

X kadencja



KANCELARIA SEJMU

Biuro Komisji Sejmowych

PEŁNY ZAPIS PRZEBIEGU POSIEDZENIA

**Komisja
Nadzwyczajna
do spraw
zmian w kodyfi-
kacjach**

■ **PODKOMISJI STAŁEJ DO SPRAW
NOWELIZACJI KODEKSU PRACY
ORAZ KODEKSU POSTĘPOWANIA
ADMINISTRACYJNEGO
(NR 6)
z dnia 27 kwietnia 2026 r.**

Pełny zapis przebiegu posiedzenia Komisji Nadzwyczajnej do spraw zmian w kodyfikacjach – podkomisji stałej do spraw nowelizacji Kodeksu pracy oraz Kodeksu postępowania administracyjnego (nr 6)

27 kwietnia 2026 r.

Podkomisja stała do spraw nowelizacji Kodeksu pracy oraz Kodeksu postępowania administracyjnego, obradująca pod przewodnictwem poseł **Karoliny Pawliczak (KO)**, przewodniczącej podkomisji, zrealizowała następujący porządek dzienny:

– rozpatrzenie rządowego projektu 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, **Dorota Dudek** przedstawiciel Polskiego Towarzystwa Prawa Antydyskryminacyjnego, **Katarzyna Kamecka** ekspert do spraw prawa pracy w Polskim Towarzystwie Gospodarczym, **Robert Lisicki** dyrektor Departamentu Pracy Konfederacji Lewiatan, **Błażej Mądrzycki** wiceprzewodniczący Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych, **Jarosław Romaniuk** główny specjalista w Związku Rzemiosła Polskiego, **Joanna Torbé-Jacko** przewodnicząca Komitetu ds. Migracji i Rynku Pracy Business Centre Club.

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

Przewodnicząca poseł **Karolina Pawliczak (KO)**:

Dzień dobry, witam wszystkich państwa bardzo serdecznie. Otwieram posiedzenie podkomisji stałej do spraw nowelizacji Kodeksu pracy oraz Kodeksu postępowania administracyjnego. Stwierdzam kworum.

Witam wszystkich państwa bardzo serdecznie, tak licznie przybyłych dzisiaj na posiedzenie, co świadczy o tym, że ten temat i to, co dzisiaj będziemy podejmować, jest ważne, istotne i być może wymaga też szerokiej dyskusji. Witam panie i panów posłów i witam licznie przybyłych – jak już wspomniałam – gości, panią minister Agnieszkę Dziemianowicz-Bąk, minister rodziny, pracy i polityki społecznej. Bardzo mi miło. Witamy panią minister.

Jest z nami pan Krzysztof Stefański, dyrektor w Departamencie Prawa Pracy w MRPiPS. Pan Piotr Gołębiowski, naczelnik wydziału w Departamencie Prawa Pracy w MRPiPS. Jest pani Anna Rosocha, główna specjalistka do spraw legislacji w Departamencie Prawa Pracy w MRPiPS. Pan mecenas Grzegorz Ilnicki, ekspert w MRPiPS. Pani Kinga Liwak, główny specjalista w Biurze Ministra w MRPiPS. Pan Kacper Błaszczak, administrator w Biurze Ministra w MRPiPS. Pan Mateusz Włodarczyk, starszy administrator w Biurze Ministra w MRPiPS. Takie mam zestawienie osób, które będą. Silna grupa, silny zespół, duża reprezentacja. Pan Marcin Stanecki, główny inspektor pracy. Pan Grzegorz Stec, zastępca dyrektora wydziału prawno-legislacyjnego w Biurze Rzecznika Małych i Średnich Przedsiębiorców. Pani Katarzyna Kamecka, ekspert do spraw prawa pracy, Polskie Towarzystwo Gospodarcze. Pan Kamil Rybikowski, Związek Rzemiosła Polskiego – dzień dobry, jeśli pan Kamil jest, ale chyba nie widzę. Pani Jonna Torbé, przewodnicząca Komitetu ds. Migracji Rynku Pracy Business Centre Club. Pan Robert Lisicki, dyrektor Departamentu Pracy, Konfederacja Lewiatan. Pan Piotr Korzuch, również Konfederacja Lewiatan. Pani mecenas Dorota Dudek, Polskie Towarzystwo Prawa Antydyskryminacyjnego. Pani mecenas Karolina Kędziora, Polskie Towarzystwo Prawa Antydyskryminacyjnego. Czy jest z nami? Jeśli nie, to może dotrze. Pani Aleksandra Borecka, specjalista do spraw legislacji, Pracodawcy RP. Pan Jarosław Romaniuk, Zespół Rozwoju Przedsiębiorczości.

Główny specjalista w Związku Rzemiosła Polskiego Jarosław Romaniuk:

Przepraszam, pani przewodnicząca, Związek Rzemiosła Polskiego, w zastępstwie za pana Kamila Rybikowskiego.

Przewodnicząca poseł Karolina Pawliczak (KO):

Rozumiem. Bardzo dziękuję, że pan jest z nami. Witam serdecznie.

Mam taką prośbę, jeśli państwo będziecie zabierali głos, żebyście państwo się przedstawiali również, ponieważ będzie to potrzebne już tutaj do protokolowania.

Szanowni państwo, dzisiaj rozpoczynamy rozpatrzenie rządowego projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz ustawy – Kodeks postępowania cywilnego, z druku 2289. Projekt ten dotyczy skutecznej ochrony pracowników przed mobbingiem, dyskryminacją i innymi formami przemocy w miejscu pracy. Nowe przepisy mają za zadanie wprowadzić prostszą i jaśniejszą definicję mobbingu, ujednolicić też formy nękania. Zaznaczam, że zjawiska te nie były do tej pory podejmowane w polskim prawodawstwie, nie dokonywano zmian przez ostatnie 20 lat w tym obszarze, także jest pilna wręcz – bym powiedziała – potrzeba, aby ten temat podjąć. Również ma ulec zmianie minimalne zadośćuczynienie za mobbing.

Regulacja tych spraw absolutnie jest niezbędna, ponieważ temat jest, szanowni państwo, bardzo ważny. Jak już zaznaczyłam na początku – wymaga szerokiej dyskusji. Mam też taką propozycję, abyśmy tę dyskusję dzisiaj przeprowadzili na tym posiedzeniu, rozpatrując początkowo, czy w fazie wstępnej, ten projekt. Mamy na to mniej więcej około dwóch godzin, może niecałe dwie godzinki, natomiast szczegółowe rozpatrzenie poszczególnych artykułów dokończymy już na kolejnym posiedzeniu. Chodzi mi o to, szanowni państwo, żeby każda ze stron naprawdę miała możliwość zabrania głosu, przedstawiła swoje stanowisko, żebyśmy spokojnie po prostu przeanalizowali też te artykuły, które są przedmiotem niniejszego projektu rządowego. Wiem, że jest sporo dyskusji również w sferze publicznej na ten temat. W tym obszarze toczy się i dyskusja, ale też analiza poszczególnych przepisów, które są przedmiotem tego projektu. W związku z tym myślę, że taka bardzo szeroka dyskusja jest nam dzisiaj bardzo potrzebna. Tak że ta propozycja, mam nadzieję, że będzie przyjęta z uznaniem tutaj w tym gronie.

Droży państwo, zatem zaczynamy. Chcę jeszcze zaznaczyć, że projekt ten jest bardzo szeroko też skonsultowany. Mamy opinie, z którymi, mam nadzieję, też państwo się zapoznaliście, zarówno z Sądu Najwyższego, z Krajowej Rady Sądownictwa, Krajowej Izby Radców Prawnych, Konfederacji Lewiatan, Pracodawców RP, Związku Rzemiosła Polskiego również. Mamy też dwie niezależne opinie przedstawione przez panią doktor Monikę Gładoch, kierownik Katedry Prawa Pracy Uniwersytetu Kardynała Stefana Wyszyńskiego w Warszawie i pana doktora Błażeja Mądrzyckiego z Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach, Wydział Prawa i Administracji. Tak myślę, czy ja pana doktora przedstawiłam teraz? Chyba nie.

Wiceprzewodniczący Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych Błażej Mądrzycki:

Nie, ale ja się domyślam, że chyba w większości się znamy.

Przewodnicząca poseł Karolina Pawliczak (KO):

Tak, ale witam serdecznie, panie doktorze, że pan jest też dzisiaj tutaj z nami. Te wszystkie opinie są dostępne na naszej stronie sejmowej, na stronie podkomisji, także zachęcam do przeczytania. W związku z tym, że – tak jak wspomniałam wcześniej – projekt wymaga szerokiej dyskusji, to i też te opinie, które są przedstawione, rzucają – delikatnie mówiąc – różne światło na niniejszy projekt.

Szanowni państwo, zatem – tak jak powiedziałam również wcześniej – rozpoczynamy rozpatrzenie projektu i bardzo proszę panią minister o głos w tej sprawie.

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

Dziękuję bardzo. Szanowna pani przewodnicząca, szanowni państwo, Wysoka Komisjo, mam przyjemność i zaszczyt przedstawić krótko, bo wiem, że dyskusja jest kluczowa, i nasz dialog, i rozmowa, założenia oraz cele omawianego projektu ustawy.

Dlaczego w ogóle jako rząd zdecydowaliśmy się na przygotowanie zmiany, nowelizacji przepisów dotyczących właśnie mobbingu, zwiększenia ochrony przed mobbingiem, wzmocnienia i doprecyzowania przepisów dotyczących czy to mobbingu, czy dyskryminacji? Obecna definicja mobbingu jest definicją nieprzystającą do współczesnej rzeczywistości. Zgadza się w zasadzie co do tego wszyscy, bo projekt, który jest projektem rządowym, dziś na etapie parlamentarnym,

ale także na etapie legislacyjnych prac rządowych, podlegał licznym uzgodnieniom, opiniowaniu, konsultacjom. Odbyla się także konferencja uzgodnieniowa, a tak naprawdę pierwsze prace nad projektem czy nad jego założeniami zaczęły się tutaj, w gmachu Sejmu, podczas konferencji zorganizowanej przez panią wicemarszałek Monikę Wielichowską. Już wtedy rozpoczęliśmy ten dialog, który trwa do tej pory, i zgadzamy się jako różne strony tego dialogu, że definicja mobbingu, która powstała ponad 20 lat temu, nie przystaje dziś do rzeczywistości, nie odpowiada dzisiejszym realiom. Jest trudna do zastosowania, budzi rozmaite niejasności interpretacyjne i doszliśmy do wniosku, że konieczne jest stworzenie narzędzi do precyzyjnego diagnozowania zachowań bezprawnych i jednoznacznego odróżniania zachowań tych niepożądanych, tych bezprawnych, od dopuszczalnych zachowań w relacjach z pracownikiem, w relacjach w miejscu pracy.

Dlatego przygotowaliśmy projekt, którego podstawowym celem jest wprowadzenie nowej, uproszczonej definicji mobbingu, opartej o takie podstawowe założenie, że mobbing jest uporczywym nękaniem. Mobbing polega na uporczywym nękaniu. Projekt nowelizacji wprowadza także otwarty katalog przejawów tego uporczywego nękania. Wskazuje na dookreślenie obowiązków, które są po stronie pracodawcy, jeżeli chodzi o aktywne i stałe przeciwdziałanie mobbingowi. Precyzuje, oprócz tego, czym mobbing jest, także czym mobbing nie jest. I tak dla przykładu wskazuje, że uzasadniona krytyka czy ocena pracy nie stanowi przejawu, czy nie stanowi zachowania, które można byłoby zaliczyć do mobbingu.

Więc cel tej regulacji ma charakter przede wszystkim doprecyzowujący, wyjaśniający, wprowadzający klarowne rozróżnienia tam, gdzie jest to możliwe. Jeżeli mogłabym odnieść się do dotychczasowo prowadzonej dyskusji, to często, na każdym de facto etapie, myślę, że tutaj podczas prac podkomisji, komisji i później na sali sejmowej także będziemy do tego wracać – do kwestii, które staraliśmy się tak dalece doprecyzować, jak to tylko możliwe, ale wciąż pozostawiając pewną otwartość, czy to, jeżeli chodzi o katalog, czy kwestie definicyjne. Bo to, do czego doszliśmy, to to, że mobbing każdorazowo powinien być oceniany – czy te zjawiska, które rzekomo mogą stanowić mobbing, powinny za każdym razem być oceniane w sposób indywidualny, zindywidualizowany, biorąc pod uwagę kontekst danego zachowania i specyfikę danej relacji.

Więc nie wszystko da się na sztywno, w sposób zamknięty, zdefiniować i szereg kwestii pozostawia pewne pole interpretacyjne dla wymiaru sprawiedliwości, bo mówimy tutaj o sprawach, które są dochodzone przed wymiarem sprawiedliwości. Ale tam, gdzie to było możliwe, tam, gdzie wynikało to z orzecznictwa, tam, gdzie wynikało to z wiedzy eksperckiej i z szeroko prowadzonych konsultacji, staraliśmy się przygotować precyzyjne przepisy.

Będziemy odnosić się w toku czy to ogólnej dyskusji, czy później rozpatrywania poszczególnych przepisów do pytań, wątpliwości i ewentualnych uwag. Na ten moment serdecznie dziękuję za spotkanie i jestem otwarta na dalsze pytania.

Przewodnicząca poseł Karolina Pawliczak (KO):

Bardzo dziękuję. Szanowni państwo, może zrobimy tak – pozwolimy, aby Biuro Legislacyjne odniosło się też w takim dość ogólnym wymiarze do tego projektu i później proszę podnosić rękę. Ja oczywiście będę tutaj oddawać głos według kolejności zgłoszeń. Bardzo proszę.

Legislator Jakub Krowiranda:

Dziękuję bardzo, pani przewodnicząca. Nie wiem, jak miałyby wyglądać taka ogólna ocena, bo mamy po prostu uwagi do poszczególnych przepisów. Jeżeli mielibyśmy się odnieść tak ogólnie, to częściowo się zgadzamy z opiniami Sądu Najwyższego i Krajowej Rady Sądownictwa. Szczególnie naszą wątpliwość budzi zmiana właściwości sądu, jeżeli chodzi o rozpatrywanie takich spraw, a także przepisy przejściowe, które naszym zdaniem wymagają pewnego doprecyzowania, tak żeby przepisy zarówno Kodeksu pracy, jak i Kodeksu postępowania cywilnego – naszym zdaniem – powinny być w każdej sytuacji stosowane albo w brzmieniu dotychczasowym, albo w brzmieniu nadanym tą nowelizacją.

Mamy też szereg drobnych zmian redakcyjno-językowych. To może nie będę ich tutaj szerzej omawiał, to zrobimy sobie na upoważnieniu Komisji, jeżeli nam zostanie przedstawione.

Jeżeli chodzi o taką ogólną ocenę, to chyba tyle mogę powiedzieć, szanowna pani przewodnicząca, bo po prostu do poszczególnych przepisów mamy poszczególne uwagi. Jeżeli będzie taka potrzeba, to po prostu na następnym etapie, czy jeżeli państwo będziecie mieli jakieś konkretne pytania, to oczywiście służymy pomocą i wyjaśnieniem. Tak że dziękuję bardzo.

Przewodnicząca poseł Karolina Pawliczak (KO):

Dobrze, bardzo dziękuję. Czy ktoś z pań i panów posłów, chciałby zabrać głos? Nie? Dobrze.

To bardzo proszę, kto z państwa w tej sprawie pragnie zabrać głos, przedstawić swoje stanowisko bądź pytanie? Mamy otwartą dyskusję. Proszę pytać, bo to jest ten czas, kiedy możemy naprawdę bardzo szczegółowo sobie te wszystkie sprawy omówić. Bardzo proszę i proszę jeszcze raz się przedstawić.

Główny specjalista w Związku Rzemiosła Polskiego Jarosław Romaniuk:

Jarosław Romaniuk, Związek Rzemiosła Polskiego. Witam. Poprzednio stanowisko Związku Rzemiosła Polskiego przedstawiał tutaj Kamil Rybikowski, ale jestem w kursie i chciałem troszeczkę – że tak powiem, w cudzysłowie – ponarzekać. Jako przedstawiciel tych najmniejszych firm wiadomo, że kolejne obowiązki, kolejne obowiązki sprawozdawcze, regulaminy... Porównywaliśmy to do obecnego prawodawstwa i tutaj – że tak powiem – te zmiany, które są projektowane, wychodzą ponad to, co było stosowane w przypadku regulaminów pracy stosowanych w zakładach pracy, gdzie jest mowa o 50 pracownikach, od których ewentualnie takie regulaminy mogą być stosowane. Właściwości i kwestie interpretacyjne, faktycznie opisowe, bardzo stałe i aktywne przeciwdziałanie mobbingowi przez właściciela przedsiębiorstwa może rodzić naprawdę daleko idące wątpliwości, a w konsekwencji obciążenie sądów. Jeżeli będziemy mieli do czynienia z dużą ilością skarg pracowniczych, do czego tego rodzaju ustawa może skłaniać, no to mamy kolejny efekt odłożony w postaci zwiększonej ilości spraw w sądach pracy.

Oczywiście co do zasady popieramy samą podstawową ideę zapobiegania mobbingowi. Natomiast trzeba wspomnieć, że ta sytuacja może bardziej ostro występuje w dużych zakładach pracy, gdzie rzeczywiście jest większa anonimowość, relacje między pracownikami są dużo bardziej swobodne, luźne i może dochodzić do jakiegoś rodzaju nieprawidłowości. Tymczasem w małych firmach rzemieślniczych, firmach rodzinnych mamy do czynienia ze stosunkami rodzinnymi i naprawdę jest jakimś wyjątkiem, żeby tego rodzaju sytuacje miały miejsce.

Z takich innych rzeczy wskazujemy na brak wskazania możliwości wyłączenia odpowiedzialności pracodawcy w niektórych sytuacjach, bardzo jakichś jaskrawych, w których dochodzi do specjalnego zarzucania pracodawcy rzeczy, które w niektórych sytuacjach są w sposób celowy przedstawiane jako jego wina. Trzeba przewidzieć taką możliwość, że osoba, która prowadzi firmę i nie zarządza bezpośrednio niektórymi już odcinkami, jest obciążona tego rodzaju odpowiedzialnością. A także istnienie regresu może być pozorne w sytuacji, w której sąd orzeknie winę danego pracownika czy mobbera, to może się przedawnić w przypadku ewentualnego regresu pracodawcy.

Natomiast z tych rzeczy opisowych uwiera mnie to określenie – uporczywe nękanie, nawet nieświadome. Trudno jest, żeby pracodawca przewidział i miał możliwości, i mechanizmy przewidzieć tego rodzaju sytuacje.

Także przede wszystkim dokumentacja, podniesienie progu do 50 pracowników, od których tego rodzaju regulacje powinny obowiązywać, w naszej opinii w małych firmach – celem niepowiększania zbędnej biurokracji. No i te sprawy, o których tutaj wspomniałem przed chwilą. Dziękuję.

Przewodnicząca poseł Karolina Pawliczak (KO):

Bardzo dziękuję. Szanowni państwo, czy robimy tak, że kilka głosów zostanie zabranych, czyli kilka osób zabierze głos, a pani minister czy też państwo ze strony ministerstwa będziecie odpowiadać, czy bezpośrednio, według uznania? Proszę zdecydować, pani minister.

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

Pani przewodnicząca, ja dostosuję się do każdego wariantu. Jedynie informacja, że jeżeli byłoby życzenie, żebym ja się osobiście odniosła, to prosiłabym o taką możliwość przed godziną 18.00, ponieważ będę musiała udać się do dalszych obowiązków. Oczywiście współpracownicy zostaną tutaj do państwa dyspozycji, ale więc formuła...

Przewodnicząca poseł Karolina Pawliczak (KO):

To ja mam taką propozycję. Może wykorzystajmy tę możliwość, że jest pani minister i na ile uda się bezpośrednio odpowiedzieć, pani minister, to tak zrobimy, a później najwyżej będziemy zbierać – że tak powiem – w jeden pakiet ileś pytań i państwo zostają, rozumiem, do dyspozycji naszej Komisji. Tak? Dobrze. To bardzo proszę, pani minister.

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

Pani przewodnicząca, ja będę starała się odpowiadać zwięźle. Ewentualnie moje odpowiedzi będą rozszerzane przez współpracowników.

Jeżeli chodzi o kwestię, o tę ogólną uwagę biur, jeżeli chodzi o właściwość sądu, to tutaj takie rozstrzygnięcie, takie, a nie inne, jest wynikiem konsultacji z MS i przedstawicielami Komisji Kodyfikacyjnej Prawa Cywilnego. Zgodnie z rekomendacjami tych dwóch eksperckich gremiów przyjęliśmy takie a nie inne rozstrzygnięcie, które także ma charakter porządkujący. Chodziło o to, żeby albo trafiło to do sądów okręgowych, albo do sądów rejonowych. Rekomendacja MS wynikała także z faktu, że sądy rejonowe są sądami bliższymi obywatelowi, stąd taka decyzja. Jednocześnie zwracamy uwagę na to, że już dziś mobbing, dowodowo, w szczególności w kontekście obecnie obowiązującej definicji, można uznawać za trudniejszy dowodowo, a jednocześnie jest on rozpatrywany przez sądy rejonowe, więc jest to wprowadzenie pewnego porządku systemowego.

Jeśli chodzi o kwestie nowych obowiązków, to chciałabym zaznaczyć, że przeciwdziałanie mobbingowi, przeciwdziałanie dyskryminacji już dziś stanowi i nadal będzie stanowiło obowiązek pracodawcy w tym zakresie. Nie wprowadzamy żadnych nowych obowiązków, żadnych nowych zadań. Po prostu wskazujemy na to, że to jest obowiązek i jak ten obowiązek powinien być realizowany nie wyłącznie pro forma, nie pozornie, tylko powinien być aktywnie realizowany tak, żeby zwiększać bezpieczeństwo w miejscu pracy.

Zwracam uwagę szanownej Komisji, żeby nie mylić dwóch pojęć – regulaminu pracy i regulaminu, w którym mają być określone zasady polityki antymobbingowej. To są dwa różne dokumenty i oczywiście w przypadku większych pracodawców ta polityka antymobbingowa może, powinna znaleźć się w regulaminie pracy, ale jeśli chodzi tutaj o mniejsze podmioty, to jak najbardziej wystarczy regulamin odrębny, nie regulamin pracy, tylko regulamin tak zwany antymobbingowy.

Dlaczego to jest istotne? Dlatego, że obowiązek aktywnego przeciwdziałania mobbingowi musi wiązać się, siłą rzeczy, ze skutecznym komunikowaniem, ogłaszaniem, informowaniem pracowników na temat zasad tego przeciwdziałania, na temat zasad polityki antymobbingowej. Wychodząc naprzeciw głosom organizacji pracodawców, zdecydowaliśmy się w przypadku mniejszych podmiotów na taką formę, a nie na wprowadzanie jakichś dodatkowych regulacji czy na przykład obowiązku posiadania regulaminu pracy przez mniejsze podmioty. To nie jest regulamin pracy, to nie jest to samo.

Kwestia zwolnienia z odpowiedzialności. Rzeczywiście, na pewnym etapie prac nad projektem zaproponowaliśmy pewien precyzyjny przepis, w jakich sytuacjach pracodawca może być przez sąd zwolniony z odpowiedzialności za mobbing, którego dokonał któryś z pracowników. Jednak spotkaliśmy się z państwa także głosami, że w zasadzie, dlaczego nie pozostawić tej kwestii, w jakich okolicznościach, w jakich sytuacjach, do rozstrzygnięcia samemu sądowi. To znaczy, żeby ustawodawca nie regulował, w jakich sytuacjach może, w jakich nie może być zwolniony pracodawca z konsekwencji za mobbing, tylko żeby to już podlegało ocenie sądu. Więc nie jest tak, że sąd nie może. Zgodnie z orzecnictwem, też z orzecznictwa wynika, że jak najbardziej sąd może zwolnić z tej odpowiedzialności. Po prostu zdecydowaliśmy się nie zawęzić, nie precyzować tych okoliczności.

Jednocześnie, choć nie było o to pytania, ale jest to niejako powiązane z tą kwestią odpowiedzialności, wprowadzamy przepisy, które umożliwiają regres, to znaczy roszczenie pracodawcy wobec sprawcy mobbingu, tak żeby mógł on dochodzić swoich praw. Dziękuję.

Przewodnicząca poseł Karolina Pawliczak (KO):

Bardzo dziękuję, pani minister. Bardzo proszę i proszę też o ponowne przedstawienie się.

Przewodnicząca Komitetu ds. Migracji i Rynku Pracy Business Centre Club Joanna Torbé-Jacko:

Adwokatka Joanna Torbé-Jacko, Business Centre Club. Przede wszystkim w pierwszej kolejności chciałabym podziękować za ten projekt, bo to jest regulacja, która rzeczywiście jest potrzebna i też niezwykle trudna, zwłaszcza jeżeli chodzi o konstruowanie definicji mobbingu.

Natomiast w naszej ocenie ta regulacja w trzech obszarach budzi taki, wydaje się, uzasadniony niepokój. Pierwszy obszar to jest ten, że – i tutaj, mimo że wypowiadam się w imieniu organizacji pracodawców, to też z racji wykonywanego zawodu reprezentuję przed sądami i osoby fizyczne, które podlegają mobbingowi, i pracodawców, którzy o mobbing są oskarżani – z praktyki

wiem, że ta ustawa niedostatecznie będzie chroniła, w pierwszym punkcie, osoby, które doznały mobbingu w pracy, dlatego że największym problemem tych osób z wystąpieniem z roszczeniami do sądu jest powtórna, wielokrotna i długotrwała, powiedzielibyśmy w prawie karnym, wiktyfikacja, czyli przychodzenie na rozprawy, długotrwały proces sądowy, w którym tak naprawdę musimy odtwarzać całą tę sytuację. I to jest najczęstszy powód, dla którego osoby mobbingowane nie decydują się na zakładanie spraw sądowych. To tak od strony pracowniczej. I tutaj odniosłabym się do tego zarówno ze strony pracodawców, jak i myślę, że ze strony, pod kątem tej niedostatecznej ochrony pracowników, pojawia się kwestia właściwości tych sądów rejonowych, o których powiedziała pani ministra. Dlatego, że w całości tutaj zgadzamy się z opinią Sądu Najwyższego, który wskazuje, że spory dotyczące mobbingu, a w tej ustawie jeszcze dodatkowo spory dotyczące naruszenia dóbr osobistych, są sporami bardzo złożonymi, wymagającymi bardzo długiego i złożonego postępowania dowodowego. Tutaj często mamy nie tylko świadków i dokumentację, ale mamy też opinie biegłych psychologów, opinie biegłych psychiatrów. I sądy rejonowe w naszej ocenie nie są przygotowane do rozpoznawania tak złożonych spraw. One według Kodeksu postępowania cywilnego oddane są pod właściwość sądów okręgowych i jest to przełamanie pewnej zasady, które w naszej ocenie będzie niekorzystne i dla pracowników, i dla pracodawców, będzie wydłużało czas trwania procesu sądowego i osłabiało standard ochrony i pracowników, i pracodawców.

Dodatkowo, biorąc pod uwagę, że sądy rejonowe są w tej chwili najbardziej obciążonym szczeblem sądownictwa powszechnego, przyczyni się to do zwiększenia zaległości i pogorszenia dostępu obywatela do szybkiej ochrony prawnej, co przy sprawach mobbingowych jest jak najbardziej rekomendowane z jednej, jak i z drugiej strony, dlatego że też tego rodzaju sprawy szczególnie wpływają na organizację pracy, atmosferę w pracy i możemy tutaj jeszcze szeroko wymienić.

Drugim obszarem jest to, że ta ustawa nie chroni z drugiej strony pracodawców, którzy zostają oskarżeni o mobbing w sposób oczywiście niezasadny. Takie sprawy się niestety zdarzają. Pracownicy czasami nie rozpoznają, czym mobbing jest, a czym nie jest i trudno im tutaj zarzucić jakąś złą wolę. Po prostu jest to zjawisko na tyle złożone, że często jest źle rozumiane. I w naszej ocenie powinny być regulacje, które mówią o tym, że jeżeli sąd z takiego wstępnego rozpoznania sprawy, a przecież to jest nie tylko pozew, ale także wymiana pierwszych pism procesowych, czasami takie posiedzenie planujące dalszy przebieg postępowania, doszedłby do wniosku, że wymienione w pozwie zachowania, które miałyby stanowić mobbing, w sposób oczywisty mobbingiem nie są, to na tym etapie może zakończyć sprawę po to, żeby ta sprawa nie trwała 5 czy 6 lat. Takie sprawy się zdarzają. To są sprawy, w których pracownicy pokazują, mówią na przykład, że nie mieli dostępu do drukarki tak jak wszyscy inni pracownicy, a jak gdyby już ze wstępnego oglądu widać, że ktoś dalej siedział albo drukarka w tym czasie była popsuta. To są przykłady z praktyki, kiedy pracownicy sami piszą te pozwy i na pierwszy rzut oka widać, że one są nieuzasadnione. I tutaj należałoby jakoś chronić pracodawców jednak przed dalszym tokiem prowadzenia tej sprawy po tej wstępnej wymianie pism.

I trzecia kwestia, chyba dla nas najważniejsza, to jest ta kwestia, o której też powiedziała pani ministra, o tej odpowiedzialności mobbera. I teraz, jak popatrzymy sobie na przepisy, na tę proponowaną regulację i na odpowiedzialność mobbera, to zobaczymy, jak ona jest skonstruowana. Ten przepis mówi, że pracodawca, który już wypłacił osobie, która doznała mobbingu, zadośćuczynienie albo odszkodowanie, może żądać od mobbera wyrównania szkody. I teraz my wiemy z Zespołu Prawa Pracy Rady Dialogu Społecznego, że tutaj wchodzi w grę dwa rodzaje odpowiedzialności – albo odpowiedzialność do trzech wynagrodzeń, albo pełna odpowiedzialność, jako że ustawa też mówi, że mobbing może być nieumyślny. Więc to, co nas niepokoi, to po pierwsze to, że mobbing jest zjawiskiem na tyle społecznie szkodliwym, że sprawca powinien mieć pełną świadomość pełnej odpowiedzialności za swoje czyny. Mobbing narusza podstawowe wartości, narusza godność pracownika, wpływa negatywnie na wartości, które chcemy w tej chwili chronić, trzeba by powiedzieć najbardziej, czyli na zdrowie fizyczne i psychiczne, i mobber powinien mieć poczucie, że odpowiada w pełnej wysokości, dlatego że o ile zachowanie może nie służyć mobbingowi, to uporczywe nękanie, o którym mowa w ustawie, zawsze jest celowe. Ono zawsze jest umyślne. Nie ma uporczywego nękania bez umyślności, w związku z czym mobber powinien odpowiadać w pełnej wysokości. Ponadto ta norma prawna, o której powiedziała pani ministra, dotycząca odpowiedzialności tej osoby mobbera, jest tak skonstruowana... Te sprawy mobbingowe trwają po 5–6 lat. I teraz proszę zobaczyć, jeżeli ja mam wystąpić

do mobbera o zwrócenie mi tej kwoty, którą ja wypłaciłam po 5–6 latach, to moje roszczenie jest już przedawnione. I teraz powinna być regulacja, która mówi, że bieg terminu przedawnienia roszczeń pracodawcy wobec tej osoby, która mobbingu się dopuściła, jest zawieszony na okres trwania tego pierwszego postępowania. Inaczej mobber pozostanie tak naprawdę bezkarny i my nie mamy co do tego żadnej wątpliwości, biorąc pod uwagę, jak długo toczą się sprawy sądowe.

W pozostałym zakresie mamy jeszcze dwie tak naprawdę uwagi. Jedna dotyczy tego, o czym powiedziała pani ministra, czyli tego aktywnego przeciwdziałania. I my się zgadzamy z tym, że to aktywne przeciwdziałanie jest ważne, ale tam się pojawia słowo „stałe”. I teraz, nawet biorąc pod uwagę to, co pani ministra wymieniła, czyli nie mamy ogłaszać, mamy komunikować, my nie ogłaszamy stałe, my nie komunikujemy stałe, my to robimy regularnie. I teraz naszą propozycją byłoby, żeby słowo „stałe” zastąpić słowem „regularnie”, dlatego że wszystkie działania, które podejmujemy, przeciwdziałające mobbingowi, takie jak ankiety, jak wywiady z pracownikami, nie są podejmowane stałe, ale cyklicznie i regularnie.

I jeszcze ostatnia kwestia, która budzi dużo wątpliwości i do niej też dużo uwag wpłynęło do Sejmu. To jest kwestia tego, że sąd każdorazowo ocenia nie tylko kwestię tego, czy doszło do mobbingu, ale również czy doszło do innego naruszenia dóbr osobistych. Ta regulacja jest w sposób oczywisty sprzeczna z art. 321 Kodeksu postępowania cywilnego. Sąd nie może wyrokować ponad żądanie. Ponadto tworzenie takiej regulacji powoduje jeszcze wydłużenie postępowania sądowego i prowadzenie postępowania dowodowego, w zasadzie w zakresie nie wiadomo w jakim kierunku, bo nie wiadomo, jakich dóbr osobistych, których dóbr osobistych, jak to postępowanie dowodowe miałyby być zakreślone, jeżeli ono nie jest wywodzone przez samego pracownika. Jest to regulacja, która nie współgra z przepisami procedury cywilnej i wydłuża postępowanie, rozszerzając postępowanie dowodowe właściwie w nielimitowany sposób. I to są takie nasze główne uwagi do tej ustawy. Dziękuję bardzo.

Przewodnicząca poseł Karolina Pawliczak (KO):

Bardzo dziękuję, pani mecenas. Ja nie widziałam państwa opinii, ale rozumiem, że pani się też powołuje na opinie, które dotarły do nas czy z Sądu Najwyższego, czy z KRS, tak? Bo tamte kwestie, o których pani mówi, były podnoszone, tak?

Przewodnicząca Komitetu ds. Migracji i Rynku Pracy Business Centre Club Joanna Torbé-Jacko:

Chyba nie wszystkie. Część była podnoszona. My jesteśmy jeszcze w trakcie, jeszcze pewnie dośledzimy na kolejne posiedzenie.

Przewodnicząca poseł Karolina Pawliczak (KO):

Dobrze, bardzo dziękuję. To może zrobimy tak, jak się umówiliśmy – pani minister odniesie się do tych uwag. Bardzo proszę.

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

Ponieważ były tutaj pewne kwestie szczegółowe, ja za chwilę oddam głos współpracownikom. Odniosę się tylko do tej pierwszej kwestii, ponieważ ona ma też taki charakter pozalegislacyjny.

To znaczy ja się oczywiście w pełni zgadzam, że samą ustawą, nawet najlepiej przygotowaną, nie zmienimy rozmaitych postaw, nie dodamy maksymalnie otuchy, nie dodamy odwagi do tego, żeby zgłaszać naruszenia. Do tego potrzebne są pozalegislacyjne działania. Także potrzebujemy i debaty publicznej, potrzebujemy kampanii społecznych i oczywiście te kampanie i debatę prowadzimy i będziemy kontynuować. Więc dziękuję za tę uwagę i to jest niezwykle ważne. Natomiast żeby znaleźć rozwiązanie legislacyjne, które miałyby być odpowiedzią na to, żeby jak najbardziej uprościć, ułatwić osobie, która doświadczyła mobbingu, dochodzenie swoich praw, musielibyśmy rozpocząć rozmowę o, nie wiem, domniemaniu czy o odwróconym ciężarze dowodu. To nie są kwestie przy tej okazji chcemy omawiać. Więc na tyle, na ile jest to możliwe poprzez środki legislacyjne, na tyle wprowadziliśmy zmiany, które mają ułatwić osobie dochodzenie swoich praw. Łatwiejsza definicja – prostsza definicja, bardziej zrozumiała definicja – to jest pierwszy, fundamentalny krok w tym kierunku. Możliwość, właśnie ta, która także jest tutaj omawiana, rozpoznawania przez sąd, czy nie doszło do innego naruszenia dóbr osobistych, także jest pewnego rodzaju usprawnieniem. Procesy pozalegislacyjne, takie jak przywracanie wydziałów pracy, odtwarzanie sądów pracy, to kolejne wyjście naprzeciw tej potrzebie łatwiejszego dostępu do sądu. W kwestiach pozostałych bardzo proszę o uzupełnienia.

Ekspert w Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej Grzegorz Ilnicki:

Grzegorz Ilnicki. Pani mecenas w swojej bardzo interesującej wypowiedzi zwróciła szereg uwag dotyczących raz ustawy, ale dwa także kształtu tych postępowań dotyczących spraw związanych z przeciwdziałaniem mobbingowi. Wydaje się, że trzeba zacząć od pewnej uwagi, to znaczy, że my nie jesteśmy w stanie żadną ustawą urządzić postępowania sądowego konkretnemu sądowi. Sąd korzysta z przepisów postępowania, które są mu przyznane przez ustawodawcę. I kiedy pani mecenas podała, myślę, że bardzo dobry przykład dotyczący tego, że pracownik zwraca uwagę, że jest mobbingowany, bo nie ma dostępu do drukarki, a mamy taki problem – jednym z problemów związanych z mobbingiem jest to, że mamy absurdalne oskarżenia, że ludzie nie rozumieją, czym jest mobbing i używają narzędzia mobbingowego na wszelkie pocucie niesprawiedliwości, które ich spotyka subiektywnie i nietrafnie. I to jest jeden z problemów. To jest problem, który ta ustawa ma rozwiązać, bo jeżeli dzisiaj definicja mobbingu zamyka się w jednym, wielokrotnie złożonym zdaniu, w którym jest zaklęte zresztą pięć punktów, które Sąd Najwyższy wskazuje, że trzeba je rozszyfrować, to konia z rzędem większości prawników, żeby je rozszyfrowali, nie znając orzecznictwa. A prawo nie może być tak skonstruowane, żeby z jednej strony mieć w ręku ustawę, a z drugiej strony dorobek orzecniczy Sądu Najwyższego, żeby ten przepis rozumieć. Więc cała idea ustawy jest taka, żeby ona była czytelniejsza, rozumiejąc, że jest to zadanie trudne i napotyka ono na potrzebę dyskusji.

Ale ja chciałbym zwrócić uwagę na te bardzo konkretne uwagi, które pani mecenas zgłosiła. I tak, trzymając się tego przykładu tej drukarki, nie ma żadnej potrzeby legislacyjnej, żeby sąd sobie z taką sytuacją radził, dlatego że zgodnie z art. 227 KPC przedmiotem dowodów są tylko fakty istotne dla rozstrzygnięcia sprawy. Więc jeżeli sąd widzi, że ktoś próbuje dowodowo wykazywać, że brak dostępu do drukarki jest mobbingiem, to w ogóle nie będzie w tym zakresie prowadzić postępowania dowodowego. I sądy mają po ostatnich nowelizacjach Kodeksu postępowania cywilnego bardzo obszerne narzędzie dotyczące selekcji dowodów. Jest art. 235 ze znacznikiem 2, który wskazuje, że sąd na przykład pomija dowody, a więc skraca postępowanie dowodowe, nie pozwala na jego przewlekłość, jeżeli ktoś zgłasza dowody mające wykazać fakt bezsporny, nieistotny dla rozstrzygnięcia sprawy lub udowodniony zgodnie z twierdzeniem wnioskodawcy albo nieprzydatny dla wykazania konkretnego faktu. Więc w gruncie rzeczy to sąd ma narzędzia, żeby dokonać tej selekcji, na którą pani mecenas bardzo słusznie zwraca uwagę. I mamy pewien problem, ale to nie jest problem związany z treścią ustawy tej czy innej, tylko z tym, że sądy boją się pomijać dowody, bo boją się, że sądy wyższego rzędu będą uchylać wyroki. I to jest problem praktyki stosowania prawa, a nie jego konstrukcji. Więc ten ważny problem, który pani mecenas zgłosiła, nie jest adresowany do procesu, w którym aktualnie jesteśmy.

Pani mecenas zwróciła uwagę jeszcze na kwestię tej właściwości sądu, to jeszcze raz chciałbym powtórzyć za panią minister, że dzisiaj mobbing jest rozpoznawany przez sądy rejonowe. Więc ta uwaga nie dotyczy ustawy, która zmienia ten stan rzeczy, tylko w gruncie rzeczy go ujednolica na tym lub innym poziomie. Dzisiaj mobbing rozpoznaje sąd rejonowy, molestowanie rozpoznaje sąd rejonowy, molestowanie seksualne też rozpoznaje sąd rejonowy, tak jak wszystkie inne wątki dyskryminacyjne, jeżeli wartość przedmiotu sporu nie przekracza 100 tys. zł. Więc mamy dzisiaj taki dylemat, że naruszenie dóbr osobistych jest rozpoznawane w sądzie okręgowym, a kwalifikowana forma naruszenia dóbr osobistych, jaką jest mobbing, a także molestowanie i molestowanie seksualne – w sądzie rejonowym, czyli niższym. I skutkiem tego, co mamy dzisiaj, jest to, że kiedy pracownik kieruje pozew, z którego nie do końca wynika, czy to jest molestowanie, czy to jest mobbing, czy to jest naruszenie dóbr osobistych, to sądy zonglują między sobą tymi pozwami, nie w złej wierze, ale dlatego, że po pierwsze inna jest właściwość rzeczowa i inny jest skład. Sprawy dotyczące naruszenia dóbr osobistych rozpoznawane są w sądach okręgowych w składzie jednoosobowym, sprawy dotyczące mobbingu – w sądzie rejonowym w składzie ławniczym, czyli trzyosobowym.

Dlatego ta ustawa przyjmuje jeden model. Jeżeli wpływa pozew, który na przykład wskazuje na to, że ktoś mówi, że był i ofiarą molestowania seksualnego, co jest możliwe, i mobbingu, to sąd nie jest w stanie prowadzić postępowania albo jest zmuszony do rozdzielania tych roszczeń, wydłużania postępowania, kierowania do pracownika, który może działać bez pełnomocnika, oczekiwań, żeby on sam dokonywał zmian konstrukcyjnych pozwu, co może być dla niego trudne. A my chcemy, żeby taki pozew, także zgłoszony przez pracownika, który działa sam, rozpoznawał jeden sąd. Po to jest ta regulacja.

No i teraz mamy oczywiście pytanie, który to jest sąd – rejonowy czy okręgowy. Sądy okręgowe, proszę państwa, nie są sądami pracy. To są sądy ubezpieczeń społecznych. Praktyka jest taka, że bardzo często, kiedy pracownik dociera do sądu okręgowego, to do niego sędzia prowadzący rozprawę mówi – per pan ubezpieczony, pani ubezpieczona, a potem się żachnie i mówi – przepraszam, panie powódzie, bo to są sądy, które rozpoznają sprawy ZUS-owskie. No więc mamy kolejne pytanie, czy lepiej, żeby to były te sądy, które mają najbliższy kontakt z praktyką stosowania prawa pracy, czy sądy, które uważamy za bardziej doświadczone, ale od tej praktyki odleglejsze.

Zwracam także uwagę, że sądy okręgowe generalnie są skupione w większych ośrodkach miejskich, co sprawia, że będziemy mieć problem w miastach powiatowych, gdzie generalnie tych sądów pracy jest więcej, z dostępem do tego sądu. To jest większy koszt dla pracownika dotarcia do tego sądu. To jest trudność z tym związana. Nakłada się na nią cała masa kwestii związanych z komunikacją i tak dalej. No więc stąd decyzja, żeby to był sąd rejonowy – i on jest bliżej obywatela. Zresztą to jest, tak jak pani minister mówiła, uzgodnione z MS. Ten ostateczny kształt w tym zakresie został wypracowany z MS. Nie jest to taka autorska inicjatywa resortu pracy.

No i jeszcze jedna uwaga, która też jest bardzo ważna. Proszę państwa, sądy okręgowe, sądy pracy, dzisiaj orzekają w sprawach dotyczących ochrony dóbr osobistych, ale chyba bardziej przez zwyczaj, a nie przez wzgląd na ustawę, dlatego że postępowanie odrębne z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych nie stanowi wyjątku w zakresie tego, które sądy powinny rozpoznawać określone typy spraw. Tu jest pewna wątpliwość, której ja nie chcę poruszać, żeby nie dokładać kolejnego wątku, ale zwracam uwagę, że nawet w tym zakresie to jest bardzo ważne.

I jeżeli chodzi o tę ostatnią uwagę, bo z tych, które wynotowałem sobie z ust pani mecenas, która też jest bardzo ważna, żeby ją rozstrzygnąć, i dobrze, że ona pada na samym wstępie, i bardzo dziękuję, że pani mecenas na to zwróciła uwagę, to jest kwestia tego, czy ten sąd jeden powinien te wszystkie sprawy badać. No i wydaje się jednak, że te zarzuty, które wyartykułowała Krajowa Rada Sądownictwa, są niezgodne z art. 187 KPC, dlatego że pracownik czy w ogóle każdy, kto inicjuje postępowanie sądowe w procesie cywilnym, wskazuje wyłącznie, jak wskazuje art. 187 KPC, na określenie żądania, a tym żądaniem w tych sprawach mobbingowych, związanych z naruszeniem dóbr osobistych, jest oczekiwanie najczęściej zadośćuczynienia. Ono jest tożsame. Więc ktoś mówi – chcę zadośćuczynienia, wskazania daty wymagalności roszczenia, wskazania faktów, informację, czy była mediacja. Nie wskazuje się podstawy prawnej, formułując tego typu roszczenia. To jest obowiązek sądu. Sąd ustala fakty, sam jako gospodarz kieruje się prawem, dokonuje subsumpcji i wydaje wyrok. I w tym zakresie ten projekt w żaden sposób nie narusza tej konstrukcji procesu cywilnego. Dziękuję bardzo.

Przewodnicząca poseł Karolina Pawliczak (KO):

Bardzo dziękuję. Bardzo proszę, pani mecenas.

Przewodnicząca Komitetu ds. Migracji i Rynku Pracy Business Centre Club Joanna Torbé-Jacko:

To ja tylko króciutko. Dziękuję za to stanowisko. Jeżeli chodzi o ten pierwszy punkt, czyli o ochronę osoby, która występuje z roszczeniami, to nie jest tak tylko, że to jest odczucie. To, co powiedziała pani minister, że to jest odczucie, że możemy zadbać, akcje społeczne – to jest oczywiście wszystko ważne i ja myślę, że my w większości tych punktów się tak naprawdę zgadzamy. Pytanie jest o przyjęcie tych ostatecznych rozwiązań. Natomiast ochrona takiej osoby też polega na tym, że gwarantuje się prawo do dość krótkiego procesu, do sprawnej procedury. To jest też poczucie, że osoba, która mobbuje, będzie podlegała pełnej odpowiedzialności. To jest punkt, który nam został i państwo się do niego nie ustosunkowali, czyli do tej odpowiedzialności mobbera, która jest taka właściwie iluzoryczna w tej ustawie.

Jeżeli chodzi o to, że sądy mają narzędzia do tego, żeby oddalać roszczenia niezasadne, to jest oczywiste, że mamy i art. 227, i art. 235 KPC i tak dalej. Natomiast słusznie państwo wskazujecie, że sądy się boją oddalać te roszczenia, dlatego że sąd drugiej instancji powie, że sprawa nie została rozpoznana co do istoty i zwróci to do ponownego rozpoznania. Dlatego właśnie brakuje nam wyraźnego przepisu, który by tą obawę sądu wyeliminował, czyli przepisu, który mówi, że jeżeli sąd, do tego momentu wymiany pierwszych pism procesowych, bez wątpliwości widzi, że zdarzenia podane przez powoda nie stanowią mobbingu, ma prawo powództwo oddalić. Brakuje nam tej regulacji właśnie po to, żeby sądy się przestały bać, bo te regulacje,

które są obecnie, są po prostu niewystarczające, o których państwo mówicie, czyli art. 227, art. 235 i tak dalej.

Jeżeli chodzi o to, czy sąd okręgowy, czy sąd rejonowy, no ja rozumiem tę argumentację, którą państwo podnosicie, ale przecież każdy z nas, jak tu siedzi, wie, że sądy okręgowe po pierwsze są sądami drugiej instancji w sprawach prawa pracy, czyli sprawdzają de facto poprawność wydania wyroku przez sąd pierwszej instancji, że to są sądy jednak mniej obciążone, że to są sądy, które dotychczas rozpoznawały sprawy wyższej wartości z zakresu mobbingu czy dóbr osobistych, jak sami państwo mówicie, a więc sądy bardziej jednak wykwalifikowane, co nawet wynika z takiej ścieżki dostępu, ze ścieżki kariery – powiedzmy – sędziego. Więc chcielibyśmy, aby te sprawy, gdzie tak bardzo jest rozszerzone też to badanie przez sąd tych okoliczności o naruszenie innych dóbr osobistych, były oddane pod sąd okręgowy. To jest po prostu rozsądniejsze z samej takiej istoty funkcjonowania sądów okręgowych. W sądach okręgowych funkcjonują przecież wydziały pracy i ubezpieczeń społecznych i te wydziały pracy i ubezpieczeń społecznych rozpoznają nie tylko sprawy z zakresu ubezpieczeń społecznych, ale również sprawy z zakresu prawa pracy.

Jeżeli chodzi o tę kwestię dóbr osobistych, rozpoznawania dodatkowo dóbr osobistych, to jest ciekawa argumentacja ta, którą państwo podnosicie, że zgodnie z art. 187 KPC wskazuje się fakty, a sąd ocenia prawo – i to prawda. Natomiast nie można wychodzić poza granice żądania. I teraz ten przepis, nawet gdyby miał zostać, to on jest bardzo ogólny. To znaczy ja nie wiem jako sąd, jakie dobra osobiste ja mam tak naprawdę badać, które z dóbr osobistych, i czy mam prowadzić szerzej to postępowanie dowodowe z urzędu, czy nie, komu tu przysługuje inicjatywa dowodowa. Jednak cały czas stałabym na stanowisku, że jest to regulacja, która jest sprzeczna z art. 321 §1, i ten art. 187 trzeba czytać w takim ujęciu systemowym, czyli w połączeniu, w związku z art. 321. Dziękuję.

Przewodnicząca poseł Karolina Pawliczak (KO):

Bardzo dziękuję, pani mecenas, za te uwagi.

Ja mam głęboką nadzieję, szanowni państwo, że my, spotykając się tutaj w tym gronie osób, które tym tematem są zajęte, zajmują się nim zawodowo z racji pełnionych funkcji, spotykamy się nie tylko po to, żeby przedstawić swoje stanowiska i się rozejść, tylko po to właśnie, żeby wspólnie też uzgodnić pewne sprawy. I wierzę głęboko, patrząc na panią minister, że też otwartość ze strony ministerstwa na tego typu uwagi i wnioski jest spora.

Pani minister, chciałaby pani zabrać głos? Bardzo proszę.

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

Tak, chciałabym, pani przewodnicząca. Po pierwsze, dziękuję za te wszystkie już głosy, które się dziś pojawiły, ale także wcześniej. I jak państwo widzicie, one znajdują swoje odzwierciedlenie w projekcie ustawy. Dziękuję za tę uwagę, ponieważ wynotowałam sobie tutaj – ja się do niej nie odniosłam – propozycję, nie chcę dziś rozstrzygać, czy zostanie przyjęta, czy nie, ale zastąpienia określenia „stałe” określeniem „regularne”. To oczywiście wymaga pewnej analizy, jakie to byłoby konsekwencje, ale wydaje się, że oczywiście o to chodzi.

Natomiast istotne dla nas jest to, żeby zachować „aktywne i stałe”, „aktywne i regularne”, bo choć pojawiały się ze strony Biura Legislacyjnego takie sugestie, że być może „aktywne” to jednocześnie oznacza „stałe”, no to nie. To jednak jest co innego. Możemy sobie wyobrazić bierne, stałe czy bierne, ale regularne komunikowanie, informowanie czy działanie, a zależy nam na tym, żeby podkreślić, że ma być i aktywne, i czy stałe, czy regularne – to pozostaje do rozstrzygnięcia, ale jak najbardziej jesteśmy otwarci.

Pani mecenas wspomniała tutaj, powtórzyła – i ja się powtórnie z tym zgadzam – że chodzi o to, żeby jak najkrótszy, jak najłatwiejszy był ten kontakt osoby, obywatela z sądem i żeby sprawa miała jak najszybsze rozstrzygnięcie. I dokładnie temu służą te regulacje, które mają sprawić, żeby sąd rozpatrywał, czy nie doszło, oprócz mobbingu, do naruszenia innych dóbr osobistych. Dokładnie temu ma służyć też to zdjęcie tego rozstrzygnięcia na poziom sądu rejonowego. Spodziewamy się, że efekt będzie taki, że będzie to łatwiejsze, mniej skomplikowane, mniej obciążające, mniej przerzucające na pracownika czy na powoda obowiązki samodzielnej analizy i rozstrzygania, który tutaj sąd byłby właściwy. Więc to jest takie legislacyjne wyjście naprzeciw. Będę stała na swoim stanowisku – sama legislacja nie wystarczy, potrzebujemy także tych działań miękkich.

Co do kwestii odpowiedzialności samego mobbera, to oprócz tych regulacji dotyczących regresu przypominamy, że jest już teraz taki instrument i narzędzie – i z niego korzystają pracodawcy – jak przypozwanie sprawcy. To znaczy pracodawca może po prostu od razu niejako chcieć włączyć czy przypozwać samego sprawcę. Ta możliwość nie zniknie. My jej nie znosimy. Nie ma o niej słowa w projekcie, ale to dlatego, że ona już istnieje i funkcjonuje. I jeszcze poprosiłabym pana naczelnika o uzupełnienie.

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

Dziękuję bardzo, pani minister. Piotr Gołębiewski, Departament Prawa Pracy. Jeżeli chodzi o kwestię oczywistości powództwa, ja chciałbym zauważyć, że w projekcie skupiamy się przede wszystkim na prawie materialnym, czyli głównie na Kodeksie pracy. W zakresie KPC skupiamy się głównie na kwestii właściwości i składu sądu, natomiast nie zmieniamy samych przepisów procesowych. A w KPC, tu już poza przepisami, które wymienił pan mecenas Ilnicki, jest również na przykład art. 191 ze znakiem 1 KPC, który wprost reguluje, co może zrobić sąd w wyniku oczywistej bezzasadności powództwa. I te przepisy mają zastosowanie do wszystkich spraw, również do spraw z zakresu mobbingu. Dziękuję.

Przewodnicząca Komitetu ds. Migracji i Rynku Pracy Business Centre Club Joanna Torbé-Jacko:

Ja tylko o tym przypozwaniu, jeżeli bym mogła, bo pamiętajmy, że przypozwanie to jest wyłącznie zawiadomienie osoby o możliwości wzięcia udziału w sprawie i w przypadku przypozwania nie zasądza się nic na rzecz osoby przypozwanej. Tak że to nie jest rozwiązanie na to przedawnienie.

Przewodnicząca poseł Karolina Pawliczak (KO):

Bardzo dziękuję. Zgłaszała się pani mecenas. Bardzo proszę i też proszę o przedstawienie się.

Przedstawiciel Polskiego Towarzystwa Prawa Antydyskryminacyjnego Dorota Dudek:

Bardzo serdecznie dziękuję. Adwokatka Dorota Dudek, Polskie Towarzystwo Prawa Antydyskryminacyjnego. Tak bym chciała dzisiaj trochę o tej dyskryminacji obok mobbingu, bo oba te zagadnienia są niezwykle ważne. W bardzo ciekawym kierunku i takim, który moje adwokackie serce rozgrzał, toczy się ta dyskusja. Po części zgadzam się z panią mecenas, z przedmówczynią, ale aż mnie kusi brać w obronę przedstawicieli ministerstwa, którzy świetnie sobie mimo wszystko radzą – oczywiście radzą. Absolutnie przepraszam państwa – zmęczenie i to nie pierwszy i nie ostatni Sejm w tym tygodniu. Proszę wybaczyć.

Natomiast chciałabym odnieść się do kilku kwestii, które są związane z treścią tej nowelizacji, która – zaczęłam od tego, chociaż już mi buzuje w głowie te proceduralne kwestie – jest niesamowicie potrzebna. Z zaciekawieniem słuchałam też przedstawicieli pracodawców. Ja patrzę jednak jako pełnomocniczka, ale też jako osoba działająca w eksperckiej organizacji zajmującej się standardami równości, bardziej ze strony pracowników. I głęboko wierzę, że tych pracowników trzeba wziąć w obronę, bo oni jednak reprezentują słabszą pozycję, co też widzimy w postępowaniach sądowych. I tutaj trudno jest się zgodzić ze stwierdzeniem, że trudno, żeby pracodawca przewidywał, że może dojść do mobbingu, bo wydaje mi się, że pracodawca, który aktywnie przeciwdziała i aktywnie dba o dobrostan swoich pracowników, doskonale wychwyci sytuację, które są jakimiś załączkami przemocy w miejscu pracy, które mogą skończyć się mobbingiem. Do mobbingu nie dochodzi tylko w dużych firmach, na co zdecydowanie wskazują choćby moje doświadczenia zawodowe w ostatnich latach w przestrzeni organizacji pozarządowych, które są zdecydowanie małymi organizacjami, a w których mobbing ma się świetnie, co stwierdzam z przykrością. Ale do tej liczby pracodawców czy liczby pracowników jeszcze przejdę.

No ale kusi mnie jednak odnieść się do tych kwestii procesowych. Jeżeli chodzi o roszczenie pracodawcy, roszczenie regresowe, to dlaczego w takiej ustawie nie zawrzeć, skoro wyznaczamy termin przedawnienia dla pracowników, którzy doznali, doświadczyli dyskryminacji w miejscu pracy, i ten termin biegnie – jeżeli dobrze pamiętam – albo od momentu, kiedy doszło do zdarzenia, albo kiedy dowiedzieli się o bezprawności tego zdarzenia, dlaczego ewentualnie – pytanie, czy to nie jest mnożenie przepisów – nie zastrzec właśnie przedawnienia dla pracodawcy w przypadku mobbingu? Proszę? Nie zmieniają państwo? Nie. Tylko chodzi mi o to, że ta ustawa nie dotyczy tego w państwa proponowanym kształcie, ale to przedawnienie wśród praktyków jest oczywiste, biorąc pod uwagę to, jak liczy się przedawnienie. Dlaczego by nie dopisać zatem

do Kodeksu pracy tam, gdzie pracodawca jest uprawniony do dochodzenia roszczeń regresowych, takiego właśnie okresu przedawnienia czy podkreślenia, od kiedy on biegnie?

Mnie zastanawia ten przepis umożliwiający sądowi ustalanie, czy doszło do innego naruszenia, na przykład dóbr osobistych, ale z innej jeszcze strony. Bo ja uważam, że łacińska *paremia da mihi factum, dabo tibi ius* ma tutaj pełne zastosowanie. Strona ma obowiązek przytoczyć fakty, wykazać dowody, sąd będzie je oceniał. Będzie oceniał całokształt, dlatego nie wierzę w możliwość jakiegoś przedsądu czy postanowienia wstępnego w takich postępowaniach. I tutaj z tą koncepcją – ciekawą – się nie zgodzę. Natomiast zastanawia mnie w ogóle umiejscowienie przez autorów tej propozycji legislacyjnej tego przepisu w Kodeksie pracy. I tu patrzę w stronę osób zajmujących się legislacją, czy aby miejsce tego przepisu nie jest w przepisach postępowania, bo jednak Kodeks pracy co do zasady reguluje prawa i obowiązki pracowników i pracodawców. Ciekawa jestem zatem państwa źródła umiejscowienia tego przepisu w Kodeksie pracy, bo jest to jednak przepis, który reguluje w pewnym sensie pracę sądu i orzekanie przez sąd. Dlatego zastanawiam się, czy miejsce tego przepisu nie powinno być choćby w Kodeksie postępowania cywilnego, w przepisach odrębnych dotyczących postępowania w sprawach dotyczących prawa pracy.

Jako osoba propracownicza pragnę zwrócić uwagę – chociaż widzę, że nie spotkało się to z aprobatą ministerstwa przy tej legislacji – na kwestię odwróconego ciężaru dowodu. Rozumiem, że ugruntowane jest – i mam wrażenie, że sędziowie już rozumieją – w sprawach dotyczących różnych form dyskryminacji zagadnienie odwróconego ciężaru dowodu. Ja stoję na stanowisku, że odwrócony ciężar dowodu i dowodzenia jest takim zyskiem po stronie osoby pracującej, po stronie pracownika, który powinien również przysługiwać mu w sprawach dotyczących mobbingu. Zdaję sobie jednak sprawę z rozbieżności opinii wśród prawników. No, de lege ferenda marzyłoby nam się, aby jednak odwrócony ciężar dowodzenia również zastosowany został w postępowaniach dotyczących właśnie mobbingu.

Jeśli chodzi o dyskryminację, tutaj ze strony Polskiego Towarzystwa Prawa Antydyskryminacyjnego jest pełna aprobata dla przyjętych rozwiązań, dla minimalnej wysokości możliwych zasądzonych odszkodowań czy zadośćuczynień, dlatego że w tych przepisach przewidziana jest kwestia asumpcji i asocjacji. To jest niezwykle ważne, żeby sądy nie miały już wątpliwości co do tego, jak oceniać takie przypadki.

Natomiast chciałabym zwrócić państwa uwagę, ponieważ państwo zajmują się sprawami ludzi, którzy pracują, a w Polsce oczywiście mamy do czynienia z prymatem stosunku pracy i zdajemy sobie sprawę, że również orzecznictwo europejskie, prawo unijne idzie w tę stronę, aby to był prymat stosunku pracy. Jednak nie można pozostawać w zaprzeczeniu co do tego, że mnóstwo osób w Polsce świadczy pracę na podstawie umów cywilnoprawnych. I tutaj pragnę zwrócić państwa uwagę na ustawę obowiązującą z 2010 r. – ustawę o wdrożeniu niektórych przepisów UE w zakresie równego traktowania – która również chroni osoby świadczące pracę na przykład na podstawie umów zlecenia czy umów o dzieło, ale jest to wciąż praca. I obawiamy się, że tutaj rozszerzone kompetencje PIP są niewystarczające. Proszę zwrócić uwagę na to, że w Kodeksie pracy mamy otwarty katalog przesłanek dyskryminacyjnych. W szczególności nie wolno dyskryminować ze względu na wymienione przesłanki w tym katalogu. Natomiast w ustawie o wdrożeniu niektórych przepisów UE w zakresie równego traktowania, która też reguluje prawa osób doświadczających dyskryminacji w miejscu pracy, ale niekorzystających z błogosławieństwa umowy o pracę, katalog jest zamknięty. Więc będziemy – nie przy okazji tej ustawy, ale – powracać do państwa z postulatem nowelizacji tamtej ustawy, bo ona też zawiera kwestie związane z prawami pracowniczymi.

Zastanawia mnie ten art. 18 ze znacznikiem 3, litera G. Co to znaczy – może zapytać sąd – aktywnie przeciwdziałać? Może zapytać sąd, co to znaczy, zdaniem pani mecenas, pana mecenas, właściwe reagowanie na naruszenie? Co to są działania naprawcze? Na czym polega wsparcie osób? Widzę tutaj próbę doprecyzowania. Zastanawiam się, czy nie można by było jeszcze bardziej doprecyzować tych przepisów tak, żeby pracodawca nie miał wątpliwości, co to znaczy, że ma na przykład właściwie reagować, czym jest właściwe reagowanie.

Bardzo cieszy nas w PTPA ten przepis, zgodnie z którym pracodawca, który będzie zatrudniał co najmniej dziewięciu pracowników, ustali reguły, procedury i częstotliwość działań. Wierzymy, że również tutaj można byłoby doprecyzować, czego oczekuje się od pracodawców, tak żeby mieli oni jasność, jakie jest niezbędne minimum, którego muszą dopełnić czy dopilnować.

I ja jednak, jeżeli kogokolwiek interesowałoby moje zdanie na ten temat, opowiadam się za określeniem „stałe”, a nie „regularne”, bo można coś robić regularnie, ale robić to i przestawać, robić i przestawać podejmować jakieś działania. A przeciwdziałanie dyskryminacji i mobbingowi w miejscu pracy może przybierać bardzo różne formy, choćby nie tylko ankietowania i testowania, i sprawdzania, ale na przykład szkolenia, wprowadzania procedur, zmieniania procedur, przeprowadzania tychże procedur. I właśnie w tym, moim zdaniem, biorąc pod uwagę taką wieloaspektową formułę przeciwdziałania dyskryminacji w miejscu pracy, można tutaj mówić o stałym przeciwdziałaniu poprzez podejmowanie różnych regularnych działań.

I to są chyba wszystkie moje uwagi. Generalnie oceniamy tę nowelizację bardzo pozytywnie. Cieszymy się, że wreszcie uproszczona zostanie definicja mobbingu. Zwracamy jednak uwagę na kwestie takie, które mogą sprawić problemy sądom. No i tutaj bym się jeszcze, w ostatnim dosłownie zdaniu, przychyliła do wątpliwości pani mecenas, które są spowodowane tym, że tak, sąd rejonowy jest bliżej człowieka, jest bliżej człowieka w powiecie i w gminie, ale sąd okręgowy dalece częściej orzeka w sprawach związanych z naruszeniem dóbr osobistych. I tu dochodzimy do ostatniej kwestii, czyli do tego, że ta nowelizacja powinna pociągnąć za sobą zwiększenie kompetencji sędziów w postępowaniach – sędziów, którzy do tej pory nie orzekali, będę się jednak upierać, w sprawach o naruszenie dóbr osobistych na szczeblu sądu rejonowego – ale też sędziów, którzy potrzebują mieć ugruntowane kompetencje co do rozpoznawania przemocy w miejscu pracy i patologii zatrudnienia. Myślę więc, że przy zmianie tej definicji mobbingu istotne będzie szkolenie sędziów tak, żeby jednak z tego poziomu 5% wygrywanych spraw dojść do być może wyższego poziomu zasądzeń, ale w sprawach, w których faktycznie doszło do mobbingu. Dziękuję bardzo.

Przewodnicząca poseł Karolina Pawliczak (KO):

Bardzo dziękuję. Pani minister, bardzo proszę.

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

W dwóch słowach, bo będę musiała się z państwem pożegnać, ale oczywiście tutaj dalsze odpowiedzi będą udzielane przez przedstawicieli ministerstwa.

Ja odpowiem tylko na taką kwestię, która pojawiała się też jako pewna wątpliwość – dlaczego określone przepisy uwzględniamy w Kodeksie pracy, a nie w Kodeksie postępowania cywilnego. Za moment precyzyjnie odpowie pan naczelnik, dlaczego jest to spójne i że to nie jest żadne szczególne novum, ale ja chciałabym od nieco innej strony. Kiedy pomyślimy sobie o osobach, o pracownikach, o organizatorach pracy, o pracodawcach, którzy chcą przeciwdziałać, którzy chcą korzystać ze swoich praw, którzy chcą wiedzieć, jakie prawa im przysługują, to to są bardzo często osoby, które, jeśli w ogóle oczywiście często idą do pełnomocnika, ale jeżeli nie ma takiej możliwości, pierwszą ustawą, do której sięgają, pierwszym kodeksem, do którego sięgają, jest Kodeks pracy, nie Kodeks postępowania cywilnego. I nawet odesłanie w niektórych przepisach do Kodeksu postępowania cywilnego to jest taka kolejna bariera zapoznania się ze swoimi prawami. Więc ponieważ nie jest to, mówiąc kolokwialnie, niedozwolone, nie jest to systemowo niespójne, zdecydowaliśmy się ze względów takich informacyjnych, edukacyjnych, dostępności do wiedzy o tych przepisach na to, żeby uregulować je właśnie w Kodeksie pracy. A o tym, że jest to niesprzeczne i spójne systemowo, to już pan naczelnik. A ja serdecznie państwu dziękuję. Oczywiście na kolejnych posiedzeniach także będę obecna. Dziękuję serdecznie za tę dyskusję.

Naczelnik wydziału w departamencie MRPiPS Piotr Gołębiewski:

Dziękuję, pani minister. Piotr Gołębiewski, MRPiPS. Jeżeli chodzi o kwestię argumentu, że Kodeks pracy reguluje wyłącznie relacje między pracownikiem a pracodawcą, to nie jest tak do końca, ponieważ jest szereg przepisów w Kodeksie pracy, które już w tej chwili stanowią normę dla sądu czy też stanowią dyrektywę dla sądu, chociażby art. 45 i 56 Kodeksu pracy – tak tytułem przykładu – które mówią o tym, co i jakie rodzaje orzeczeń może wydać sąd w stosunku do roszczenia o przywrócenie do pracy.

Jeżeli chodzi o pozostałe pytania, które padły w tej bardzo szerokiej wypowiedzi to, jeżeli chodzi na przykład o koncepcję aktywnego przeciwdziałania, to mam pytanie, czy jest to pojęcie trudniejsze do zrozumienia niż zasady współżycia społecznego, które jednak od 60 lat jakoś są stosowane przez sądy i dajemy sobie z tym radę. Proszę państwa, ja sobie zdaję sprawę, że od pewnego czasu w legislacji jest zauważalna skłonność do bardzo daleko idącej kazuistyki, natomiast kodeksy wszystkie, które były pisane w latach 60. i 70., były pisane w dużej mierze

w oparciu o klauzule generalne, które pozwalają sądom na odczytywanie pewnych norm w danym kontekście. I na przykład te kwestie niedookreślone, których używamy w ustawie, stanowią pewne dyrektywy, które są wskazówką dla sądu, jak to pojęcie należy interpretować, ale zawsze zostawiają ten luz decyzyjny ostatecznie dla sądu przy ocenie konkretnego stanu faktycznego. Na to wskazuje chociażby art. 94 ze znaczką 3 §10, gdzie wprost podkreślamy, że ocena jest zawsze indywidualna. To jest kierunek, który jest zbliżony z pozostałymi przepisami kodeksowymi czy też prawa cywilnego, zwłaszcza szeroko pojętego prawa prywatnego.

Jeżeli chodzi jeszcze o kwestię odwróconego ciężaru dowodu, to jest to postulat, którego nie formułowaliśmy, ale jeżeli on się pojawia, to jest to postulat, który ewentualnie jest godny rozważenia. Natomiast wiem, że tutaj podniosą się również głosy przeciwne z innych stron, partnerów społecznych.

Jeżeli chodzi o stosunek pozapracowniczy, to Kodeks pracy jednak reguluje relacje między pracownikami a pracodawcami. Mówiłem coś o dyrektywach dla sądu, ale to jednak jest ciągle sąd w ramach stosunku pracy i sprawy pracownicze regulują wyłącznie sprawy stosunku pracy, a nie regulują spraw cywilnoprawnych, ponieważ na przykład umowy B2B czy też umowy zlecenia są kwestiami prawa cywilnego i jako takie pozostają poza kognicją sądu pracy. I niespecjalnie można to zmienić. Kodeks pracy, o ile pamiętam, reguluje kwestie pozapracownicze wyłącznie w zakresie BHP – i to też w bardzo wąskim zakresie, czyli zapewnienia bezpieczeństwa i higieny pracy – oraz również w bardzo wąskim zakresie, wykonywania pracy przez nieletnich poniżej 15. roku życia, gdzie też obejmuje to inne stosunki niż stosunek pracy. To tyle, co zanotowałem, do czego mógłbym się w tej chwili odnieść. Jeżeli są dodatkowe pytania, to przekazuję jeszcze głos koledze.

Ekspert w MRPiPS Grzegorz Ilnicki:

Jeszcze chciałem zwrócić uwagę na dwa elementy – w zasadzie trzy. Jest takie słowo, które pierwotnie zakładaliśmy, że mogłoby być jasne, ale nie okazało się jasne. To jest słowo „ustawiczne”, czyli trwające w sposób ciągły, regularny i systemowy. Natomiast to jest słowo, które nie jest w języku polskim często używane i nawet jeżeli byłoby poprawne, to nie byłoby możliwe do łatwego odkodowania, więc pojawiłoby się pytanie, co znaczy „ustawiczne przeciwdziałanie”. Stąd jest „aktywne”, czyli wykazujące pewną inicjatywę w tych działaniach, i „stałe”, to znaczy nie incydentalne, bo nie chcemy incydentalnych działań wtedy, kiedy wpłynie jakaś skarga, tylko budowania systemu w przedsiębiorstwach, które będą chronić pracodawców i pracowników przed tym zjawiskiem.

Jeżeli chodzi o to, na co pani mecenas zwróciła uwagę, to znaczy, dlaczego mamy takie pojęcie jak „właściwe reagowanie”, które jest niedookreślone, to jest z bardzo prostego powodu. Dlatego, że w toku dyskusji także w RDS były takie postulaty, żeby na przykład wpisać katalog przykładowych działań szkolenia, jakąś politykę informacyjną i tym podobne. Natomiast naszym zdaniem nie można pozostawić określenia „szkolenie” bez dookreślenia. I myśmy tę dyskusję w RDS bardzo poważnie przeszli. Co to znaczy szkolenie? To znaczy – to jest dwudniowe szkolenie dla menedżerów z udziałem prawnika i psychologa, co jest w dobrym standardzie? Czy to ma być szkolenie, które jakaś firma robi e-learningowo, wystawi każdemu dyplom i będzie to ładnie wyglądać w aktach pracowniczych, i to też jest szkolenie? Czy to jest wykład, który bardzo wielu pracodawców kupuje, po prostu czterogodzinny, gdzie siada 100 pracowników na sali i przychodzi ktoś, kto opowiada? Nie da się zbudować takiego katalogu, jeżeli się go nie sprecyzuje, bo tak naprawdę nie będzie to niosło żadnej wartości legislacyjnej, normotwórczej. Dlatego my zakładamy tak – pracodawca ma mieć swobodę doboru narzędzia w zależności od tego, jaką grupę szkoli czy jest dużym pracodawcą, czy szkoli menedżerów, czy pracowników najniższego szczebla. On ma mieć tę swobodę, ale w zamian za to będzie musiał w niektórych przypadkach wykazać, że właśnie robił to aktywnie, sprawnie i prawidłowo. Dyrektywy, które płyną z orzeczeń Sądu Najwyższego, są takie, że Sąd Najwyższy wskazuje wyraźnie, że te postępowania sądowe, które dotyczą mobbingu, kiedy pracodawca chce uzyskać zwolnienie z odpowiedzialności za mobbing, to jest także postępowanie weryfikacyjne, czy była użyta ta właściwa, należąca staranność. I dlatego pracodawca w tym projekcie ustawy nie dostaje konkretnych obowiązków, dostaje swobodę doboru, natomiast to musi być oceniane według pewnego mechanizmu. A te fragmenty, które pani mecenas odczytała, to jest po prostu metodyka, która wynika z narzędzi WHO. Prewencja pierwszorzędowa, czyli ta faktyczna prewencja, reagowanie i działania naprawcze – to jest w tej ustawie zakłete. Tak naprawdę my nie tworzymy własnej koncepcji

mobbingu, tylko korzystamy z narzędzi, które są standardami WHO albo są po prostu przeniesieniem dorobku Leymanna do kodeksu.

I ostatni element, który jest bardzo ważny, żeby to podkreślić, bo dlaczego te zmiany w KPC w takim kształcie? A no na przykład dlatego, że w związku z tym, że sądy nie badają całościowo zjawiska pod kątem naruszeń prawa, to znaczy wybierają sobie wybrany delikt, na który ktoś ewentualnie wskaże, a nie całość tych deliktów, do których są zobowiązane, to mamy takie orzeczenia Sądu Najwyższego, że Sąd Najwyższy na przykład oddalał powództwo, zmieniał wyrok, oddalał powództwo, bo przyznawał, że pracownik był nękany, ale to było krótkotrwale nękanie. I człowiek, który był nękany w pracy, choć krótkotrwale, zostaje z niczym, jego powództwo jest oddalone. I dlatego chcemy, żeby sądy badały te sprawy w szerokim zakresie, biorąc pod uwagę, czy zostały naruszone dobra osobiste pracowników, w szczególności godność, dlatego że mobbing jest wyłącznie kwalifikowaną, szczególną formą naruszenia dóbr osobistych, tak jak zgwałcenie ze szczególnym okrucieństwem jest formą zgwałcenia. Dlatego nie można, poszukując zgwałcenia ze szczególnym okrucieństwem, zamykać oczu na zgwałcenie pozbawione szczególne okrucieństwa. To jest ta systematyka, która dzisiaj umyka w ogóle w procedowaniu tych spraw. Dziękuję.

Przewodnicząca poseł Karolina Pawliczak (KO):

Bardzo dziękuję. Szanowni państwo, ja nie jestem zwolenniczką ograniczania czasu wypowiedzi, ale musimy troszeczkę jednak zawęzić te odpowiedzi tylko i wyłącznie do meritum, bo mamy kilka osób zgłaszających się, a pani mecenas jeszcze chciała jedno zdanie, chyba z tego, co widziałam, a jeśli nie, to...

Przedstawiciel Polskiego Towarzystwa Prawa Antydyskryminacyjnego Dorota Dudek:

Nie, moje wątpliwości zostały w dużej mierze rozwiane. Podziękuję również za to usystematyzowanie. Doskonale zdaję sobie sprawę, że stosunek pracy jest tym naczelnym w Kodeksie pracy, ale myślę sobie, że ta praca nad uzgodnieniem definicji dyskryminacji i otwarciem tego katalogu w ustawie, tak zwanej wdrożeniowej czy równościowej, powinna być przedmiotem prac międzyresortowych i bardzo liczę tutaj również na pracę MRPiPS. Dziękuję.

Przewodnicząca poseł Karolina Pawliczak (KO):

Bardzo dziękuję. Pan Robert Lisicki, dyrektor Departamentu Pracy, Konfederacja Lewiatan, bardzo proszę.

Dyrektor Departamentu Pracy Konfederacji Lewiatan Robert Lisicki:

Dzień dobry państwu, dzień dobry pani przewodnicząca. Ja bardzo się cieszę z tej dyskusji, dlatego że ona pokazuje tylko, szczególnie tutaj naszemu ustawodawcy, z jak trudnym i złożonym projektem aktu prawnego państwo będziecie się musieli zmierzyć. My tutaj mówimy o stałym, aktywnym, systematycznym podejmowaniu działań przez pracodawców, także tych małych, o których była mowa. I teraz otworzyliśmy dyskusję na temat tego, jakiego rodzaju szkolenia to powinny być – czy to są cztery godziny programu, czy tam powinny być kwestie dóbr osobistych. To nie jest kwestia tego, że my sobie wpisujemy w Kodeksie pracy „systematycznie”, „regularnie”, bo ktoś będzie musiał ponieść koszty tego, ktoś będzie musiał to zorganizować. I teraz wydaje się, że to jest taki element, na który zwróciłem uwagę, bo przez moment byłem krytycznie nastawiony do sformułowania „regularnie”, ale po tej dyskusji stwierdzam, że „regularnie” być może najlepiej tak naprawdę odzwierciedla nasz cel. Ale wychodząc przed szereg i odnosząc się do tego przepisu – w naszej propozycji, którą skierowaliśmy na ręce pani przewodniczącej, proponowaliśmy, żeby w ogóle unikać w Kodeksie pracy tego rodzaju ozdobników: „aktywnie i stale”, „właściwe środki”. Co to oznacza? Czy my w przepisach BHP, czy w całym Kodeksie pracy gdzieś mamy obowiązki pracodawcy określone jako aktywne, stale? Mamy chronić BHP pracownika. Mobbing jest elementem dóbr osobistych, ale również szeroko pojętego BHP pracownika. Pracodawca ma po prostu przeciwdziałać. Kwestia tego, czy to będzie regularne. A ja się pytam – jeżeli z ankiety mi wyjdzie, że w najbliższym półroczu pracownicy oceniają, że mają bardzo dobre warunki współpracy, współżycia społecznego w zakładzie pracy, a w następnej ankiecie, za pół roku, pojawi się jednak, że mamy dużo odpowiedzi negatywnych co do tej relacji w firmie, to znaczy, że ja mam czekać i okresowo przeprowadzać te badania, czy jednak bardziej stawiać na badanie okoliczności tu i teraz? Jak systematycznie pracodawca, otrzymując ten Kodeks pracy, będzie się pytał: „stale” – czyli co mnie zabezpiecza, w jakich odstępach czasowych mam przeprowadzać te działania? My dzisiaj na tej sali nie potrafimy

na to odpowiedzieć, a mówimy o różnego rodzaju podmiotach. Przypominam, że 60% podmiotów na polskim rynku pracy to są podmioty mikro i mali pracodawcy, nieduże firmy, które sobie w jakiś sposób na pewno poradzą kosztowo, ale będą musiały nałożyć nakłady.

Ale nie chciałem od tego zaczynać swojej wypowiedzi. Trochę ta ostatnia część dyskusji mnie skłania do tego, żeby przemyśleć to w trakcie pracy nad tym projektem ustawy, bo dalej mamy wpisać w regulaminie pracy częstotliwość podejmowanych działań. Czy to oznacza, że nasz ustawodawca mówi, że częstotliwość będzie zależała od okoliczności? Tak mam to zamknąć zdaniem w regulaminie pracy? Pytanie, jaki jest cel wprowadzania tych kolejnych elementów, które nakreślają nam jakąś systematyczność, aktywność. Czy to nie powinno zależeć od badania pracodawcy, oceny tak naprawdę, jak ocenia w danym momencie to ryzyko? Wiadomo, że pracodawcy pewnie i tak prowadzą szkolenia na wejściu, rozmowy, ankiety, wszelkiego rodzaju działania, które będą zabezpieczały ich interes w tym zakresie, bo tego pracodawcy chcą.

I od tego powinienem zacząć. My oceniamy pozytywnie rozpoczęcie dyskusji nad nowelizacją Kodeksu pracy w zakresie mobbingu i dyskryminacji. Bezwzględnie na pewno te przepisy wymagają poprawienia. To, czego żałujemy, to fakt, że bardziej tworzymy przepisy w zakresie zakazu dyskryminacji bardziej złożone i nieczytelne, a nie poświęciliśmy czasu poprawieniu pojęć, których używamy w Kodeksie pracy. Na przykład mamy artykuł – już nie pamiętam numeru – stanowiący o tym, że pracodawca ma podejmować działania, przeciwdziałać naruszeniu równego traktowania, dyskryminacji oraz mobbingowi. Czy każdemu nierównemu traktowaniu pracodawca ma przeciwdziałać? Jeżeli patrzymy na kilka przepisów Kodeksu pracy, robi nam się po prostu miszmasz. To są normy nieczytelne, bo nie każde nierówne traktowanie jest dyskryminacją. Mogę nierówno traktować, jeżeli mam obiektywne powody tego nierównego traktowania i ono może być usprawiedliwione w pewnych okolicznościach sprawy. I teraz – czy to nierówne traktowanie w tym przepisie, odwołujemy się do definicji przepisów dotyczących zakazu dyskryminacji, kwestii zapewnienia równego wynagrodzenia? Jest szereg wątpliwości. Myślę, że warto by było, w ramach prac w Sejmie, popracować nad pewnym doprecyzowaniem niektórych przepisów, do czego się odnosimy w naszym stanowisku.

Jeżeli chodzi o mobbing, to bezwzględnie definicja mobbingu wymaga uproszczenia. Natomiast też chcieliśmy zwrócić uwagę pani przewodniczącej, paniom i panom posłom – widzimy pewne ryzyko w tak dużym otwarciu i uproszczeniu definicji mobbingu, zwiększenia się nieproporcjonalnie liczby sytuacji spornych, które nie będą dotyczyły mobbingu, a będą dotyczyły tak naprawdę konfliktów między dwiema osobami. To jest to, o czym powiedział pan mecenas. Chyba pewną bolączką mobbingu jest fakt liczby spraw, które są zgłaszane pod tym hasłem, a gdzie de facto nie mamy do czynienia z mobbingiem. I teraz zwracamy uwagę na pewne zamrożenie już, o którym mówią nasze firmy członkowskie. Otóż to wszystko skupi się bezpośrednio na przełożonych, na dużej grupie pracowników, którzy są bezpośrednimi przełożonymi, bo jeżeli oni czytają, że zachowanie w postaci krytyki pracownika może być odczytane jako mobbing, to w takim przypadku zaczynają się pojawiać pytania i wątpliwości co do ich uprawnień kierowniczych, wydawania poleceń i tak dalej.

I w pełni popieramy ochronę ofiar mobbingu, tych działań, gdzie mamy do czynienia z powtarzającymi się, uporczywymi zdarzeniami, które tak naprawdę szkodzą pracownikom. Natomiast jest chwila do zastanowienia się, czy ta definicja w tej chwili naprawdę umożliwia nam prawidłowe diagnozowanie zdarzeń o charakterze mobbingu, czy też idziemy w drugą stronę i zbyt bardzo otwieramy tę definicję na pewne sprawy, które będą miały charakter być może nie do końca mobbingu, a mobbing jest jednak kwalifikowanym naruszeniem dóbr osobistych – tak to przynajmniej dotychczas sobie czytaliśmy.

Kwestie związane z pojęciami na pewno w kolejnych partiach, szczegółowo analizując przepisy, byśmy chcieli omówić. Kwestie postępowania już były wyjaśnione, także nie chciałbym państwu zabierać czasu.

Więc tak – pozytywne podejście do modyfikacji przepisów Kodeksu pracy, z pewną jednak dozą zastanowienia się i ostrożności, czy ta nowelizacja nie idzie o krok za daleko w zakresie tego, że wytworzymy kolejne elementy sporów wewnętrznych i też pytań pojawiających się od pracodawców, co oznacza „stałe” i „aktywne”, kto to będzie oceniał, czy to się przełoży. Na to pytanie też dzisiaj nie odpowiedzieliśmy, bo słyszymy o dorobku Sądu Najwyższego, ale też pojawiają się po stronie pracodawców pytania, czy ich stałe, aktywne działanie ma w ogóle sens. W jakim zakresie czytamy z tej nowelizacji, że stałe i aktywne działanie pracodawcy może zmniejszyć jego zakres odpowiedzialności? Nie chodzi mi o działanie przełożonego, podwładnego,

kolegi, współpracownika. Ja nie widzę tutaj takiego przepisu, który by jakkolwiek świadczył o tym, że podejmowane wysiłki przez pracodawcę zmniejszają jego zakres odpowiedzialności.

Przewodnicząca poseł Karolina Pawliczak (KO):

Bardzo dziękuję, panie dyrektorze. Pozwolę sobie również, zanim oddam państwu głos, zawrzeć to pytanie, bo mnie również interesuje – co państwo rozumiecie pod hasłem przeciwdziałać wszelkiemu nierównemu traktowaniu, dyskryminacji oraz mobbingowi w zatrudnieniu? To jest pierwsza sprawa.

Drużga sprawa – tutaj z koleżanką wymieniamy też uwagi, bo to jest projekt rządowy, żeby była jasność – czy państwo jednak rozważacie być może doprecyzowanie tych przepisów właśnie związanych z regulaminem? Nie mówię o regulaminie pracy, ale regulaminie czy zasadach, czy procedurach związanych właśnie z tym prawem antydyskryminacyjnym, bo jeżeli damy tutaj tak dużą swobodę, to faktycznie pojawiają się te wątpliwości, które państwo tutaj podnoszą, i my również te wątpliwości mamy, związane z tym, że różni pracodawcy różnie mogą to interpretować. Zasada stosowania tego prawa będzie naprawdę budziła wątpliwości, a tak naprawdę to jest też odpowiedzialność i koszty – mówiąc już wprost – związane z wydatkowaniem przez pracodawców określonych środków. Dziękuję. Bardzo proszę o odpowiedź.

Ekspert w MRPiPS Grzegorz Illicki:

Dziękuję bardzo. Ja chciałem zwrócić uwagę na ten element, który pod koniec wypowiedzi pana dyrektora się pojawił, to znaczy kwestie tych konfliktów i krytyki. My podzielimy tę wątpliwość, że to jest jeden ze znanych elementów, który sprawia, że pojęcie mobbingu jest nadużywane, i wychodzimy naprzeciw temu problemowi. Wskazuję, że w art. 94 ze znacznikiem 3 §9 wskazujemy, że za mobbing nie mogą być uznane uzasadnione i wyrażone we właściwej formie zachowania wobec pracownika, w szczególności rozliczanie z powierzonej mu pracy lub krytyka. A więc prawidłowa krytyka, merytoryczna krytyka i rozliczanie pracownika z pracy nie są mobbingiem. Dzisiaj tego nie mamy. Ustawa wskazuje, że tego ryzyka mieć nie możemy.

Jeżeli chodzi o nierówne traktowanie, to oczywiście nie chodzi o każde nierówne traktowanie, tylko takie nierówne traktowanie, o którym jest mowa w Kodeksie pracy. To jest po prostu odpowiedź na pytanie pani przewodniczącej. Już dzisiaj w art. 18 ze znacznikiem 3a § 2 Kodeksu pracy mamy definicję równego traktowania, więc nie chodzi o to, że wszystkich należy traktować jednakowo, tylko chodzi o równe traktowanie w rozumieniu ustawy. Więc ten problem i tak jest rozwiązany.

Jeżeli zaś chodzi o kwestię samej konstrukcji regulaminu, to, proszę państwa, mamy oczywiście dwie ścieżki i dyskusja na ten temat była już prowadzona. Czy mamy przyjąć ścieżkę narzucania pracodawcom określonego kierunku? Bo wszystkie te pytania, które państwo zadajecie w tym momencie, staną się aktualne także w sytuacji, w której my uszczegółowimy, co ma być w tych regulaminach. I będzie pytanie, jak często szkolenia, dla jakiej grupy i że to są koszty. Pracodawcy mają różne możliwości na to, żeby te szkolenia prowadzić. Duże organizacje mogą korzystać z trenerów wewnętrznych i mieć koszty niewielkie. Mniejsze organizacje mogą korzystać ze szkoleń, które są i mogą być dostępne w ramach pewnych prostszych narzędzi. To jest też trochę tak, że przy działaniu z zakresu BHP – a pan dyrektor bardzo słusznie porównał te wątki dotyczące BHP – robi się analizę ryzyka z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy. I każdy pracodawca musi się zastanowić. I podam po prostu przykłady, bo my mówimy tak trochę teoretycznie i – proszę mi wybaczyć to określenie – tak trochę prawniczymy do siebie, ale to są takie zdarzenia, o których można powiedzieć wprost. Jak jestem pracodawcą, który zatrudnia pracowników w call center i mam pracowników, którzy są na słuchawkach, to przecież wiemy, że ci pracownicy są lżeni, obrażani, ośmieszani, że dzwonią tam osoby, które składają im różnego rodzaju obrzydliwe propozycje seksualne. I taki pracodawca, który wie, że ma takich pracowników w tym call center, na słuchawce, powinien wiedzieć, że robi im okresowe szkolenia, zaczynając od wstępnych, w których ich uczy, jak reagować, kiedy kobiety są obrażane, kiedy dostają obrzydliwe propozycje, jaka jest temperatura stresu, że przeciętny dzwoniący na call center będzie zwracać uwagę, że bardzo długo czekał i będzie wyrażać swoje niezadowolnienie, i tak dalej. Więc jak się pracuje w określonej branży, to trzeba we własnym zakresie zrobić sobie taką analizę i te dyrektywy w tę stronę mają iść. Ustawodawca nie może stworzyć katalogu 50 rodzajów branż i wskazać konkretnych elementów, które w tych branżach trzeba robić, bo to będzie absolutna nadregulacja.

Proszę zwrócić państwo uwagę, w jakiej paradoksalnej sytuacji się znaleźliśmy. Środowisko pracodawców zwraca uwagę na to, że przepisy są zbyt mało ukierunkowane na precyzyjne zobowiązania pracodawców i to państwo lusterkujecie, a resort pracy zwraca uwagę na to, że nie chcemy przeregulowywać, żeby pracodawcy mieli swobodę. Więc jest to sytuacja dosyć rzadko spotykana w tego rodzaju dyskusjach. Oczywiście my jesteśmy otwarci na dyskusję na ten temat, ale właśnie chodzi o to, żeby nie nakładać zbyt dużych ciężarów na takich pracodawców, którzy tego ciężaru nie udźwigną. I to jest nasza troska.

I pan dyrektor absolutnie ma rację, że przy BHP nie mamy określenia „aktywnie” i „stale”. Ale dlaczego go nie mamy? Dlatego, że w sprawach dotyczących mobbingu przeciętny polski pracodawca ma regulamin ściągnięty z internetu, w którym jedyną formą reagowania jest powołanie jakiejś komisji antymobbingowej, która nie jest żadną formą prewencji. Dlatego my chcemy skłonić pracodawców, żeby sami zadali sobie pytanie – co ja mogę zrobić w moim zakładzie pracy, żeby te przypadki były rzadsze? I dlaczego ma być forma regulaminu, na którą zwracamy uwagę? Dlatego, że i duży, i mały pracodawca bardzo często jest w takiej sytuacji, że zajmuje się tematem dopiero wtedy, kiedy się pojawi pierwsza poważna skarga. A my chcemy, żeby pracodawcy zadali sobie to pytanie wcześniej – sami, nie jakiś urzędnik im to nakaze – tylko sami zadadzą sobie pytanie – co mamy zrobić wtedy, kiedy to się może wydarzyć? Dokładnie tak samo, jak każdy pracodawca w Polsce musi sobie zadać pytanie, co zrobić, żeby nie było wypadków przy pracy, a nie dopiero wtedy uruchamiać komisję powypadkową, tak jak dzisiaj są uruchamiane komisje antymobbingowe po wypadku śmiertelnym. Ta refleksja jest refleksją pracodawcy. My chcemy go skłonić, żeby sam sobie te pytania zadał i sam na nie odpowiedział, co może zrobić, żeby tę sytuację poprawić. Kodeks pracy nie jest informatorem działań antymobbingowych i nie może nim być. Ma tworzyć normę. Tą normą jest skłonienie pracodawców do tego, żeby podejmowali polityki antidyskryminacyjne i antymobbingowe, tak jak chronią dzisiaj środowisko pracy przed wypadkami przy pracy. Dziękuję.

Przewodnicząca poseł Karolina Pawliczak (KO):

Bardzo dziękuję. Czy ktoś jeszcze chciałby zabrać głos? Bardzo proszę.

Legislator Jakub Krowiranda:

Pani mecenas, jedna uwaga dotycząca tego „wszelkiego”. Mamy taką uwagę natury już stricte legislacyjnej. Naszym zdaniem ten przymiotnik jest zbędny, ponieważ wydaje się, że jak pracodawca ma przeciwdziałać nierównemu traktowaniu, to samo dodanie tego przymiotnika w zasadzie nic nie zmienia, a może popsuć to, że w miejscach, w których nie będzie tego wyrazu, pojawi się problem z interpretacją, czy ustawodawca chciał objąć wszystkie te sytuacje. Więc dodawanie takich ozdobników w takich przepisach powoduje również to, że inne przepisy mogą być trudniej dekodowane. Po prostu będzie się pojawiało zastanawianie, czy jak nie ma wyrazu „wszelkiego”, to czy na pewno wszystkie te inne sytuacje będą objęte tym przepisem. Dziękuję bardzo.

Ekspert w MRPiPS Grzegorz Ilnicki:

To wyjaśnię bardzo krótko i prosto. To wynika z tego, że ustawodawca, jak wprowadza na przykład pracę zdalną, to też wskazał na to, że pracownik zdalny nie może być dyskryminowany ze względu na pracę zdalną. Więc chcieliśmy uniknąć tego, kiedy za każdym razem, jak ustawodawca będzie powoływać nową instytucję i będzie wskazywać na normy dyskryminacyjne, żeby nie musiał tego dopisywać. To słowo „wszelkie” miało być odpowiedzią na to, żeby nie dokładać kolejnych przepisów za jakiś czas. Taka była intencja tego przepisu.

Legislator Jakub Krowiranda:

Ja rozumiem, ale ze względów legislacyjnych naszym zdaniem – tak jak powiedziałem – jednak tworzy to pewne problemy systemowe. Zaczniemy dodawać takie ozdobniki w każdej ustawie i powstanie pewien chaos. A w związku z tym, że nowelizujemy dosyć ważne akty – Kodeks pracy i Kodeks postępowania cywilnego – taką czystość należałoby zachować. Dziękuję bardzo.

Przewodnicząca poseł Karolina Pawliczak (KO):

Przyznam, że ja się zgodzę tutaj z panem mecenasem. Też jestem zwolennikiem upraszczania pewnej definicji, bo każde kolejne dołożone słowo budzi wątpliwości. A dzisiaj mamy taki czas a nie inny, że też trochę staram się wejść w rolę nawet pracodawcy, że będą interpretować ten przepis, ten zapis, trochę z ostrożności, trochę być może ze strachu, z różnych względów.

I w mojej ocenie również powinno to być zinterpretowane właściwie, bardziej czytelnie. Nie wiem, czy państwo bierzecie to pod uwagę, ale jeżeli już kilka jest takich głosów tutaj na sali, związanych z tymi wątpliwościami, to bardzo proszę też wziąć to pod uwagę przy kolejnym naszym posiedzeniu. Pani mecenas chciała zabrać głos.

Przewodnicząca Komitetu ds. Migracji i Rynku Pracy Business Centre Club Joanna Torbé-Jacko:

Chciałam tylko jeszcze zadać pytanie, bo na to pytanie nie padła odpowiedź, a ono jest ważne i zostało tutaj przez pana mecenasa Lisickiego zadane. Jak już sobie Lewiatan proponuje, żeby to sformułowanie „aktywnie i stale” usunąć, to nasza propozycja jest trochę dalej idąca i mówi, żeby zastąpić słowo „stale” słowem „regularnie”. Ale niezależnie od tego, czy któraś z tych propozycji zostanie uwzględniona, pojawia się takie pytanie – jak już pracodawca rozpozna, co ma zrobić, i robi te szkolenia, robi te ankiety, będzie rozmawiał z pracownikami, robi już to wszystko, o czym też pan mecenas powiedział, prawidłowo to rozpozna, to jaką on ma z tego korzyść? Bo dotychczas było tak, że on był zwalniany z odpowiedzialności, jeżeli przeciwdziałiał mobbingowi, a my tego nie mamy. Więc zarówno pracodawca, który będzie przeciwdziałał, jak i pracodawca, który nie będzie robił nic, będą finalnie ponosić taką samą odpowiedzialność, ponieważ ta ustawa, tak jak słusznie powiedział pan mecenas Lisicki ani nie wyłącza odpowiedzialności pracodawcy, ani nie stanowi o tym, że jakkolwiek ta jego odpowiedzialność jest zmniejszana czy modyfikowana, jeżeli podejmie te właściwe działania. I brak jest jakiegokolwiek motywatora dla pracodawcy, żeby robił cokolwiek. I tutaj jest taka nasza wątpliwość.

Przewodnicząca poseł Karolina Pawliczak (KO):

Bardzo proszę, panie mecenasie.

Ekspert w MRPiPS Grzegorz Ilnicki:

Dziękuję. Pani mecenas, szanowni państwo, prewencji nie robi się po to, żeby nie przegrywać spraw w sądzie, tylko po to, żeby tego zjawiska nie było. Mobbing jest destrukcyjnym zjawiskiem, które sprawia, że pracodawcy ponoszą wysokie koszty absencji pracowniczych. Oczywiście, że chodzi o pewną etykę pracy. Chodzi o to, żeby wydajność biznesowa rosła. Przecież mobbing dezintegruje zespoły, sprawia, że nie można realizować celów biznesowych, krzywdzi ludzi. Jeżeli pada pytanie, jaka będzie korzyść z tego, że będziemy stosować prewencję, bo nie ma skutków w postaci tego, że nie będziemy przegrywać spraw, no to szeroką korzyścią jest właśnie to, że tego mobbingu jako zjawiska społecznego po prostu nie będzie. Natomiast my nie ograniczamy zwalniania pracodawców z odpowiedzialności, tylko pozostawiamy tę sytuację sądom. Sądy wypracowały orzecznictwo w tym zakresie i dlatego nie ma tej regulacji, bo w toku prac, w konsultacji, także w RDS, były bardzo rozbieżne stanowiska partnerów społecznych. Związki zawodowe domagały się całkowitego usunięcia zwolnienia z odpowiedzialności pracodawców, w drugą stronę. W gruncie rzeczy chciały całkowitego zwolnienia. I w związku z tym, że te stanowiska były bardzo odległe, zdecydowaliśmy, że pozostawiamy tę sprawę sądom, a więc nie regulujemy tego w inny sposób niż dzisiaj – ma to charakter sądowy. Dlatego, proszę państwa, że to ma charakter bardzo kazuistyczny. Bo powiedzmy sobie tak – jeżeli jest pracownik specjalista, który jest mobbowany przez swojego bezpośredniego przełożonego, jakiegoś kierownika wydziału albo jakiegoś team leadera, albo brygadzystę, jakbyśmy go nie nazwali, a cała struktura jest wieloszczeblowa i pozwala na to, żeby obejść tego bezpośredniego sprawcę i rozmawiać z zarządem, no to wydaje się, że to jest pracownik, który ma realną szansę, żeby się temu ustrzec, i takiego pracodawcę można byłoby zwalniać z takiej odpowiedzialności. A jak sprawcą będzie wiceprezes zarządu? To dlatego, że się kogoś wysłało na szkolenie, że mu się dało podręcznik do ręki i przyszedł e-learning, to pracodawca miałby nie odpowiadać za to, co zrobił wiceprezes jego zarządu? Moim zdaniem to są bardzo ryzykowne oczekiwania i dlatego pozostawiamy tę sprawę sądom, czyli dokładnie tak, jak jest dzisiaj, wycofujemy się z nadregulacji w tym zakresie.

Przewodnicząca poseł Karolina Pawliczak (KO):

Bardzo proszę, pani mecenas.

Ekspert do spraw prawa pracy w Polskim Towarzystwie Gospodarczym Katarzyna Kamecka:

Dziękuję. Katarzyna Kamecka, Polskie Towarzystwo Gospodarcze. Ja już nie będę odnosiła się szczegółowo, w szczególności do wypowiedzi moich przedmówców, kolegów z organizacji

pracodawców. Natomiast chciałabym zwrócić uwagę też na te słowa, które padły również ze strony pani przewodniczącej, że każde słowo wpisane do ustawy, każde nowe czy każde określenie budzi wątpliwości. I do tego w szczególności chciałabym odnieść propozycję wpisania do projektu dwóch nowych kategorii dyskryminacji – dyskryminacji przez założenie i dyskryminacji przez skojarzenie.

Zgodzimy się chyba tutaj wszyscy, że katalog przyczyn, przesłanek dyskryminacji jest otwarty w polskim Kodeksie pracy, więc chciałabym zapytać państwa o ratio legis wpisywania dodatkowych kategorii prawnych, definicji legalnych, do ustawy tworzonej przede wszystkim dla pracodawców, bo to pracodawca ma obowiązek przeciwdziałania dyskryminacji, mobbingowi, nierównemu traktowaniu. Czy będzie to robił stale, regularnie czy systematycznie, jest to moim zdaniem kwestia wtórna, ale on przede wszystkim musi rozumieć, czemu ma przeciwdziałać. Więc moje pytanie jest takie – dlaczego ten przejaw wpisywania dodatkowych definicji legalnych do Kodeksu pracy jest przejawem utrudniania realizacji tego obowiązku a nie ułatwiania? Dziękuję bardzo.

Przewodnicząca poseł Karolina Pawliczak (KO):

Bardzo dziękuję i proszę też o odpowiedź.

Ekspert w MRPiPS Grzegorz Ilnicki:

To jest przepis, który ma wzmocnić informacyjną funkcję przepisu i zapewnić większą ochronę, dlatego że mamy takie orzeczenia, w których sądy badają, czy ktoś spełniał przesłankę określoną na przykład orientacji seksualnej, czy dlatego był dyskryminowany, bo ktoś miał przekonanie, że ktoś jest takiej czy innej orientacji seksualnej. I te przepisy mają duże znaczenie po to, żeby wyjaśniać trudne znaczenia dyskryminacji w praktyce życia społecznego i mają pełnić funkcję informacyjną, bo jak jej nie będą pełniły, to a contrario będziemy się spotykać z przykładami, w których ktoś będzie nadużywał pojęć, których nie będzie rozumieć. Więc to jest cel tej regulacji.

Ekspert do spraw prawa pracy w PTG Katarzyna Kamecka:

To chyba nie pełnią, bo bardzo dużo pytań dostajemy też, jak należy rozumieć te dwie kategorie, więc jest dużo wątpliwości, jeżeli chodzi o te pojęcia.

Ekspert w MRPiPS Grzegorz Ilnicki:

To tylko dobrze, bo to znaczy, że one wzbudzają zainteresowanie i toczy się wokół tego debata, więc myślę, że jeżeli te pytania się pojawiają, to tylko dobrze, jeżeli chodzi o kwestie tych pojęć i ich znaczenia. Ja zwracam też uwagę, że mamy orzeczenia sądów, które są powodem, dla których próbujemy te kwestie jednoznacznie wyjaśnić po to, żeby rozstrzygnąć wątpliwości, do które nie mogą mieć miejsca. Zwracam też uwagę, że akurat kwestie dyskryminacyjne są przez nas bardzo delikatnie traktowane, bo analizujemy je każdorazowo pod kątem implementacji dyrektyw unijnych, a całość tego ustawodawstwa dotyczącego dyskryminacji – bo mobbing nie jest regulowany w żaden sposób prawem UE – jest zgodna z tym, jak te dyrektywy powinny być implementowane. Więc także te nasze propozycje w tym zakresie były pod tym kątem analizowane.

Przewodnicząca poseł Karolina Pawliczak (KO):

Bardzo dziękuję. Cech Rzemiosł, bardzo proszę, panie dyrektorze.

Główny specjalista w Związku Rzemiosła Polskiego Jarosław Romaniuk:

Zupełnie króciutko, dlatego że tutaj jest już dłuższa dyskusja, ale takie hasło ogólne na koniec – mniej karać, więcej edukować, że tak się wyrażę ogólnie. W praktyce naszych firm widzimy, że przedsiębiorcy, ci najmniejsi, nie mają czasu czytać szczegółowo przepisów, także bardzo istotne znaczenie ma ta kwestia edukacyjna. Potrzebujemy – to jest oczywiście poza obecnie diskutowaną legislacją – czegoś w rodzaju katalogu typowych przykładów mobbingowania, żeby taki właśnie typowy pracodawca wiedział, jakim sytuacjom powinien zapobiegać i na jakie sytuacje się przygotowywać. I w tym kontekście jeszcze wspomnę, że wydaje się, że wysokość zadośćuczynienia za działania związane z mobbingiem, w wysokości co najmniej sześciokrotnej minimalnej pensji, też wydaje się trochę nadmiernie restrykcyjna, szczególnie wobec tych najmniejszych, bo to jest coś w granicach 30 tys. W przypadku jakichś nieznacznych nadużyć to jest duża kwota, która może spowodować duże problemy takiej firmie.

Także z takim apelem na koniec bym się tutaj zwrócił, w kategorii właśnie tej listy typowych, dobrych przykładów czy właśnie tych niedobrych przykładów, tego, czego powinniśmy unikać

i na jakie symptomy powinniśmy zwracać uwagę, bo to nie jest prosta sprawa. Jeżeli będziemy w jakiś sposób tworzyć ten katalog, możemy wtedy, za pośrednictwem naszych organizacji, samorządu organizacyjnego rzemiosła, przekazywać go do cechów i dalej do firm rzemieślniczych, które będą wtedy bardziej mogły wdrażać w życie przepis, który tu powstanie w rezultacie tych naszych obrad. Dziękuję.

Przewodnicząca poseł Karolina Pawliczak (KO):

Bardzo dziękuję. Właśnie zastanawiałam się, szanowni państwo, czy ktoś z państwa podniesie temat zadośćuczynienia, który jest przedmiotem też tego projektu. Dziękuję bardzo za ten głos. Nie wiem, czy pan mecenas chce się odnieść do tego głosu? Bardzo proszę.

Dyrektor Departamentu Prawa Pracy Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej Krzysztof Stefański:

To może ja, Krzysztof Stefański. Szanowni państwo, po pierwsze, w tym projekcie mamy katalog zachowań, które przykładowo wskazujemy jako zachowania mobbingowe. Także rozumiem, że ta uwaga już została przez nas spełniona.

Natomiast jeśli chodzi o wysokość zadośćuczynienia, to proszę państwa, mobbing jest działaniem bardzo destrukcyjnym. To jest zachowanie, które wpływa na pracownika, na jego rodzinę w sposób straszny i dlatego nie możemy jako społeczeństwo zgadzać się na to, żeby ewentualne zadośćuczynienie było tylko symboliczne. To musi być odstraszające, to musi być taka kwota, która temu pracownikowi w jakikolwiek sposób zadośćuczyni właśnie to spustoszenie w jego życiu zdrowotnym, zawodowym, rodzinnym i tak dalej. Także stąd taka, a nie inna wysokość proponowanego zadośćuczynienia.

Natomiast, jeżeli można, to chciałem się odnieść jeszcze do tej jednej uwagi dotyczącej takiego jednego wyrazu, czyli „wszelkiemu”, jeśli chodzi o dyskryminację. Naszym zdaniem to nie jest ozdobnik. To nie jest tak, że my sobie dopisujemy słowa takie, które nam pasują. To jest kwestia zachowania spójności nie tylko z tymi przepisami Kodeksu pracy, ale również chociażby z dyrektywą równościową, a także z ustawą równościową czy dyrektywą 2006/54, która wskazuje na to, że dyskryminacja obejmuje wszelkie mniej korzystne traktowanie kobiet. Także to nie jest ozdobnik. Chciałem to wyraźnie podkreślić. Dziękuję bardzo.

Przewodnicząca poseł Karolina Pawliczak (KO):

Bardzo dziękuję. Szanowni państwo, czy ktoś chce zabrać głos? Bardzo proszę, panie Robercie.

Dyrektor Departamentu Pracy Konfederacji Lewiatan Robert Lisicki:

Dwa słowa. Ja tutaj popieram akurat stanowisko kolegi ze Związku Rzemiosła Polskiego, że uważamy, iż trzeba ustawić tę minimalną kwotę na poziomie pewnie tym, który jest dzisiaj, czyli kwoty minimalnego wynagrodzenia, dlatego że to sąd ma ocenić, ile w danym przypadku ma wynosić to zadośćuczynienie. Ale pan dyrektor poruszył bardzo ważny wątek.

Zgodziłbym się w pełni z taką argumentacją, gdybyśmy mówili o obecnie obowiązującej definicji mobbingu, gdzie mamy wywołane skutki. I to są rzeczywiście tragiczne sytuacje, którym trzeba jednoznacznie przeciwdziałać, i zadośćuczynienie się takiemu pracownikowi należy. Obecna zmiana definicji oznacza, że my wyłapujemy ten mobbing na początku procesu. Nie mamy mowy o skutkach, które ma wywołać to działanie. Na przykład uniemożliwianie wykonywania pracy, uporczywe działania w tym zakresie, stanowią zachowanie o charakterze mobbingu. Skutku jeszcze nie musi to wywoływać, więc wyłapywane zdarzenia na tak wczesnym etapie nie będą powodowały – rozumiem, że zamiarem ministerstwa jest to, żeby nie wywoływały – daleko idących skutków. Więc jest to kwestia do oceny sądu – na jakim etapie, jakie skutki działania mobbera. I mówimy o tym mobberze, a nie pracodawcy, bo o ile mogę się zgodzić, zawsze będą to po prostu osoby reprezentujące pracodawcę albo działające w ramach funkcjonowania przedsiębiorstwa. I to jest kolejny problem w tej dyskusji.

Niestety musimy powiedzieć sobie uczciwie, szanowni państwo, że w wielu przypadkach kwestia zachowań w naszym zakładzie pracy jest odzwierciedleniem naszego podejścia jako społeczeństwa. Jest to kwestia edukacji pracodawców w stosunku do pracowników, którą przeprowadzają i systematycznie działają w tym zakresie. Ale mówię – pełna zgoda co do tej argumentacji przy obecnej definicji mobbingu, ale my odchodzimy od tej definicji mobbingu, jeżeli chodzi o skutki. Uniemożliwianie wykonywania mi zadań, co jest negatywnym aspektem, jeżeli mieści się w uporczywym działaniu w tym zakresie, może być wyłapane na wczesnym etapie. Nie dochodzi wtedy do daleko idących skutków po stronie pracownika – i bardzo dobrze zresztą.

Przewodnicząca poseł Karolina Pawliczak (KO):

Bardzo dziękuję. Jeszcze ministerstwo, bardzo proszę.

Ekspert w MRPiPS Grzegorz Ilnicki:

Szanowni państwo, ja zwracam uwagę, że w tych przykładach, które pan dyrektor podał, żeby w ogóle pracodawca ponosił jakąkolwiek odpowiedzialność, to pracownik musi spotkać się z nękaniami, nie z tym, że mu ktoś incydentalnie uniemożliwił dostęp do drukarki albo że mu incydentalnie na coś nie pozwolił.

Dyrektor Departamentu Pracy Konfederacji Lewiatan Robert Lisicki:

Nie, mówiłem o uporczywym. Nie powiedziałem „incydentalnie”, takiego słowa nie użyłem, panie mecenasie.

Ekspert w MRPiPS Grzegorz Ilnicki:

Ale ja nie mówię o tym, co pan dyrektor powiedział, tylko wskazuję na to, że mówimy o nękanii. Nękanie, siłą rzeczy, nie jest incydem. Definicja mobbingu w kształcie proponowanym – i tego nikt nie kwestionuje na tej sali – mówi, że mobbing jest nękaniami. Jeżeli pan dyrektor wskazuje na to, że mobbing jest bezskutkowy, to wskazuje, że jeden skutek zawsze występuje i co do którego także jesteśmy zgodni, bo pan dyrektor o tym mówił. Skutkiem mobbingu jest naruszenie dobra osobistego pracownika. A więc mamy po pierwsze działanie bezprawne, naruszające dobro osobiste, zawsze godność, przyjmujące postać nękania, które ma charakter uporczywy. Zasądzenie na rzecz kogoś, kto doznał tego wszystkiego, jednomiesięcznego wynagrodzenia minimalnego nie niesie ze sobą żadnej funkcji kompensacyjnej ani represyjnej w stosunku do tego, kto się tego dopuścił. I dlatego jest ta propozycja MRPiPS, która i tak jest dosyć łagodna, w postaci tej sześciokrotności, bo to jest tylko dolna granica tego, co na rzecz tych osób, które są ofiarami zachowań skrajnie nagannych, i nie są incydentalne. Bo pan prezes, jeżeli dobrze zapisałem, mówił o drobnych naruszeniach. Mobbing nie jest drobnym naruszeniem. Jest to proces rozciągnięty w czasie, najczęściej wielomiesięczny. Jak słusznie pan dyrektor zwrócił uwagę, niszczący życie osobiste, rodzinne, zawodowe. I my mówimy tylko tym projektem, że to ma być nie mniej niż sześciokrotność wynagrodzenia.

Proszę państwa, ja zwracam uwagę – drobna pomyłka pracodawcy w zakresie na przykład wypowiedzenia umowy o pracę albo rozwiązania umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym może go kosztować trzykrotność. To co? Mamy mieć sytuację, w której drobny błąd, który polega na tym, że ktoś zwolnił pracownika za kradzież po 50 dniach, a nie po 30, jest wyceniany przez ustawodawcę na trzykrotność, a mobbing wielomiesięczny, niszczenie komuś życia – sześciokrotność miałaby być kontrowersyjna? No to stanowisko ministerstwa pod tym względem jest bardzo stanowcze. Natomiast zwracam też uwagę, że pierwotna wersja projektu zawierała sześciokrotność miesięcznego wynagrodzenia pracownika. Więc i tak zostało to usystematyzowane w formule płacy minimalnej i jej krotności. To nie jest kwota wygórowana, szczególnie że zwracam uwagę, iż jest bardzo bogate orzecznictwo Sądu Najwyższego, w którym Sąd Najwyższy wskazuje, że nie można zasądzać iluzorycznych zadośćuczynień, bo one nie pełnią żadnej funkcji społecznej – ani skierowanej do sprawców, ani do ofiar.

Przewodnicząca poseł Karolina Pawliczak (KO):

Dobrze, to już jeden z ostatnich głosów, tak? Czy jeszcze ktoś z państwa chce zabrać głos? Bardzo proszę.

Przewodnicząca Komitetu ds. Migracji i Rynku Pracy Business Centre Club Joanna Torbé-Jacko:

Ja bym chciała jednak zaapelować, bo to, co pan mecenas w tej chwili powiedział, jest bardzo istotne. W mojej ocenie to jest bardzo istotne. Natomiast z tej dyskusji wybrzmiewa, że pracodawca ma podejmować stale i aktywnie działania przeciwdziałające mobbingowi, że pomimo tego, jak pracodawca podejmuje te działania, odpowiada tak naprawdę w pełnym zakresie czy może odpowiadać w pełnym zakresie – zrezygnowaliście państwo z wyłączenia odpowiedzialności. A to, co pan mecenas przed chwilą powiedział, że mobbing jest szkodliwy, że to jest uporczywe nękanie, że to niszczy życie, to jest wszystko prawda. I dochodzimy do sytuacji, w której mobber na mocy tej ustawy nie ponosi odpowiedzialności. I pytanie, czy to jest wszystko OK? Bo to jakoś ze sobą jest sprzeczne – że pracodawca ma podejmować wszelkie działania, pomimo tego odpowiada, a jego pracownik, który dopuszcza się mobbingu, wie, że tak naprawdę nic mu nie będzie

i może zrobić, co chce, bo i tak pracodawca za to finalnie zapłaci, a nie on. Więc chciałabym jednak zaapelować o tę odpowiedzialność mobbera i zaznaczyć...

Ekspert w MRPiPS Grzegorz Ilnicki:

Ta odpowiedzialność jest.

Przewodnicząca Komitetu ds. Migracji i Rynku Pracy Business Centre Club Joanna Torbé-Jacko:

No tak, tylko jak ta odpowiedzialność jest sformułowana? Po pierwsze, ja jako pracodawca – żebyśmy jasno rozumieli, do czego ten przepis zmierza w praktyce – mogę żądać, żeby mi mobber zapłacił dopiero, jak ja sama wypłacę to odszkodowanie i to zadośćuczynienie, bo jasno ustawa mówi – pracodawca, który wypłacił zadośćuczynienie i odszkodowanie, może żądać od mobbera. Czyli ja mogę żądać od mobbera dopiero, jak ja wypłacę, czyli po prawomocnym zakończeniu sprawy, czyli po 5–6 latach. Po 5–6 latach moje roszczenie wobec mobbera jest przedawnione. Pani ministra tu mówiła o przypozwaniu, ale przypozwanie mi nic nie daje. Z przypozwania ja oczywiście skorzystam i powiem – proszę mi przypoznać mobbera do tego pierwszego postępowania, ale w tym pierwszym postępowaniu mobber nie zapłaci, bo ktoś, kto jest przypozwany, tylko uczestniczy w postępowaniu, ponieważ jego praw i obowiązków może dotyczyć w przyszłości moje roszczenie regresowe, które już będzie przedawnione. I tutaj jest clou problemu w paragrafie trzynastym tego artykułu. I żeby to wszystko ze sobą grało, to na pewno ta odpowiedzialność mobbera musi zostać zaostrzona. Dziękuję.

Przewodnicząca poseł Karolina Pawliczak (KO):

Bardzo dziękuję, pani mecenas. To są ważne sprawy, to, co pani podejmuje, absolutnie, ponieważ to roszczenie oczywiście obowiązuje. Natomiast jeżeli miałyby się przedawniać, no to ja, panie mecenasie, bardzo proszę o jasną, konkretną i sprecyzowaną odpowiedź w tej kwestii.

Ekspert w MRPiPS Grzegorz Ilnicki:

Proszę państwa, to jest jednak trochę zadziwiające, to sformułowanie, że ono się przedawnia. Ono się nie musi przedawniać. Ja jeszcze trochę nie rozumiem tej koncepcji. To znaczy, żeby postępowanie trwało 5 albo 6 lat, to ten pracodawca musiałby przecież przez 5 i 6 lat najpierw twierdzić, że żadnego mobbingu nie było, a dopiero potem mamy się troszczyć tym, czy się przedawniło roszczenie wobec sprawcy. No nie. Jak ktoś zgłasza roszczenie i mówi pracodawcy – byłem krzywdzony, molestowany, atakowany, jakkolwiek inaczej, to rozumiem, że pracodawca, który odmawia zapłaty, to jest pracodawca, który się z tym nie zgadza. To znaczy, jeżeli pracodawca diagnozuje, że jest taki problem i ten zrobił to temu, to zwalnia tę osobę od razu, dobrowolnie albo zawiera ugodę, albo z własnej inicjatywy, troszcząc się o pracownika, pokrywa te koszty, które są potrzebne, i potem występuje z roszczeniem regresowym. Ja nie rozumiem koncepcji, dla której ktoś najpierw przez 6 lat mówi o tym, że mobbingu nie było, a potem mówi – no to trudno, to już nie dojdę do sprawcy. Potem pan dyrektor jeszcze wytłumaczy ten wątek dotyczący tego przedawnienia, który się nie przedawnia.

Dyrektor departamentu MRPiPS Krzysztof Stefański:

No właśnie, szczerze mówiąc, nie rozumiem tej koncepcji przedawnienia, dlatego że roszczenie przedawnia się po upływie okresu przedawnienia, od momentu kiedy jest wymagalne. Jeżeli ja, jako pracodawca, zapłacę odszkodowanie czy zadośćuczynienie, to od momentu zapłaty liczy mi się czas, w którym mogę domagać się regresu. W związku z tym, dlaczego to w momencie zapłaty ma być już przedawnione? Tego tej koncepcji nie rozumiem. Być może nie jestem wystarczająco dobrym prawnikiem.

Przewodnicząca Komitetu ds. Migracji i Rynku Pracy Business Centre Club Joanna Torbé-Jacko:

No, jak czytamy ten przepis, to po pierwsze ja mówię o sytuacji nierzadkiej w praktyce, w której pracodawca jest pozwany, ale mimo wszystko nie podnosi białej flagi od razu, tylko mówi – uważam, że nie jestem winny, uważam, że aktywnie i stale przeciwdziałiałem mobbingowi, uważam, że trzeba mnie zwolnić z winy, nawet jeżeli doszło do jakichś zachowań nieprawidłowych, czyli to, co państwo powiedzieliście, że tak naprawdę te przepisy nie wyłączają. I mimo wszystko ta sprawa trwa. Te sprawy mobbingowe rzeczywiście wiemy, ile trwają. No, 5–6 lat to jest realne. I teraz, jeżeli się zastanawiamy, od kiedy biegnie ten okres, to trzeba by to w tych przepisach zapisać, bo ja, jak czytam ten przepis, to nie wiem, czy okres przedawnienia biegnie

od momentu, kiedy ja wypłaciłem, czy okres przedawnienia biegnie od momentu, kiedy ten mobbing tak naprawdę się zadział. Albo trzeba tutaj dopisać – i wydaje mi się, że to niczemu nie szkodzi, tylko doprecyzowuje te przepisy – że okres przedawnienia biegnie od momentu, kiedy pracodawca wypłacił to zadośćuczynienie i odszkodowanie, albo odwrotnie, że bieg przedawnienia roszczeń pracodawcy zostaje zawieszony od dnia wystąpienia z powództwem przez pracownika do uprawomocnienia się orzeczenia w tej sprawie. Proste. Albo jedno, albo drugie rozwiązanie. I jedno, i drugie jest w jakiś sposób doprecyzowujące i wyjaśniające tę wątpliwość.

Dyrektor departamentu MRPiPS Krzysztof Stefański:

Szanowna pani mecenas, od momentu, kiedy roszczenie jest wymagalne. Tylko tyle i aż tyle. Dziękuję bardzo.

Przewodnicząca poseł Karolina Pawliczak (KO):

Droży państwo, czy ktoś jeszcze chciałby zabrać głos w tej sprawie? Czy w innej, w przedmiocie naszej Komisji? Czy w przedmiocie innego artykułu? Bo będziemy powoli zmierzać do końca. Dobrze, pan dyrektor.

Dyrektor Departamentu Pracy Konfederacji Lewiatan Robert Lisicki:

Bardzo prozaiczna sprawa w całej dyskusji, być może najmniej z punktu widzenia celu ustawy ważna. Natomiast w uwagach podnosimy jeszcze o dłuższy termin wejścia w życie tej ustawy. Będziemy wracali do tego wątku.

Przewodnicząca poseł Karolina Pawliczak (KO):

Termin wejścia w życie ustawy jest podnoszony tutaj w państwa opinii i nie tylko w państwa, więc chciałabym zapytać, czy jest też rozważana koncepcja wydłużenia tego terminu – nie 21 dni, tylko dłużej, panie mecenasie.

Ekspert w MRPiPS Grzegorz Ilnicki:

Tak, tylko pytanie, w jakim zakresie. Dlatego, że tam jest bardzo długi okres przygotowawczy dla pracodawców, żeby mogli się dopasować do przepisu. Ale tak, ten okres 21 dni jest w gruncie rzeczy adresowany do sądu, więc dlaczego mielibyśmy, skoro zakładamy, że ustawa wychodzi naprzeciw pewnemu problemowi społecznemu, oddalać wejście w życie tej lepszej, bardziej trafnej ochrony? Trochę nie rozumiem, dlaczego w ogóle miałyby być dłuższy ten termin.

Dyrektor Departamentu Pracy Konfederacji Lewiatan Robert Lisicki:

Oczywiście dostrzegamy termin na przygotowanie regulaminów pracy tudzież zmianę układu zbiorowego. Natomiast są to dosyć procesy złożone. Po drugie, kwestia jest taka, że wydaje nam się, iż z punktu widzenia zasadniczych zmian – a to oceniamy jako zasadniczą zmianę Kodeksu pracy – pracodawcy potrzebują dłuższego okresu na przygotowanie się. Samo przyznanie trzech miesięcy bodajże w ustawie, które jest na przenegocjowanie regulaminu pracy, uzgodnienie go ze stroną społeczną, wprowadzenie szeregu rozwiązań w zakresie częstotliwości działań, zasad określenia reguł podejmowanych działań i tak dalej – uważamy, że łączny okres co najmniej sześciu miesięcy byłby takim standardem minimalnym, który dawałby przewidywalność i jakąś możliwość rzetelnego przygotowania się do wdrożenia tych zmian. Nie jesteśmy związani w tym zakresie prawem UE, żeby to musiało być robione tu i teraz. A idą równolegle inne nowelizacje przepisów prawa pracy, które nakładają dodatkowe, duże obciążenia na pracodawców. Jesteśmy tak naprawdę ciągle w etapie wdrażania nowych przepisów przez stronę pracodawców, stąd uważamy, że dłuższy okres jest uzasadniony w tym przypadku dla rzetelnego przygotowania się.

Przewodnicząca poseł Karolina Pawliczak (KO):

Ale czy pan jakąś propozycję składa?

Dyrektor Departamentu Pracy Konfederacji Lewiatan Robert Lisicki:

My w przepisie, który rzeczywiście dotyczy samego wejścia w życie ustawy, proponowaliśmy trzy miesiące, plus dodatkowy okres na modyfikację regulaminu pracy. Możemy też dać dłuższy okres, przyznać pracodawcom więcej czasu na przygotowanie regulaminów pracy, układów zbiorowych, ale wydaje nam się, że okres sześciu miesięcy byłby standardem, który spełniałby pewne oczekiwania strony pracodawców. Patrząc na koleżanki i kolegów, czy tutaj były jakieś inne propozycje w tym temacie.

Przewodnicząca poseł Karolina Pawliczak (KO):

Bardzo proszę, ministerstwo.

Dyrektor departamentu MRPiS Krzysztof Stefański:

Szanowny panie dyrektorze, ja chciałem zwrócić uwagę, że ten okres sześciu miesięcy dostosowania regulaminu pracy wydaje się wystarczający. Natomiast przecież obowiązek przeciwdziałania mobbingowi istnieje już teraz, w związku z tym trudno, żebyśmy tutaj modyfikowali czy zakładali... Ja rozumiem, że pracodawcy ten obowiązek spełniają, przynajmniej mam taką nadzieję i żyjemy w takim przekonaniu. W związku z tym przedłużanie wejścia w życie tych przepisów nie wydaje nam się zasadne. Tym bardziej, że ten sześciomiesięczny okres dostosowawczy jest dosyć długi.

Przewodnicząca poseł Karolina Pawliczak (KO):

Bardzo dziękuję. Bardzo proszę.

Naczelnik wydziału w departamencie MRPiS Piotr Gołębiewski:

Ja jeszcze uzupełnię, że rzeczywiście prowadzimy bardzo dużo projektów wynikających też z prawa unijnego, które rzeczywiście nakłada na pracodawców duże obowiązki, i w tamtych przepisach staramy się wydłużać *vacatio legis*, kiedy rzeczywiście powoduje to nowe obowiązki. Natomiast tutaj raczej precyzujemy istniejące obowiązki, a nie nakładamy nowe. To jest element, dla którego uważamy, że ta nowelizacja powinna wejść jak najszybciej w życie. Dziękuję.

Przewodnicząca poseł Karolina Pawliczak (KO):

Myślę, że to może być też pewne niezrozumienie tych przepisów, bo w terminie 6 miesięcy od dnia wejścia w życie ustawy pracodawcy dostosują regulamin pracy do wymagań określonych w niniejszej ustawie. To jest zapisane w art. 3 tej zmiany, natomiast ustawa wchodzi w życie po upływie 21 dni od dnia ogłoszenia. Zatem myślę, że moglibyśmy to przyjąć, bo faktycznie ten czas jest dzisiaj wystarczający na to, żeby pracodawcy dostosowali przepisy wewnętrzne.

Droży państwo, czy jeszcze ktoś chciałby zabrać głos? Nie chciałabym ograniczać, nie chciałabym skracać, a z drugiej strony też, żebyśmy tę dyskusję przeprowadzili na tyle pełną, bo przy kolejnym posiedzeniu będziemy już skupiać się tylko i wyłącznie na poszczególnych artykułach.

Szanowni państwo, zatem bardzo dziękuję za obecność, za to, że państwo byliście tutaj właściwie w pełnym składzie, jeśli chodzi o osoby, które też przedłożyły stosowne opinie, za tę bardzo konstruktywną, bardzo merytoryczną, bardzo konkretną dyskusję. Mam nadzieję – zanotowałam też sobie te wszystkie uwagi, też te pytania – że usiádziemy tutaj po raz kolejny wspólnie, oczywiście z ministerstwem otwartym – tak jak pani minister powiedziała – na ewentualne zmiany i uwagi, i wypracujemy taki projekt, taką ustawę ostatecznie, która może nie tyle zadowolili wszystkie strony, bo nie zawsze się da tak zrobić, ale na tyle będzie ona i kompleksowa, i koncyliacyjna w swoim wymiarze, że będą to po prostu najlepsze przepisy w tym zakresie podnoszonym dzisiaj. Bo tak jak widzimy po naszej dyskusji – i nie tylko dyskusji tutaj na tej sali, ale i w przestrzeni publicznej – temat jest ważny, potrzebny i bardzo dobrze, za co też państwu bardzo dziękuję, że jest podniesiony w tym projekcie.

Zamykam posiedzenie naszej podkomisji i powiadomię oczywiście o następnym posiedzeniu. Dziękuję pięknie.