierowany na prewencję i wykrywanie w zakładzie pracy. W przepisie tym chodzi o to, żeby problemy i konflikty były załatwiane w zakładzie pracy, a nie trafiały do sądu. Potwierdzam słowa pani minister, że dotychczasowe przepisy, w których napisane było, aby przeciwdziałać, były niewystarczające, ponieważ pracodawcy ograniczali się do tworzenia procedur na wypadek zgłoszenia niepożądanego zachowania. Dlatego potrzebny jest akcent właśnie na prewencję i wykrywanie tego w zakładzie pracy. Nie zgodzę się też z panem Lisickim, że prewencja i wykrywanie to to samo. Prewencja to jest zapobieganie, a wykrywanie jest, kiedy coś się stanie. Dlatego nie są to tożsame pojęcia i nie należałoby wykreślać jednego albo drugiego. Dziękuję.

Ekspert OPZZ „Konfederacja Pracy” Monika Wieczorek:

Bardzo dziękuję, Monika Wieczorek, ekspertka OPZZ „Konfederacja Pracy”.

Chciałabym odnieść się do tego, o czym przed chwilą pan był uprzejmy powiedzieć, że powinniśmy tworzyć te przepisy w taki sposób, żeby one nie utrudniały rozwoju gospodarczego. Nie ukrywam, że ad vocem należy się do tego odnieść, że jeżeli bezpieczeństwo pracowników i ochrona przed przemocą ma utrudnić rozwój gospodarczy, to bardzo mi przykro, ale naprawdę nie jesteśmy chyba na tym etapie dyskusji.

My przede wszystkim musimy zastanowić się, jaki jest cel tej regulacji. Celem tej regulacji nie jest oczywiście utrudnienie życia pracodawcom ani wprowadzenie zmian stylistycznych i porządkujących jedynie przepisy prawa. Celem tej regulacji jest naprawienie tego, co niestety, ale polska legislacja odpuściła przez 20 lat – i jest to doskonały moment na to, żeby to poprawić. W jaki sposób? Przede wszystkim urealnić to, co obecnie w Kodeksie pracy niestety, ale jest zapisane bardzo lakonicznie.

Jest zapisane tak lakonicznie, że Sąd Najwyższy bardzo szczegółowo odnosi się do tego, jak rozumieć przeciwdziałanie mobbingowi. Wspomnę państwu i zacytuję bardzo istotny, ale już mówiąc kolokwialnie, stary wyrok Sądu Najwyższego, bo aż z 2011 r., czyli sprzed 15 lat, w którym już wówczas Sąd Najwyższy zauważył, że przeciwdziałanie mobbingowi to m.in. – tu odniosę się do tego twierdzenia pana dyrektora, o którym zresztą i na podkomisji wspominałam – prowadzenie działań, które umożliwiają pracodawcy wykrycie mobbingu. Jest to w zasadzie całe sedno sprawy.

Jeżeli dzisiaj mamy rzeczywiście bardzo duży problem z wymiarem sprawiedliwości, z tym, jak długo sądy pracy procedują i jak długi okres ludzie czekają na sprawiedliwość albo na rozstrzygnięcie swojej sprawy, to musimy pamiętać o tym, że przepisy te, konkretnie ten omawiany przepis nie spowoduje zaważenia sądów, ale sądownictwo odciąży, dlatego że ma on na celu doprecyzowanie tego, co do tej pory było niejasne.

Pracodawcy i pracownicy, zwłaszcza mali pracodawcy, którzy nie mają środków na profesjonalną obsługę prawną, mogą dzisiaj nie wiedzieć, w jaki sposób przeciwdziałać mobbingowi. Jeżeli ten przepis będzie dookreślał, to my nie tylko zapewnimy bezpieczeństwo pracownikom, ale także spowodujemy, że przepisy te będą miały charakter informacyjny, a taki powinien być cel przepisów prawa pracy. Dziękuję.

Przewodnicząca poseł Barbara Dolniak (KO):

Dziękuję. Ale ani słowo „aktywnie”, ani „stale” nie dookreśla sposobu przeciwdziałania.

Pan poseł Mariusz Witczak.

Poseł Mariusz Witczak (KO):

Nie mogę zostawić tego głosu bez odpowiedzi. Bo jeżeli pani zrozumiała mój głos jako stwierdzenie polegające na tym, że niewykrywanie mobbingu jest napędem gospodarczym, a ja jestem

zwolennikiem niewykrywania mobbingu czy jestem zwolennikiem niezwalczania mobbingu, to jest pani albo złośliwa, albo pani nie słuchała tego, o czym mówiłem.

Mówiłem tylko – zaczynając od wsparcia głosu pani przewodniczącej Barbary Dolniak – o tym, że przepisy prawa, jeżeli chcemy wykrywać mobbing, jeżeli chcemy mieć sprawnie funkcjonujące sądy, jeżeli chcemy wreszcie mieć gwarancję, że przepisy, które uchwalimy, będą przepisami skutecznie działającymi, musimy opisać w sposób prawniczy, profesjonalny, a nie publicystyczny, używając ozdobników o charakterze publicystycznym, które można interpretować na 20 sposobów i które mogą być przedmiotem rozmaitych interpretacji. Tyle i aż tyle. Natomiast zajmujemy się ustawą, która ma na celu wzmocnienie pracowników w walce z mobbingiem i jesteśmy za, żeby sprawa była jasna, tylko kwestia, jak to zrobimy. Dziękuję.

Przewodnicząca poseł Barbara Dolniak (KO):

Pan przewodniczący. Ja mam jeszcze jedno pytanie i potem strona rządowa.

Ministra rodziny, pracy i polityki społecznej Agnieszka Dziemianowicz-Bąk:

Strona rządowa jest pomijana.

Posel Sławomir Ćwik (Centrum):

Pani minister, pani nie pozwoli się pominąć.

Przewodnicząca poseł Barbara Dolniak (KO):

Pani minister, nadaje pani pewien charakter pracy. Bardzo proszę, głęboki oddech i zdecydowanie będzie lepiej.

Bardzo proszę, pan przewodniczący, potem ja zadam jeszcze jedno pytanie i pani minister będzie się mogła do tego odnieść. Przyjmujemy jako zasadę, że na końcu pani minister. Powiedziałam to już na samym początku, pani minister będzie miała możliwość odniesienia się za każdym razem, ale na końcu, bo wtedy zbierzemy wszystkie stanowiska. Bardzo proszę.

Posel Sławomir Ćwik (Centrum):

Proszę państwa, jesteśmy przy zmianie, która wprowadza do Kodeksu pracy art. 18^{3g}, który w żaden sposób nie dotyczy mobbingu. W związku z tym nie rozumiem, skąd ta argumentacja zahaczająca o mobbing. Rozumiem, że jest ona wygodna, żeby podkreślać wagę tego przepisu, ale przecież nie dotyczy to mobbingu. Dotyczy to zasady równego traktowania w zatrudnieniu. W tej chwili mamy art. 94 pkt 2b, który ogólnie określa kwestię obowiązku przeciwdziałania dyskryminacji w zatrudnieniu, określając, czego w szczególności dotyczy, i w mojej ocenie jest to wystarczające. W miejsce tego jednego punktu dodajemy pkt 2c i dodajemy art. 18^{3g}. Za chwilę bardzo chętnie usłyszę wytłumaczenie ze strony ministerstwa – przykłady, jakie to mają być konkretne działania ze strony pracodawcy. Gdyby państwo wzorcowo mieli pokazać, jakie to mają być działania pracodawcy, które mają być „aktywne i stałe” w zakresie „przeciwdziałania naruszeniu zasady równego traktowania”, oraz czym ma być „właściwe reagowanie” na te naruszenia.

Dlaczego zwracam na to uwagę? Proszę państwa, wszystkie gospodarki, w szczególności Europa, rywalizują dzisiaj o miejsca pracy i o inwestycje. My skupiamy się w dużej mierze na tym, aby komplikować prawo pracy dla pracodawcy. Każdy inwestor, który analizuje, na jakim rynku zainwestować albo gdzie zlikwidować fabrykę, dokonuje analizy prawodawstwa w zakresie prawa pracy. Jeżeli wprowadzimy kolejne nieostre postanowienia, gdzie analizujący przedstawi, że to rodzi takie i takie ryzyka i że praktycznie inspektor pracy zawsze będzie mógł postawić zarzut naruszenia Kodeksu pracy, ponieważ zapisy te są nieostre i nie wiadomo, co oznaczają, to Polska przegra wyścig o miejsca pracy, nasza gospodarka przestanie być konkurencyjna i wtedy dopiero pracownicy odczują to na własnej skórze, bo stracą miejsca pracy. Z tego względu apeluję o rozważę i niewprowadzanie takich nieostrych przepisów, które uderzają w polską gospodarkę.

Przewodnicząca poseł Barbara Dolniak (KO):

Bardzo dziękuję.

Też mam pytania do tego. Co to znaczy „stałe”? Czy co pół roku? Co rok czy co miesiąc? Jest to jedna kwestia.

Jak państwo zająrzą do pkt 4, to w art. 94 pkt 2b otrzymuje brzmienie: „przeciwdziałać wszelkiemu nierównemu traktowaniu” – a nie stałe i aktywnie? Dodajemy pkt 2c w brzmieniu: „przeciwdziałać naruszaniu godności oraz innych dóbr osobistych” – to „przeciwdziałać naruszaniu godności” niestale i nieaktywnie? Jeżeli przyjmujemy, że „stałe i aktywnie” to bardziej precyzyjne, to czemu w tych dwóch punktach nie ma „stałe i aktywnie”?

Proszę państwa, te dwa określenia rodzą wątpliwości. Jak pracodawca wytłumaczy się z tego: robiłem co pół roku, a pracownik powie albo kontrolujący: to za mało, trzeba było robić co miesiąc, bo sytuacja jest tak dynamiczna, że było trzeba sprawdzać co miesiąc. Nie wiem, może to celowo jest tak napisane, może państwo mają jakiś powód, ale w dwóch kolejnych zapisach nie ma ani „aktywnie”, ani „stale”.

Bardzo proszę.

Ministra rodziny, pracy i polityki społecznej Agnieszka Dziemianowicz-Bąk:

Dziękuję bardzo, pani przewodnicząca.

Chciałam najpierw podkreślić to, co już powiedziałam, ale chciałabym, żeby to wybrzmiało. Jeśli padnie czy to w drugim czytaniu, czy dziś na Komisji jakaś alternatywna propozycja określił wobec na przykład „stale”, to strona rządowa jest otwarta na to. Mieliśmy dyskusję, te sformułowania wybrane zostały w dialogu. To, na czym nam zależy i co wynika z diagnozy potrzeby społecznej, to to, żeby nie pozostawiać jednego ogólnego, że ma „przeciwdziałać”, tylko żeby dołożyć elementy informacyjne.

Zanim udzielę odpowiedzi, bo chciałabym bardzo odnieść się do tej kwestii rozwoju gospodarczego, którą poruszył zarówno pan przewodniczący, jak i pan poseł, muszę dopytać, żebyśmy mieli jasność i precyzję. O jakim mandacie inspektora pracy mówi pan poseł? Zwracam uwagę, że my nie przewidzieliśmy nigdzie przepisów karnych. Wedle mej najlepszej wiedzy inspektor pracy nie może w żaden sposób nałożyć mandatu, ale chciałabym, żebyśmy się zrozumieli. Na jakiej podstawie prawnej w tym konkretnym przypadku, stwierdzając, że nie jest to...

Posel Sławomir Ćwik (Centrum):

Z ogólnych zasad naruszenia obowiązków pracodawcy wynikających z Kodeksu pracy.

Ministra rodziny, pracy i polityki społecznej Agnieszka Dziemianowicz-Bąk:

To studzę obawy. Myślałam, że może któryś z przepisów dalszych nie został dokładnie zrozumiany, ale nie jest to w kompetencjach inspektora pracy. Nie będzie takiej obawy.

Posel Sławomir Ćwik (Centrum):

Pani minister, czyli pracodawca może bezkarnie nie wywiązywać się z tego obowiązku?

Ministra rodziny, pracy i polityki społecznej Agnieszka Dziemianowicz-Bąk:

W kwestii rozwoju gospodarczego. Oczywiście mam ogromną potrzebę podkreślić raz jeszcze cel tej ustawy, jakim jest, mówiąc najprościej i najbardziej wprost, zwiększenie ochrony przed przemocą. Przed przemocą w pracy, która ma skutki dla zdrowia fizycznego, dla zdrowia psychicznego, dla dobrostanu pracowników, dla dobrostanu zespołu. Tak, ta potrzeba ma charakter psychospołeczny, psychofizyczny. Nie gospodarczy w pierwszej kolejności, ale nie jest tak, że nie jest bez znaczenia dla rozwoju gospodarczego. Szanowni państwo, skutki gospodarcze, skutki dla pracodawcy nieprzeciwdziałania mobbingowi, skutki mobbingu są daleko idące, także jeżeli chodzi o możliwość funkcjonowania przedsiębiorstwa. Pracownik, który doświadcza mobbingu, jest pracownikiem nieefektywnym. Jest pracownikiem, który ucieka wręcz z pracy, który korzysta częściej ze zwolnień lekarskich, który nie odnajduje się w zespole i ma to istotne znaczenie także dla funkcjonowania całego przedsiębiorstwa.

Panie pośle, jesteśmy przy ustawie, która dotyczy mobbingu. Mam uprzejmą prośbę – mógłby pan spojrzeć na dół strony? Będzie dokładnie ten sam artykuł: „pracodawca jest obowiązany aktywnie i stale przeciwdziałać mobbingowi”. Za moment będziemy rozmawiać o „aktywnie i stale”. Rozmawiamy o „aktywnie i stale”. Panie pośle, uważa pan w takim razie, że dyskryminowanie nie pogarsza sytuacji pracodawcy, że pracodawca, który dyskryminuje albo który pozwala na dyskryminację, albo który pozwala na molestowanie, wspaniale rozwija się finansowo? No przecież nie. To nie jest tak, że brak prewencji jest jakąś oszczędnością dla pracodawcy. Wręcz odwrotnie.

Koszty postępowań sądowych, koszty pełnomocnictwa, także koszty dla budżetu państwa, dla administracji, dla wymiaru sprawiedliwości są znacznie większe wtedy, kiedy nie ma tej prewencji. Jednym z diagnozowanych problemów i z powodów, dla którego wychodzimy z tą nowelizacją, jest to, że przepisy takie, jakie są dzisiaj, są nieefektywne, nie działają, nie sprawdzają się. Gdyby było dobrze tak, jak jest dzisiaj, to nie proponowalibyśmy tego przedłożenia. Proponujemy je, bo w całej koalicji rządzącej zgodziliśmy się, że jest potrzebna taka regulacja i taka nowelizacja. O tym, co może oznaczać „aktywnie i stale”, bardzo proszę pana...

Przewodnicząca poseł Barbara Dolniak (KO):

Pani minister, proszę wybaczyć, ale chciałam zapytać o to, dlaczego w jednym przepisie jest „stale i aktywnie”, a w drugim nie ma – proszę nam to powiedzieć.

Ekspert w departamencie MRPiPS Grzegorz Ilnicki:

Chciałem na to pytanie odpowiedzieć pani przewodniczącej. Szanowna pani przewodnicząca, dlatego właśnie, że jeden przepis mówi „co”, a drugi „jak”. Jeden przepis mówi „aktywnie i stale”. Zwracam uprzejmie uwagę Wysokiej Komisji, jaka jest dalsza część tego przepisu, która wskazuje na trzy obszary, instrumenty zgodnie z metodologią proponowaną przez Światową Organizację Zdrowia i instytut Nofera w Łodzi, który wskazuje na trzy elementowe obszary prewencji: prewencja pierwotna, drugorzędowa i trzeciorzędowa. I to jest „jak”. A przepis, o który pyta pani przewodnicząca, jest w art. 94 i mówi, co jest obowiązkiem pracodawcy. Przeciwdziałać. A drugi z przepisów mówi „jak”. I z tego właśnie wynika ta różnica. Co ma robić, czyli „przeciwdziałać naruszaniu godności oraz innych dóbr osobistych pracownika, a w szczególności w obszarach zdrowia”, i wyżej jeszcze: „przeciwdziałać wszelkiemu nierównym traktowaniu”. To jest „co”. A wyżej jest przepis, który jest adresowany bezpośrednio do dyskryminacji, a niżej...

Ministra rodziny, pracy i polityki społecznej Agnieszka Dziemianowicz-Bąk:

Dobrze, możemy dodać...

Ekspert w departamencie MRPiPS Grzegorz Ilnicki:

Pani przewodnicząca, jeżeli chodzi o redakcję – redakcja jest możliwa każda.

Przewodnicząca poseł Barbara Dolniak (KO):

Powiem tak. Komisja nie zgłasza dzisiaj poprawki, ale mamy drugie czytanie i dlatego o tym mówimy, że przeciwdziałanie oznacza systematyczność. W związku z tym nie może być dopisane „stale i aktywnie”. Proszę państwa, przeciwdziałanie ma w sobie treść: stale i systematycznie – w sposób ciągły trzeba przeciwdziałać. Nie dzisiaj przeciwdziałam, a jutro tego nie robię, bo nie ma przeciwdziałania. W związku z tym dopisywanie dodatkowych ozdobników prawu nie służy.

W poprzedniej kadencji podnosiliśmy, że niejasne, nieprecyzyjne, bardzo szerokie sformułowania tylko szkodzą prawu. Natomiast jak wszyscy jesteśmy tu na sali, każdy z nas jest za takim uregulowaniem tematyki mobbingu, by przede wszystkim osoby dotknięte mobbingiem lub nierównym traktowaniem w pracy miały prostą i skuteczną drogę dochodzenia swoich praw. Nikt tu nie jest przeciwny temu, wręcz przeciwnie.

Regulacje powinny być tak napisane, żeby i dla pracownika, i dla pracodawcy stworzyć warunki, które jasno i precyzyjnie wskazują okoliczności, warunki, sprawność postępowania.

Nie mamy doprecyzowanego stanowiska, a w związku z tym...

Czy panie jeszcze w tym samym temacie? Bardzo proszę, tylko mam prośbę o niedokładanie tego, co już było, tylko ewentualnie dodatkowe elementy. Najpierw panie zadadzą jeszcze pytania lub skomentują, tylko proszę nowy aspekt, a potem wrócimy do przedstawiciela ministerstwa i poprosimy o sprecyzowania „aktywnie i stale” w kontekście przeciwdziałania. Bardzo proszę.

Ekspert OPZZ „Konfederacja Pracy” Monika Wieczorek:

Bardzo dziękuję, pani przewodnicząca. Raz jeszcze Monika Wieczorek, radczyni prawna, ekspertka OPZZ „Konfederacja Pracy”.

Ja bardzo krótko, bo w zasadzie już wszystko zostało powiedziane w tej dyskusji, ale zwrócę uwagę na to, że jednak zdarzają się orzeczenia wydawane przez sądy, w których to sądy uznają, że pracodawca przeciwdziałal mobbingowi lub dyskryminacji, jeżeli przyjął politykę antymobbingową i antydyskryminacyjną. Znam takie przypadki, gdzie pracodawca jako element przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji wskazuje, że pracodawca deklaruje, że będzie przeciwdziałal mobbingowi i dyskryminacji. Więc sami państwo widzą, że takie przykłady się zdarzają. Mogłabym ich bardzo dużo wymieniać, nie mamy na to czasu. Zwracam uwagę na to, że jest to właśnie ten aspekt praktyczny, na który należy oddziaływać.

Jeśli mogę, pani przewodnicząca, jeszcze krótko. Rozmawiamy o rozumieniu pojęć „stale i aktywnie”, a w zasadzie dyskusja ta niczym nie różni się od tego, jak moglibyśmy dyskutować na temat tego, jak rozumieć „długotrwale i uporczywie”, a jednak orzecznictwo sądowe wypracowało sposób interpretacji tych pojęć. Bardzo dziękuję.

Przewodnicząca poseł Barbara Dolniak (KO):

Zgadzam się. I nawet zacytowano orzeczenie odnoszące się do kwestii przeciwdziałania, jak należy rozumieć w orzecznictwie sądów.

Bardzo proszę.

Wiceprzewodnicząca prezydium zarządu KNSZZ „Ad Rem” Urszula Łobodzińska:

Urszula Łobodzińska, związek zawodowy pracowników sądów.

Odnosnie do mandatu PIP, to wykroczeniem w zakresie dyskryminacji jest tylko odmowa zatrudnienia kandydata na wolnym miejscu ze względu na płeć, wiek, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię, dlatego nie można wystawić mandatu za niedopełnienie tego obowiązku. Jednak nie jest tak, jak powiedział pan wiceprzewodniczący – czy zapytał – że nie ma za to żadnej sankcji. Jest to kwestia tego, czy pracodawca prawidłowo przeciwdziałał mobbingowi, stosował prewencję i zasadę równego traktowania – będzie to potem wyjaśniane przez sąd w sprawie zwolnienia z odpowiedzialności pracodawcy w sytuacji, gdy do takiego naruszenia doszło przez inną osobę, a nie pracodawcę. Dlatego jest to dyrektywa dla pracodawcy i wskazówka. Jeszcze raz powtórzę, że do tej pory przepisy, które nie miały tych słów „aktywnie i stale”, nie działały i nie były wypełniane.

Odnosnie do art. 94 i wątpliwości państwa z prezydium, to chciałabym zauważyć, że w art. 94 jest też mowa, aby zapewniać bezpieczne i higieniczne warunki pracy, a potem mamy cały rozdział o tym, jak zapewniać te bezpieczne i higieniczne warunki pracy. Dlatego art. 94 jest to taka checklista, a dopełnienie i doprecyzowanie tej checklisty jest w innych miejscach Kodeksu pracy do każdego punktu. Tak jak powiedział pan mecenas, jest to określone w innych miejscach Kodeksu pracy. Więc to nie jest nic nadzwyczajnego, że w art. 94 jest oszczędniej, a w innych miejscach jest to bardziej rozbudowane.

Co do wzorcowej regulacji, to wydaje mi się, że nie da się na poziomie Kodeksu pracy wyszczegółowić wzorcowej regulacji. Jest bardzo dużo różnych pracodawców, mikro-, makro-, średnich przedsiębiorców, budżetowych, samorządowych. Nie da się ustalić wzorcowej regulacji dla wszystkich pracowników. Inna regulacja będzie dla górników, inna dla osób zatrudnionych w sklepie, inna dla pracowników sądu. Dlatego też w prawie używa się ogólnych, niedookreślonych określeń po to, żeby była pewna elastyczność tego prawa – i nie jest to nic nadzwyczajnego. Dziękuję.

Przewodnicząca poseł Barbara Dolniak (KO):

Zasadniczo się w tym różnimy, ponieważ powiedziała pani o aspekcie różnorodności działania, a nie częstotliwości tego działania – są to dwie zasadnicze różnice.

Bardzo proszę, czy ktoś z państwa chciałby jeszcze zabrać głos? Nie widzę, w związku z tym prosimy ministerstwo o dokończenie argumentacji.

Ministra rodziny, pracy i polityki społecznej Agnieszka Dziemianowicz-Bąk:

Zanim oddam głos, aby została udzielona odpowiedź do pana posła, chciałabym tylko odnieść się do propozycji pani przewodniczącej i słowa „systematycznie” – gdyby pojawiła się taka poprawka zgodnie z propozycją pani przewodniczącej, jest to jak najbardziej dla nas akceptowalne. Bo jeśli jest bardziej jasne, to w porządku, jesteście na to otwarci.

Ważne jest to, żeby przestała być akceptowalna w świetle prawa sytuacja, w której pracodawca raz jeden jedyny wywiesi kartkę na odległej tablicy albo poda komunikat w intranecie, że nie należy robić tego, tego i tego, i uzna, że wypełnił swój obowiązek. To nie jest wystarczająca prewencja, to nie jest skuteczne przeciwdziałanie. Takie przeciwdziałanie nie przynosi dostatecznych efektów. Ocena ta jest źródłem podjęcia prac nad tą nowelizacją. „Systematyczne” – wspaniale, jeżeli będzie taka poprawka, na pewno się do niej przychylimy. A teraz odpowiedź do pana posła.

Ekspert w departamencie MRPiPS Grzegorz Ilnicki:

Chciałbym zwrócić uwagę, że te wnioski, na które wskazujemy, nie wynikają z jakiejś ambicji normotwórczej, tylko z analizy standardów, które potwierdzone są w orzecznictwie. W szczególności Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 21 kwietnia 2015 r. wskazał, że następcze działania pracodawcy po stwierdzeniu zachowań współpracowników o charakterze mobbingowym, które nie przyniosły realnych efektów, nie mogą zwolnić z odpowiedzialności przewidzianej przepisami prawa. Rozumieją to prawnicy, rozumieją to sędziowie, natomiast nie rozumieją tego pracodawcy, którzy bardzo często w momencie, w którym dopiero coś się wydarzy, uruchamiają szereg działań, które nie mogą być już skuteczne. Istotą prewencji jest nie doprowadzać, zapobiegać – to jest „przeciwdziałać”.

W polskim świecie pracy pod pojęciem „przeciwdziałania” rozumie się reagowanie skuteczne lub nieskuteczne. To jest idea tych przepisów. Nawet jeżeli się pojawiają te zachowania z zakresu przeciwdziałania, o które pan przewodniczący pyta, na które chciałem odpowiedzieć, to ich wielkim minusem bardzo często jest to, że są one właśnie niesystematyczne. Stąd ta sympatia wobec tego określenia, którego użyła pani przewodnicząca, jako możliwej redakcji tego tekstu, który w kontekście tej dyskusji wydaje się optymalny.

Na przykład systematyczne w kontekście szkoleń. Mamy wyrok Sądu Najwyższego z 2011 r., w którym Sąd Najwyższy mówi tak: „Obowiązek przeciwdziałania mobbingowi polega na starannym działaniu. Pracodawca powinien w związku z tym przeciwdziałać mobbingowi w szczególności przez szkolenie pracowników, informowanie o niebezpieczeństwie i konsekwencjach mobbingu itd.”. To jest właśnie ten systematyczny element.

Więc jeżeli pan poseł poprosił o to, żeby odpowiedzieć na pytanie, jak przeciwdziałać, to, panie pośle, w odpowiedzi mamy tak: onboardingi, szkolenia wstępne, szkolenia stałe, szkolenia prowadzone przez prawników i psychologów, mamy działania coachingowe, shadowingowe i jeszcze mentoringowe. Mogłbym długo tak mówić, jak wyglądają działania.

Poseł Sławomir Ćwik (Centrum):

A za to wszystko pracodawca musi płacić.

Ekspert w departamencie MRPiPS Grzegorz Ilnicki:

Panie pośle, jednymi z najlepszych standardów, które są w Polsce, są to standardy niektórych pracodawców zrzeszonych w Konfederacji Lewiatan, którzy szczęśliwie publikują informacje o tym, jak przeciwdziałają. Więc jak się popatrzy na dobre standardy, które Konfederacja Lewiatan u niektórych swoich członków wdraża, to myślę, że można tam znaleźć to, z czym pan poseł będzie sympatyzować.

Przewodnicząca poseł Barbara Dolniak (KO):

Jeszcze pani chciałaby powiedzieć, co to jest „stałe”.

Poseł Sławomir Ćwik (Centrum):

Przepraszam, ale prosiłem o to, aby państwo pokazali jak konkretnie ma wyglądać w firmie to „aktywnie i stałe”?

Ministra rodziny, pracy i polityki społecznej Agnieszka Dziemianowicz-Bąk:

Panie pośle, jeszcze uzupełniając. Jeżeli przygotują państwo poprawki, które będą szły w tym... Panie pośle, odpowiadam na pana pytanie.

Ostrzegam tylko przed jedną kwestią. Jesteśmy otwarci na to, żeby wprowadzić w drodze poprawek bardzo precyzyjne, instrukcyjne, wytyczne, co się ma składać na przeciwdziałanie. Zwracam tylko uwagę, że w naszej ocenie zmierzać to będzie w kierunku radykalnej regulacji. Wówczas, jeżeli przedsiębiorca, który mógłby z powodzeniem przeciwdziałać mobbingowi poprzez określone działania, nie skorzysta, nie wypełni innych działań, które zawrzemy w ustawie, będzie to wskazanie, że nie dopełnił obowiązku pracodawcy. Określenie takie, jakie jest zaproponowane, oczywiście nie jest precyzyjne w 100%, ale po to, żeby pozostawić pewną swobodę pracodawcy adekwatnego do swojej branży, do swojego biznesu, do swojej firmy, prewencyjnego przeciwdziałania zachowaniom niepożądanym. Jeżeli zrobimy zamknięty katalog, będzie on bardzo szeroki, bo tak jak zostało tu wspomniane, tych działań może być bardzo wiele, i wówczas narażamy pracodawcę na odpowiedzialność za to, że nie spełnił swoich obowiązków, bo nie wypełnił jednego z nich. Tak jak powiedziałam, jeżeli będzie taka potrzeba, to będziemy się nad tym pochylać, ale przestrzegam przed nadregulacją w tym zakresie. Dziękuję.

Przewodnicząca poseł Barbara Dolniak (KO):

Ja się z panią w zupełności zgadzam, tylko my nie rozmawiamy o tym, jakie działania, tylko rozmawiamy o tym, co rozumieć przez słowo „stałe i aktywnie”.

Pani poseł Elżbieta Polak i kończymy.

Poseł Elżbieta Anna Polak (KO):

Bardzo dziękuję.

Przewodnicząca poseł Barbara Dolniak (KO):

Panie przewodniczący, bardzo proszę poczekać.

Poseł Elżbieta Anna Polak (KO):

Trochę nadinterpretujemy w tej chwili. Chciałam zwrócić uwagę, że z mojego doświadczenia praktycznego jako wieloletniemu pracodawcy „aktywnie i stale” pomaga, a nie przeszkadza, ale absolutnie jestem przeciwko temu, żeby to jeszcze bardziej precyzować, bo ustawa nie jest od tego, żeby taki katalog znalazł się w ustawie, ewentualnie w jakichś przepisach wykonawczych. Dziękuję.

Przewodnicząca poseł Barbara Dolniak (KO):

Bardzo proszę, pan przewodniczący, poseł Tomczykiewicz.

Poseł Maciej Tomczykiewicz (KO):

Propozycja, która dotyczy słowa „regularnie” zamiast „stale”, zdaje się być taką wyważającą te głosy, które się pojawiają. Z jednej strony odpowiada na większą potrzebę sprecyzowania tego, że ta aktywność ze strony przedsiębiorcy ma się odbywać... Bo analogicznie w różnych innych miejscach w naszym systemie prawnym, nie tylko w Kodeksie pracy, mamy czasami do czynienia z sytuacjami, gdzie przepisy sobie, a sądy sobie, prokuratura sobie albo jakieś urzędy sobie. I zdarza nam się, że choć z perspektywy prawników, teoretyków może to nie wygląda najlepiej – wydaje nam się, że przepisy są OK, tylko coś tam zgrzyta w stosowaniu. Czasami jednak trzeba wziąć to pod uwagę, że w praktyce to nie działa tak, jak powinno w teorii, i w jakiś sposób to doprecyzować. Więc myślę, że głos pani poseł i propozycja, żeby słowo „stale” zamienić na słowo „systematycznie”, będzie dobrym rozwiązaniem.

Przewodnicząca poseł Barbara Dolniak (KO):

Cieszę się, że w jakimś stopniu doszliśmy do porozumienia. Mamy jeszcze dwa tygodnie. Nie ma w tej chwili poprawki – uznaję, że przepis został przyjęty w tej treści, ale bardzo proszę o odnotowanie tego punktu jako nie powiem już, że spornego, ale rodzącego ewentualność poprawki.

Proszę państwa przechodzimy do pkt 4 i art. 94. Tu też pojawi się kwestia – nie odnoście do tego, w jaki sposób, tylko kiedy i jak. W sensie czasu. W związku z tym mamy niezgodność między tym, co rozmawialiśmy, a...

Ministra rodziny, pracy i polityki społecznej Agnieszka Dziemianowicz-Bąk:

Przepraszam, „jak” i „w jaki sposób” to jest coś innego?

Przewodnicząca poseł Barbara Dolniak (KO):

„Aktywnie i stale” nie oznacza, w jaki sposób realizować, tylko jak często realizować. To ta różnica. Dodatkowo „aktywnie i stale” odnosi się do sposobu działania w sensie czasu działania, a nie poprzez organizowanie szkoleń, wyjazdów na jakieś pokazy. O to chodzi w całej sprawie.

Ministra rodziny, pracy i polityki społecznej Agnieszka Dziemianowicz-Bąk:

Pani przewodnicząca, przepraszam, jeżeli mogę zwrócić tylko uwagę, bo dalej w przepisie mamy: „w szczególności poprzez działania prewencyjne, wykrywanie naruszenia tej zasady oraz właściwe reagowanie na jej naruszenie, a także przez działania naprawcze i wsparcie osób dotkniętych nierównym traktowaniem”. Przed chwilą mieliśmy dyskusję. Wydaje się, że jest tu wskazanie na te obszary „jak”, tzn. poprzez prewencję, wykrywanie, reagowanie.

Przewodnicząca poseł Barbara Dolniak (KO):

Tak, ale nie „jak często” – „aktywnie i stale”.

Ministra rodziny, pracy i polityki społecznej Agnieszka Dziemianowicz-Bąk:

Przed momentem pani przewodnicząca powiedziała, że „aktywnie i stale” jest o czasie, a „jak” to są te obszary, na które wskazałam. Krokiem dalej byłoby to, przeciwko czemu zaprotestowała też pani poseł. No można byłoby tu zapisać: „w szczególności poprzez szkolenia, onboarding”.

Przewodnicząca poseł Barbara Dolniak (KO):

Pani minister, my się nie rozumiemy. Mnie nie chodzi o wyliczanie, w jaki sposób realizować to przeciwdziałanie, tylko zwrot „aktywnie i stale”. Jeżeli mamy pracodawcę, jest obowiązany aktywnie i stale przeciwdziałać, to tak samo powinno być: aktywnie i stale przeciwdziałać wszelkiemu nierównemu traktowaniu, tak samo powinno być: aktywnie i stale przeciwdziałać naruszeniu godności. Bo teraz jest niespójnie. Raz mamy, raz nie.

Mamy art. 94 pkt a. Czy Biuro Legislacyjne? Bardzo proszę.

Legislator Jakub Krowiranda:

Tak, dziękuję bardzo.

Mieliśmy podobną uwagę dotyczącą wyrazu „wszelkiemu”. Wydaje się nam, że pod względem legislacyjno-prawnym jest to zbędne, ale rozumiemy też stronę rządową i jak wygląda to w praktyce. Chcielibyśmy zwrócić uwagę na dodawaną lit. c, gdzie mamy „przeciwdziałać naruszeniu godności” i tu nie mamy „wszelkiemu”. Stąd właśnie wynika ta nasza uwaga. Jeżeli dodamy wyraz „wszelkiemu”, to wszędzie, gdzie nie będzie tego wyrazu, powstanie wątpliwość, czy racjonalny ustawodawca miał na myśli wszystkie sytuacje. Tylko o to nam chodzi. W systemie prawa występuje to wielokrotnie i jeżeli zaczniemy dodawać wszędzie, to zepsujemy sobie cały system. Oczywiście wiem, że w systemie są takie dookreślenia i jeżeli ze względów merytorycznych jest to potrzebne, to też to rozumiemy.

Przewodnicząca poseł Barbara Dolniak (KO):

Panie mecenasie, do którego punktu pan się odwołuje? Jesteśmy teraz przy art. 94 pkt a i pkt b.

Legislator Jakub Krowiranda:

Tak, pkt 2b, a niżej mamy dodawany pkt 2c, w którym jest: „przeciwdziałać naruszeniu godności oraz innych dóbr”. I tu nie mamy tego dookreślenia „wszelkiemu”, więc o to nam chodziło. Dziękuję bardzo.

Przewodnicząca poseł Barbara Dolniak (KO):

Ubiegł mnie pan. Teraz mamy sytuację, że raz jest „wszelkiemu”, raz nie ma. Zaznaczamy kolejny punkt.

Naczelnik wydziału w Departamencie Prawa Pracy Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej Piotr Gołębiewski:

Dzień dobry, Piotr Gołębiewski, naczelnik Wydziału Legislacji, Departament Prawa Pracy, Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej.

Jeżeli chodzi o słowo „wszelkie”, to w dotychczasowym brzmieniu pkt 2b mamy wskazane konkretne przesłanki, które mówią, czemu należy przeciwdziałać. A w tym momencie wyrzucamy te inne przesłanki i dlatego dodajemy słowo „wszelkie”, żeby było jasne, że to chodzi o każde nierówne traktowanie, a nie tylko z określonych przesłanek prawnie chronionych.

Przewodnicząca poseł Barbara Dolniak (KO):

Ale pan mecenas nie na to zwrócił uwagę, tylko na to, że mają państwo to „wszelkie nierówne traktowanie”, a potem, w następnym: „przeciwdziałać naruszeniu godności”, a nie: „wszelkiemu naruszeniu godności oraz innych dóbr osobistych”.

Naczelnik wydziału w departamencie MRPiPS Piotr Gołębiewski:

OK, tylko że naruszanie godności jest to konkretny przypadek naruszania godności, a nierówne traktowanie może być z bardzo wielu przyczyn, ale jeżeli miałyby to być bardziej czytelne, to oczywiście możemy dać „wszelkiemu” również w pkt 2c, to też nie jest dla nas problem.

Przewodnicząca poseł Barbara Dolniak (KO):

Dopisywanie tych ozdobników jest chyba tematem tej gorącej dyskusji.

Bardzo proszę, Lewiatan.

Dyrektor departamentu Konfederacji Lewiatan Robert Lisicki:

Dziękuję. Pani przewodnicząca, szanowni państwo Robert Lisicki, Konfederacja Lewiatan.

Po pierwsze, może powinienem powiedzieć to na początku, że chyba wszyscy wspólnie na tej sali mamy jeden cel, czyli wprowadzenie rozwiązań, które będą bardziej przejrzyste i efektywne, jeżeli chodzi o zapobieganiu dyskryminacji i mobbowanie – i tu nie ma wątpliwości. Te kilka uwag, które zgłaszamy, bardziej służą zwiększeniu przejrzystości i czytelności tych przepisów z punktu widzenia pracodawców.

Odnosnie do słowa „stale i aktywnie” – to nie jest opinia mojej osoby, jest to zebrane kilkadziesiąt opinii z różnych związków branżowych i regionalnych z organizacji pracodawców, że jest to temat problematyczny dla nich, i tylko na tej podstawie zgłaszamy uwagi, które dzisiaj są podnoszone, nie są to uwagi jednoosobowe.

Odnosnie do art. 94 pkt 2b. Słowu „wszelkiemu” nie będę poświęcał więcej czasu, bo Komisja czy podkomisja ma świetną ekspertyzę, pani profesor Moniki Gładoch, gdzie słowu „wszelkiemu” i innym elementom, takim jak „stale i aktywnie”, poświęcono dość dużo uwagi.

To, na co chciałbym zwrócić po raz kolejny uwagę – i wiem, że było to parę razy tematem dyskusji – to jednak dla szeregu naszych firm członkowskich niezrozumiałe wprowadzenie w tym przepisie „nierównego traktowania”. Obecny Kodeks pracy stanowi o przeciwdziałaniu dyskryminacji oraz mobbingowi w zatrudnieniu. Jak patrzymy na definicję równego traktowania w Kodeksie pracy, mamy napisane w kluczowym przepisie: „równe traktowanie oznacza niedyskryminowanie”. Oczywiście mamy art. 11², który mówi o równym wynagrodzeniu, prawie do równego wynagrodzenia z tytułu wykonywania tych samych obowiązków. Jednakże w tym przypadku nie mówimy o dyskryminacji, tylko o postulacie zapewnienia równych warunków zatrudnienia. Powołany przepis nie służy przeciwdziałaniu i sankcjonowaniu. To, co przed chwilą zacytowałem, wynika z orzecznictwa Sądu Najwyższego, którym dzisiaj posługujemy się tak obszernie. Więc mamy pewne problemy ze sformułowaniami tego przepisu i pojęciami, które występują w tym rozdziale Kodeksu pracy. Pytanie, czy nie wystarczy „przeciwdziałanie dyskryminacji”. Pamiętajmy, że może dochodzić do nierównego traktowania, jeżeli wykazemy obiektywne uzasadnione okoliczności takiego nierównego traktowania. To taka uwaga dotycząca doprecyzowania przepisu. Dziękuję bardzo.

Przewodnicząca poseł Barbara Dolniak (KO):

Bardzo dziękuję.

Jeszcze pan poseł i przechodzimy do następnego. Nie mamy poprawki, ale zgłaszamy istotne uwagi, zastrzeżenia. Szczerze mówiąc, nie bardzo rozumiem, dlaczego rezygnujemy z dzisiejszego art. 2b...

Poseł Sławomir Ćwik (Centrum):

Pani przewodnicząca, to samo chciałem powiedzieć.

Przewodnicząca poseł Barbara Dolniak (KO):

...który jest dosyć szeroki i wydaje się zrozumiały. Chyba że mają państwo jakąś argumentację, że ten dzisiejszy przepis jest źle rozumiany, nieprawidłowo stosowany, sądy mają z nim problem.

Ekspert w departamencie MRPiPS Grzegorz Ilnicki:

Jeżeli pani przewodnicząca pozwoli.

Przewodnicząca poseł Barbara Dolniak (KO):

Ale jeszcze momencik, pan przewodniczący i przechodzimy.

Poseł Sławomir Ćwik (Centrum):

Mniej więcej to samo chciałem powiedzieć. Rozumiem potrzebę przeciwdziałania dyskryminacji w miejscu pracy. Mamy art. 94 pkt 2b Kodeksu pracy, który określa to w sposób ogólny zgodnie z zasadami tworzenia prawa i jest to zrozumiałe. Nie ma katalogu zamkniętego. Mamy katalog otwarty poprzez zwrot „w szczególności”. Jeżeli faktycznie jest inna dyskryminacja i jest to istotne, może to być rozszerzane. Natomiast kiedy czytam proponowany art. 2c, który mówi: „przeciwdziałać naruszaniu godności oraz innych dóbr osobistych pracownika, w szczególności w obszarach zdrowia, sfery osobistej, reputacji, właściwej komunikacji w miejscu pracy, pozycji w zespole efektów pracy oraz jej oceny, a także statusu zawodowego pracownika i jego kwalifikacji”, to zastanawiam się, czy jeżeli robotnik A zacznie w mniej lub bardziej wyrazisty sposób zwracać uwagę robotnikowi B, że ten się nie stara, przez co reszta zespołu osiąga gorsze wyniki, to czy ów robotnik B nie poskarży się, że jest on dyskryminowany i naruszana jest jego godność. Bo dlaczego nie? Zapisujemy w Kodeksie pracy już tak ocenne kwestie, których nie będzie można w jasny sposób wyinterpretować. Będziemy oczekiwali na orzecznictwo sądowe, jak się ono ukształtuje? W mojej ocenie jest to niezgodne z zasadą techniki legislacyjnej, ponieważ to wszystko jest ocenne i nie wiadomo, jak to traktować. Nakładamy obowiązki na pracodawcę, tylko nawet nie precyzujemy dokładnie gdzie.

Tak jak przy poprzednim punkcie – prosiłem, żeby państwo określili, co rozumieć przez „aktywnie i stale”, i usłyszałem tylko, jakie są przykładowe działania. Rozumiem, co to są przykładowe działania, ale państwo nie określili, jak często mają być stosowane, a w ustawie proponują państwo zapis „aktywnie i stale”, nie doprecyzowując, co to oznacza, czy to szkolenie ma być raz na tydzień, raz na miesiąc. Czy jeżeli uznamy, że ci pracownicy fizyczni niewłaściwie rozmawiają ze sobą, to też mamy zagwarantować im mentoring? Nie rozumiem, dokąd to dąży, i za chwilę zetkniemy się z krytyką tych zapisów ze strony pracodawcy.

Przewodnicząca poseł Barbara Dolniak (KO):

Bardzo proszę, ministerstwo.

Ministra rodziny, pracy i polityki społecznej Agnieszka Dziemianowicz-Bąk:

Zanim odpowiem na bieżące pytanie – pan przewodniczący wrócił do poprzedniego wątku, w związku z czym jeszcze raz zapytam, żebym знаła też intencje i potrzeby: rozumiem, że jest takie oczekiwanie, żebyśmy doprecyzowali: „nie rządzij niż”, jak często. Jeszcze raz podtrzymam, że w mojej ocenie jest to nadregulacja. Dopiero to nasunęłoby krytykę – i słuszną – ze strony pracodawców, gdyby wszystkich pracodawców, niezależnie od tego, jaka jest specyfika branży, jaki jest rozmiar, ilu jest pracowników, traktować dokładnie tak samo, zrobić sztywne, ustawowe wymogi dotyczące tego, jak często. Na to, żeby nie określać tego w ogóle, ze strony rządowej zgody nie będzie. Bo diagnoza, że „przeciwdziałać”, jest niewystarczająca. Tak jest. Nie działają przepisy antymobbingowe tak, jak powinny działać, i dlatego przygotowaliśmy nowelizację. Alternatywą wobec elastycznego pojemnego „aktywnie i stale” czy „aktywnie i systematycznie” jest jasny, precyzyjny katalog, który będzie regulacją daleko idącą. Dlatego jeżeli pan poseł oczekuje takich rozwiązań, to w tym kierunku powinny iść poprawki w drugim czytaniu.

Bardzo proszę, żeby się panowie odnieśli do kwestii tych pytań.

Ekspert w departamencie MRPiPS Grzegorz Ilnicki:

Chciałbym zwrócić uwagę na to, że pojęcia dyskryminacji i mobbingu różnią się. Dlatego że sprawcą mobbingu zawsze jest osoba fizyczna, nie osoba prawna. Sprawcą dyskryminacji w tym zakresie, który jest wskazany w art. 18^{3a} Kodeksu pracy, może być pracodawca rozumiany jako jednostka organizacyjna zgodnie z...

Szanowni państwo, jeżeli mam wyjaśnić, co to znaczy „stale i aktywnie”, bo pan przewodniczący z dużym uporem prosi o tę odpowiedź, to nie mogę tego nie wskazać. Bardzo to szanuję i dziękuję za możliwość udzielenia odpowiedzi. Dlatego że „stale” oznacza na przykład skonstruowanie polityki płacowej, która nie doprowadza do dyskryminacji kobiet i mężczyzn ze względu na płeć – kobiety i mężczyźni nie są dyskryminowani. „Stale” oznacza, że posiada instrument. W sytuacji, w której mamy dyskryminację w niektórych obszarach, to stale...

Przewodnicząca poseł Barbara Dolniak (KO):

Przepraszam, przedyskutowaliśmy już ten temat, wiemy, że nie zgadzamy się. Jako Komisja mamy wątpliwości, zastrzeżenia do słów „aktywnie i stale” i będzie to wymagało przedyskutowania przed pierwszym i drugim czytaniem. Stawiam tu kropkę.

Ekspert w departamencie MRPiPS Grzegorz Ilnicki:

Ale nie odpowiedziałem na drugą część pytania.

Przewodnicząca poseł Barbara Dolniak (KO):

Proszę pana, tak się składa, że to ja prowadzę posiedzenie.

Ministra rodziny, pracy i polityki społecznej Agnieszka Dziemianowicz-Bąk:

Pani przewodnicząca...

Przewodnicząca poseł Barbara Dolniak (KO):

Pani minister, proszę pozwolić mi prowadzić posiedzenie...

Ministra rodziny, pracy i polityki społecznej Agnieszka Dziemianowicz-Bąk:

Dobrze, było to inne pytanie do bieżącego artykułu. To tylko powrót do pytania pana przewodniczącego. Nie udzieliliśmy odpowiedzi na pytanie, które również pani przewodnicząca podtrzymała.

Przewodnicząca poseł Barbara Dolniak (KO):

Pani minister, proszę pozwolić mi prowadzić posiedzenie Komisji.

Jesteśmy w art. 94 pkt 2b i 2c, bo taki jest dodany. Zwracamy uwagę, że są zastrzeżenia. Dzisiaj nie ma poprawki, w związku z tym dwa tygodnie będzie na przepracowanie tychże artykułów.

Pkt 5, art. 94³. Biuro Legislacyjne, bardzo proszę.

Nie, co chwilę zabierają panie głos, zamknęłam już temat.

Przechodzimy do art. 94³. Bardzo proszę.

Legislator Jakub Krowiranda:

Do całego artykułu czy paragrafami?

Przewodnicząca poseł Barbara Dolniak (KO):

Paragrafami.

Legislator Jakub Krowiranda:

Do § 1 nie mamy uwag.

Przewodnicząca poseł Barbara Dolniak (KO):

Czy ktoś chciałby zabrać głos odnośnie do § 1? Nie ma. Uznaję, że Komisja przyjęła.

Oczywiście „aktywnie i stale” pojawia się w dalszym ciągu, w związku z czym proszę o tym pamiętać.

§ 2.

Wiceprzewodnicząca prezydium zarządu KNSZZ „Ad Rem” Urszula Łobodzińska:

Tak, chciałabym. Nie jest to moja wina, że pracodawcy w innych punktach nie odnosili się do tamtego punktu. Też strona pracowników...

Przewodnicząca poseł Barbara Dolniak (KO):

Proszę pani, zabiera pani głos w każdym punkcie.

Wiceprzewodnicząca prezydium zarządu KNSZZ „Ad Rem” Urszula Łobodzińska:

Chciałabym też zwrócić się do pana wiceprzewodniczącego, który bardzo martwi się o zdanie pracodawców – w tym kraju jest też 18 mln pracowników. Chcielibyśmy, aby na równi martwił się też o zdanie pracowników. Dziękuję.

Przewodnicząca poseł Barbara Dolniak (KO):

Do § 2 nie ma uwag, nie ma poprawek. Uznaję, że Komisja przyjęła.

§ 3. Nie ma poprawki, uznaję, że Komisja przyjęła.

§ 4. Czy ktoś ma uwagi? Biuro Legislacyjne, bardzo proszę.

Legislator Jakub Krowiranda:

Dziękuję.

Powtórzę te same uwagi, które wygłosiliśmy na posiedzeniu podkomisji. Wydaje nam się, że w § 4 wprowadzone wyrazy „występujące samodzielnie lub łącznie”... Naszym zdaniem też jest to zbędne.

Mamy wątpliwość do części wspólnej. Naszym zdaniem wymienione zachowania ze względu na swój ciężar same w sobie powinny być sankcjonowane, bez znaczenia, czy przyjęły postać uporczywą. Wiemy, że była jakaś argumentacja merytoryczna. Zdaje się, że taki wniosek składała strona społeczna. Tak że też rozumiemy takie rozwiązanie. Dziękuję.

Przewodnicząca poseł Barbara Dolniak (KO):

Ktoś z państwa chciałby jeszcze zabrać głos? Ministerstwo, bardzo proszę.

Ministra rodziny, pracy i polityki społecznej Agnieszka Dziemianowicz-Bąk:

Chciałam zwrócić uwagę, że jest to zmiana, którą wprowadziliśmy na wniosek pracodawców.

Przewodnicząca poseł Barbara Dolniak (KO):

Ale kwestia „uporczywości” czy „samodzielnie lub łącznie”?

Ministra rodziny, pracy i polityki społecznej Agnieszka Dziemianowicz-Bąk:

„Uporczywości” zresztą też.

Przewodnicząca poseł Barbara Dolniak (KO):

Proszę sobie zaznaczyć w projekcie, że też jest tu uwaga, która wymaga przedyskutowania. O ile chodzi o kwestię „uporczywego nękania”, jest to inny temat, natomiast „samodzielnie lub łącznie” – wydaje się, że jest to zbędne określenie dla rozwiązań kodeksowych.

§ 5. Czy są jakieś uwagi? Nie ma. Uznaję, że Komisja przyjęła § 5.

§ 6. Czy są jakieś uwagi? Nie widzę. Uznaję, że Komisja przyjęła § 6.

§ 7. Czy są jakieś uwagi? Nie widzę. Uznaję, że Komisja przyjęła § 7.

§ 8. Czy są jakieś uwagi? Nie widzę. Uznaję, że Komisja przyjęła § 8.

§ 9. Nie ma. Uznaję, że Komisja przyjęła § 9.

§ 10. Bardzo proszę.

Legislator Jakub Krowiranda:

Dziękuję bardzo.

Naszym zdaniem przepis § 10 jest zbędny, ponieważ każde postępowanie przed sądem ma charakter zindywidualizowany i musi uwzględniać okoliczności konkretnego przypadku. Wiem, że była tu też jakaś argumentacja merytoryczna ze strony rządowej, która stała za tym przepisem. Dziękuję bardzo, to wszystko.

Przewodnicząca poseł Barbara Dolniak (KO):

Czy to argumentacja rządowa?

Ministra rodziny, pracy i polityki społecznej Agnieszka Dziemianowicz-Bąk:

W toku uzgodnień, konsultacji pojawiały się takie obawy. To znaczy, że będzie coś zbyt – powiem kolokwialnie – od sztancy. Podkreślenie indywidualności jest odpowiedzią na pewną potrzebę precyzji i jasności prawa.

Ekspert w departamencie MRPiPS Grzegorz Ilnicki:

Wysoka Komisjo, to jest przepis, który został przeredagowany na skutek konsultacji społecznych i głosów pracodawców, dlatego że wcześniej w tym miejscu była inna redakcja przepisu, która uwzględniała próbę ujęcia modelu racjonalnej ofiary, który pochodzi z orzecznictwa. W związku z tym, że co do tego były wątpliwości, poprzestaliśmy na stwierdzeniu, że indywidualnie należy podchodzić do spraw. Bo w niektórych, nielicznych na szczęście, orzeczeniach sądów pojawiały się sformułowania dotyczące na przykład przynależności zawodowej do określonej branży, na przykład takie, że pracownik ochrony powinien być bardziej odporny psychicznie. A przecież wiemy, nie wchodząc w kazuistykę, że jest to zbyt duże uproszczenie. Dlatego przepis ten oznacza, że należy do spraw podchodzić indywidualnie, i jest wynikiem konsultacji i analizy orzecznictwa. Dziękuję.

Przewodnicząca poseł Barbara Dolniak (KO):

Czy Lewiatan miał stanowisko w tym zakresie?

Dyrektor departamentu Konfederacji Lewiatan Robert Lisicki:

Pani przewodnicząca, rozczaruję, ale muszę odświeżyć sobie wiedzę na temat tego przepisu.

Przewodnicząca poseł Barbara Dolniak (KO):

Doktor Mądrzycki, bardzo proszę.

Wiceprzewodniczący Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych Błażej Mądrzycki:

Bardzo dziękuję.

Szanowna pani przewodnicząca, szanowni państwo, ja w obronie tego § 10 z tego względu, że państwo koncentrują się wyłącznie na postępowaniach sądowych, natomiast jeżeli mówimy o „aktywnym i stałym” przeciwdziałaniu przez pracodawcę, to przepis ten może być bardzo dobrze wykorzystany jako pewna forma prewencji i indywidualnego podejścia.

Strona rządowa przed chwilą zwróciła uwagę na to, że jest to forma rezygnacji z racjonalnej ofiary – to wydaje mi się, że ta redakcja w tej chwili przepisu może być bardzo pomocna, szczególnie na poziomie postępowań wewnętrznych u pracodawcy. Dziękuję bardzo.

Przewodnicząca poseł Barbara Dolniak (KO):

Kodeks pracy rządzi się trochę innymi prawami, dlatego wydaje się, że nie będzie to chyba szkodziło Kodeksowi pracy, jeżeli powtórzymy rzecz, która wynika z ogólnych zasad postępowania przed sądem, i znajdzie to wyraz w przepisie.

Jeszcze raz pan doktor Mądrzycki.

Wiceprzewodniczący OPZZ Błażej Mądrzycki:

Tak, pani przewodnicząca, w tej chwili zwróciła pani uwagę na kluczową sprawę związaną z tym projektem. Proszę państwa, jak państwo poczytają sobie Kodeks cywilny i Kodeks pracy, to zwróć państwo uwagę, że te dwa źródła prawa, które można powiedzieć, pochodzą z podobnej epoki, napisane są zupełnie innym językiem. To, o czym w tej chwili rozmawiamy... Czasem pojawiają się takie sformułowania, że niektóre zwroty ustawowe, które wprowadzane są do tej ustawy w wyniku nowelizacji, mają charakter ozdobników – to nie jest tak zawsze i tak do końca z tego względu, że istotą Kodeksu pracy jest również funkcja informacyjna. Źródło prawa może nie zawsze realizuje taką funkcję, ale jeżeli chodzi o Kodeks pracy, to dokładnie tak jest. W związku

z tym to jest dość istotne. Druga sprawa. Proszę pamiętać o tym, że Kodeks pracy czy w ogóle prawo pracy realizuje funkcję ochronną. W związku z tym tego typu sformułowania powtarzają się w tym źródle prawa. W końcu trzecia sprawa – prawo pracy realizuje funkcję wychowawczą.

Czy ma to większy, czy mniejszy związek z gospodarką, jest to sprawa wtórna, ale sam sposób kształtowania tych przepisów i to, jak strona rządowa w tej chwili to proponuje, w pewien sposób wpisuje się w ogólne założenia tych przepisów. Nie będę oceniał tego, czy „aktywnie i stale” jest to dobre, czy złe pojęcie, ale proszę zwrócić uwagę, że wszyscy jesteśmy zgodni, że chodzi o osiągnięcie pewnego skutku. Przygotowując różnego rodzaju materiały naukowe, bardzo dokładnie przeanalizowałem sam sposób tworzenia aktualnego przepisu 94³, czyli tych przepisów, które stanowią o mobbingu – i w 2002 r. toczyła się bardzo podobna dyskusja do tej, jaką państwo teraz prowadzi. Też były wątpliwości co do zwrotów ogólnych. Przy czym wówczas...

Przewodnicząca poseł Barbara Dolniak (KO):

Panie doktorze, zmierzamy do brzegu.

Wiceprzewodniczący OPZZ Błażej Mądrycki:

To miało być ostatnie zdanie, bardzo dziękuję. Przy czym konkluzja z tamtych posiedzeń...

Przewodnicząca poseł Barbara Dolniak (KO):

Cieszę się, bo jest to powtórzeniem tego, co powiedziałam przed chwilą, że Kodeks pracy rządzi się trochę swoimi prawami.

Wiceprzewodniczący OPZZ Błażej Mądrycki:

Mogę dojść do końca tego ostatniego zdania?

Przewodnicząca poseł Barbara Dolniak (KO):

Bardzo proszę.

Wiceprzewodniczący OPZZ Błażej Mądrycki:

Konkluzja z tamtych posiedzeń była taka, że praktyka zostanie wykształcona w orzecznictwie. W związku z tym może byłoby warto, aby w tej chwili też przyświecała nam taka idea. Bardzo dziękuję.

Przewodnicząca poseł Barbara Dolniak (KO):

Bardzo dziękuję.

§ 11... Przepraszam, pani poseł.

Poseł Karolina Pawliczak (KO):

Szanowni państwo, nie chcę przedłużać, ale warto to powiedzieć – projekt ten jest bardzo szeroko skonsultowany z różnymi środowiskami, oczywiście też ze stroną społeczną, są opinie pana doktora Mądryckiego, opinie pani profesor Moniki Gładoch.

Zgadzam się, że § 10 jest jedną z ważniejszych regulacji, będę bronić tego paragrafu, z którego wynika obowiązek prowadzenia przez sędziego postępowania ze szczególną wnikliwością. Pozwolę nie zgodzić się ze słowami pana wiceprzewodniczącego – nie pierwszy i pewnie nie ostatni raz. Dziękuję.

Przewodnicząca poseł Barbara Dolniak (KO):

Bardzo dziękuję.

Proszę państwa, przez wiele lat byłam sędzią i jest to zasadą, że każde postępowanie jest zindywidualizowane. Przyjmuje się pewne reguły co do rozwiązania, ale rozpatruje się w konkretnym przypadku, w odniesieniu do konkretnej osoby.

Przechodzimy do § 11. Są wątpliwości niektórych osób, możemy to zrobić ze znakiem zapytania, ale jak powiedzieliśmy przed chwilą, nie zburzy on widzenia zindywidualizowanego. Bardzo proszę, panie pośle.

Poseł Zdzisław Gawlik (KO):

Jeżeli chodzi o § 11, po pierwsze, zwracam uwagę na posługiwanie się terminem „zadosęćczynienie” i wprowadzenie progu sześciokrotności. Po drugie, wyobrażam sobie tę sześciokrotność jako najniższy wymiar zadosęćczynienia w przypadku zdarzeń opisanych w tym przepisie w przypadku krawcowej, która zatrudnia – z dużym szacunkiem – trzy osoby, i w przypadku dużego przedsiębiorcy. Myślę, że wskazanie takiego progu może być dla tej pani końcem prowadzenia biznesu. Dziękuję bardzo.

Przewodnicząca poseł Barbara Dolniak (KO):

Bardzo dziękuję.

Myślę, że wkraśl się błąd ortograficzny w wyrazie „nienieższej”. A no tak, zgadza się, zmieniły się przecież regulacje, od 1 stycznia piszemy to już razem.

Proszę państwa, podzielam stanowisko pana posła. W zasadzie w każdej opinii została podniesiona kwestia sześciokrotności, czyli dolnego progu. Nie będę powtarzać przykładu, ale pokazał on rzeczywistość całej sytuacji. Argumentację państwa znamy, gdyż wynika to z uzasadnienia projektu. Część z nas, z posłów i posłanek, i twórców opinii stoi na stanowisku, że przyjmowanie dolnego progu wpływa na sędziowską swobodę oceny sytuacji, a ona powinna miarkować wysokość kary, poza tym będzie nieobiektywna w stosunku do różnych podmiotów. Jak to zostało powiedziane, pani krawcowa, dla której przy zatrudnieniu trzech pracowników sześciokrotność będzie potężną kwotą, a wielka firma nawet nie zauważy tego w kosztach albo nie będzie to wysoka kwota. Wydaje się, że powinniśmy jednak przedyskutować tę kwestię, tym bardziej że w zasadzie chyba wszyscy w złożonych opiniach i stanowiskach podnieśli zarzut wobec tej sześciokrotności.

Bardzo proszę pani minister.

Ministra rodziny, pracy i polityki społecznej Agnieszka Dziemianowicz-Bąk:

Bardzo serdecznie dziękuję.

Zwracam uwagę szanownej pani przewodniczącej i Wysokiej Komisji, że rzeczywiście w całym procesie przygotowywania tego projektu pojawiały się różne wysokości zadośćuczynienia, dlatego przekazaliśmy analizę do zapoznania się, skąd taka a nie inna wysokość. Pod wpływem konsultacji modyfikowane było to ze stroną społeczną. W szczególności głosy pracodawców zostały wzięte pod uwagę, bo pierwotny projekt zakładał dwunastokrotność wynagrodzenia pracownika. Pojawiły się postulaty, żeby była to krotność minimalnego wynagrodzenia i najpierw zastosowaliśmy tę rekomendację. Następnie, na etapie bodajże Komitetu Stałego Rady Ministrów, dyskutowaliśmy, czy powinna być to dwunastokrotność minimalnego wynagrodzenia, czy jednak ograniczyć to do sześciokrotności. Dlaczego sześciokrotność? To, co wynika z tej analizy, ale też odpowiadając na uwagę pani przewodniczącej co do w ogóle zasadności wprowadzenia minimalnego progu – naszym celem było wpisanie tego w pewien generalny system, czyli gradacje zadośćuczynienia za różnego rodzaju naruszenia prawa.

Zwracam uwagę, że nawet przy drobnym formalnym błędzie przy wypowiedzaniu umowy mamy do czynienia z trzykrotnością wynagrodzenia pracownika, czyli jest to zadośćuczynienie, które pracownik otrzymuje. Natomiast mówimy tu o zadośćuczynieniu za mobbing, który jest uporczywym nękaniem. W odróżnieniu od dyskryminacji mobbing nie może być jednorazowym zdarzeniem. Natomiast dyskryminacja może być jednorazowa. Za dyskryminację jest jednorazowe zadośćuczynienie. Za wielokrotną dyskryminację ma być trzykrotność. Tu ma być jedno-krotność, tu ma być trzykrotność minimalnego wynagrodzenia. Uznaliśmy, że potrzebne jest stopniowanie, ponieważ mobbing jako uporczywe nękanie, jako coś, co jest wielokrotne, powtarzalne, mające daleko idące skutki, powinien być wyżej sankcjonowany niż nawet wielokrotna dyskryminacja, a z pewnością jednokrotna. Gdybyśmy zachowali obecną regulację, to mielibyśmy do czynienia z absurdalną sytuacją, że błąd formalny przy wręczaniu wypowiedzenia ważyłby więcej niż mobbing, czyli uporczywe nękanie.

W tym przykładzie krawcowej, który brzmi ładnie, jak to się opisze, że biedna krawcowa, która musi zapłacić dużo zadośćuczynienia... Ale mówimy wtedy o sytuacji, w której krawcowa musiałaby dopuścić się uporczywego nękania swoich pracowników, czyli wyśmiewania, izolowania, zastraszania, gnębienia, jeżeli doszłoby do tego i jeżeli stwierdziłby tak sąd. Dlatego doprecyzowujemy te przepisy, aby oddzielić ziarno od plew. Krytyka nie może być uznana... uzasadniona krytyka nie może być przejawem mobbingu, jednorazowe działanie nie może być przejawem mobbingu. Żeby faktycznie piętnować te działania, które są ciężką krzywdą dla pracownika, które spełniają przesłanki mobbingu, i oddzielić od pewnych błędów czy innych niepożądanych zachowań... Stąd taka rama a nie inna, uzgodniona w tym długotrwałym procesie, za co bardzo serdecznie dziękuję wszystkim stronom. Kluczowa jest ta gradacja: jeden – trzy – sześć.

Przewodnicząca poseł Barbara Dolniak (KO):

Wskazuję na to, że w zasadzie wszyscy w swoich opiniach podnieśli, że jest to zbyt wysoki próg. Zapewne przetoczy się jeszcze dyskusja i wrócimy do tematu. Natomiast mam jeszcze...

Ministra rodziny, pracy i polityki społecznej Agnieszka Dziemianowicz-Bąk:

Przepraszam, zwrócę tylko uwagę, że w procesie tym pojawiały się także opinie, które po tej redukcji, tym obniżeniu zdecydowanie były opiniami, że jest to zbyt niskie, że jest to błąd.

Przewodnicząca poseł Barbara Dolniak (KO):

Mówię o opiniach, które wpłynęły do Sejmu, a nie państwa opiniach w trakcie prac przygotowawczych.

Mam jeszcze jedno pytanie. Mówią państwo o zadośćuczynieniu w wysokości nieniższej niż sześciokrotność minimalnego wynagrodzenia za pracę lub odszkodowaniu od pracodawcy. Proszę państwa, w prawie cywilnym jest zadośćuczynienie za doznaną krzywdę, a odszkodowanie za poniesione straty, a tu jest „lub dochodzić odszkodowania”. Jak czyta się ten przypis, to zrobili państwo znak równości między zadośćuczynieniem a odszkodowaniem.

Poseł Sławomir Ćwik (Centrum):

Można dochodzić i zadośćuczynienia, i odszkodowania lub jednego z nich.

Ministra rodziny, pracy i polityki społecznej Agnieszka Dziemianowicz-Bąk:

Ktoś dochodzi zadośćuczynienia, ktoś dochodzi odszkodowania albo ktoś dochodzi i zadośćuczynienia, i odszkodowania.

Poseł Sławomir Ćwik (Centrum):

Jest to alternatywa łączna.

Ministra rodziny, pracy i polityki społecznej Agnieszka Dziemianowicz-Bąk:

Alternatywna łączna „lub”.

Przewodnicząca poseł Barbara Dolniak (KO):

„Lub dochodzić odszkodowania od pracodawcy”.

Poseł Sławomir Ćwik (Centrum):

Czyli może dostać zadośćuczynienie i dochodzić odszkodowania.

Poseł Karolina Pawliczak (KO):

Nie to albo to, tylko to...

Przewodnicząca poseł Barbara Dolniak (KO):

„Lub dochodzić odszkodowania...”

Poseł Sławomir Ćwik (Centrum):

Nie ma „albo”, albo jedno, albo drugie.

Poseł Karolina Pawliczak (KO):

Nie ma „albo”, pamiętaj państwo, rozmawialiśmy o tym samym...

Przewodnicząca poseł Barbara Dolniak (KO):

Dobra.

Poseł Karolina Pawliczak (KO):

Taka jest interpretacja. Gdyby było słowo „albo”, to faktycznie tak byto zostało uznane.

Państwo się tu zgłaszają.

Przewodnicząca poseł Barbara Dolniak (KO):

Widzę, bardzo proszę.

Wiceprzewodnicząca prezydium zarządu KNSZZ „Ad Rem” Urszula Łobodzińska:

Zgłaszaliśmy uwagi, że dla nas kwota ta zdecydowanie jest za niska, tak samo jak kwoty zadośćuczynienia za dyskryminację.

Przewodnicząca poseł Barbara Dolniak (KO):

Jako pracodawca czy jako pracownik?

Wiceprzewodnicząca prezydium zarządu KNSZZ „Ad Rem” Urszula Łobodzińska:

Jako pracownik.

Co do kwestii tego, czy to jest „lub” – tak jak powiedziała pani przewodnicząca, zadośćuczynienie jest za doznaną krzywdę, a w kwestiach mobbingowych odszkodowanie to są na przykład koszty leków, koszty wizyt, koszty terapii. Dlaczego pracownikowi ma się należeć tylko

i wyłącznie odszkodowanie, a nie zadośćuczynienie za doznaną krzywdę? Wiadomo, że poniósł on szkodę, że tę szkodę trzeba wyrównać, ale krzywdę też trzeba zadośćuczynić.

Przewodnicząca poseł Barbara Dolniak (KO):

Bardzo proszę, następna z pań.

Wiceprzewodnicząca prezydium zarządu KNSZZ „Ad Rem” Urszula Łobodzińska:

Chciałabym powiedzieć tylko jeszcze jedno zdanie.

Pani przewodnicząca odniosła się do swobody sędziowskiej i ustalania dolnej granicy. Dolna granica też jest w Kodeksie karnym i przy karach nikt nie mówi, że jest to naruszenie swobody sędziowskiej, dlatego nie wiem, dlaczego tu miałoby być naruszenie.

Przewodnicząca poseł Barbara Dolniak (KO):

Proszę pani, Kodeks karny to zupełnie co innego niż kwestia zadośćuczynienia, trzeba to rozróżnić.

Proszę bardzo, następna z osób.

Ekspert OPZZ „Konfederacja Pracy” Monika Wieczorek:

Dziękuję bardzo.

Pragnę podkreślić, że prawo nie powinno stosować gradacji, a chyba zgodzimy się, tak jak wszyscy tu jesteśmy, że mobbing i dyskryminacja to w równym stopniu są patologie stosunków pracy. Skoro odszkodowanie, w którym mieści się zadośćuczynienie – wynika tak z orzecnictwa, znowu się do tego odwołuję – za naruszenie zasady równego traktowania zgodnie z europejskimi dyrektywami ma być skuteczne, proporcjonalne i odstraszające, to takie same cechy powinny być również stosowane wobec zadośćuczynienia czy odszkodowania jako tego drugiego świadczenia w stosunku do mobbingu.

Myślę, że jest to coś, co przyświeca temu, żeby zdecydowanie zająć się także kwestią dolnego progu. Zwrócę uwagę jeszcze na to, dlaczego pracodawcy obawiają się wysokości progu. Podobne obawy były przy ustaleniu dolnego progu zadośćuczynienia w odniesieniu do naruszenia zasady równego traktowania. Pragnę wskazać, że rzeczywiście przez wiele lat sądy zasądzały świadczenia na poziomie dolnego progu. Trzeba jasno powiedzieć, że próg jest dość niski i można spodziewać się, że ustalenie tak niskiego progu, czyli sześciokrotność minimalnego wynagrodzenia, może skutkować tym, że sądy będą przynajmniej w pierwszym okresie orzekać dość zachowawczo. To kwestia tylko takiego podsumowania z praktyki. Dziękuję bardzo.

Przewodnicząca poseł Barbara Dolniak (KO):

Czy ktoś jeszcze?

Bardzo proszę, doktor Mądrycki.

Wiceprzewodniczący OPZZ Błażej Mądrycki:

Pani przewodnicząca, chciałem tylko zwrócić uwagę, że w opinii, którą przygotowałem, zostało wskazane, że zrozumiałe jest ustanowienie dolnej granicy zadośćuczynienia na takim poziomie, natomiast istotą regulacji powinien być odstraszający charakter kary. W związku z tym uznaję, że to, co zostało zaproponowane w projekcie, jest adekwatne do naruszeń, które ten projekt reguluje. Dziękuję.

Przewodnicząca poseł Barbara Dolniak (KO):

Bardzo proszę. Tylko już sprawnie, bo za chwilę będziemy musieli opuścić salę.

Poseł Sławomir Ćwik (Centrum):

Dlatego od razu uwagi do § 11 powiążę z § 12.

Natomiast w nawiązaniu do zarzutu, że nie myślę o pracownikach – w swojej wypowiedzi powiedziałem, że przede wszystkim chodzi mi o pracowników, bo jak nie będzie miejsc pracy, to pracownicy najbardziej ucierpią.

W § 12, jak rozumiem, mamy de facto lex specialis w stosunku do art. 119. Pracodawca będzie miał prawo dochodzić zwrotu wyrównania poniesionej szkody od pracownika, który dopuści się mobbingu w stosunku do innego pracownika. Dlatego proszę mieć na względzie, że to nie zawsze będzie pracodawca winien, tylko może to być inny pracownik.

Jeżeli państwo mówią w związku z § 11, żeby podwyższać minimalny próg, to proszę mieć świadomość, że jeżeli sąd przyzna zadośćuczynienie w kwocie dużo wyższej plus odszkodowanie, to stosownie do § 12 pracodawca będzie miał prawo żądania wyrównania szkody od innego pracownika.

Przewodnicząca poseł Barbara Dolniak (KO):

Od mobbera.

Poseł Sławomir Ćwik (Centrum):

Abyśmy mieli jasność, że to jest *lex specialis* do art. 119. Bo art. 119 mówi o tym, że pracodawca może dochodzić trzykrotnego odszkodowania.

Przewodnicząca poseł Barbara Dolniak (KO):

Nie mamy już dużo czasu. Bardzo proszę.

Ekspert OPZZ „Konfederacja Pracy” Monika Wieczorek:

Dziękuję, pani przewodnicząca. Ja bardzo krótko.

Wspomnę tylko o zasadzie, która będzie lepiej to wyjaśniała. Pamiętajmy o tym, że na gruncie orzecznictwa sądowego jest tak, że jeżeli pracodawca skutecznie przeciwdziała mobbingowi i dyskryminacji, to nie ponosi odpowiedzialności. A zatem jeżeli pracodawcy będą prowadzić przeciwdziałania, czy aktywnie, czy stale, czy systematycznie, to nie mają się czego obawiać. Dziękuję bardzo.

Przewodnicząca poseł Barbara Dolniak (KO):

No tak, ale jeżeli inny pracownik dopuścił się mobbingu, to pracodawca będzie mógł... To, że przepisy są ściśle określone, nie oznacza, że wszyscy ich przestrzegają. Musimy pamiętać o jednej rzeczy – że jeżeli pracownik naruszy przepisy, to będzie musiał zapłacić sześciokrotność wynagrodzenia i nie będzie od tego zwolniony, pomimo że jest § 12.

Bardzo proszę, jeszcze Lewiatan i kończymy.

Dyrektor departamentu Konfederacji Lewiatan Robert Lisicki:

Tak, bardzo krótko, pani przewodnicząca, odniosę się do trzech kwestii.

Pierwsza kwestia jest taka, że my cały czas w czasie tej dyskusji powołujemy się na niektóre z wyroków sądów dotyczące tego, że być może zadośćuczynienie będzie przez sąd zasądzone proporcjonalnie czy w jakimś stopniu będzie dochodziło do gradacji, jeżeli pracodawca przeciwdziała. My mamy pewne wątpliwości, na kolejnym posiedzeniu możemy je wykazać, czy taka linia orzecznicza niektórych składów orzekających będzie utrzymana na tle nowych przepisów, bo dokonujemy radykalnej zmiany tych przepisów i akcentujemy niektóre elementy w nowym rozdziale dotyczącym mobbingu. Jest kwestia potencjału, ale niesprawdzonego.

Druga sprawa, zadośćuczynienie. Nie patrząc na orzecznictwo, tylko patrząc na sam rozdział – czy przeciwdziałanie pracodawcy ma wpływ na zadośćuczynienie? No nie, zadośćuczynienie jest doznana krzywdą przez tę osobę. Moim zdaniem pracodawca odpowiada w pewnym stopniu na zasadzie ryzyka za to, że prowadzi zakład pracy, gdzie dochodzi do działań niepożądanych w miejscu pracy.

Trzecia rzecz. Najczęściej mówimy dzisiaj: pracodawca, odmieniamy przez wszystkie przypadki. Nie podmiot pracodawcy dokonuje mobbingu, tylko konkretna osoba fizyczna. Często nie ten właściciel czy członkowie zarządu, ale poszczególne osoby, jeżeli chodzi o cały zakład pracy, czyli to mogą być i współpracownicy, i bezpośredni przełożeni itd. Temat tego zadośćuczynienia, minimalnej kwoty jest problematyczny z perspektywy pracodawców w szczególności w kontekście tych małych i średnich firm, gdzie właściciel nie dokonuje mobbingu, ale będzie musiał zapłacić tę kwotę za działania jego pracowników w stosunku do koleżanek, kolegów w środowisku pracy.

Przewodnicząca poseł Barbara Dolniak (KO):

Ale będzie mógł dochodzić od pracodawcy.

Dyrektor departamentu Konfederacji Lewiatan Robert Lisicki:

Pani przewodnicząca, zatrzymajmy się na chwilę na dochodzeniu, gdyż było to dyskutowane na podkomisji. Nie będzie to sprawa ani prosta, ani szybka. Druga sprawa – będzie musiał wykazać, że to zachowanie mobbera było zawinione, czyli działał w celu mobbingu, miał na uwadze, że może odnieść taki skutek.

Przewodnicząca poseł Barbara Dolniak (KO):

Proszę państwa, żeby przeciąć temat – wszystkie te okoliczności będzie musiał ustalić sąd w momencie, kiedy będzie prowadził pierwszą sprawę. Wtedy będzie ustalał, czy doszło do mobbingu, kto dopuścił się tego mobbingu, jaką szkodę poniosła strona, w związku z tym na jakie zasługuje zadośćuczynienie i odszkodowanie.

Proszę państwa, przechodzimy do następnego paragrafu. § 13, bo rozumiem, że do § 12 i § 11 nikt nie zgłosił poprawki. § 13, bardzo proszę.

Legislator Jakub Krowiranda:

Dziękuję bardzo.

Do § 13 mamy pytanie do strony rządowej – jak ma wyglądać procedura z § 13? Czy nie dojdzie w postępowaniu do swoistego naruszenia równowagi stron? Argumentacja ze strony rządowej wybrzmiała już na posiedzeniach podkomisji, dlatego nie chciałbym się powtarzać, ale jeżeli chodzi o naruszenie zasady kontradyktoryjności, to jednak mamy pewne wątpliwości. Dziękuję.

Przewodnicząca poseł Barbara Dolniak (KO):

Czy ktoś z państwa chciałby w tej kwestii zgłosić uwagę? Jest ona istotna i podniesiona w zgłoszonych opiniach w trakcie procedowania w Sejmie, gdyż wykracza poza reguły Kodeksu postępowania cywilnego. Czy chcieliby państwo, aby sąd prowadził postępowanie za stroną i ustalał inny sposób naruszenia?

Ministra rodziny, pracy i polityki społecznej Agnieszka Dziemianowicz-Bąk:

Bardzo krótko i oddam głos, bo rzeczywiście jest to poważny temat, który był podnoszony. Chciałabym odnieść się do tego, co chwilę wcześniej powiedziała pani przewodnicząca w kontekście, czym jest Kodeks pracy i prawo pracy – i żeby pani przewodnicząca miała to w pamięci. Bo tak jak prawo pracy i Kodeks pracy są nie tylko dla sądów, dla specjalistów z wymiaru sprawiedliwości, ale też dla pracownika, trochę tak samo jest w sytuacji, w której osoba, która doświadcza krzywdy, niekoniecznie wie, jak kwalifikuje się ta krzywda, której doświadczyła, i niekoniecznie może mieć możliwość sięgnięcia po profesjonalnego pełnomocnika. Dlatego uzasadnienie tej propozycji zmiany, którą zaraz dokładnie przedstawimy, wynika właśnie z tego. Dobrze, już nie przedłużam i oddaję głos.

Przewodnicząca poseł Barbara Dolniak (KO):

Będę musiała przerwać posiedzenie, jeżeli będą przez każdą osobę powtarzane te same argumenty. Bardzo proszę.

Ekspert w departamencie MRPiPS Grzegorz Ilnicki:

Wysoka Komisjo, wydaje się, że uwagi, które padają odnośnie do tego przepisu, wynikają z nieporozumienia i nieporozumienie to trzeba wyjaśnić. Podam przykład, który mam nadzieję, że będzie bardzo czytelny. Jeżeli pracownik udaje się do sądu z roszczeniem o zapłatę wynagrodzenia za godziny nadliczbowe i mówi tak: „Wysoki sądzie, proszę o zasądzenie na moją rzecz jakiejś kwoty za godziny nadliczbowe”, to żaden sąd cywilny, a w szczególności sąd pracy, nie zobowiązuje pracownika do wskazania, czy on się opiera na normie z art. 151¹, a w tym paragrafie pkt 1 czy pkt 2. A mamy dwa różne przepisy, które mówią o tym, czy jest dodatek 50%, czy 100%. Nie zobowiązuje się kogoś do wskazania podstawy prawnej roszczenia.

Co więcej, k.p.c., o którym słusznie mówi pani przewodnicząca, wskazuje w art. 187, co jest częścią składową pozwu: jest roszczenie, stan faktyczny, informacja o mediacji. Jeżeli roszczenie nazwane jako „zadośćuczynienie” może odpowiadać przepisom o ochronie dóbr osobistych, o molestowaniu lub o mobbingu – a zwracam uwagę, że w projekcie ustawy mamy te elementy uporządkowane, zadośćuczynienie jest roszczeniem charakterystycznym zarówno dla ochrony dóbr osobistych, jak i molestowania, jak i mobbingu – to sąd zgodnie z zasadą „dam ci fakty, daj mi prawo”... przepraszam, odwrotnie: „podaj mi fakty, a ja dam ci prawo”...

Przewodnicząca poseł Barbara Dolniak (KO):

Aby pan się nie zapędził...

Ekspert w departamencie MRPiPS Grzegorz Ilnicki:

Dziękuję bardzo za pomoc. Presja czasu robi swoje. Natomiast, Wysoka Komisjo, pracownik jako powód jest gospodarzem postępowania sądowego, cywilnego w zakresie faktów uzasadniających roszczenie. Sąd jest gospodarzem, jeżeli chodzi o dobór normy prawnej, która pozwala zasądzić lub nakazać oddać.

Przewodnicząca poseł Barbara Dolniak (KO):

Zgadza się. Strona nie ma obowiązku wskazania podstawy prawnej, czyli artykułu. Natomiast musi opisać zdarzenie tak, żeby z tego opisu wynikało, czy dochodzi roszczenia z tytułu mobbingu, naruszenia dóbr osobistych, czy dalej idących zdarzeń. Musi wynikać z pozwu, co jest przyczyną

dochodzenia roszczenia. Proszę państwa, w związku z tym w ciągu dwóch tygodni będziemy dyskutować o tym artykule, dzisiaj nie ma...

Czy pani chciałaby coś jeszcze dodać? Proszę bardzo.

Wiceprzewodnicząca prezydium zarządu KNSZZ „Ad Rem” Urszula Łobodzińska:

Chciałabym nie zgodzić się, że jest to nieznane polskiemu prawu, bo art. 156² w k.p.c. mówi, że jeżeli w toku posiedzenia sąd uzna, że sprawa może zostać rozstrzygnięta na innej podstawie prawnej niż wskazywana przez strony, ma obowiązek uprzedzić o tym strony, tak że sąd może zmienić podstawę prawną.

Przewodnicząca poseł Barbara Dolniak (KO):

Proszę pani, gdyby pani mnie przed chwilą wysłuchała, to słyszałaby pani, że powiedziałabym jednoznacznie: strona nie ma obowiązku wskazywania podstawy prawnej, ale musi przedstawić stan faktyczny.

W związku z tym § 13 jest wskazany, ale dzisiaj nie mamy poprawki. Pozostaje przyjęty w takiej treści, jaka jest.

Pkt 6. Czy do art. 94^{3a} § 1, § 2, § 3, § 4, § 5 i § 6 są uwagi?

Ja mam uwagi dotyczące kwestii tego regulaminu, jest to też podnoszone w zastrzeżeniach. Czy nie powinien być to nie regulamin pracy? Czy to będzie regulamin antymobbingowy? Wydaje się, że w regulaminie pracy to jednak chyba nie do końca. Czy nie wydaje się, że to powinien być inny regulamin? Trochę stworzymy biurokrację dla pracodawcy. Wróćmy do tego tematu, bo dzisiaj nie mamy poprawek.

Bardzo proszę.

Ministra rodziny, pracy i polityki społecznej Agnieszka Dziemianowicz-Bąk:

Po prostu jest tak. Dziś już niektórzy pracodawcy mają te regulacje w regulaminie pracy. Nie chcielibyśmy nową ustawą nakładać na nich takiego dodatkowego obowiązku, żeby wyciągali coś z regulaminu pracy, tworzyli sobie nowe regulaminy. Stąd jest ten wybór – nowy regulamin, ale jeżeli któryś pracodawca woli mieć to w regulaminie pracy, to zostawiamy taką możliwość swobodnego wyboru.

Przewodnicząca poseł Barbara Dolniak (KO):

Mamy pkt 7. Czy ktoś zgłasza zastrzeżenia? Biuro Legislacyjne? Nie ma. Uznaję, że pkt 7 został przyjęty.

Art. 2. Biuro Legislacyjne, bardzo proszę.

Legislator Jakub Krowiranda:

Dziękuję bardzo.

Chcielibyśmy tylko zwrócić uwagę stronie rządowej, że doszło do tzw. nakładki, czyli innym projektem nadaliśmy brzmienie o innej treści art. 461 § 1¹. W tym momencie trzeba pilnować, aby przepisy te nie nałożyły się. Przepisy ustawy, które wprowadzają odrębną treść tego przepisu, wchodzi w życie 8 lipca 2026 r. Dziękuję bardzo.

Przewodnicząca poseł Barbara Dolniak (KO):

Przepraszam, mówimy o którym paragrafie?

Legislator Jakub Krowiranda:

O art. 2 pkt 2. Jest to art. 461 § 1¹.

Przewodnicząca poseł Barbara Dolniak (KO):

„Do właściwości sądów rejonowych, bez względu na wartość przedmiotu sporu”?

Legislator Jakub Krowiranda:

Tak.

Przewodnicząca poseł Barbara Dolniak (KO):

O tym mówimy?

Legislator Jakub Krowiranda:

Tak, do sądów rejonowych. Tak, o tym mówimy. Chodzi o to, że w innym projekcie, była to nowelizacja Państwowej Inspekcji Pracy, gdzie nadaliśmy brzmienie temu przepisowi...

Przewodnicząca poseł Barbara Dolniak (KO):

Inaczej?

Ministra rodziny, pracy i polityki społecznej Agnieszka Dziemianowicz-Bąk:

Mamy przygotowaną poprawkę, gdyby była taka wola. Projekty szły równolegle, ale tamten został szybciej przyjęty, wchodzi w życie 8 lipca 2026 r., dlatego musimy dostosować ten przepis.

Przewodnicząca poseł Barbara Dolniak (KO):

A jest dzisiaj ta poprawka?

Ministra rodziny, pracy i polityki społecznej Agnieszka Dziemianowicz-Bąk:

Jest, jeżeli pani przewodnicząca chciałaby się zapoznać.

Przewodnicząca poseł Barbara Dolniak (KO):

Nie znam tej poprawki, nie znają również posłowie, wiemy, że jest. Zostawmy ten przepis w takiej treści, jak jest. Proszę pamiętać, że tu musi być poprawka, mam to zaznaczone.

Art. 3. Czy jest uwaga Biura Legislacyjnego? Nie ma, uznaję, że Komisja przyjęła.

Art. 4.

Legislator Jakub Krowiranda:

Art. 3. Mamy pewną wątpliwość, czy nie dochodzi do złamania zasady *lex retro non agit*. Proszę zwrócić uwagę, jak brzmi ten przepis: „Przepisy ustawy zmienionej w art. 1 w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą stosuje się również do zachowań polegających na wielokrotnym naruszeniu wobec pracownika zasady równego traktowania w zatrudnieniu, uporczywym nękanii pracownika, które rozpoczęły się przed dniem wejścia w życie niniejszej ustawy i trwały po dniu jej wejścia w życie”. Obejmiemy również zachowania, które miały miejsce przed dniem wejścia w życie tej regulacji, dlatego w tym zakresie mamy pewną wątpliwość.

Przewodnicząca poseł Barbara Dolniak (KO):

Dziękuję.

Wydaje mi się, chyba że uwaga jest zasadna, wymaga przedyskutowania, bo nastąpi takie objęcie. Jeżeli państwa celem jest takie objęcie, to jest inna kwestia, ale wydaje mi się, że wymaga to przedyskutowania.

Art. 4. Czy są uwagi? Nie widzę. Uznaję, że Komisja przyjęła.

Art. 5. Nie ma. Uznaję, że Komisja przyjęła.

Art. 6. Bardzo proszę, panie przewodniczący.

Poseł Sławomir Ćwik (Centrum):

Moim zdaniem, biorąc pod uwagę, że te zmiany są dosyć istotne i będą wymagały daleko posuniętych zmian, okres wejścia w życie trzy tygodnie przy takiej zmianie kodeksowej jest zdecydowanie za krótki.

Przewodnicząca poseł Barbara Dolniak (KO):

Pani minister, wydaje się, że przy zmianach kodeksowych przyjmujemy miesięczny termin, który minimalnie musi być zachowany, ale poprawka musi być również w tym zakresie.

Poseł Sławomir Ćwik (Centrum):

Sześć miesięcy.

Przewodnicząca poseł Barbara Dolniak (KO):

Dobrze. Na dzisiaj nie mamy żadnej poprawki. Uznaję, że taką przyjęliśmy.

Panie przewodniczący, przeszkadza mi pan prowadzić, już się pokreśliłam.

Mówimy o art. 6. „Ustawa wchodzi w życie po upływie 21 dni od dnia ogłoszenia”. Komisja uznaje, że jest to za krótki okres czasu.

Proszę państwa, zostało nam głosowanie nad całością projektu ustawy. Przystępujemy do głosowania. Kto jest za przyjęciem projektu ustawy? Oczywiście z wszystkimi tymi uwagami, które zostały zgłoszone. Kto jest przeciw? Kto się wstrzymał? Zamykam głosowanie.

Proszę o wyświetlenie wyników. Głosowało 10 osób. Za – 8, przeciw – 1, wstrzymało się – 1. Co oznacza, że Komisja przyjęła.

Mam pytanie: czy pani poseł Elżbieta Polak wyraża zgodę na bycie sprawozdawcą? To mamy wybraną, bo nie widzę sprzeciwu.

Dziękuję bardzo, do widzenia.