

Warszawa, 10 czerwca 2026 r.

## Do druku nr 2289

L.DZ.FZZ/72/05/06/2026

*Szanowny Pan*

**Włodzimierz Czarzasty**

Marszałek Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej

*Szanowny Panie Marszałku,*

Zwracam się do Pana Marszałka w nawiązaniu do prac legislacyjnych nad poselskim projektem ustawy o zmianie ustawy — Kodeks pracy oraz ustawy — Kodeks postępowania cywilnego (druk nr 2289).

W załączeniu przekazuję oficjalną opinię wraz z uwagami merytorycznymi do wyżej wymienionego projektu, wypracowaną przez dwie organizacje członkowskie Forum Związków Zawodowych: Związek Zawodowy Pracowników Policji, reprezentowany przez Przewodniczącą, Panią Joannę Stec-Trzpił oraz Krajowy Niezależny Samorządny Związek Zawodowy „Ad Rem”, reprezentowany przez Wiceprzewodniczącą, Panią Urszulę Łobodzińską.

Działając w imieniu wskazanych organizacji członkowskich FZZ, zwracam się z prośbą o przeanalizowanie i uwzględnienie zgłoszonych uwag w toku dalszych prac Komisji Nadzwyczajnej do spraw zmian w kodyfikacjach.

Wyrażam nadzieję, że wypracowane przez stronę społeczną argumenty zostaną uwzględnione w dalszych pracach nad projektem ustawy.

Liczę na konstruktywny, partnerski dialog społeczny, prowadzony w poczuciu wzajemnego szacunku oraz z poszanowaniem głosu reprezentatywnych partnerów społecznych.

Z poważaniem

*Dorota Gardias*



PRZEWODNICZĄCA

FORUM ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH

WYDZIAŁ OBSŁUGI PREZYDIUM SEJMU

L. dz. *SPS-III.020.47.12.2026*

Data wpływu *10.06.26r.*

## **OPINIA**

**Związku Zawodowego Pracowników Policji**

**oraz**

**Krajowego Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego „Ad Rem”**

do projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz ustawy – Kodeks postępowania cywilnego

### **I. Uwagi ogólne**

Związek Zawodowy Pracowników Policji oraz KNSZZ „Ad Rem” pozytywnie opiniują przedstawiony projekt ustawy jako długo oczekiwaną i konieczną reformę przepisów dotyczących przeciwdziałania dyskryminacji, molestowaniu, naruszaniu godności pracownika oraz mobbingowi.

Projekt stanowi odpowiedź na wieloletnie postulaty środowisk pracowniczych, organizacji związkowych, ekspertów prawa pracy oraz przedstawicieli nauki. Jednocześnie uwzględnia dorobek orzecznictwa Sądu Najwyższego, sądów powszechnych, Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej oraz standardy wynikające z Konwencji Nr 190 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczącej eliminacji przemocy i molestowania w świecie pracy.

Zdecydowanie sprzeciwiamy się wszelkim propozycjom zmierzającym do wykreślenia, osłabienia, ograniczenia lub zastąpienia bardziej ogólnymi i mniej skutecznymi rozwiązaniami tych elementów projektu, które wzmacniają ochronę pracowników.

Należy podkreślić, że projekt nie tworzy nowych obowiązków oderwanych od rzeczywistości gospodarczej, lecz porządkuje istniejące standardy i usuwa luki prawne wykorzystywane dotychczas do uchylania się od odpowiedzialności za zachowania naruszające godność człowieka w miejscu pracy.

### **II. Uwagi szczegółowe**

#### **Art. 1 pkt 1 lit. a - nowe brzmienie art. 18<sup>3</sup>a § 3 Kodeksu pracy**

Pozytywnie oceniamy doprecyzowanie definicji dyskryminacji bezpośredniej.

Proponowane brzmienie odpowiada aktualnym standardom prawa unijnego i orzecznictwa TSUE. Ujednolica ono interpretację przepisów oraz eliminuje ryzyko zawężającego stosowania ochrony antydyskryminacyjnej.

Nie znajdujemy żadnych podstaw do ograniczania lub modyfikowania tego przepisu. Zmiana nie nakłada nowych obowiązków, lecz doprecyzowuje obowiązujący już zakaz dyskryminacji.

#### **Art. 1 pkt 1 lit. b - dyskryminacja przez założenie i przez skojarzenie**

Szczególnie stanowczo popieramy utrzymanie przepisu w niezmienionym brzmieniu.

Wprowadzenie ochrony przed:

- dyskryminacją przez założenie,

- dyskryminacją przez skojarzenie,

stanowi realizację standardów wypracowanych przez Trybunał Sprawiedliwości UE.

W praktyce pracowniczej bardzo często dochodzi do sytuacji, w których pracownik doświadcza gorszego traktowania nie dlatego, że rzeczywiście posiada określoną cechę chronioną, lecz dlatego, że pracodawca błędnie mu ją przypisuje albo wiąże go z osobą posiadającą taką cechę.

Usunięcie tego przepisu prowadziłoby do powstania luki prawnej oraz umożliwiłoby obchodzenie zakazu dyskryminacji poprzez powoływanie się na błędne przekonania sprawcy.

Art. 1 pkt 1 lic. c pkt 1 – słowo „każde”

Stanowczo sprzeciwiamy się wykreśleniu lub ograniczeniu słowa „każde”.

Przed wszystkim redakcja projektowanego art. 18(3a) § 5 Kodeksu pracy jest spójna z już obowiązującym i niezmiennym § 6 tego samego artykułu, w którym również występuje słowo „każde”.

Ponadto sformułowanie to ma fundamentalne znaczenie normatywne.

Oznacza ono, że zakazane są wszystkie formy nakłaniania do naruszania zasady równego traktowania, niezależnie od ich formy, intensywności czy stopnia sformalizowania.

Próba wykreślenia lub zastąpienia tego pojęcia określeniami węższymi prowadziłaby do nieuzasadnionego ograniczenia ochrony pracowników oraz generowania sporów interpretacyjnych.

W przestrzeni legislacyjnej pojawiają się głosy, że wyraz ten ma charakter wyłącznie wzmacniający lub stylistyczny i jako taki nie powinien występować w tekście aktu normatywnego. Pogląd ten pomija jednak szczególny charakter Kodeksu pracy jako podstawowego aktu regulującego prawa i obowiązki milionów pracowników oraz pracodawców.

Kodeks pracy nie jest ustawą skierowaną wyłącznie do profesjonalnych uczestników obrotu prawnego, prawników czy sądów. Jest przede wszystkim aktem, z którego na co dzień korzystają pracownicy, często nieposiadający wykształcenia prawniczego ani wsparcia profesjonalnych pełnomocników. Z tego względu przepisy Kodeksu pracy powinny być nie tylko poprawne pod względem techniki legislacyjnej, lecz także możliwie czytelne, komunikatywne i zrozumiałe dla ich bezpośrednich adresatów.

Użycie słowa „każde” pełni właśnie taką funkcję. W sposób jednoznaczny komunikuje, że zakaz obejmuje wszelkie formy nakłaniania do naruszenia zasady równego traktowania, niezależnie od ich charakteru, formy organizacyjnej, stopnia sformalizowania czy sposobu wyrażenia. Przepis staje się dzięki temu bardziej zrozumiały dla przeciętnego odbiorcy i nie pozostawia wątpliwości co do intencji ustawodawcy.

Nie można również zgodzić się z twierdzeniem, że słowo to jest całkowicie pozbawione znaczenia normatywnego. W praktyce stosowania prawa zwroty generalizujące pełnią istotną funkcję interpretacyjną, wskazując na wolę objęcia regulacją pełnego spektrum zachowań

mieszczących się w zakresie danego zakazu. Ich usunięcie może prowadzić do prób zawężającej wykładni przepisu, a tym samym do osłabienia ochronnej funkcji prawa pracy.

Należy pamiętać, że zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Trybunału Konstytucyjnego (m.in. wyrok z 21 marca 2001 r., sygn. K 24/00) jednym z elementów zasady demokratycznego państwa prawnego jest wymóg tworzenia prawa jasnego i zrozumiałego dla jego adresatów. Obywatel powinien móc odczytać swoje prawa i obowiązki bez konieczności odwoływania się do skomplikowanych zabiegów interpretacyjnych. W tym kontekście pozostawienie słowa „każde” należy ocenić jako rozwiązanie wzmacniające przejrzystość przepisu i realizujące standard poprawnej legislacji rozumianej nie tylko jako techniczna poprawność tekstu prawnego, ale również jego społeczna komunikatywność.

Próba zastąpienia tego pojęcia określeniami węższymi lub jego całkowite usunięcie nie przyczyni się do zwiększenia jakości regulacji. Może natomiast prowadzić do nieuzasadnionego ograniczenia ochrony pracowników, generowania sporów interpretacyjnych oraz podważania podstawowego celu projektowanej ustawy, którym jest zapewnienie skutecznej ochrony przed wszelkimi przejawami nierównego traktowania w zatrudnieniu.

#### Art. 1 pkt 1 lit. c pkt 2 - słowo „każde” oraz formy molestowania

Równie stanowczo bronimy utrzymania słowa „każde” w definicji molestowania.

Przemoc psychiczna i naruszanie godności pracownika przybierają niezwykle różnorodne formy. Zamknięcie katalogu zachowań lub jego ograniczenie pozostawałoby w sprzeczności z celem regulacji.

Pozytywnie oceniamy również utrzymanie sformułowania:

„na zachowanie to mogą się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy”.

Przepis ten nie rozszerza odpowiedzialności pracodawcy, lecz odzwierciedla rzeczywiste formy współczesnego molestowania, które coraz częściej przybiera postać komunikacji elektronicznej, izolowania pracownika, gestów, znaków lub zachowań niewerbalnych.

#### Art. 1 pkt 2 - zadośćuczynienie i odszkodowanie

W naszej ocenie zaproponowana przez projektodawcę minimalna wysokość zadośćuczynienia jest zbyt niska. Sankcja za naruszenie zasady równego traktowania musi mieć charakter odstrasżający. Kwota rzędu jednego minimalnego wynagrodzenia dla większości pracodawców stanowi marginalny koszt operacyjny. Nie motywuje ona podmiotu zatrudniającego do zmiany procedur ani przeciwdziałania nierównemu traktowaniu w przyszłości, co całkowicie neutralizuje prewencyjną rolę kary. Zadośćuczynienie ma na celu naprawienie szkody niematerialnej (krzywdy), czyli złagodzenie cierpień psychicznych, poczucia upokorzenia, utraty własnej wartości oraz stresu wywołanego gorszym traktowaniem. Kwota minimalna jest świadczeniem symbolicznym. Nie odzwierciedla ona realnego stopnia naruszenia dóbr osobistych pracownika.

Popieramy natomiast przyznanie pracownikowi prawa zarówno do zadośćuczynienia, jak i odszkodowania.

Pracownik może bowiem ponieść: szkodę majątkową, krzywdę niemajątkową, a każda z nich wymaga odrębnej kompensacji.

Negowanie tej zmiany oznaczałoby faktyczne pozbawienie wielu ofiar dyskryminacji możliwości uzyskania pełnej ochrony prawnej.

#### Art. 1 pkt 3 - ciężar dowodu

Zdecydowanie popieramy również pozostawienie regulacji przewidującej jedynie obowiązek uprawdopodobnienia naruszenia przez pracownika. Jest to rozwiązanie stanowiące podstawowy warunek skuteczności ochrony antydyskryminacyjnej.

Pracownik nie posiada dostępu do większości dokumentów, danych kadrowych, informacji płacowych czy materiałów znajdujących się w dyspozycji pracodawcy.

Przeniesienie pełnego ciężaru dowodu na pracownika oznaczałoby w praktyce iluzoryczność ochrony prawnej.

#### Art. 1 pkt 3 - obowiązek aktywnego i stałego przeciwdziałania

Jako strona związkowa, wspierająca nowoczesne i efektywne standardy ochrony pracowników w Kodeksie pracy, należy jednoznacznie podkreślić, że kluczowym elementem projektowanego przepisu jest jego prewencyjny charakter, a nie jedynie reaktywne działanie po wystąpieniu naruszenia.

Użyte w projekcie sformułowanie „aktywnie i stale przeciwdziałać” należy interpretować jako nałożenie na pracodawcę obowiązku ciągłego, realnego i wieloaspektowego zaangażowania w eliminowanie ryzyk przemocy i naruszeń w środowisku pracy.

Nie chodzi tu o działania incydentalne ani deklaratywne, lecz o stały proces organizacyjny, obejmujący m.in.:

- działania edukacyjne i budowanie świadomości,
- regularne szkolenia,
- identyfikację i monitorowanie ryzyk,
- skuteczne i dostępne procedury zgłoszeniowe,
- realne wsparcie osób pokrzywdzonych.

W tym ujęciu obowiązek ten wpisuje się w nowoczesny model prawa pracy, który odchodzi od biernej reakcji na naruszenia, na rzecz zarządzania ryzykiem i prewencji systemowej.

Zgadza się, że obecnie brak jest jednoznacznej definicji legalnej sformułowania „aktywnie i stale”, co może rodzić wątpliwości interpretacyjne zarówno po stronie pracodawców, jak i organów stosujących prawo.

Dlatego dopuszczamy zastąpienie tego zwrotu bardziej precyzyjną i normatywnie czytelną formułą:

**„systematycznie i systemowo przeciwdziałać”**.

Takie ujęcie eliminuje nieostrość językową, lepiej oddaje charakter obowiązku jako procesu organizacyjnego, wzmacnia jego mierzalność i kontrolowalność oraz jednoznacznie wskazuje, że chodzi o stałe wbudowanie działań prewencyjnych w strukturę zakładu pracy, a nie działania doraźne.

Współczesne standardy ochrony pracownika - zarówno w prawie krajowym, jak i unijnym - opierają się na założeniu, że najskuteczniejszą formą ochrony jest zapobieganie naruszeniom, a nie reagowanie dopiero po ich wystąpieniu.

Model reaktywny działa z opóźnieniem, ogranicza się do konsekwencji po szkodzie, nie eliminuje źródeł ryzyka.

Model prewencyjny zaś identyfikuje ryzyka wcześniej, ogranicza ich występowanie, buduje kulturę organizacyjną bezpieczeństwa, zmniejsza koszty społeczne, prawne i organizacyjne.

Z tego względu obowiązek pracodawcy nie może być interpretowany jako jedynie „reakcja na skargę”, lecz jako stałe zarządzanie bezpieczeństwem psychospołecznym w miejscu pracy.

Z perspektywy pracowników utrzymanie silnego, prewencyjnego obowiązku jest kluczowe, ponieważ:

- pracownik jest stroną słabszą organizacyjnie i informacyjnie,
- większość naruszeń nie jest zgłaszana natychmiast,
- brak działań prewencyjnych sprzyja utrwalaniu patologii,
- realna ochrona wymaga stworzenia bezpiecznego środowiska zanim dojdzie do szkody.

Ograniczenie obowiązku do reakcji ex post oznaczałoby w praktyce osłabienie ochrony prawnej pracowników i przerzucenie ciężaru dowodzenia oraz ryzyka na stronę pokrzywdzoną.

Podnoszone obawy pracodawców, jakoby tak sformułowany obowiązek prowadził do nadmiernej i nieproporcjonalnej odpowiedzialności, są w istocie nieuzasadnione, ponieważ:

- obowiązek ma charakter organizacyjny, a nie absolutny - nie wymaga eliminacji wszelkich naruszeń, lecz wdrożenia racjonalnych mechanizmów zapobiegawczych,
- zakres działań (szkolenia, procedury, monitoring) jest standardem już funkcjonującym w wielu organizacjach,
- brak prewencji generuje dla pracodawców wyższe ryzyka: prawne, reputacyjne i finansowe,
- systemowe przeciwdziałanie zmniejsza liczbę sporów i roszczeń, a więc działa również w interesie pracodawcy.

W konsekwencji, obowiązek ten nie stanowi nadmiernego obciążenia, lecz instrument racjonalnego zarządzania organizacją pracy.

Art. 1 pkt 4 - art. 94 pkt 2b Kodeksu pracy

Pozytywnie oceniamy rozszerzenie obowiązku pracodawcy o przeciwdziałanie wszelkiemu nierównemu traktowaniu.

Z perspektywy legislacyjnej i związkowej użycie zwrotu „wszelkiemu nierównemu traktowaniu” nie ma charakteru zbędnego ozdobnika, lecz pełni konkretną funkcję normatywną, interpretacyjną i prewencyjną.

Wyraz „wszelkiemu” nie zmienia istoty obowiązku, ale wzmacnia jego zakres ochronny poprzez jednoznaczne wskazanie, że pracodawca nie powinien ograniczać swojej aktywności jedynie do wybranych form nierównego traktowania.

W praktyce ustawodawczej takie wzmocnienia językowe są stosowane w celu domknięcia możliwych luk interpretacyjnych, wyeliminowania zawężającej wykładni, podkreślenia pełnego, a nie selektywnego charakteru obowiązku.

Bez zwrotu „wszelkiemu” przepis mógłby być interpretowany w sposób ograniczający jego zakres wyłącznie do przypadków formalnie kwalifikowanych jako dyskryminacja lub wybranych, najbardziej typowych form nierównego traktowania.

Dodanie „wszelkiemu” pełni funkcję anty-restrykcyjną, czyli przeciwdziałającą próbom zawężającej interpretacji obowiązku pracodawcy.

Współczesne standardy prawa pracy odchodzą od kazuistycznego wyliczania naruszeń na rzecz ogólnych klauzul ochronnych czy obejmujących pełne spektrum zachowań o skutku nierównego traktowania.

Zwrot „wszelkiemu” wpisuje się w tę logikę, ponieważ sygnalizuje, że ochrona nie jest fragmentaryczna, lecz obejmuje całość zjawiska nierównego traktowania w środowisku pracy.

Z perspektywy prewencji przepis nie działa wyłącznie na poziomie sankcyjnym, lecz organizacyjnym. Sformułowanie „wszelkiemu” ma znaczenie komunikacyjne wskazuje, że pracodawca ma obowiązek patrzeć szeroko na ryzyko, obejmować analizą wszystkie formy potencjalnej nierówności, jak również nie ogranicza działań do minimalnego, formalnego standardu zgodności.

Twierdzenie, że „wszelkiemu” ma charakter jedynie stylistyczny, nie uwzględnia jego roli w technice legislacyjnej. W języku prawnym takie wyrażenia nie są dekoracyjne, lecz pełnią funkcję doprecyzowania intensywności normy oraz zabezpieczenia jej przed redukcją interpretacyjną. Usunięcie tego elementu mogłoby prowadzić do niepożądanej praktyki „minimalistycznego” odczytywania obowiązków pracodawcy.

Podsumowując: zwrot „wszelkiemu” w art. 94 pkt 2b Kodeksu pracy należy ocenić jako świadomy i funkcjonalny element konstrukcji przepisu, który wzmacnia standard ochrony pracowniczej, ogranicza ryzyko zawężającej wykładni oraz jednoznacznie potwierdza szeroki, prewencyjny charakter obowiązku pracodawcy w zakresie przeciwdziałania nierównemu traktowaniu.

#### Art. 1 pkt 4 - art. 94 pkt 2c Kodeksu pracy

W pełni popieramy utrzymanie tego przepisu.

Szczególnie ważne jest pozostawienie katalogu otwartego poprzez użycie zwrotu „w szczególności”.

Próby zamknięcia katalogu naruszeń prowadziłyby do wyłączenia ochrony w przypadkach nowych lub nietypowych form przemocy psychicznej i organizacyjnej.

Praktyka pokazuje, że sprawcy bardzo często wykorzystują właśnie obszary niewymienione wprost w przepisach.

#### Art. 1 pkt 5 - nowa definicja mobbingu

Jest to kluczowy element projektu, który wymaga szczególnej ochrony przed próbami jego zawężenia.

Jako strona związkowa w pełni popieramy eliminację przesłanki długotrwałości, obowiązku wykazywania konkretnego skutku, ograniczeń katalogu zachowań oraz zawężonego kręgu sprawców. Mobbing nie staje się przemocą dopiero po określonym czasie ani dopiero po wystąpieniu skutku. Przemoc w miejscu pracy jest naruszeniem godności sama w sobie i powinna być oceniana na podstawie zachowania, a nie jego „trwania” czy skutków zdrowotnych.

Podobnie jak w przypadku obowiązku „aktywnie i stale przeciwdziałać” oraz przeciwdziałania wszelkiemu nierównemu traktowaniu, również tutaj kluczowe jest odejście od podejścia reaktywnego na rzecz prewencji i wczesnej ochrony pracownika.

Definicja mobbingu musi umożliwiać reakcję na zjawisko na wczesnym etapie, zanim dojdzie do eskalacji, a nie dopiero po jego utrwaleniu. Definicja mobbingu nie może więc być interpretowana wyłącznie jako instrument sankcyjny uruchamiany po spełnieniu restrykcyjnych przesłanek dowodowych, lecz jako norma, która identyfikuje zjawisko w jego wczesnych fazach, pozwala je eliminować zanim dojdzie do eskalacji oraz wzmacnia obowiązki organizacyjne pracodawcy w zakresie przeciwdziałania przemocy. W tym sensie definicja mobbingu pełni funkcję nie tylko kwalifikacyjną, ale również systemowo-prewencyjną.

Dlatego utrzymanie szerokiej, funkcjonalnej definicji mobbingu jest konieczne dla realnej, a nie jedynie formalnej ochrony godności pracownika w miejscu pracy.

Zdecydowanie należy bronić też utrzymania minimalnego poziomu zadośćuczynienia na poziomie nie niższym niż sześciokrotność minimalnego wynagrodzenia za pracę. Próby jego obniżenia osłabiają nie tylko indywidualną ochronę pracownika, ale także cały **prewencyjny sens regulacji dotyczącej mobbingu**. W ocenie strony związkowej minimalne zadośćuczynienie za mobbing winno być jeszcze wyższe i opiewać na co najmniej na kwotę dwunastokrotności minimalnego wynagrodzenia za pracę, tak aby skutecznie odstraszać potencjalnych sprawców mobbingu i mobilizować pracodawców do przeciwdziałania tej formie przemocy.

Zadośćuczynienie w sprawach mobbingowych nie ma wyłącznie charakteru rekompensaty za krzywdę. Pełni również funkcję:

- prewencyjną, odstrasżającą przed naruszaniem godności pracownika,
- systemową, wymuszającą realne wdrażanie standardów przeciwdziałania mobbingowi,
- porządkującą, wskazującą minimalny próg odpowiedzialności pracodawcy.

Obniżenie tego progu prowadziłoby do osłabienia efektu odstraszającego i w praktyce mogłoby uczynić naruszenia „ekonomicznie opłacalnymi”.

Pracownik – jak już wielokrotnie wskazywaliśmy - w relacji z pracodawcą pozostaje stroną słabszą organizacyjnie i ekonomicznie. Dlatego ustawowe minimum zadośćuczynienia wyrównuje tę nierównowagę, zapewnia realną, a nie iluzoryczną ochronę, ogranicza ryzyko instrumentalnego traktowania mobbingu jako kosztu działalności.

Co istotne, groźba sankcji finansowej działa również w interesie rynku pracy, ponieważ ogranicza skalę naruszeń, wymusza wdrażanie procedur prewencyjnych, zmniejsza liczbę sporów sądowych w dłuższej perspektywie.

Obniżenie tego progu oznaczałoby w praktyce osłabienie ochrony prawnej i systemowe zredukowanie odstraszającej funkcji przepisów o mobbingu, co jest nie do zaakceptowania z perspektywy ochrony pracy i godności pracownika.

#### Art. 1 pkt 5 - art. 94(3) § 13 Kodeksu pracy

Pozytywnie oceniamy dodanie przepisu, zgodnie z którym w sprawach o dotyczących roszczeń z tytułu mobbingu sąd każdorazowo oceniać będzie czy doszło do innego naruszenia dóbr osobistych pracownika.

W pierwszej kolejności zauważyć należy, że przepis ten stanowi jedynie potwierdzenie i ujednolicenie praktyki, która ma już miejsce w większości sądów na podstawie obowiązujących przepisów.

Po drugie przepis ten pełni funkcję informacyjną dla pracownika i wskazuje, że ma on skupić się na opisanu stanu faktycznego, a nie próbie wskazania podstawy prawnej czy dokładnego nazwania przemocy, której był ofiarą.

Przepis nie stanowi natomiast żadnego novum, a nie stanowi zagrożenia dla zasady kontradiktoryjności. Przede wszystkim jest on zgodny z zasadą „Da mihi factum, dabo tibi ius” (daj mi fakty, a dam ci prawo) oraz spójny z przepisami Kodeksu postępowania cywilnego, w szczególności z art. 187 § 1 pkt 1 i 2 k.p.c., art. 156(2) k.p.c. oraz art. 193 § 1 k.p.c.

#### Art. 1 pkt 6 - regulamin przeciwdziałania naruszeniom

Pozytywnie opiniujemy obowiązek ustalania reguł, procedur oraz częstotliwości działań prewencyjnych. W naszej ocenie jednak - co do zasady, w szczególności u pracodawców, którzy mają obowiązek wprowadzania regulaminu pracy - materia ta winna znajdować się w regulaminach pracy właśnie, a nie w oddzielnych dokumentach. Zaproponowane brzmienie przepisów spowoduje rozbieżności i różne traktowanie pracodawców oraz organizacji związkowych znajdujących się w podobnych sytuacjach. Regulamin pracy uzgadnia się bowiem w terminie uzgodnionym między stronami, ale organizacje związkowe mają 30 dni na przedstawienie wspólnie uzgodnionego stanowiska (art. 30 ust. 6 pkt 4 ustawy o związkach zawodowych). Projektodawca natomiast zakłada, że - u pracodawców, którzy nie mieli postanowień dotyczących mobbingu w dotychczasowym regulaminie pracy - w terminie 30 dni ma dojść do uzgodnienia przedmiotowych reguł między stronami dialogu społecznego. W naszej ocenie termin ten jest zbyt krótki zarówno dla pracodawców, jak i dla organizacji związkowych. Procedury dotyczące zachowań niepożądanych winny być tworzone

w atmosferze dialogu i wzajemnego wysłuchania się oraz dążenia do konsensusu. Presja czasu nie będzie natomiast temu sprzyjać.

#### Art. 2 - zmiany w Kodeksie postępowania cywilnego

Pozytywnie oceniamy ujednolicenie właściwości rzeczowej w sprawach z zakresu prawa pracy. Rozwiązanie to zwiększy dostępność wymiaru sprawiedliwości dla pracowników oraz przyczyni się do ujednolicenia orzecznictwa. Spowoduje również, że sprawy będą rozpatrywane sprawnie i merytorycznie w całości w jednym sądzie. Dotychczasowe przepisy powodowały w tym zakresie chaos organizacyjny i formalny oraz powodowały wątpliwości co do konieczności przekazywania sprawy jedynie ze względu na jej potencjalny i jeszcze nieprzesądzony wynik.

#### Art. 3 - vacatio legis i dostosowanie regulaminów

Popieramy sześciomiesięczny termin dostosowawczy.

Jest on wystarczający dla przygotowania procedur, przeprowadzenia konsultacji ze stroną społeczną i wdrożenia odpowiednich działań organizacyjnych.

#### III. Podsumowanie

Związek Zawodowy Pracowników Policji oraz KNSZZ „Ad Rem” pozytywnie opiniują projekt ustawy i wnoszą o jego uchwalenie z zachowaniem wszystkich rozwiązań wzmacniających ochronę pracowników. Zauważamy, że proponowana nowelizacja nie stanowi nadmiernego obciążenia dla pracodawców. Stanowi natomiast niezbędne minimum ochrony godności człowieka w miejscu pracy, wynikające zarówno z Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej, jak i współczesnych standardów międzynarodowych ochrony praw pracowniczych.

Wniosek o nowelizację PKU i polski  
Budowanie Państwa 100 LAT „Ad Rem”  
KNSZZ „Ad Rem”  
Urządzenie podpisu

Elektronicznie  
podpisany  
przez  
URSZULA  
ŁOBODZIŃSKA

PRZEWODNICZĄCA  
Komisji Krajowej  
Związku Zawodowego Pracowników  
Joanna STEC-TRZPIŁ