

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 7)
z dnia 13 maja 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 7)

13 maja 2026 r.

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

– rządowy projekt 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, **Grzegorz Stec** zastępca dyrektora Wydziału Prawno-Legislacyjnego Biura Rzecznika Małych i Średnich Przedsiębiorców, **Urszula Łobodzińska** wiceprzewodnicząca prezydium zarządu Krajowego Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego „Ad Rem”, **Błażej Mądrzycki** wiceprzewodniczący Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych, **Monika Wieczorek** ekspert Ogólnopolskiego Pracowniczego Związku Zawodowego „Konfederacja Pracy”, **Joanna Stec-Trzpil** przewodnicząca Komisji Krajowej Związku Zawodowego Pracowników Policji, **Anna Strzałkowska** członkini prezydium Ogólnopolskiej Sieci Rad Kobiet w Polsce, **Robert Lisicki** dyrektor Departamentu Pracy Konfederacji Lewiatan, **Kamil Rybikowski** przedstawiciel Związku Rzemiosła Polskiego oraz **Joanna Torbé-Jacko** przewodnicząca Komisji Polityki Migracyjnej Business Centre Club.

W posiedzeniu udział wzięli pracownicy Kancelarii Sejmu: **Julia Koszałka**, **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 państwu.

Otwieram posiedzenie podkomisji stałej do spraw nowelizacji Kodeksu pracy oraz Kodeksu postępowania administracyjnego.

Wszystkich państwa witam bardzo serdecznie. Witam panią minister Agnieszkę Dziemianowicz-Bąk, która jest z nami dzisiaj wraz z przedstawicielami ministerstwa. Pozwolę sobie odczytać wszystkich państwa: pan Krzysztof Stefański, dyrektor Departamentu Prawa Pracy, pani Mirosława Brzostek-Kleszcz, zastępca dyrektora Departamentu Prawa Pracy w Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, pani Anna Rosocha, główna specjalistka ds. legislacji w Departamencie Prawa Pracy, pan Grzegorz Ilnicki, ekspert w Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, pan Piotr Gołębiowski, naczelnik Wydziału Legislacji w Departamencie Prawa Pracy, pani Justyna Samolińska, starszy administrator w ministerstwie, pani Kinga Liwak, główny specjalista w Biurze Ministra w Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, i pan Mateusz Włodarczyk, starszy administrator w Biurze Ministra. Mam nadzieję, że wszystkich państwa dzisiaj mamy. Witam oczywiście wszystkich zaproszonych gości. Też pozwolę sobie odczytać: pan Grzegorz Stec, zastępca dyrektora Wydziału Prawno-Legislacyjnego w Biurze Rzecznika Małych i Średnich Przedsiębiorców. Związki zawodowe też są reprezentowane, miło mi widzieć panią Annę Strzałkowską, członkinię prezydium Ogólnopolskiej Sieci Rad Kobiet w Polsce. Nie wiem, czy jest pani z nami. Witam panią doktor Monikę Wieczorek, Ogólnopolski Pracowniczy Związek Zawodowy, pana Roberta Lisickiego, dyrektora Departamentu Pracy Konfederacja Lewiatan, pana Piotra Korzucha, eksperta Konfederacja Lewiatan, panią Joannę Stec-Trzpil, przewodniczącą Komisji Krajowej Związku Zawodowego Pracowników Policji, panią Urszulę Łobodzińską, wiceprzewodniczącą prezydium Krajowego Zarządu KNSZZ „AdRem”, i panią Joannę Torbé, przewodniczącą Komisji Polityki Migracyjnej. Jest z nami również pan doktor Błażej Mądrzycki z Uniwersytetu Śląskiego. Witam panie

i panów posłów. Mam nadzieję, że odczytałam wszystkich. Nie wszystkich. To, jeżeli będziecie państwo zabierać głos, ewentualnie wypowiadać się do poszczególnych artykułów czy paragrafów, czy zmian, to proszę przedstawiać się, gdyż będziemy notować to do protokołu. Witam Biuro Legislacyjne i panie, które obsługują Komisję. Wszystkich państwa serdecznie witam.

Droży państwo, na podstawie listy obecności stwierdzam kworum.

Porządek dzienny dzisiejszego posiedzenia obejmuje rozpatrzenie rządowego projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz ustawy – Kodeks postępowania cywilnego z druku nr 2289.

Szanowni państwo, na ostatnim posiedzeniu podkomisji przeprowadziliśmy bardzo szeroką debatę, dyskusję, która pokazała państwa stanowisko. W żaden sposób nie chciałam ograniczać tej debaty, abyśmy dzisiaj skupili się tylko na rozpatrzeniu tego projektu, aby sprawnie to poszło.

Oczywiście oddam państwu głos, kiedy będziemy rozpatrywać poszczególne punkty tego projektu. Zaznaczam też, że przedstawiciele, czy organizacji, czy związków zawodowych, wszyscy państwo, którzy są dzisiaj i goszczą na naszym posiedzeniu, jeżeli chcieliby zawrzeć swój głos, to oczywiście musieliby złożyć poprawkę do danego artykułu czy paragrafu. Dlatego zaznaczam, że w poszczególnych punktach w taki sposób będą oddawać głos. Dobrze, tak się umawiamy.

Droży państwo, może na początek oddam głos pani minister. Możemy tak? Tak w dużym skrócie, bardzo ogólnie, aby przedstawić przedmiot tego projektu. Pani minister.

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

Pani przewodnicząca, dziękuję bardzo serdecznie.

Szanowni państwo, na poprzednim posiedzeniu podkomisji prezentowałam cele i założenia projektu, dlatego nie chciałabym powtarzać się, ponieważ jest on znany. Natomiast skorzystam z okazji, aby serdecznie podziękować za tę dyskusję podczas poprzedniego posiedzenia. Jest to niezwykle cenne, że na każdym etapie procedowania projektu, zarówno na tym etapie rządowym, jak i już na etapie parlamentarnym, mamy okazję, szansę na dialog społeczny, także z udziałem strony społecznej, zarówno strony pracowniczej, jak i strony związkowej oraz ekspertów, ponieważ jest to wielowymiarowa, choć może nie bardzo szeroka, jeżeli chodzi o objętość, ustawa czy projekt nowelizacji, którego celem jest przede wszystkim wzmocnienie jasności, przejrzystości, a zatem także i ochrony przed zjawiskami niepożądanymi w miejscu pracy, w szczególności mobbingiem, uporządkowanie kwestii definicyjnych, uporządkowanie kwestii obowiązków po stronie pracodawcy, pewnych procedur związanych z postępowaniem, z właściwościami sądu. O tym wszystkim ostatnio dyskutowaliśmy.

Bardzo serdecznie dziękuję, pani przewodnicząca, za umożliwienie tej dyskusji, jesteśmy do dyspozycji w pełnym składzie, aby wyjaśniać dalsze wątpliwości podczas szczegółowego rozpatrywania projektu. Dziękuję.

Przewodnicząca poseł Karolina Pawliczak (KO):

Bardzo dziękuję, pani minister.

Dodam tylko, że faktycznie, projekt był szeroko konsultowany. Wszystkie te konsultacje, opinie są na stronie Sejmu w zakładce naszej podkomisji. Gdybyście państwo zechcieli zerknąć, doczytać, przeczytać, to jest to wszystko do dyspozycji.

Przechodzimy do szczegółowego rozpatrzenia projektu ustawy.

Szanowni państwo, czy są uwagi do tytułu ustawy? Nie słyszę, nie widzę. Stwierdzam, że tytuł ustawy został rozpatrzony przez naszą podkomisję.

Przystępujemy do rozpatrzenia art. 1. Czy są uwagi w tej sprawie? Bardzo proszę, Biuro Legislacyjne.

Legislator Jakub Krowiranda:

Dziękuję, pani przewodnicząca.

Wysoka Komisjo, proponujemy, aby artykuł rozpatrywać zmianami, gdyż artykuł ten ma kilka zmian i w ten sposób będzie prościej.

Jeżeli chodzi o zmianę nr 1, to mamy uwagę do lit. c, w tym § 5 w pkt 1 i w pkt 2 mamy wyrazy: „każde działanie polegające na zachęcaniu innej osoby”. Naszym zdaniem te wyrazy „każde” są zbędne. Proszę zwrócić uwagę, jeżeli przepis ten brzmiałby bez tych wyrazów: „Przejawem dyskryminowania w rozumieniu § 2 jest także: działanie polegające na zachęcaniu...” – wszyscy wiemy, że obejmuje to każde działanie. Wiem, że strona rządowa miała jakieś merytoryczne uzasadnienie, dlatego prosiłbym o ewentualne wskazanie tej argumentacji. Jeżeli chodzi o zmianę nr 1, to jest wszystko. Dziękuję bardzo.

Przewodnicząca poseł Karolina Pawliczak (KO):

Dobrze.

Szanowni państwo, jesteśmy w zmianie nr 1, która dotyczy art. 18^{3a}. Bardzo proszę, czy ktoś ze strony ministerstwa?

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

Piotr Gołębiowski, naczelnik Wydziału Administracji, Departament Prawa i Pracy, Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej.

Tak, mamy do tego uwagi. Słowo „każde” to nie jest tylko zmiana redakcyjna. Przede wszystkim chodzi o to, aby nie było wątpliwości, że nie działanie ciągle, tylko każde, pojedyncze działanie może być przejawem dyskryminacji.

Proszę państwa jest to też spójne z przepisami ustawy antydyskryminacyjnej. Jest to ustawa o wdrażaniu niektórych przepisów prawa UE w zakresie równego traktowania, gdzie również użyte jest to samo słowo. Dlatego chcielibyśmy uniknąć sytuacji, w której takie samo zachowanie wobec niepracowników jest traktowane inaczej niż takie samo zachowanie wobec pracowników. Stąd dla celów spójności tej interpretacji dodaliśmy słowo „każde” również w tej ustawie.

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

Adwokat Grzegorz Ilnicki, Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej.

Proszę państwa, w uzupełnieniu wskazuję tylko na to, że obecna redakcja przepisu art. 18^{3a} § 6, który dotyczy molestowania seksualnego, które jest podtypem molestowania, tej niekwalifikowanej wersji, zawiera słowo „każde”, dlatego jest to również uwspólnianie tego samego określenia adekwatnych czy analogicznych pojęć, więc jest to spójne z obecną redakcją przepisów Kodeksu pracy.

Przewodnicząca poseł Karolina Pawliczak (KO):

Bardzo dziękuję.

Bardzo proszę. Proszę się też przedstawić, żebyśmy mieli to zaprotokołowane.

Dyrektor Departamentu Pracy Konfederacji Lewiatan Robert Lisicki:

Pani przewodnicząca, szanowni państwo, szanowna pani minister, chciałbym zwrócić uwagę, że jeszcze kilka razy będziemy wracali do wątków ujednolicenia sformułowań i techniki legislacyjnej, ale nie w samym Kodeksie pracy pojawiają się rozdziały dotyczące złożonego traktowania słowa „każdy”. Patrząc na § 5, przejawem dyskryminowania jest także działanie, niepożądane zachowanie. Nie wskazujemy w każdym przepisie na to słowo „każdy”. Jest to trafna uwaga, ale jest kilka takich przypadków, gdzie dzisiaj będziemy jeszcze wracali do używania pewnych sformułowań w sposób niekonsekwentny w tych przepisach.

Przewodnicząca poseł Karolina Pawliczak (KO):

Rozumiem, przyjmuję uwagę.

Czy w tej sprawie ktoś z państwa posłów chciałby złożyć poprawkę? Czy są jeszcze jakieś uwagi?

Jeżeli nie ma, to przechodzimy do zmiany nr 2. Gdyż zmianę nr 1 kończymy. I w tej sprawie nie ma żadnych uwag ani żadnych poprawek. Tak, bardzo proszę. Rozumiem, że w zmianie nr 2, tak?

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

Nie, w art. 1, gdyż myślałam, że nie skończyliśmy jeszcze tej zmiany.

Przewodnicząca poseł Karolina Pawliczak (KO):

Jesteśmy w art. 1, właściwie zakończyliśmy zmianę nr 1, która dotyczyła art. 18^{3a}, tak? Ma pani jeszcze uwagi do zmiany nr 1, tak?

Ekspert OPZZ „Konfederacja Pracy” Monika Wieczorek:

Tak, do lit. b, gdyż przeszliśmy do kwestii dotyczącej § 5, a chciałabym zabrać głos jeszcze w kwestii lit. b.

Przewodnicząca poseł Karolina Pawliczak (KO):

Dobrze, to bardzo proszę.

Ekspert OPZZ „Konfederacja Pracy” Monika Wieczorek:

Radczyni prawna Monika Wieczorek w imieniu OPZZ Konfederacja Pracy.

Postuluję zmianę dotyczącą nazewnictwa, dlatego że w procesie procedowania tego projektu okazało się, że zmiana w zakresie nazwy „dyskryminacja przez asumpcję i przez asocjację” została zamieniona nazwą pochodzącą z języka polskiego, ale mylącą i nieznana prawu europejskiemu i utrwalonej doktrynie, która faktycznie odnosi się do tych pojęć.

W związku z tym rzeczywiście postuluje się o to, aby te pojęcia, które znajdują się w obecnej wersji projektu, to jest „dyskryminacja przez założenie”, zamienić nazwą, która była wcześniej przypisana, jeśli chodzi o definicję legalną, czyli „dyskryminację przez asumpcję”, a następnie w odniesieniu do „dyskryminacji przez skojarzenie” w obecnej wersji projektu „dyskryminacją przez asocjację”, gdyż ma to znaczenie praktyczne w związku z tym, że dotychczas pojęcia „dyskryminacji przez skojarzenie” i „dyskryminacji przez założenie” nie były w żaden sposób wprowadzone do porządku prawnego, to po pierwsze. Po drugie nie były znane dyskusji prawa antydyskryminacyjnego, w związku z tym mogą budzić wątpliwości na etapie interpretacji, co będzie mogło budzić wątpliwości zarówno na etapie stosowania prawa w miejscach pracy, jak również na etapie stosowania prawa przez sądy. Dziękuję bardzo.

Przewodnicząca poseł Karolina Pawliczak (KO):

Rozumiem, bardzo dziękuję.

Przyjmuję tę uwagę, natomiast tak jak powiedziałam wcześniej, możemy przegłosowywać jedynie poprawki, które składają posłowie. W związku z tym czy państwo zechcą odnieść się do tej uwagi, aby wyjaśnić i uzasadnić, dlaczego zmiana ta została tak przedstawiona?

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

Oczywiście. Uzasadnienie ma charakter zdroworozsądkowy i praktyczny. Na problem z pewną jasnością i zrozumiałością określeń „asumpcja”, „asocjacja” zwracało uwagę Rządowe Centrum Legislacji jeszcze na etapie procesu legislacyjnego. My przychyłiliśmy się do tej uwagi, że idea tych przepisów ma służyć temu, aby osoby, które potencjalnie doświadczają czy mają przeciwdziałać, rozumiały istotę tych założeń.

Wydaje się, że po prostu polskim tłumaczeniem słowa „asumpcja” jest „założenie”, a „asocjacja” to „skojarzenie”. Definicje zawarte są w samym przepisie. Sam przepis, który mówi o tym, że „dyskryminowanie istnieje także wtedy, gdy pracownik z jednej lub kilku przyczyn określonych w § 1 jest traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż jest, był lub byłby traktowany inny pracownik, choćby przyczyna ta była mylnie z nim związana (dyskryminacja przez założenie) lub z uwagi na powiązanie z osobą, której ta przyczyna dotyczy (dyskryminacja przez skojarzenie)”.

Wydaje się, że jest to wystarczająco precyzyjnie zdefiniowane w samym przepisie, żeby nie było problemów interpretacyjnych, a słowa „założenie” i „skojarzenie” są jaśniejsze, bardziej zrozumiałe dla odbiorcy niż „asumpcja” i „asocjacja”. Znaczenie, zakres w ogóle nie różni się względem tej naszej pierwotnej propozycji.

Przewodnicząca poseł Karolina Pawliczak (KO):

Bardzo dziękuję, pani minister.

Czy zostało to wyjaśnione odpowiednio, czy przyjmuje pani te wyjaśnienia? Chciałabym o to zapytać, abyśmy mieli jasność co do spraw, które budzą państwa wątpliwości. Nie chciałabym rozpoczynać dyskusji, gdyż mieliśmy bardzo obszerną dyskusję na poprzednim posiedzeniu, ale chciałabym dopełnić obowiązku, abyście państwo wyszli z tego posiedzenia z wyjaśnioną wiedzą przez stronę ministerstwa, jak i przez nasze Biuro Legislacyjne.

Ekspert OPZZ „Konfederacja Pracy” Monika Wieczorek:

Dziękuję bardzo pani przewodniczącej za udzielenie głosu – oczywiście przyjmuję to wyjaśnienie.

Przewodnicząca poseł Karolina Pawliczak (KO):

Bardzo dziękuję.

Szanowni państwo przechodzimy do zmiany nr 2, która dotyczy art. 18^{3d} i art. 18^{3e}. Czy są uwagi, poprawki do tej zmiany? Bardzo proszę, Biuro Legislacyjne.

Legislator Jakub Krowiranda:

Dziękuję bardzo.

Pani przewodnicząca, Wysoka Komisjo, § 3 art. 18^{3d} – proponujemy redakcyjną zmianę polegającą na usunięciu wyrazów „naruszenia powtarzalne”, aby nie było powtórzenia. Może przeczytam ten przepis, jak będzie brzmiał już po usunięciu tych słów: „Pod pojęciem wielokrotnego naruszenia wobec osoby zasady równego traktowania w zatrudnieniu rozumie się naruszenie powtarzalne z tej samej przyczyny, z wielu przyczyn lub naruszenie jednokrotne z wielu przyczyn jednocześnie”. Prosilibyśmy stronę rządową o potwierdzenie, czy taka redakcja odpowiada intencji projektu. Dziękuję bardzo.

Przewodnicząca poseł Karolina Pawliczak (KO):

Bardzo proszę.

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

Tak, odpowiada.

Legislator Jakub Krowiranda:

Poprosilibyśmy o upoważnienie do dokonywania zmian redakcyjno-legislacyjnych, abyśmy tej zmiany dokonali sami w ramach upoważnienia, dziękuję.

Przewodnicząca poseł Karolina Pawliczak (KO):

Bardzo dziękuję.

Szanowni państwo, panie posłanki, panowie posłowie, czy udzielamy takiego upoważnienia dla Biura Legislacyjnego? Jest na to zgoda? Jest. Dobrze, bardzo dziękuję.

Cały czas jesteśmy w zmianie nr 2. Czy są jakieś uwagi, czy też poprawki do poszczególnych artykułów?

Jeżeli nie ma, przechodzimy do zmiany nr 3, dotyczącej art. 18^{3e}. Bardzo proszę, czy są jakieś uwagi? Biuro Legislacyjne, bardzo proszę.

Legislator Jakub Krowiranda:

Dziękuję.

Mamy propozycję redakcyjną do art. 18^{3g}, może przeczytam, jak brzmiałby ten przepis, aby było prościej.

Przewodnicząca poseł Karolina Pawliczak (KO):

Art. 18^{3g}? Dobrze, czyli dotyczący § 2?

Legislator Jakub Krowiranda:

Tak, art. 18^{3g}. W zmianie nr 3 przepis brzmiałby następująco: „Pracodawca jest obowiązany aktywnie i stale przeciwdziałać naruszaniu zasady równego traktowania w zatrudnieniu, przez stosowanie w szczególności działań prewencyjnych, wykrywanie naruszenia tej zasady oraz właściwe reagowanie na jej naruszenie, a także przez działania naprawcze i wsparcie osób dotkniętych nierównym traktowaniem”. Prosimy stronę rządową o potwierdzenie, czy taka redakcja odpowiada państwa intencjom. Dziękuję.

Przewodnicząca poseł Karolina Pawliczak (KO):

Bardzo proszę, strona rządowa.

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

Tak.

Przewodnicząca poseł Karolina Pawliczak (KO):

Bardzo dziękuję.

Panie dyrektorze, może zrobimy tak. Wygląda na to, że Biuro Legislacyjne, rozumiem, ma jeszcze jakieś uwagi do zmiany nr 3.

Legislator Jakub Krowiranda:

Do zmiany nr 3 nie mamy. Dziękuję.

Przewodnicząca poseł Karolina Pawliczak (KO):

To w takim razie bardzo proszę.

Dyrektor departamentu Konfederacji Lewiatan Robert Lisicki:

Dziękuję, pani przewodnicząca.

Odnosnie do zmiany nr 3. Podkreślę, że rozumiemy intencje art. 18^{3g}, ale postulowalibyśmy do pani przewodniczącej i do państwa posłów o modyfikację brzmienia art. 18^{3g}. Jest on w tym brzmieniu niezrozumiały dla strony pracodawców i postulowalibyśmy, żeby zdjąć z tego artykułu pewne ozdobniki, akcentowania, które są chyba obce językowi prawnemu, i pozostawienie tego artykułu w brzmieniu: „Pracodawca jest obowiązany przeciwdziałać naruszaniu zasady równego traktowania”, bez „aktywnie” i „stałe”, oraz usunąć z tej części artykułu słowo „wykrywania”. Będzie „zobowiązany do działań prewencyjnych, do reagowania na naruszenia przez działania naprawcze, wsparcie osób dotkniętych nierównym traktowaniem”. Jeszcze raz zwrócę państwa uwagę, że nie akcentujemy tego obowiązku, czy ma działać stanowczo, stałe – ma przeciwdziałać po prostu. Pozostawienie tego przepisu w tym brzmieniu spowoduje sporo sporów co do tego, jak interpretować ten obowiązek pracodawcy. Spoglądam również na państwa prawników – czy takich słów używamy w Kodeksie pracy? Wydaje mi się, że „stanowczy obowiązek pracodawcy przeciwdziałania”...

Będzie również problem ze słowem „wykrywania”. Pracodawca ma przeciwdziałać. Obowiązek wykrywania to znaczy, że ma śledzić, kontrolować. W jaki sposób ma dokonywać tego stałego obowiązku wykrywania? Ma aktywnie wykrywać. Ma przeciwdziałać i za to ponosi odpowiedzialność, aby sprawnie przeciwdziałać i reagować. Wydaje mi się, że w ramach przeciwdziałania również wykrywanie będzie uwzględnionym elementem jego działania. Są to trzy elementy, o które byśmy postulowali. Dziękuję bardzo. W razie czego mamy przygotowaną poprawkę.

Przewodnicząca poseł Karolina Pawliczak (KO):

Bardzo proszę.

Ekspert w departamencie MRPiPS Grzegorz Ilnicki:

Szanowna pani przewodnicząca, szanowni państwo, ten zabieg legislacyjny ma charakter celowy, on nie jest przypadkowy. Każda zmiana przepisów prawa odpowiada pewnej społecznej i prawnej potrzebie. To, co zostało przed chwilą zaproponowane, jest to utrzymanie obecnej redakcji przepisu. Ministerstwo wychodzi z założenia, że obecna forma przepisu nie przyniosła ze strony pracodawców pożądaných zachowań, które sprawiałaby, że taka potrzeba nie istniałaby. Wprost przeciwnie, mamy bardzo bogate orzecznictwo Sądu Najwyższego, w którym sądy podkreślają, że na przykład następne działania pracodawców w sytuacji, w której nie ma takiej realnej prewencji, nie mogą być uważane za spełnienie tego obowiązku.

Dlatego jeżeli mamy adresata normy – adresatem normy jest tu pracodawca – i dzisiaj norma w brzmieniu, które jest postulowane, czyli zachowanie obecnego brzmienia tego przepisu, nie spełnia swojej funkcji, to musimy tak sformułować przepis, aby realizował on dyrektywy prawne, dyrektywy doktrynalne i dyrektywy orzecznicze. Skoro obecny przepis tego nie realizuje, to przepis należy zmienić – i w tym sensie podtrzymujemy tę uwagę.

Zwracam też uprzejmie uwagę, że ten podział na prewencję to jest prewencja pierwszorzędowa, prewencja właściwa, czyli właściwe przeciwdziałanie, drugi element – reagowanie i wykrywanie, prewencja drugorzędowa, i działania naprawcze oraz usprawniające prewencję, czyli trzeciorzędowa, to jest złoty standard Światowej Organizacji Zdrowia, który w Polsce jest proponowany także przez Instytut Medycyny Pracy im. prof. dr. med. Jerzego Nofera z Łodzi, więc nie są to przykłady, które byłyby abstrahujące od dorobków organizacji czy instytucji do tego powołanych, tylko właśnie przenosi to do ustawy, stąd też taka redakcja tego przepisu. Ministerstwo podtrzymuje w tym zakresie dotychczasowe propozycje. Dziękuję.

Przewodnicząca poseł Karolina Pawliczak (KO):

Bardzo dziękuję.

Panie dyrektorze, jeszcze jakieś uwagi?

Dyrektor departamentu Konfederacji Lewiatan Robert Lisicki:

Tak. To znaczy, że w innych przepisach prawa pracy, tam, gdzie mam obowiązek, bez akcentowania „aktywnego” i „stałego”, nie muszę go należycie wykonywać – tak a contrario zrozumiałem z tego wyводу.

Druga kwestia, wprowadzamy do Kodeksu pracy przepisy mówiące o aktach wewnętrznych, czego dotychczas nie ma. W kolejnych przepisach, m.in. w postanowieniach dotyczących regulaminu pracy, będziemy musieli wskazywać częstotliwość, tryb, reguły podejmowania

określonych działań. Mamy pełne zrozumienie dla potrzeby nowelizacji Kodeksu pracy w zakresie mobbingu i trudności, jakie ofiary mobbingu napotykają w dochodzeniu swoich roszczeń. Natomiast podchodzimy z ostrożnością o dbałość o język, którym posługujemy się w Kodeksie pracy, bo nie jest to charakterystyczny element, jeżeli chodzi o charakteryzowanie obowiązków pracodawcy. Pozostawiamy to pod rozważę, dziękuję bardzo.

Przewodnicząca poseł Karolina Pawliczak (KO):

Bardzo dziękuję.

Bardzo proszę i proszę się przedstawić, pani mecenas, z tego co pamiętam.

Przewodnicząca Komisji Polityki Migracyjnej Business Centre Club Joanna Torbé-Jacko:

Dzień dobry, adwokatka Joanna Torbé-Jacko, Biznes Centre Club.

Chciałam wesprzeć głos pana dyrektora Lisickiego. My również zwrócilibyśmy się o rozważenie sformułowania „pracodawca ma przeciwdziałać aktywnie i stale”. Zwracam się do państwa posłów, żebyście państwo postawili się na miejscu pracodawcy i zastanowili się, jakie działania pracodawca podejmuje w praktyce, aby wykrywać czy przeciwdziałać naruszaniu zasady równego traktowania.

Są to anonimowe ankiety, są to cykliczne szkolenia, jest to przypominanie zasad dotyczących obowiązywania kodeksu etyki i jego treści, są to różne testy sprawdzające. Czy któreś z tych działań podejmowane jest stale? Nie, żadne z tych działań nie jest podejmowane stale. Działania te podejmowane są w pewnych cyklach, ponieważ żaden pracodawca i żaden przedsiębiorca nie jest w stanie stale podejmować tych wszystkich działań. Robimy je regularnie, robimy je cyklicznie i wtedy spełniają one swoją funkcję. Dlatego użycie tych słów, że robi to „aktywnie i stale”, jest w naszej ocenie absolutnie niepraktyczne i nic nie zmienia.

Przewodnicząca poseł Karolina Pawliczak (KO):

Tak, bardzo proszę.

Przedstawiciel Związku Rzemiosła Polskiego Kamil Rybikowski:

Kamil Rybikowski, Związek Rzemiosła Polskiego.

Chciałem poprzeć stanowisko przedmówców reprezentujących inne organizacje pracodawców. Wydaje się, zwłaszcza w sytuacji mniejszego zakładu pracy, że sformułowania „aktywne”, „stale” mogą doprowadzić do obciążenia sądów pracy. Łatwo mi wyobrazić sobie sytuację, zwłaszcza w przypadku małych i średnich firm, gdzie jakiś niezadowolony pracownik zarzuca swojemu pracodawcy, że właśnie tego stałego i trwałego przeciwdziałania nie było. Dziękuję.

Przewodnicząca poseł Karolina Pawliczak (KO):

Bardzo dziękuję.

Może zrobimy tak, że dajmy wypowiedzieć się państwu, a później odniesie się do tych uwag ministerstwo. Bardzo proszę.

Członkini prezydium Ogólnopolskiej Sieci Rad Kobiet w Polsce Anna Strzałkowska:

Anna Strzałkowska, prezydium Ogólnopolskiej Sieci Rad Kobiet.

Chciałabym jednak poprzeć ten zapis „aktywnie i stale”. Jako Rady Kobiet mogłabym wiele powiedzieć. Ostatnio interweniowałyśmy w wielu przypadkach, szczególnie w Nysie, gdzie wydałyśmy swoje oświadczenie. Mamy swoje doświadczenie, że jeśli nie jest to aktywne i stale, to jest incydentalne albo w ogóle tego nie ma. My spotykamy się raczej z sytuacją, kiedy pracodawca w ogóle nie wie, co to znaczy prewencja. Dlatego wprowadzenie tych rozwiązań ma fundamentalne znaczenie, kiedy są aktywne, stale, trwałe i wtedy wszyscy pracownicy, pracownice o nich wiedzą. Ma to fundamentalne znaczenie dla funkcjonowania organizacji i dla kultury pracy i jest to do rozwiązania. Jeśli nie ma pomysłu, to mogę parę pomysłów dać, co to znaczy „stale”. Dlatego jesteśmy za tym, aby utrzymać ten zapis w takim brzmieniu. Dziękuję.

Przewodnicząca poseł Karolina Pawliczak (KO):

Rozumiem, bardzo dziękuję.

Bardzo proszę, pani mecenas.

Ekspert OPZZ „Konfederacja Pracy” Monika Wieczorek:

Bardzo dziękuję, pani przewodnicząca.

Chciałabym odnieść się do propozycji pana dyrektora, jak dobrze zrozumiałam, aby z tego przepisu usunąć wykrywanie naruszenia zasady równego traktowania.

Dyrektor departamentu Konfederacji Lewiatan Robert Lisicki:

Głównym elementem było „aktywne i stałe”, jest to dla nas kluczowy element.

Ekspert OPZZ „Konfederacja Pracy” Monika Wieczorek:

Wiem, ale w tej drugiej części?

Dyrektor departamentu Konfederacji Lewiatan Robert Lisicki:

„Wykrywanie” też wchodziłoby w grę.

Ekspert OPZZ „Konfederacja Pracy” Monika Wieczorek:

Chciałabym odnieść się do tego, aby utrzymać obecne brzmienie z uwagi na to, że „wykrywanie” jest istotnym elementem, które już istnieje. To nie jest novum w polskim systemie prawa pracy i orzecznictwo bardzo wyraźnie to podkreśla. Sąd Najwyższy wskazuje na to, że wykrywanie mobbingu – tu mowa jest o naruszeniu zasady równego traktowania, ale oczywiście stosujemy to bliźniaczo – jest elementem przeciwdziałania, elementem nieodzownym, w związku z tym trudno, żeby to zniknęło z przepisu, który de facto doprecyzowuje to, co już dzisiaj działa, ale działa słabo, właśnie dlatego, że ten bardzo enigmatyczny przepis dotyczący obowiązku przeciwdziałania tego elementu nie zawiera. Tak jak ja to rozumiem, absolutnie postuluję utrzymanie tego przepisu w tym brzmieniu.

Te przepisy mają mieć charakter informacyjny, nie wprowadzają one żadnej rewolucji. To nie jest coś, co miałyby zaszkodzić pracodawcom w realizowaniu tej zasady. Natomiast to zwiększenie, podwyższenie standardu przeciwdziałania i mobbingowi, i naruszeniu zasady równego traktowania im jest bardziej precyzyjne, tym jest bardziej sprzyjające dla pracodawców, gdyż wiedzą, jak działać, jak przeciwdziałać, i nie mają tej wątpliwości, zwłaszcza wtedy, kiedy chcą uwolnić się od odpowiedzialności z tytułu mobbingu. Dlatego jest to nie tylko służące stronie pracowniczej, ale także stronie pracodawców. To tyle, jeśli chodzi o te kwestie dotyczące wykrywania.

Natomiast jeśli chodzi o aktywność i stałość, to też chciałabym wesprzeć to obecne brzmienie w aktualnej wersji projektu i odnieść się do tej uwagi, którą zaprezentowała pani mecenas dotyczącej aktywności i stałości tych działań. Nie ukrywam, że nie mogę zgodzić się z tym, że przeciwdziałanie w brzmieniu takim, jak mamy w aktualnej wersji, odnosi się do aktywnego i stałego podejmowania każdego rodzaju przeciwdziałania. Rozumiem to jako uwagę generalną, czyli aktywne i stałe przeciwdziałanie jako takie poprzez podejmowanie różnego rodzaju aktywności, dlatego w moim przekonaniu redakcyjnie ta zmiana również jest jak najbardziej adekwatna do potrzeb. Dziękuję.

Przewodnicząca poseł Karolina Pawliczak (KO):

Bardzo dziękuję.

Jeszcze zgłaszały się panie ze związków zawodowych, bardzo proszę.

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

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

Reprezentuję pracowników sądów, jestem starszym asystentem sędziego i również chciałam wesprzeć głos pana mecenas o tym, że dotychczasowe przepisy nie spełniały swojej roli. Przepisy, które mówiły o przeciwdziałaniu, o zasadach równego traktowania, sprowadzały się do tego, że były procedurami, ale już po tym, jak się to stało, i nie skłaniały pracodawców niestety do tego, aby działać prewencyjnie. Dlatego rozumiem, że jest potrzeba zmiany tych przepisów. Rozumiem, że zmiana ta ma właśnie pomóc pracodawcom, pracownikom zrozumieć, na czym ma ta prewencja i to działanie polegać.

Chciałam odnieść się do obawy o obciążanie sądów pracy ze względu na zarzucanie przez pracowników, że pracodawcy tego nie robią. Dopóki nie dojdzie do naruszenia zasady równego traktowania, to nie wiem, z jakim roszczeniem pracownik miałby wystąpić do sądu, dlatego nie rozpatrywałabym w ten sposób. Z naszej strony jest potrzeba położenia akcentu bardziej na tę prewencję, gdyż ani państwo, ani my nie chcemy trafiać do sądów. Proszę mi wierzyć, pracownicy też nie chcą, abyśmy wszyscy trafiali do sądów, dlatego byłoby wskazane postawienie na tę prewencję. Dziękuję.

Przewodnicząca poseł Karolina Pawliczak (KO):

Bardzo dziękuję.

Szanowni państwo, uważam, że w tym punkcie, w tej zmianie wyczerpaliśmy dyskusję. Stwierdzam, że zmiana nr 3 została rozpatrzona.

Przechodzimy do zmiany nr 4. Bardzo proszę, Biuro Legislacyjne.

Legislator Jakub Krowiranda:

Dziękuję bardzo.

Jeżeli chodzi zmianę nr 4, to w art. 94 w pkt 2b mamy podobną uwagę, tylko że po tej dyskusji, która przed chwilą wybrzmiała, ciężko mi wskazywać, że ten wyraz „wszelkiemu” jest zbędny.

Przewodnicząca poseł Karolina Pawliczak (KO):

Panie mecenasie, w którym punkcie?

Legislator Jakub Krowiranda:

Jest to zmiana nr 4, czyli art. 94 lit. a, gdzie mamy tak, że lit. 2b brzmi: „przeciwdziałać wszelkiemu nierównemu traktowaniu”. Pod względem prawnym, jeżeli napiszemy, że ma przeciwdziałać „nierównemu traktowaniu”, to znaczy, że wszelkiemu, ale jeżeli z dyskusji wynika, że jednak to nie działa i jest jakieś uzasadnienie merytoryczne, to w tej sytuacji tylko zgłaszamy taką uwagę do zastanowienia się przez stronę rządową, ale rozumiemy, że strona rządowa jest przeciwna. Dziękuję.

Przewodnicząca poseł Karolina Pawliczak (KO):

Bardzo proszę, czy chcą państwo zabrać głos w tej sprawie?

Dyrektor departamentu MRPiPS Krzysztof Stefański:

Krzysztof Stefański, Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej.

Chciałem zwrócić uwagę na to, że jest to rozwiązanie spójne z ustawą antydyskryminacyjną oraz dyrektywą 2006/54/WE. Jest tam również mowa o wszelkim nierównym traktowaniu, stąd takie brzmienie tego projektu.

Przewodnicząca poseł Karolina Pawliczak (KO):

Bardzo dziękuję.

Panie dyrektorze, bardzo proszę.

Dyrektor departamentu Konfederacji Lewiatan Robert Lisicki:

Pani przewodnicząca, zapewniam, że to już jedna z niewielu uwag do tego projektu ustawy. Natomiast w tym punkcie chciałbym bardziej zapytać jeszcze stronę rządową. Wciąż napływają do nas pytania, ponieważ w obecnym brzmieniu Kodeks pracy w art. 94 pkt 2b stanowi, że przeciwdziałamy dyskryminacji oraz mobbingowi w zatrudnieniu. Wprowadzenie sformułowania „wszelkiemu nierównemu traktowaniu, dyskryminacji oraz mobbingowi” ma jakąś wartość dodaną. Obejmujemy kolejne czyny, zdarzenia bądź zaniechania, które wpadają pod tę definicję. Chcielibyśmy uzyskać dwa słowa wyjaśnienia odnośnie do tego, w jakim ujęciu mówimy o „nierównym traktowaniu”, a w jakim o „dyskryminacji”.

Przewodnicząca poseł Karolina Pawliczak (KO):

Proszę.

Ekspert w departamencie MRPiPS Grzegorz Ilnicki:

Szanowni państwo, zwracam uwagę, że tę zmianę należy czytać w relacji z obecnie obowiązującym przepisem. Obecna redakcja art. 94^{2b} mówi o przeciwdziałaniu dyskryminacji w zatrudnieniu, wskazując na cechy prawnie chronione. Kłopot pojawia się w tym momencie, w którym pojawiają się nowe instytucje prawa pracy, na przykład praca zdalna. Ustawodawca wskazywał, że fakt na przykład skierowania pracownika czy wykonywania przez pracownika pracy w formie zdalnej nie może być powodem dyskryminacji. I dlatego pojawia się słowo „wszelkiemu”, tak jak pan dyrektor już wyjaśnił, spójne na przykład z ustawą antydyskryminacyjną, aby za każdym razem, kiedy ustawodawca wprowadzi jakąś inną na przykład formę pracy, analogicznie jak zdalną, nie otwierać na nowo art. 94 pkt 2b, tylko żeby to słowo „wszelkiemu” zastąpiło cechy prawnie chronione. Taka jest intencja tego przepisu.

Odpowiadając wprost na pytanie pana dyrektora – mówimy wyłącznie o dyskryminacji i nierównym traktowaniu w rozumieniu Kodeksu pracy, które jest tam zdefiniowane, a nie

w rozumieniu potocznym. Rozumiejąc oczywiście, że nierówne traktowanie w myśl Kodeksu pracy nie oznacza jednakowego traktowania. Takie głosy przecież się nie pojawiają. Dziękuję bardzo.

Dyrektor departamentu Konfederacji Lewiatan Robert Lisicki:

Panie mecenasie, bardziej prosiłem o wyjaśnienie różnic w pojęciu nierównego traktowania w tym przepisie a dyskryminacji. Patrząc na przepisy wcześniejsze Kodeksu pracy, art 18^{3a} § 2: równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób z przyczyn określonych w § 1.

Rozumiem tę konstrukcję, o której powiedział pan mecenas, ale nie usłyszałem różnicy w tych pojęciach, które są używane w tym samym przepisie. Chciałbym tylko wiedzieć – i pewnie nasi członkowie – co stoi za tą inicjatywą ustawodawcy. Słowo „wszelkie” pozostawiamy. Chodzi mi o „nierówne traktowanie, dyskryminacji”. Czym w tym przepisie różnią się te dwa pojęcia? Ponieważ stosując je, będziemy musieli wiedzieć, na co zwrócić uwagę.

Ekspert w departamencie MRPiPS Grzegorz Ilnicki:

Dziękuję.

Szanowni państwo mamy jeszcze jedną formę nierównego traktowania określoną w kodeksie, która nie jest dyskryminacją. Jest to naruszenie zasady jednakowego wynagradzania za pracę tej samej wartości. Dziękuję.

Przewodnicząca poseł Karolina Pawliczak (KO):

Panie dyrektorze, czy te wyjaśnienia są wystarczające?

Dyrektor departamentu Konfederacji Lewiatan Robert Lisicki:

Tak, bardzo dziękuję.

Przewodnicząca poseł Karolina Pawliczak (KO):

Bardzo dziękuję.

W takim razie, jeśli nie ma żadnych uwag, nie ma poprawek, gdyż nie dotarły do mnie, w zakresie zmiany nr 4, stwierdzam, że została ona rozpatrzona przez naszą podkomisję.

Przechodzimy do zmiany nr 5, która dotyczy art. 94³. Biuro Legislacyjne, bardzo proszę.

Legislator Jakub Krowiranda:

Dziękuję bardzo.

Mamy pytanie, propozycję dla strony rządowej. W § 4 występują słowa „występujące samodzielnie lub łącznie”. Wydaje się nam to zbędne. Nie ma to charakteru normatywnego. Ale mamy pytanie do pkt 1, gdzie występuje spójnik „lub”. Czy ten spójnik „lub” nie powinien być zamieniony na „i”, a ewentualnie może lepiej byłoby przenieść wyraz „uwłączanie” do oddzielnego punktu niżej. Czy strona rządowa zaakceptowałaby to? Zrobilibyśmy to w ramach poprawki legislacyjnej. Dziękuję.

Przewodnicząca poseł Karolina Pawliczak (KO):

Bardzo dziękuję.

Bardzo proszę państwa z ministerstwa.

Naczelnik wydziału w departamencie MRPiPS Piotr Gołębiewski:

Dziękuję, Piotr Gołębiewski, Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej.

Jeżeli chodzi o „występujące samodzielnie lub łącznie”, jest to przepis, którego nie było w pierwotnym projekcie i który rzeczywiście został dodany na wyraźne wątpliwości pojawiające się ze strony partnerów społecznych w procesie opiniowania. Chodziło tu o wyraźne doprecyzowanie, że dotyczy o działania o różnym charakterze i że każde z nich może być przejawem mobbingu, nie muszą być wszystkie, ale może być jedno z nich.

Co do pkt 1 w § 4 – wydaje nam się, że może zamiast „i” lub „lub” wyłączyć „uwłączanie” jako oddzielny punkt i byłoby to pewne rozwiązanie. Czyli „upokarzanie” – pkt 1, „uwłączanie” – pkt 2 i potem...

Legislator Jakub Krowiranda:

My to w ramach naszego upoważnienia zrobimy. Dziękuję.

Przewodnicząca poseł Karolina Pawliczak (KO):

Dobrze, bardzo dziękuję.

Szanowni państwo, czy są jeszcze jakieś uwagi, poprawki do zmiany nr 5? Nie widzę. A jednak, bardzo proszę.

Legislator Jakub Krowiranda:

Przepraszam, jeszcze mamy uwagę do § 13. Jest to dosyć kontrowersyjny paragraf, do którego wątpliwości miały zarówno KRS, jak i Sąd Najwyższy. My również mieliśmy wątpliwości. Na spotkaniach roboczych część tych wątpliwości udało się rozwiązać. Jednak prosilibyśmy stronę rządową o wyjaśnienie, jak w praktyce będzie wyglądało takie postępowanie. Jeżeli sąd oceni, że doszło do innego naruszenia dóbr osobistych, czy sąd z urzędu będzie przeprowadzał jakieś dodatkowe postępowanie dowodowe, czy będzie oceniał tylko te dowody, które już zostały dopuszczone? Jeżeli strona rządowa uzasadniłaby, jak będzie to wyglądało, to będzie to jakaś dyrektywa dla sądów, jak miałyby wyglądać ten przepis.

Przewodnicząca poseł Karolina Pawliczak (KO):

Dziękuję bardzo.

Bardzo proszę, § 13, zmiana nr 5.

Ekspert w departamencie MRPiPS Grzegorz Ilnicki:

Wysoka Komisjo, szanowni państwo, przepis ten jest ważny, dlatego że obecnie nie ma możliwości, aby różne formy przemocy w miejscu pracy – czy wszelkie, które są zdefiniowane i kwalifikowane prawnie – były rozstrzygane w toku jednego postępowania ze względu na różną właściwość sądu lub właściwość rzeczową, a także na różne składy sędziowskie, składy z ławnikami i składy bez ławników. Nowelizacja ta zakłada, że będzie to możliwe w ramach jednego postępowania, a ten przepis jest tego uzupełnieniem. Chcę zwrócić uwagę na to, że on nie zmienia trybu, który w sądach powinien być stosowany. Powinien on być stosowany również po przyjęciu nowelizowanej ustawy, dlatego że zgodnie z art. 187 k.p.c. pracownik czy każdy w ogóle, składając pozew w postępowaniu cywilnym, musi wskazać treść swojego żądania, czyli na przykład zgłoszenie roszczenia o zapłatę zadośćuczynienia, i wskazać podstawę faktyczną z tych elementów konstrukcyjnych najważniejszych. Zgodnie z dotychczasowymi przepisami k.p.c. nie wskazuje się podstawy prawnej, nie ma takiego obowiązku. Podstawę prawną ewentualnego zasądzenia lub oddalenia powództwa wskazuje sąd. Sąd zgodnie ze znaną wszystkim paremią: „daj mi fakty, dam ci prawo” jest gospodarzem postępowania w zakresie przeprowadzonej subsumpcji, dlatego przepis ten ma znaczenie.

Droży państwo, pewna prosta analogia pokaże znaczenie tego przepisu. Kiedy pracownik domaga się zasądzenia wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, to zgłasza roszczenie o zapłatę tegoż wynagrodzenia i wskazuje, ile godzin przepracował, plus dowody, które udowadniają ten fakt. Sąd jest gospodarzem w zakresie stwierdzenia, czy w przypadku potwierdzenia się, czy ktoś pracował w nadgodzinach, należy zastosować normę z przekroczenia stawki średniotygodniowej – i jest to wtedy 100%, czy dobowej – 50%. Żaden sąd w Polsce nie wymaga od pracownika zdefiniowania w pozwie tego, czy domaga się on zasądzenia przepisu, który mówi o dodatku 50%, czy 100%. Dlatego sposób procedowania jest zupełnie analogiczny w tego rodzaju sprawach. Mam nadzieję, że moja odpowiedź rozwiewa te wątpliwości. Dziękuję bardzo.

Przewodnicząca poseł Karolina Pawliczak (KO):

Panie mecenasie, bardzo dziękuję.

Bardzo proszę, pani mecenas.

Przewodnicząca komisji BCC Joanna Torbé-Jacko:

Chciałabym jednak doprecyzować tę odpowiedź, żebyśmy mieli jasność. Wydaje mi się, że Biuro Legislacyjnemu chodziło o to, że w praktyce jest tak, jak mówił pan mecenas, ale co do faktów obowiązuje nas proces kontradyktoryjny, w związku z tym również w sprawach z prawa pracy dopuszczanie dowodów z urzędu jest wyjątkiem. Nasze pytanie jako praktyków stojących na sali sądowej – czy po stronie pracowników, czy po stronie pracodawców – jest następujące. Czy jeżeli pracownik wnosi powództwo i podaje określone fakty, to sąd, widząc, że nie ma tam mobbingu, tylko na podstawie tych faktów ma ocenić, że dobrze, nie było mobbingu, ale jest naruszenie dobra osobistego, na przykład w postaci godności – i to by odpowiadało chyba temu, co mówi

pan mecenas – ma prowadzić z urzędu na podstawie tych faktów postępowanie, czy jeszcze jakieś dobra osobiste nie zostały naruszone?

Przewodnicząca poseł Karolina Pawliczak (KO):

Bardzo proszę.

Dyrektor departamentu MRPiPS Krzysztof Stefański:

Pani mecenas, pierwszy wariant jest jak najbardziej zgodny z naszymi intencjami.

Przewodnicząca komisji BCC Joanna Torbé-Jacko:

Dziękuję bardzo.

Przewodnicząca poseł Karolina Pawliczak (KO):

Bardzo dziękuję.

Szanowni państwo przechodzimy do kolejnej...

Dyrektor departamentu Konfederacji Lewiatan Robert Lisicki:

Dziękuję bardzo pani przewodniczącej za przyznanie głosu.

Dwa paragrafy w tym punkcie, który jest omawiany. Pierwszy to § 11, ten punkt już omawialiśmy, aczkolwiek jeszcze raz chciałbym zwrócić państwa uwagę, iż w naszej ocenie sześciokrotność minimalnego wynagrodzenia jako minimalna podstawa zadośćuczynienia będzie problematyczna. Uważamy, że jednak warto jest przedyskutować wysokość tego zadośćuczynienia, minimalnej kwoty – być może trzykrotność minimalnego wynagrodzenia. W naszej organizacji mieliśmy dyskusję w tym temacie. Otóż coraz częstszym przypadkiem przy rozwiązywaniu umów o pracę jest poszukiwanie przez już byłych pracowników innych roszczeń w stosunku do pracodawcy. Nie mam w tej chwili statystyk, natomiast nasi członkowie donoszą nam, że w wielu przypadkach nie są to uzasadnione pozwy, ale zupełnie zrozumiałe ze względu na fakt poszukiwania dodatkowych środków, czy też chęć zemsty na byłym pracodawcy. Przy braku opłat oraz wysokości sześciokrotności minimalnego wynagrodzenia mamy pewne obawy, że zachęci to, wpłynie na liczbę składanych powództw o ustalenie zaistnienia mobbingu. Sześciokrotność minimalnego wynagrodzenia jest już kwotą dość wysoką, dlatego uważamy, że i tak sądy mają prawo w pełni samodzielnie ocenić wysokość zadośćuczynienia płaconego osobie, którą dotknął mobbing, a po części zwiększona liczba spraw w tym zakresie ze względu na wysokość potencjalnie tego zadośćuczynienia będzie na niekorzyść rzeczywistych ofiar mobbingu, gdyż sprawy te będą o wiele liczniejsze. Do rozważenia pozostawiam tę kwestię. Z praktyki i innych doświadczeń z przeszłości wydaje się nam, że będzie miało to znaczenie dla tego rodzaju postępowań i liczby składanych spraw.

Drugi paragraf natomiast, który był dyskutowany, kolejny paragraf, dotyczący sytuacji dochodzenia regresu od sprawcy mobbingu. Pytanie, czy tego § 12 nie należałoby jednak, po tej dyskusji, która miała miejsce na podkomisji, uzupełnić, że osoba, od której pochodziły zachowania stanowiące mobbing, jest obowiązana do wyrównania szkody w pełnej wysokości, żeby to jednoznacznie rozstrzygnąć. Przeprowadzaliśmy dyskusję wśród grupy pracodawców i były wątpliwości co do pełnej czy niepełnej wysokości wyrównania szkody.

Przewodnicząca poseł Karolina Pawliczak (KO):

Bardzo dziękuję.

Zanim oddam głos pani minister, to jeszcze proszę o głos Biuro Legislacyjne.

Legislator Jakub Krowiranda:

Tak, dziękuję bardzo.

Jeszcze mamy taką wątpliwość. Jeszcze raz analizowaliśmy przepisy i zgodnie z art. 24 Kodeksu cywilnego ten, czyje dobro osobiste zostaje zagrożone cudzym działaniem, może żądać zaniechania tego działania itd. Zdanie drugie: Na zasadach przewidzianych w kodeksie może on również żądać zadośćuczynienia pieniężnego albo zapłaty odpowiedniej sumy pieniężnej na cel społeczny. Teraz pytanie. Jeżeli na podstawie § 13 sąd uzna, że nie doszło do mobbingu, ale doszło do innego naruszenia dóbr osobistych, to w jaki sposób... Czy nie pozbawiamy strony jednego środka ochrony, czyli zapłaty odpowiedniej sumy pieniężnej na wskazany cel? Bo jeżeli nie żądał tego na samym początku – będzie musiał żądanie ewentualne w pozwie zgłosić? Jak ma to wyglądać? Czy nie pozbawimy środka ochrony strony zgodnie z art. 24 Kodeksu cywilnego? Dziękuję.

Przewodnicząca poseł Karolina Pawliczak (KO):

Dobrze, czyli mamy dwa głosy, dwie uwagi, chociaż tych uwag jest trochę więcej. Bardzo proszę pani minister.

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

Tylko w ograniczonym zakresie, zaraz oddam głos współpracownikom. Chciałam wrócić do dyskusji, która mam wrażenie, że już się odbywała na różnych etapach także dialogu, skąd sześciokrotność względem innych regulacji dotyczących zadośćuczynienia. Systemowe rozwiązanie, jakie całościowo po wejściu w życie nowelizacji proponujemy, zakładałoby pewną gradację, jeżeli chodzi o minimalne zadośćuczynienie za dyskryminację, dyskryminację wielokrotną i właśnie mobbing. W przypadku minimalnej jednokrotność, w przypadku dyskryminacji wielokrotnej trzykrotność, w przypadku mobbingu, który traktujemy zgodnie i z orzecznictwem, i z wiedzą ekspercką jako szczególnie, kwalifikowany typ naruszenia dobra, jako coś, co ma i skutki dalej idące, coś, co powinno być adekwatnie wyższe niż na przykład dyskryminacja wielokrotna... Stąd ta gradacja jeden – trzy – sześć. Było to przedmiotem szerokich analiz, szerokich dyskusji także na ostatnich etapach pracy rządowych. To jest intencjonalne, świadome rozstrzygnięcie co do takiej wysokości. Na pozostałe kwestie to pan dyrektor najpierw, a później pan mecenas. Tak, proszę, panie dyrektorze.

Dyrektor departamentu MRPiPS Krzysztof Stefański:

Chciałem się też odnieść do tej trzykrotności... znaczy sześciokrotności minimalnego wynagrodzenia za pracę. Warto zwrócić uwagę, że odszkodowanie z powodu bezzasadnego wypowiedzenia, nawet jeżeli pracodawca popełnił jakiś niewielki błąd, może wynosić trzymiesięczne wynagrodzenie otrzymywane przez pracownika. W związku z tym, jeżeli obniżylibyśmy – jak rozumiem, zgodnie z intencją pana dyrektora – do trzykrotności minimalnego wynagrodzenia, to biorąc pod uwagę, że pracownik zarabia więcej niż minimalne, zawsze to odszkodowanie, znaczy to zadośćuczynienie za mobbing byłoby niższe niż w przypadku nawet błędnego błędu pracodawcy przy wypowiedzaniu. Wydaje się, że na takie rozwiązanie nie powinniśmy się zgadzać, bo jednak biorąc pod uwagę skutki mobbingu, zwłaszcza społeczne i skutki dla ofiary, jest to nieporównywalne.

Przewodnicząca poseł Karolina Pawliczak (KO):

Bardzo dziękuję.
Tak, bardzo proszę.

Ekspert w departamencie MRPiPS Grzegorz Ilnicki:

Chciałem tylko odpowiedzieć na tę uwagę legislacyjną dotyczącą kwestii zapewnienia ochrony dóbr osobistych. W tym zakresie nieuregulowanym w Kodeksie pracy stosujemy i tak normy Kodeksu cywilnego zgodnie z art. 300 Kodeksu pracy. Zwracam też uwagę na to, że Kodeks pracy nie zawiera samodzielnej regulacji pojęcia dóbr osobistych, pełnej ochrony, dlatego w tym zakresie sięgamy do Kodeksu cywilnego i w tej nowelizacji ta zasada zostaje utrzymana. Bardzo dziękuję.

Przewodnicząca poseł Karolina Pawliczak (KO):

Dobrze, to Biuro Legislacyjne, bardzo proszę.

Legislator Jakub Krowiranda:

Doprecyzuję pytanie, bo może to jest do zastanowienia się na następny etap, na Komisję. Proszę zwrócić uwagę, że zgodnie z § 11 pracownik, który doznał mobbingu, ma prawo dochodzić zadośćuczynienia i odszkodowania i takie żądanie formułuje. Wchodzimy w sytuację z § 13, że sąd ocenia, że nie doszło do mobbingu, ale doszło do innego naruszenia dóbr osobistych – i w tym wypadku wydaje się, że bez uzupełnienia pozwu o to ewentualne żądanie zapłaty odpowiedniej sumy pieniężnej na cele społeczne sąd nie będzie mógł tego orzec. Natomiast art. 24 mówi wyraźnie, że na zasadach przewidzianych w kodeksie powód może również żądać zadośćuczynienia pieniężnego albo zapłaty odpowiedniej sumy pieniężnej na cele wskazane. To tylko do zastanowienia, czy nie trzeba tego jakoś uzupełnić. Dziękuję bardzo.

Przewodnicząca poseł Karolina Pawliczak (KO):

Zaczekajcie państwo chwileczkę, uporządkujmy tę dyskusję. Rozumiem, że to w ramach upoważnienia, panie mecenasie, można byłoby przyjąć, czy nie? Dobrze. Zaznaczam, że będzie jeszcze

posiedzenie Komisji nadzwyczajnej w tej sprawie, tak że mamy jeszcze określony proces procedowania tego projektu. Do przemyślenia.

Rozumiem, że przyjmujecie państwo tę uwagę.

Dyrektor departamentu MRPiPS Krzysztof Stefański:

Chciałem tylko wskazać, że nigdy w życiu nie spotkałem się z sytuacją, żeby pracownik miał takie oczekiwania.

Legislator Jakub Krowiranda:

Rozumiem, ale przepis jednak istnieje.

Przewodnicząca poseł Karolina Pawliczak (KO):

Bardzo proszę, pani mecenas. I później oddam równię paniom głos.

Przewodnicząca komisji BCC Joanna Torbé-Jacko:

Chciałam powiedzieć, że takie roszczenia zdarzają się ze strony pracowników, bo nawet sama reprezentuję pracownicę, która domaga się zapłaty na cel społeczny. Takie roszczenia rzeczywiście zdarzają się po stronie pracowników. Tak, ale alternatywnie sformułowane są roszczenia o dobra osobiste jako roszczenie ewentualne.

Chciałabym nawiązać jeszcze do uwagi pana dyrektora Lisickiego, o której rozmawialiśmy na ostatnim posiedzeniu. Ministerstwo się do niej nie ustosunkowało, a ona jest ważna. Co z tą wysokością odpowiedzialności mobbera? Czy ten § 12 mamy rozumieć w ten sposób, że słowa „wyrównanie” poniesionej szkody oznacza wyrównanie szkody w całości, czy też zwracamy się w stronę przepisów Kodeksu pracy, bo ustawa mówi, że mobbing może być też niecelowy? W związku z tym odpowiedzialność mobbera byłaby wtedy ograniczona do trzech wynagrodzeń.

Moje pytanie jest stąd. Kiedy zadamy sobie pytanie, czyje zachowanie jest bardziej szkodliwe... Mamy świadomość, że pracodawca odpowiada za to, co się dzieje w zakładzie pracy, ale kto jest w tym całym trójkącie relacji najbardziej szkodliwą osobą? No mobber. Dlatego jeżeli chcą państwo wymagać od pracodawców, żeby podejmowali stałe działania, żeby te działania polegały na wykrywaniu, na prewencji itd., to wspomóżcie państwo tego pracodawcę tym, że mobber, który jest najbardziej szkodliwą osobą w całym procederze, ma niezależnie od tego, czy działa umyślnie, czy nieumyślnie, pokryć pełną szkodę. Dopóki po stronie tych najbardziej szkodliwych osób nie będzie świadomości, to mobber pójdzie do kolejnej pracy i będzie zachowywał się w ten sam sposób. Wydaje mi się, że jest to uwaga, którą powinni popierać zarówno przedstawiciele organizacji pracowników, jak i pracodawców. Dziękuję.

Przewodnicząca poseł Karolina Pawliczak (KO):

Bardzo dziękuję.

Bardzo proszę.

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

Rzeczywiście w poprzedniej wypowiedzi nie odnieśliśmy się do tej uwagi. Natomiast chciałam zwrócić uwagę na jedną kwestię. W zależności od tego, jaka podnoszona jest uwaga, to argumentują państwo, strona pracodawców, że już są te obowiązki i w zasadzie nie musimy ich doprecyzowywać, bo przecież jest obowiązek przeciwdziałania. W innych wypowiedziach wskazują państwo, że wprowadzamy nowe obowiązki. Sugerowałabym ustalenie, która wykładnia jest dla państwa obowiązująca. To znaczy albo nakładamy nowe obowiązki, albo ich nie nakładamy, bo twierdzą państwo, że i tak wszystko jest uregulowane. Natomiast ja zwracam uwagę, że nie tylko jest obowiązkiem, odpowiedzialnością pracodawcy dbałość o miejsce pracy i bezpieczne współistnienie w zakładzie pracy, ale także pracodawca ma szereg innych instrumentów oddziaływania na pracownika. Jeżeli mówimy o sytuacji, w której mobbing był efektem nieintencjonalnego działania, w związku z czym ten regres jest limitowany, to przecież nie wyklucza to możliwości zastosowania odpowiedzialności dyscyplinarnej, zwolnienia dyscyplinarnego, rozwiązania umowy, wypowiedzenia czy innych stosownych środków. Gdybyśmy mieli iść w kierunku, który pani mecenas proponuje, to chyba musielibyśmy również dla równowagi wprowadzić taki instrument, którego nie ma w obecnej propozycji, że sąd, stwierdzając, że doszło do mobbingu, miałby prawo do nakazania rozwiązania umowy z mobberem. Bo jeżeli można ten regres pomimo braku intencjonalności prowadzić w całości, to wydawałoby się, że należałoby na sąd przenieść także uprawnienie wyegzekwowania, wyeliminowania mobbera z zakładu pracy.

To wydaje się odważne i daleko idące, to nie jest nasza propozycja, ale byłoby pewną logiczną konsekwencją takiego podejścia. Więc odpowiadając na pytanie pani mecenas: tak, skłaniamy się w kierunku tego obowiązującego w tej chwili rozróżnienia na intencjonalne lub nieintencjonalne zachowanie.

Przewodnicząca poseł Karolina Pawliczak (KO):

Bardzo dziękuję, pani minister.

Oddam głos paniom z pracowniczego związku zawodowego, ponieważ zgłaszają się już od dłuższego czasu, następnie oddam jeszcze głos pani mecenas głos i kończymy tę zmianę, dobrze? Bardzo proszę.

Wiceprzewodnicząca prezydium zarządu KNSZZ „Ad Rem” Urszula Łobodzińska:

Chciałam zaproponować to, co państwo zostawili do zastanowienia się po uwagach Biura Legislacyjnego, że w sytuacji, kiedy sąd stwierdzi, że nie jest to mobbing, a może dojść do naruszenia innych dóbr osobistych, to zgodnie z art. 156² k.p.c. sąd ma obowiązek pouczyć, że może dojść do orzeczenia na innej podstawie prawnej, i w takiej sytuacji powód może zmienić powództwo. Zmiana powództwa na podstawie art. 193 nie zmienia właściwości sądu, więc jest zabezpieczenie tego dzięki tym przepisom o właściwości, dlatego wszystko zostaje w jednym postępowaniu, co bardzo upraszcza, bo nie będzie przerzucania się między sądami i przedłużania postępowania.

Chciałam powiedzieć, bo są wątpliwości do tego naruszenia, czy to jest mobbing, czy... Niektóre sądy już same z siebie to robią. Rozmawiamy z asystentami i sędziami w wydziałach pracy i sędziowie też, widząc, że jednak jest to naruszenie, nie oddalają całkowicie powództwa, tylko jeśli to jest roszczenie tylko pieniężne, to orzekają na innej podstawie, bo mają dany stan faktyczny, a podstawę prawną sami przyjmują. Dlatego przepis ten ujednolici praktykę w skali kraju. Tak wygląda to z mojej perspektywy.

Odnosnie do wysokości zadośćuczynienia, to z kolei strona związkowa pewnie przy przepisach, gdzie jest ta jednokrotność i trzykrotność, chciałaby, aby były one wyższe, więc myślę, że jest zaproponowany jakiś taki kompromis, na który my jesteśmy zgodni pójść. Dla nas zadośćuczynienie w wysokości jednokrotności minimalnego wynagrodzenia jest znacząco za niskie, ale rozumiem, jak pani minister mówiła o tej gradacji, że jest to logiczne, dlatego jesteśmy zgodni pójść na taki kompromis. Natomiast jeśli państwo będą chcieli obniżyć, to my będziemy mówić, że gdzie indziej jest rażąco za niskie.

Przewodnicząca poseł Karolina Pawliczak (KO):

Bardzo dziękuję. Przypomnę tylko, że wysokość zadośćuczynienia, a właściwie zmiany i podwyższenie jego wartości – to ujęte jest w naszych niezależnych ekspertyzach. Dlatego w mojej ocenie jest to pójście w dobrą stronę. Pozwolę sobie na taką osobistą uwagę.

Szanowni państwo, pani mecenas, pani mecenas i pan doktor, bardzo proszę.

Ekspert OPZZ „Konfederacja Pracy” Monika Wieczorek:

Dziękuję bardzo, pani przewodnicząca.

Odnosnie do wątku dotyczącego ochrony dóbr osobistych, ten zaproponowany przepis nie może być uznawany za jakieś novum, które w ogóle nie miało dotychczas zastosowania. Jest to doprecyzowanie praktyki. Wspomnę państwu o bardzo ważnym wyroku Sądu Apelacyjnego w Katowicach sprzed kilku lat, bardzo istotnym, gdzie ten sąd wskazał wyraźnie, że w przypadku, kiedy pracownik dochodzi zadośćuczynienia z tytułu rozstroju zdrowia związanego z warunkami pracy, to wtórne jest już to, w jakiej kategorii prawnej swoje roszczenie umieści, czy będzie to z tytułu molestowania, dyskryminacji czy mobbingu, czy innych naruszeń dóbr osobistych – tak to zostało określone. W związku z tym zmiana ta bardzo wpisuje się w ten wtedy nowatorski wyrok, ale jednak znajdujący pewne zastosowanie.

Chciałam państwu o jeszcze jednej ważnej rzeczy powiedzieć. Jeśli ten przepis nie zostanie utrwalony, nie wejdzie do tej zmiany i do ostatecznego kształtu ustawy, to niestety, ale będziemy nadal spotykać się z sytuacjami, z jakimi ja dzisiaj się też spotykam jako pełnomocniczka w tego rodzaju sprawach, gdzie sądy nadal – choć wydawało by się, że to jest niemożliwe, ale jednak – orzekają w ten sposób, że uznają, że do mobbingu nie doszło, zważywszy na to, że strona nie wykazała, że zachowania niepożądane trwały przez sześć miesięcy co najmniej raz w tygodniu. Sądy nadal takie zupełnie niezrozumiałe miary stosują, mimo że nie mają one odzwierciedlenia ani w przepisach prawa, ani w doktrynie, ale jednak są jakąś utrwaloną opowieścią na temat tego, jak mobbing ustalać.

W przypadku, kiedy faktycznie ten przepis wyjdzie w takim kształcie – a postuluję, aby tak się stało – będziemy mieć do czynienia z sytuacją, gdzie przepis prawa będzie adekwatny do tego, że stosujemy wysokie standardy przeciwdziałania przemocy w pracy niezależnie od tego, w jakiej kategorii prawnej to ujmijemy. Bardzo dziękuję.

Przewodnicząca poseł Karolina Pawliczak (KO):

Bardzo dziękuję.

Bardzo proszę, pani mecenas.

Przewodnicząca komisji BCC Joanna Torbé-Jacko:

Chciałam jeszcze wrócić ad vocem do tego wątku pełnej odpowiedzialności osoby, która jest odpowiedzialna za mobbing, ponieważ zupełnie mnie nie przekonuje to, co resort pracy na ten temat mówi. Dlatego że jeżeli chodzi o dyscyplinarne zwolnienie, to musimy je odłożyć na bok, dlatego że dyscyplinarne zwolnienie jest sankcją zupełnie innego rodzaju. Mówimy o odpowiedzialności odszkodowawczej i o odpowiedzialności regresowej mobbera. Czy odpowiedzialność pracodawcy za mobbing, jeżeli mobbing jest niecelowy, jest ograniczona? Nie jest ograniczona odpowiedzialność pracodawcy za mobbing, który jest niecelowy, tak? Dlaczego ma być ograniczona odpowiedzialność mobbera? Nie rozumiem. Jak państwo zapytacie pracownika, który przychodzi i chce wnieść pozew: jak pani czy pan chcą, żeby kto poniósł odpowiedzialność? Osoba odpowiada: chcę, aby mobber poniósł odpowiedzialność. Najczęściej tak jest. Nie rozumiem, dlaczego resort pracy chroni kieszeń mobbera, osoby, która może też stać pod odpowiedzialnością karną, bo mobber odpowiada też karnie. Dlaczego państwo chronicie kieszeń mobbera? Chciałabym zadać to pytanie, bo tego nie rozumiem. Dziękuję bardzo.

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

Zadam następujące pytanie. Kiedy dojdzie do śmiertelnego wypadku w zakładzie pracy, który spowoduje inny pracownik w sposób nieumyślny, to pracodawca ponosi odpowiedzialność w całości, a sprawca nieumyślny do jakiej wysokości, pani mecenas?

Przewodnicząca komisji BCC Joanna Torbé-Jacko:

Proszę państwa, ale...

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

Dlaczego... Przepraszam, czy uważa pani mecenas, że spowodowanie nieumyślnej śmierci pracownika, współpracownika powinno być łagodniej traktowane, jeżeli chodzi o roszczenie pracodawcy, niż spowodowanie...

Przewodnicząca komisji BCC Joanna Torbé-Jacko:

Pani minister, uważam, że spowodowanie nieumyślnej śmierci jest czymś innym niż stałe upokarzanie, uwłaczanie, zastraszanie, zaniżanie oceny, niezasadna krytyka, izolowanie pracownika i eliminowanie z zespołu. Uważam, że porównywanie tego do nieumyślnego wypadku, zachowań tego rodzaju – nieumyślny wypadek jest to coś innego niż uporczywe nękanie. Mobbing może być nieumyślny, a uporczywe nękanie nie może być nieumyślne. Celem może być...

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

Przypominam, że definicja mobbingu wedle naszej nowelizacji oznacza uporczywe nękanie, więc...

Przewodnicząca komisji BCC Joanna Torbé-Jacko:

Więc nie rozumiem, dlaczego osoba, która uporczywie nęka innego pracownika – dlaczego państwo chronicie kieszeń tej osoby? Tego nie rozumiem.

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

Pani mecenas, przepraszam, ale wchodzimy na takie tony. Naprawdę mogę na to pytanie odpowiedzieć: dlaczego pani mecenas chce chronić sprawcę śmiertelnego wypadku? I tak możemy rozmawiać, tylko wydaje mi się, że to nie jest ten poziom dyskusji, którego powinniśmy sobie życzyć.

Przewodnicząca komisji BCC Joanna Torbé-Jacko:

Pani minister, nie jest, bo porównanie jest zupełnie nieadekwatne.

Przewodnicząca poseł Karolina Pawliczak (KO):

Bardzo dziękuję.

Pan doktor Błażej Mądrzycki, bardzo proszę.

Wiceprzewodniczący Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych Błażej Mądrzycki:

Bardzo dziękuję.

Proszę państwa, w kwestii wysokości potencjalnego zadośćuczynienia to chyba powinniśmy być zgodni. I zresztą to wybrzmiało również w opinii, że ta kwota, która została przyjęta... No nie mogę się zgodzić z kolegą, aczkolwiek przed posiedzeniem powiedział, że ja nie mam kolegów – jednak będę na to stawiał, że w jakimś stopniu jesteśmy kolegami. Tak że z kolegą Robertem Lisickim nie zgadzam się co do tego, że ta kwota jest kwotą za wysoką.

Natomiast wyciszając trochę emocje – są na tej sali co najmniej dwie osoby, które mają jakieś doświadczenie w zatrudnieniu w sektorze publiczno-prawnym, m.in. na uczelniach wyższych. Faktycznie kwestia sposobu wykładni tego zwrotu „wyrównanie poniesionej szkody”... Czy faktycznie intencja jest taka, że ogólne normy dotyczące odpowiedzialności, czyli tak jak pani przed chwilą powiedziała, będą miały zastosowanie i ewentualnie później, na poziomie dochodzenia regresu, pracodawca będzie musiał wykazywać, czy to było umyślne, czy nieumyślne, no bo on jednak przeciwdziałał w sposób stały? My w dużym stopniu koncentrujemy się na takich wypowiedziach w sektorze prywatno-prawnym. Natomiast musimy też zwrócić uwagę na to, że te przepisy będą miały dość powszechne zastosowanie jednak u pracodawców publiczno-prawnych. Są gdzieś tam takie doświadczenia, że ten sektor publiczno-prawny jednak bardziej dotknięty jest tym zjawiskiem. Dlatego problematyczne może być to... Możemy sobie hipotetycznie wyobrazić taką sytuację – ponieważ jesteśmy nagrywani, to ja zwrócę uwagę, że nie piję absolutnie do nikogo – że jakiś rektor w jakiejś uczelni publiczno-prawnej w Polsce jest sprawcą mobbingu. Tak długo, jak długo pełni stanowisko, to może być niezainteresowany tym, żeby wystąpić, reprezentując ten podmiot, przeciwko sobie o regres, o zwrot tego, co uczelnia wypłaciła. Stąd bierze się ta obawa. Tak że ja w pewien sposób rozumiem pani porównanie do wypadku, nie do końca się z nim zgadzam, ale rozumiem analogię, którą państwo przyjmujecie, natomiast warto by się było zastanowić nad tym z perspektywy takich sytuacji, bo te podmioty publiczno-prawne w dużym stopniu, czy też ci mobberzy, którzy występują w podmiotach publiczno-prawnych, a reprezentują daną jednostkę, faktycznie mogą korzystać w pewien sposób z ochrony. Proszę się nad tym zastanowić. To ani nie jest forma zarzutu, ani jakiegoś takiego doszukiwania się pewnych luk w tym systemie, ale może przy tej okazji warto byłoby jednak zwrócić na to uwagę. Tym bardziej, że jednak ten sektor publiczny, co już powiedziałem, w jakimś stopniu narażony jest niestety na te zjawiska. Tyle z mojej strony. Bardzo dziękuję.

Przewodnicząca poseł Karolina Pawliczak (KO):

Bardzo dziękuję. Panie doktorze, myślę, że dosyć szczegółowo omówiliśmy zmianę nr 8. Przyjmuję te uwagi, poprawek w temacie zmiany nr 6... Przepraszam państwa, zmiany nr 6... Pani mecenasie...

Legislator Jakub Krowiranda:

Jeszcze nie przeszliśmy do zmiany nr 6, jesteśmy jeszcze w zmianie nr 5.

Przewodnicząca poseł Karolina Pawliczak (KO):

Tak, powiedziałam, że w zmianie nr 5. W temacie zmiany nr 5 nie mamy żadnych poprawek, w związku z tym przyjmuję, że została ta zmiana rozpatrzona przez naszą podkomisję.

Przechodzimy do zmiany nr 6, dotyczącej art. 94^{3a}. Czy są uwagi, czy są poprawki do tej zmiany? Bardzo proszę.

Zastępca dyrektora Wydziału Prawno-Legislacyjnego Biura Rzecznika Małych i Średnich Przedsiębiorców Grzegorz Stec:

Grzegorz Stec, zastępca dyrektora Wydziału Prawno-Legislacyjnego w Biurze Rzecznika Małych i Średnich Przedsiębiorców.

Szanowni państwo, pani przewodnicząca, uwaga moja dotyczy § 1 art. 94^{3a}. Przepis ten przewiduje wprowadzenie wymogu przyjęcia przez pracodawcę regulaminu, który można nazwać procedurą czy też polityką antymobbingową. Przyjęcie takiej procedury w dużych firmach, na przykład takich, gdzie zatrudnionych jest ponad 200 pracowników – jest to coś oczywistego. Jest to jak najbardziej zasadne i prawdopodobnie te firmy przyjmowałyby takie regulaminy, nawet gdyby tego robić nie musiały. Natomiast wprowadzenie takiego złożonego, pisemnego regulaminu nie jest rozwiązaniem racjonalnym, adekwatnym dla bardzo małych firm, na przykład takich, w których pracowników byłoby tylko 2. Oczywiście w niedużych firmach także należy przeciwdziałać mobbingowi,

dyskryminacji, ale robi się to za pomocą środków adekwatnych do skali prowadzonej działalności. Na szczęście specyfika działalności małych firm została dostrzeżona już na końcowym etapie wcześniejszych prac rządowych nad projektem i dlatego bardzo dziękujemy za dodanie do obecnej wersji projektu zapisu, zgodnie z którym ten wymóg przyjęcia regulaminu nie będzie miał zastosowania do pracodawców zatrudniających mniej niż 9 pracowników.

Kwestia, którą chciałbym teraz poruszyć, dotyczy przyjęcia właściwej wartości granicznej, od której powinien zależeć wymóg wprowadzenia sformalizowanych wewnętrznych regulacji antymobbingowych w zakładzie. Obecnie obowiązujące przepisy Kodeksu pracy nie zawierają ani jednej regulacji, która odnosi się do pracodawców zatrudniających co najmniej 9 pracowników, czyli takich jak ci wskazani w projektowanym przepisie w § 1. Mamy trzy odwołania – i są to istotne odwołania – do pracodawców zatrudniających 20 pracowników, jest też nieco więcej odwołań do pracodawców zatrudniających 50 pracowników i mamy też kilka odwołań do 100 i 250 pracowników.

Mając na uwadze całą treść Kodeksu pracy, wydaje się, że chyba bardziej spójnym systemowo rozwiązaniem byłoby przyjęcie tej wartości granicznej właśnie na poziomie 20 pracowników. Takie rozwiązanie pozwoliłoby nam z kolei uniknąć sytuacji, w której mielibyśmy coraz więcej w Kodeksie pracy tych wartości granicznych czy też szczebli, gdzie za każdym razem pracodawca na przykład, zatrudniając jeszcze kilku pracowników, musiałby zmieniać swoje regulacje, żeby dostosować się do obowiązujących go przepisów. Chciałbym na marginesie zauważyć, że pisemne uzasadnienie projektu mówi właśnie o specyfice mikroprzedsiębiorców i małych przedsiębiorców, a zgodnie z definicją małego przedsiębiorcy z ustawy – Prawo przedsiębiorców do tej grupy należą firmy zatrudniające od 10 do 50 pracowników. Gdybyśmy uwzględnili wyłącznie to, co jest w obecnym projekcie ustawy, to chronilibyśmy przede wszystkim tylko mikroprzedsiębiorców, a zapomnielibyśmy o najmniejszej części grupy małych przedsiębiorców. Podsumowując, chciałbym poprosić państwa o rozważenie możliwości tej zmiany liczby 9 na liczbę 20, a jeżeli nie, to przynajmniej chciałbym poprosić o wyjaśnienie przez stronę rządową, dlaczego zasadnym jest przyjęcie właśnie tego progu na poziomie 9 pracowników. Dziękuję bardzo.

Przewodnicząca poseł Karolina Pawliczak (KO):

Panie dyrektorze, bardzo dziękuję. Było to bardzo szeroko omawiane na poprzednim naszym posiedzeniu. Tak jak powiedziałam, debata była dość długa.

Państwo ze strony ministerstwa, ale króciutko proszę. Pani minister, tak?

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

Tak, oczywiście. Nie będę odnosić się do poprzedniej dyskusji, kiedy wyjaśnialiśmy, że regulamin, o którym mówimy, to nie jest to samo co regulamin pracy. On wcale nie musi być złożony, wielostopniowy, mówimy o określeniu tych zachowań antymobbingowych.

Jeżeli chodzi o tę granicę 9, to takie było rozstrzygnięcie Komitetu Stałego Rady Ministrów i następnie Rady Ministrów. Mogę zobowiązać się do tego, że do etapu Komisji rozstrzygnięcie czy ustalenie, czy 9, czy 10... Z naszej perspektywy jako resortu nie jest to sprawa fundamentalna. Skonsultuję się, czy uporządkować to jakoś bardziej, ale tylko w tym zakresie. Deklaruję, że w tym zakresie możemy to jeszcze przemyśleć do Komisji.

Przewodnicząca poseł Karolina Pawliczak (KO):

Dobrze, bardzo dziękuję.

Biuro Legislacyjne w tej sprawie, zmiana nr 6. Nie ma żadnych uwag, tak? Dobrze, bardzo dziękuję.

Drogie panie, to tak skondensowana wypowiedź, bardzo proszę.

Ekspert OPZZ „Konfederacja Pracy” Monika Wieczorek:

Jeśli chodzi o tę liczbę i ten próg, od którego będziemy ustalać, którzy pracodawcy będą nosić na sobie ten obowiązek, to chciałam tylko wskazać na to, że jednym z większych problemów w doświadczeniu mobbingu jest to, że pracownicy małych przedsiębiorstw pytają, co mają zrobić, jeżeli doświadczają mobbingu, a pracodawca nie prowadzi żadnej polityki antymobbingowej, antydyskryminacyjnej. Jest to problem praktyczny i faktycznie te osoby pozostają pozostawione same sobie i ewentualnie swoim środkom, które mogą przeznaczyć na profesjonalną pomoc prawną. Myślę, że ten próg 9 pracowników jest to i tak kompromis, ponieważ każdemu pracownikowi, każdej pracownicy należy się ochrona. Znając jednak system prawa

pracy w Polsce i stosowanie tego prawa, mam wrażenie, że jeżeli nie ustanowimy obowiązku, to dobrowolne stosowanie tego rodzaju reguł będzie naprawdę wyjątkiem.

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

Przepraszam, ale myślę, że jest to ważne do wyjaśnienia. W żadnym wypadku nie mówimy o zwolnieniu z obowiązku przeciwdziałania mobbingowi. Obowiązek ten jest i funkcjonuje. Mówimy o pewnej manifestacji realizacji tego obowiązku w postaci określonego dokumentu. Chodzi o to, że w takiej czy innej formie miałby ten obowiązek być manifestowany. Nie ma takiej możliwości, żeby jakikolwiek mały pracodawca był zwolniony z obowiązku przeciwdziałania. Wiem, że pani mecenas nie sugeruje tego. Chciałam tylko, żeby to zabrzmiało jasno, że żadnych takich wyłączeń. Wydaje mi się, że nawet strona pracodawców nigdy nie postulowała, więc nie.

Przewodnicząca poseł Karolina Pawliczak (KO):

Bardzo dziękuję, pani minister.

Jeszcze pani ze związku zawodowego pracowniczego.

Wiceprzewodnicząca prezydium zarządu KNSZZ „Ad Rem” Urszula Łobodzińska:

Chciałam w innym temacie, ale też w zmianie nr 6 zapytać się co do sformułowania: „jeżeli te reguły, procedury oraz częstotliwość działań nie są określone w układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie pracy”. Z punktu widzenia dużych zakładów czy nie można byłoby ustalić, że będzie ustalone to właśnie w regulaminie pracy, tam, gdzie jest ten obowiązek? Na przykład mam sądy, w których jest to w regulaminie pracy, i mam sądy, w których nie jest to w regulaminie pracy. W momencie wejścia w życie tej ustawy te sądy, które mają już to w regulaminie pracy, będą miały to w regulaminie pracy, a te, które nie mają tego obecnie w regulaminie pracy, będą miały inną procedurę ustalania tych procedur. Czy nie można byłoby tego ujednolicić i wpisać jako kolejny punkt w art. 104¹? Wpisywałoby się to w to, że obowiązki dotyczące BHP... A mobbing jednak jest częścią BHP, są to bezpieczne i higieniczne warunki pracy. Czy nie można byłoby ustalać tego jednak w regulaminie pracy? Oczywiście tam, gdzie jest ten obowiązek wprowadzenia regulaminu pracy. Bo będzie to ujednolicenie i równe traktowanie pracodawców. A też z punktu widzenia organizacji związkowych, które działają u dużych pracodawców, termin 30 dni na uzgodnienie czegoś jest też z punktu widzenia pracodawców często niemożliwy do spełnienia, bo oni mają inne obowiązki, dlatego ustalenie, że w terminie 30 dni zajmujemy się tylko tym, jest trudne. Jeśli będzie to przy regulaminie pracy, to te negocjacje nie są prowadzone w nieskończoność, ustala się termin negocjacji i mogłoby to być w jednym dokumencie. Dziękuję.

Przewodnicząca poseł Karolina Pawliczak (KO):

Bardzo proszę, czy państwo chcą się odnieść?

Ekspert w departamencie MRPiPS Grzegorz Ilnicki:

Chcieliśmy zwrócić uwagę na to, że w pierwotnej wersji projektu faktycznie była mowa o regulaminie pracy, natomiast w toku konsultacji społecznych przyjęliśmy, że te formy regulacji – samego obowiązku przecież, bo to, czy to regulamin pracy, czy regulamin antymobbingowy, nie zmienia charakteru tego aktu – powinny być bardziej dopasowane do zwyczajów, które panują w różnych zakładach pracy. Faktycznie w wielu przedsiębiorstwach czy instytucjach jest to w regulaminie pracy, natomiast zwracam uwagę, że jest zmiana, która polega na tym, że te regulaminy antymobbingowe przyjmowane w tym trybie, który został w ustawie określony, będą źródłem prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 Kodeksu pracy, czego nie było do tej pory.

W tym sensie dajemy większą elastyczność partnerom społecznym do wyboru, czy ma być to regulamin pracy, czy regulamin antymobbingowy, natomiast zwracam uwagę, że tryb przyjmowania tego regulaminu jest w zasadzie analogiczny, więc nie zmienia ani uprawnień pracowniczych, ani uprawnień związków zawodowych i pracodawców, chodzi tylko o danie partnerom społecznym większej elastyczności w zakresie unormowania tego we właściwym źródle prawa pracy. Dziękuję.

Przewodnicząca poseł Karolina Pawliczak (KO):

Bardzo dziękuję, szanowni państwo.

Dyrektor departamentu Konfederacji Lewiatan Robert Lisicki:

Czy ja dobrze czytam te dwa artykuły, że elastyczność dotyczy tych pracodawców zatrudniających do 9 pracowników, bo ci, którzy muszą tworzyć regulamin pracy, muszą to regulować w regulaminie pracy? To nie mają swobody. Czy coś pomyliłem?

Wiceprzewodnicząca prezydium zarządu KNSZZ „Ad Rem” Urszula Łobodzińska:

Jednak procedura wprowadzenia jest inna, gdyż przy regulaminie pracy organizacje związkowe mają 30 dni na przedstawienie wspólnie uzgodnionego stanowiska, a w projekcie całe uzgodnienie mają skończyć się w 30 dni. Nie wiem, czy pracodawcy zgodzą się ze mną, ale czasem jest to niemożliwe. Nie można rzucić wszystkiego i ustalić, że przez 30 dni zajmujemy się tylko tym.

Ekspert w departamencie MRPiPS Grzegorz Ilnicki:

Pani przewodnicząca, jest to wątek do rozważenia.

Przewodnicząca poseł Karolina Pawliczak (KO):

Dobrze, bardzo dziękuję. Czyli ministerstwo rozważy jeszcze w tej sprawie albo zmianę, albo będziemy na tym stanowisku. Wrócimy do tego na następnej Komisji.

Szanowni państwo, przyjmuję rozpatrzenie zmiany nr 6.

Przechodzimy do zmiany nr 7. Czy są uwagi, czy są poprawki w tym zakresie? Czy są jakieś uwagi? Dobrze, dziękuję, nie widzę.

Przechodzimy do art. 2. Szanowni państwo, jest zmiana nr 1 w art. 2 dotycząca art. 47. Czy są uwagi, czy są poprawki do tej zmiany? Nie widzę, nie słyszę.

Przechodzimy do zmiany nr 2 w art. 461 § 1¹. Bardzo proszę, czy są uwagi do tej zmiany?

Przewodnicząca komisji BCC Joanna Torbé-Jacko:

Tylko jedną rzecz chciałam do tego pkt 2 – zwrócić uwagę na to, że przepis ten jest już nowelizowany w ustawie o reformie Państwowej Inspekcji Pracy i brzmienie tych przepisów nie jest ze sobą zbieżne. Dlatego to tylko uwaga, aby jeden przepis nie nadpisał się z drugim.

Przewodnicząca poseł Karolina Pawliczak (KO):

Pani mecenas, bardzo dziękuję.

Czy państwo chcą się odnieść? Bardzo proszę.

Naczelnik wydziału w departamencie MRPiPS Piotr Gołębiewski:

Tak, jest to normalna procedura. Kiedy tworzymy projekt rządowy, powołujemy się na obowiązujące przepisy, a przepisy te zostały uchwalone później, jeszcze nie weszły w życie.

Przewodnicząca poseł Karolina Pawliczak (KO):

Bardzo dziękuję.

Szanowni państwo, przechodzimy do art. 3. Czy są uwagi, czy są wnioski, czy są poprawki?

Legislator Jakub Krowiranda:

Mam uwagę legislacyjną. Naszym zdaniem jest to przepis dostosowujący zgodnie z zasadami techniki prawodawczej. Powinniśmy przesunąć ten przepis po przepisach przejściowych. Jeżeli strona rządowa zgodzi się, to zrobimy to na upoważnienie Komisji

Przewodnicząca poseł Karolina Pawliczak (KO):

W ramach upoważnienia. Dobrze, dziękuję serdecznie.

Stwierdzam, że art. 3 w tym brzmieniu został przyjęty.

Przechodzimy do art. 4. Czy są uwagi do zmiany nr 1, poprawki? Bardzo proszę.

Legislator Jakub Krowiranda:

Tak, dziękuję bardzo.

Może przeczytam ten przepis, aby łatwiej było tę uwagę wyjaśnić. Art. 4. „Przepisy ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą stosuje się również do zachowań polegających na: 1) wielokrotnym naruszeniu wobec pracownika zasady równego traktowania w zatrudnieniu, 2) uporczywym nękanii pracownika, które rozpoczęły się przed dniem wejścia w życie niniejszej ustawy i trwały po dniu jej wejścia w życie”.

Mamy pytanie. Czy tym przepisem obejmiemy zachowania, które nie były sankcjonowane przed nowelizacją lub były sankcjonowane łagodnie? Chodzi nam o zasadę *lex retro non agit*. Ta część wspólna tak brzmi, że obejmujemy okres przed dniem wejścia w życie ustawy. Tak że mamy taką wątpliwość i prosimy stronę rządową o ewentualne wyjaśnienie.

Przewodnicząca poseł Karolina Pawliczak (KO):

Dziękuję.

Bardzo proszę. Czy ze strony ministerstwa będzie wyjaśnienie w tej sprawie? Jesteśmy w artykule czwartym. Bardzo proszę.

Naczelnik wydziału w departamencie MRPiPS Piotr Gołębiewski:

Piotr Gołębiewski, Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej.

Ideą było to, że jeżeli mówimy o zachowaniach ciągłych, czyli o wielokrotnym naruszeniu zasad równego traktowania lub uporczywym nękanii pracownika, które w definicji zmienianego kodeksu są niejednokrotne, tylko są zachowaniami ciągłymi, stałymi, a będą wracającymi, to nie chcielibyśmy mieć takiej sytuacji, żeby ze względu na to, że część zachowań była pod rządami starej ustawy, a część zachowań była pod rządami nowej ustawy, były dwa odrębne postępowania sądowe prowadzone w tym zakresie. Stąd przyjęliśmy, że nowa regulacja będzie dotyczyła tych zachowań, które trwały po jej wejściu w życie, ale rozpoczęły się wcześniej. Oczywiście dotyczy to tylko i wyłącznie zachowań ciągłych, którym można dać pewien ciągły skutek. Dziękuję.

Przewodnicząca poseł Karolina Pawliczak (KO):

Bardzo dziękuję.

Szanowni państwo, czy są jeszcze jakieś uwagi? Jeśli nie ma, stwierdzam przyjęcie zmiany nr 2 w art. 4 i również przyjęcie zmiany nr 1, która odbyła się wcześniej.

Przechodzimy do art. 5. Czy są jakieś uwagi, wnioski, poprawki do art. 5? Nie widzę, bardzo dziękuję. Stwierdzam przyjęcie art. 5.

Przechodzimy do art. 6 niniejszego projektu ustawy. Czy są jakieś wnioski, uwagi, poprawki? Biuro Legislacyjne, pani minister? Nie. Dobrze, bardzo dziękuję, nie widzę żadnych uwag, poprawek również nie otrzymałam.

Szanowni państwo przechodzimy do przegłosowania całego projektu ustawy. Bardzo proszę państwa posłów o zalogowanie się do systemu, rozpoczynamy głosowanie.

Kto jest za przyjęciem projektu ustawy w brzmieniu, który został dzisiaj przedstawiony, omówiony? Bardzo proszę, kto jest za? Kto jest przeciw? Kto się wstrzymał? Bardzo dziękuję.

Proszę o przedstawienie wyników głosowania. Głosowały 3 osoby. Za – 3 osoby, przeciw – 0, wstrzymało się – 0. Dziękuję bardzo. Szanowni państwo stwierdzam, że podkomisja przyjęła niniejszy projekt ustawy. Drodzy państwo, oczywiście tak jak powiedziałam wcześniej, będzie on przedmiotem obrad naszej Komisji nadzwyczajnej do spraw zmian w kodyfikacjach.

Bardzo państwu dziękuję za szczerą, konkretną, dogłębną dyskusję, również na poprzednim posiedzeniu podkomisji. Dziękuję pani minister. Dziękuję państwu za bardzo merytoryczne i konkretne odpowiedzi. Dziękuję Biuru Legislacyjnemu. Dziękuję wszystkim zaproszonym gościom i oczywiście zapraszam na posiedzenie Komisji nadzwyczajnej, jeśli mają państwo takie życzenie. Komisja jest otwarta, z przyjemnością będzie państwa gościć. Mam nadzieję, że dużo uwag, wniosków i pytań zostało dzisiaj wyjaśnionych. Choć wcale to nie stwierdza, że na posiedzeniu Komisji ich nie będzie. Zachęcam do śledzenia przebiegu procedowania tego projektu, tak niezwykle ważnego dla nas wszystkich. Bardzo dziękuję raz jeszcze, wszystkiego dobrego.

Kończę posiedzenie Komisji.