



BSA I.021.13.2026

Szanowny Pan
Dariusz Salamończyk
Zastępca Szefa Kancelarii Sejmu

Szanowny Panie Ministrze,

w odpowiedzi na pismo z dnia 2 marca 2026 r., znak: SPS-III.47.4.2026, mając na uwadze treść art. 1 pkt 4 ustawy z dnia 8 grudnia 2017 r. o Sądzie Najwyższym (tekst jednolity: Dz. U. z 2024 r. poz. 622), w świetle którego Sąd Najwyższy może opiniować projekty tylko takich ustaw i innych aktów normatywnych, na podstawie których orzekają i funkcjonują sądy, a także innych projektów ustaw w zakresie, w jakim mają one wpływ na sprawy należące do właściwości Sądu Najwyższego, w załączeniu uprzejmie przesyłam uwagi Sądu Najwyższego do rządowego projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz ustawy – Kodeks postępowania cywilnego (druk nr 2289).

Z poważaniem,

or hab. Małgorzata Manowska
/podpisano kwalifikowanym podpisem elektronicznym/

WYDZIAŁ OBSŁUGI PREZYDIUM SEJMU

L. dz. SPS-III.020.47.8.2026

Data wpływu 26. III. 26 r.



BSA I.021.13.2026

UWAGI

do rządowego projektu ustawy o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz ustawy - Kodeks postępowania cywilnego (druk nr 2289)

1. Pismem z dnia 2 marca 2026 r., SPS-III.020.47.4.2026, przesłanym do Sądu Najwyższego drogą elektroniczną, Zastępca Szefa Kancelarii Sejmu, działający z upoważnienia Marszałka Sejmu, zwrócił się z prośbą „o przedstawienie – zgodnie z upoważnieniem ustawowym – opinii do rządowego projektu ustawy o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz ustawy - Kodeks postępowania cywilnego (druk nr 2289)“.

Celem projektowanej ustawy jest „uporządkowanie definicji deliktów prawa pracy związanych z występowaniem różnych form przemocy w miejscu pracy w sposób, który poprawi informacyjną funkcję przepisów oraz zapewni ich lepsze rozumienie zarówno przez pracodawców (...), jak i pracowników“. Projekt zakłada wprowadzenie zmian w kodeksie pracy polegających m.in. na zdefiniowaniu pojęć: „dyskryminacja przez skojarzenie“ i „dyskryminacja przez założenie“, redefinicji pojęć: „dyskryminacja bezpośrednia“ i „mobbing“, ustaleniu najniższej kwoty zadośćuczynienia należnego za stosowanie mobbingu w wysokości odpowiadającej sześciokrotności minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wprowadzeniu reguły, zgodnie z którą sąd orzekający w sprawie o roszczenia z tytułu mobbingu powinien badać z urzędu, czy w okolicznościach faktycznych danej sprawy doszło także do innego naruszenia dóbr osobistych pracownika. W projekcie przewiduje się również zmiany w kodeksie postępowania cywilnego, w zakresie dotyczącym nadania nowego brzmienia przepisom art. 47 i art. 461 k.p.c., skutkujące m.in. przekazaniem do właściwości rzeczowej sądów rejonowych – bez względu na wartość przedmiotu sporu oraz majątkowy bądź niemajątkowy charakter roszczenia objętego pozwem – wszystkich spraw z zakresu prawa pracy o roszczenia z tytułu naruszenia dóbr osobistych, stosowania mobbingu oraz naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu.

2. Realizując kompetencję opiniodawczą, przewidzianą w art. 1 pkt 4 ustawy z dnia 8 grudnia 2017 r. o Sądzie Najwyższym (jednolity tekst: Dz.U. z 2024 r., poz. 622 – dalej jako „uSN“), za celowe uznano zgłoszenie uwag odnośnie do art. 1, art. 2 i art. 4 projektowanej ustawy, w zakresie, w jakim dotyczą one nowelizacji art. 18[3d] i art. 94[3] k.p. oraz art. 461 § 1[1] k.p.c.

2.1. Jeżeli chodzi o podstawowe zarzuty kierowane względem nowelizowanych przepisów kodeksu pracy, wypada zauważyć, że według nowego brzmienia art. 18[3d] § 1 k.p.c. kwota zadośćuczynienia należnego pracownikowi nierówno traktowanemu przez pracodawcę powinna być nie mniejsza, niż równowartość minimalnego wynagrodzenia za pracę. Ponieważ zgodnie z unormowaniami kodeksowymi kwalifikowaną formą nierównego traktowania (dyskryminacji) jest molestowanie, w tym molestowanie seksualne – zjawisko coraz częstsze w środowisku pracy – należałoby rozważyć celowość odpowiedniego podwyższenia dolnej granicy wysokości zadośćuczynienia pieniężnego, przysługującego pracownikowi pokrzywdzonemu działaniem dyskryminacyjnym o znamionach molestowania, w taki sposób, aby minimalna kwota tego

zadośćuczynienia została ustalona na poziomie zdecydowanie wyższym, niż równowartość minimalnej płacy krajowej. Przykładowo, wysokość minimalnego zadośćuczynienia z tytułu molestowania „nie-seksualnego” mogłaby zostać ustalona na poziomie odpowiadającym przynajmniej trzykrotności minimalnego wynagrodzenia za pracę, a w przypadku molestowania seksualnego (zjawiska o szczególnie nagannym charakterze) – przynajmniej sześciokrotności tego wynagrodzenia. Ponadto w sytuacji, w której bezpośrednim sprawcą molestowania, w tym molestowania seksualnego, jest inny pracownik zatrudniony w tym samym zakładzie pracy, co ofiara molestowania, albo jest nim osoba wykonująca tam czynności zawodowe na innej podstawie, niż stosunek pracy, to warto byłoby rozważyć wprowadzenie w treści nowelizowanego art. 18[3d] k.p. reguły analogicznej z tą, którą w odniesieniu do mobbingu zastosowano w nowelizowanym art. 94[3] § 8 i § 12 k.p.

2.2. Należałoby również doprecyzować pojęcie „wielokrotne naruszenie zasady równego traktowania”, sformułowane w projektowanym art. 18[3d] § 3 k.p. W przepisie tym stanowi się, że „wielokrotnym naruszeniem zasady równego traktowania w zatrudnieniu są naruszenia powtarzalne z tej samej przyczyny, naruszenia powtarzalne z wielu przyczyn lub naruszenie jednokrotne z wielu przyczyn”. Warto jednak zauważyć, że naruszenia jednokrotne mogą mieć charakter długotrwały i niekoniecznie muszą być one zjawiskami incydentalnymi oraz krótkotrwałymi. Z tego też względu należałoby rozważyć celowość objęcia zakresem przedmiotowym pojęcia definiowanego w art. 18[3d] § 3 k.p. również takich zachowań jednokrotnych o charakterze trwałym, których rozmiar temporalny wykracza poza ramy czasowe tzw. dniówki roboczej.

2.3. Dodatkowo trzeba zauważyć, że zachowanie sprawcze w postaci naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu może powodować u pracownika, w zależności od okoliczności danego przypadku, nie tylko szkodę niematerialną (krzywdę), ale również szkodę materialną. W takim wypadku nie powinno więc budzić wątpliwości, że pokrzywdzonemu (poszkodowanemu) pracownikowi należy się z tego tytułu nie tylko zadośćuczynienie – rozumiane jako rekompensata pieniężna za wyrządzenie szkody niematerialnej (krzywdy), ale również odszkodowanie – w znaczeniu świadczenia rekompensującego szkodę materialną. Celem uniknięcia ewentualnych wątpliwości jurydycznych w tym zakresie warto więc byłoby rozważyć odpowiedniego prerעדagowania brzmienia art. 18[3d] § 1 k.p. w taki sposób, aby treść projektowanej regulacji jednoznacznie wskazywała, że pracownik, względem którego naruszono zasadę równego traktowania w zatrudnieniu może dochodzić z tego tytułu zarówno zadośćuczynienia, jak i odszkodowania.

2.4. Co się tyczy projektowanego art. 94[3] k.p., to wydaje się, że należałoby zmodyfikować definicję pojęcia „uporczywość nękania” (art. 94[3] § 3 k.p.) w taki sposób, aby zostały w niej pominięte zachowania incydentalne o znamionach molestowania, w tym molestowania seksualnego, a nie tylko zachowania incydentalne stanowiące przejaw naruszenia dóbr osobistych pracownika, jak zaproponowano w nowelizowanym art. 94[3] § 3 zdanie drugie k.p. Konieczność dokonania takiego zabiegu wynika z faktu, że zachowania o znamionach molestowania (molestowania seksualnego) mogą być kwalifikowane również jako przejaw nękania (stalkingu). W tym kontekście wypada również postulować dokonanie korekty proponowanego brzmienia art. 94[3] § 4 k.p., polegającej na wprowadzeniu zasady, wedle której skatalogowane w tym przepisie zachowania stanowią przejaw „nękania”, a nie „mobbingu”. Potrzeba takiej korekty wynika stąd, że według art. 94[3] § 2 k.p. mobbingiem jest *ex definitione* tylko uporczywe nękanie. Oznacza to *a contrario*, że nękanie o charakterze „nieuporczywym” nie jest zachowaniem mobbingowym, w

rozumieniu kodeksu pracy. Z tego punktu widzenia posłużenie się w art. 94[3] § 4 k.p. wyrażeniem „uporczywe” jest zabiegiem oczywiście zbędnym. Krytycznie wypada odnieść się do proponowanego brzmienia art. 94[3] § 7 k.p., zgodnie z którym mobbingiem są również takie zachowania wskazane w § 2, 4 i 6 tego artykułu, których „celem nie było uporczywe nękanie”. Regulacja ta pozostaje bowiem w oczywistej sprzeczności z brzmieniem art. 94[3] § 2 k.p., która zakłada z góry, że mobbingiem jest tylko zachowanie uporczywe. Unormowania objęte treścią projektowanych art. 94[3] § 2 i art. 94[3] § 7 k.p. należy więc ocenić jako pozostające ze sobą w oczywistej kolizji.

2.5. Jako zbędną należy ocenić regulację z art. 94[3] § 10 k.p., stanowiącą, że ocena w przedmiocie istnienia (nieistnienia) mobbingu ma charakter zindywidualizowany i skonkretyzowany. Zbędność przywołanej regulacji uzasadniona jest istotą każdego postępowania procesowego w sprawach cywilnych (w tym także w sprawach z zakresu prawa pracy) oraz dokonywanej w ramach takiego postępowania swobodnej oceny materiału dowodowego przez sąd (art. 233 k.p.c.).

2.6. W świetle art. 321 § 1 k.p.c. zastrzeżenia budzi również konstrukcja zastosowana w art. 94[3] § 13 k.p., zgodnie z którą w sprawie o roszczenia z tytułu mobbingu sąd powinien badać (w domyśle – z urzędu), czy w okolicznościach faktycznych ustalonych w danej sprawie naruszono godność i inne dobra osobiste pracownika. Skoro *de lege lata* żaden sąd rozpoznający sprawę cywilną – w tym również sąd pracy – nie może wyrokować co do przedmiotu, który nie był objęty żądaniem pozwu, ani zasądzać ponad żądanie, to należy poddać w wątpliwość zgodność projektowanej regulacji z obowiązującą w procesie cywilnym zasadą skargowości. Nawet gdyby hipotetycznie założyć, że unormowanie zaprojektowane w art. 94[3] § 13 k.p. nie koliduje – w sposób bezpośredni – z regułą procesową wyrażoną w art. 321 § 1 k.p.c., to i tak zaproponowane rozwiązanie należałoby uznać za niecelowe, skoro ujawnienie przez sąd (z urzędu) nowych okoliczności faktycznych w postaci naruszenia dóbr osobistych pracownika, wprowadzanie niestanowiących mobbingu, ale umożliwiających pokrzywdzonemu pracownikowi dochodzenie odpowiednich roszczeń z tego tytułu, wymagałoby od powodowego pracownika skorygowania wniesionego pierwotnie powództwa. Tymczasem nie można zakładać z góry, że wszyscy pracownicy wszczynający postępowania sądowe o roszczenia z tytułu mobbingu będą każdorazowo zainteresowani taką modyfikacją.

2.7. Warto także zwrócić uwagę, że dopuszczalny normatywnie zbieg roszczeń pieniężnych przysługujących poszkodowanemu pracownikowi z różnych tytułów prawnych i dochodzonych przez niego w ramach jednego procesu (np. z tytułu mobbingu, z tytułu dyskryminacji, z tytułu naruszenia dóbr osobistych itp.), wymusza konieczność przeprowadzenia szczegółowej analizy zagadnienia dotyczącego wysokości świadczeń pieniężnych, jakich uprawniony pracownik może domagać się od pozwanego pracodawcy. Ten problem nie został bowiem rozwiązany wprost w przepisach projektowanej ustawy. Tymczasem już na pierwszy rzut oka wydaje się, że jeśli jedno i to samo zachowanie wyczerpuje znamiona mobbingu, nierównego traktowania (dyskryminacji) w zatrudnieniu oraz naruszenia dóbr osobistych pracownika, to skumulowana wysokość świadczeń rekompensujących szkodę (krzywdę) pracowniczą powinna być adekwatna do skali naruszeń, jakich dopuszczono się względem poszkodowanego.

3. Z kolei, gdy chodzi o projektowane zmiany dotyczące przepisów kodeksu postępowania cywilnego, to w omawianym kontekście należy zauważyć, że według art. 461 § 1[1] k.p.c. w brzmieniu aktualnie obowiązującym, do właściwości sądów rejonowych, bez względu na wartość przedmiotu sporu, należą sprawy z zakresu prawa pracy o ustalenie istnienia lub treści stosunku pracy, o uznanie bezskuteczności wypowiedzenia stosunku pracy, o przywrócenie do pracy i przywrócenie poprzednich warunków pracy lub płacy oraz łącznie z nimi dochodzone roszczenia i o

odszkodowanie w przypadku nieuzasadnionego lub naruszającego przepisy wypowiedzenia oraz rozwiązania stosunku pracy, a także sprawy dotyczące kar porządkowych i świadectwa pracy oraz roszczenia z tym związane. Natomiast zgodnie ze znowelizowanym brzmieniem tego przepisu, nadanym przez art. 2 pkt 2 projektowanej ustawy, katalog spraw należących do wyłącznej właściwości rzeczowej sądów rejonowych zostaje rozszerzony o „sprawy dotyczące ochrony dóbr osobistych, mobbingu, naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu”. W tym kontekście najistotniejsze jest jednak to, że projekt zakłada przekazanie sądom rejonowym wszystkich spraw należących do ww. kategorii, i to niezależnie od charakteru (majątkowego/niemajątkowego) roszczenia objętego powództwem.

3.1. Nie sposób przy tym nie zauważyć, że treść art. 461 § 1[1] k.p.c., w brzmieniu nadanym przez art. 2 pkt 2 projektowanej ustawy, pozostaje w oczywistej sprzeczności z regulacjami prawa procesowego wyznaczającymi właściwość rzeczową sądu w sprawach cywilnych rozpoznawanych w trybie procesowym. W tym miejscu warto przypomnieć, że w myśl zasady wyrażonej w art. 17 k.p.c. sprawy cywilne, w których dochodzone roszczenia mają charakter niemajątkowy (z nielicznymi wyjątkami ujętymi w art. 17 pkt 1 *in fine* k.p.c. i dotyczącymi spraw o prawa stanu cywilnego) rozpoznawane są w pierwszej instancji przez sądy okręgowe. Co więcej, właściwość rzeczowa sądów okręgowych została zastrzeżona również dla tej kategorii spraw cywilnych, w których obok roszczeń o charakterze niemajątkowym powód dochodzi jednocześnie roszczeń majątkowych o takiej wartości przedmiotu sporu, która z założenia dedykowana jest właściwości rzeczowej sądów rejonowych. Lektura art. 17 k.p.c. nie pozostawia zatem wątpliwości, że w ramach trójstopniowej struktury organizacyjnej sądownictwa powszechnego intencją ustawodawcy było powierzenie sądom okręgowym – jako sądom pierwszej instancji – kompetencji jurysdykcyjnych w zakresie rozpoznawania spraw cywilnych o złożonym charakterze jurysdykcyjnym, często skomplikowanych dowodowo, których przedmiotem rozpoznania są zagadnienia doniosłe społecznie (*ratione materiae*). Do tej kategorii zaliczają się zaś w szczególności sprawy o prawa niemajątkowe.

3.2. W analizowanym kontekście wymaga zatem przypomnienia, że dychotomiczny podział praw podmiotowych na majątkowe i niemajątkowe znajduje swoje źródło w przepisach prawa materialnego i odpowiada różnej tj. majątkowej lub niemajątkowej treści stosunków, których te prawa dotyczą lub wynika z tego, czy są one bezpośrednio uwarunkowane ekonomicznym interesem uprawnionego. Podstawowym kryterium rozróżniania praw majątkowych i niemajątkowych jest więc realizowany przez te prawa interes uprawnionego, który można określić jako typowy (por. J. Gudowski w: *Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz. Tom I. Postępowanie rozpoznawcze. Artykuły 1-124; red. T. Ereciński, Warszawa 2023; pkt 4 komentarza do art. 17*). Dla takiej kwalifikacji nie ma więc żadnego znaczenia to, czy konkretne prawo podmiotowe będące prawem majątkowym przedstawia jakąkolwiek wartość rynkową; nie przestaje być ono prawem majątkowym nawet wówczas, gdy w obrocie prawnym nie ma ona żadnej wymiernej wartości. Mówiąc najogólniej, sprawa ma charakter sprawy o prawa majątkowe, jeżeli żądanie powoda zmierza do zrealizowania prawa mającego bezpośredni lub pośredni wpływ na jego stosunki majątkowe (por. postanowienie SN z dnia 8 października 1997 r., II CZ 108/97, OSNC 1998 nr 4, poz. 57). Z kolei do praw niemajątkowych zalicza się prawa osobiste i prawa rodzinne niemajątkowe, stanowiące element stosunków między małżonkami, krewnymi powinowatymi i przysposobionymi.

W dotychczasowej judykaturze przyjmowano, że charakter majątkowy mają m.in. sprawy o ustalenie rodzaju stosunku pracy nauczyciela wskutek uzyskania z mocy prawa stopnia nauczyciela kontraktowego (postanowienie SN z dnia 23 lutego 2004 r., I PZ 132/03, OSNP 2004 nr 24, poz. 423); o ustalenie istnienia stosunku pracy (postanowienie SN z dnia 11 kwietnia 2008 r., I PZ 4/08,

OSNP 2009 nr 15–16, poz. 204) oraz o ustalenie, że określone zdarzenie było wypadkiem przy pracy (postanowienia SN z dnia 14 maja 2009 r., I PZ 5/09, OSNP 2011 nr 1–2, poz. 12 i z dnia 9 lipca 2009 r., II PK 240/08, LEX nr 535829). Z kolei do kategorii spraw o prawa niemajątkowe – poza dominującymi sprawami o ochronę dóbr osobistych – zaliczono m.in. sprawy o wydanie lub sprostowanie opinii o pracy (orzeczenie SN z dnia 14 października 1970 r., II PZ 48/70, NP 1971 nr 9, s. 1374; uchwała SN z dnia 19 stycznia 1989 r., III PZP 51/88, OSNCP 1990 nr 2–3, poz. 22). Warto jednak zauważyć, że skoro przedmiotem sprawy cywilnej jest tzw. roszczenie procesowe zgłoszone przez powoda, a powód konstruuje swoje żądanie w taki sposób, że nadaje mu cechy roszczenia cywilnoprawnego wywodzonego z prawa niemajątkowego, to wówczas sądem właściwym rzeczowo będzie sąd okręgowy, choćby roszczenie było *prima facie* roszczeniem bezzasadnym (orzeczenie SN z dnia 31 marca 1955 r., 1 CZ 43/54, OSN 1957 nr 2, poz. 38, z omówieniem W. Siedleckiego, Przegląd orzecznictwa, PiP 1957 nr 12, s. 1069 i postanowienie SN z dnia 30 czerwca 2005 r., IV CZ 56/05, LEX nr 3182053).

3.3. Mając na uwadze aktualne brzmienie art. 17 pkt 1 k.p.c. oraz dotychczasowy dorobek judykatury, jak również wypowiedzi przedstawicieli nauki, trudno zrozumieć, dlaczego Projektodawca zdecydował się przekazać sądom rejonowym sprawy o roszczenia niemajątkowe wywodzone ze stosunku pracy. W tym zakresie twierdzenia zaprezentowane w uzasadnieniu projektowanej ustawy oraz „Ocenie Skutków Regulacji” są niezwykle enigmatyczne, a dodatkowo opierają się na fałszywej przesłance. Projektodawca uważa bowiem, że „Przekazanie spraw o charakterze niemajątkowym z zakresu ochrony dóbr osobistych nie stanowi precedensowego rozwiązania, albowiem już w obecnym brzmieniu przepisu wskazuje on na właściwość sądów rejonowych również w sprawie roszczeń niemajątkowych. Sprawami o niemajątkowym charakterze pozostającymi we właściwości sądów rejonowych są sprawy dotyczące kar porządkowych i świadectwa pracy. Sąd rejonowy właściwy w tych sprawach pozostaje również właściwy w zakresie roszczeń z nimi związanych, niezależnie od ich wartości” (s. 22 uzasadnienia projektu). Rzecz jednak w tym, że wszelkie roszczenia dotyczące świadectwa pracy (np. o jego wydanie, sprostowanie, czy odszkodowanie – art. 97 i art. 99 k.p.) są roszczeniami o charakterze majątkowym, a nie – jak twierdzi Projektodawca – o charakterze niemajątkowym. O takiej bowiem kwalifikacji przesądza istota świadectwa pracy, będącego dokumentem prywatnym, wystawianym przez pracodawcę, który ma dla pracownika znaczenie fundamentalne z punktu widzenia prawnej możliwości korzystania przez niego z uprawnień pracowniczych, realizowanych w kolejnych miejscach jego zatrudnienia, względnie z uprawnień wywodzonych z innych stosunków prawnych (np. w zakresie ubiegania się o świadczenia przysługujące osobom bezrobotnym albo świadczenia finansowane z systemu ubezpieczeń społecznych). Okoliczność ta w sposób ewidentny pozwala odróżnić świadectwo pracy tj. dokument o treści ściśle reglamentowanej przepisami kodeksu pracy od tzw. opinii o pracowniku (referencji zawodowych) – klasyfikowanej jako rodzaj dokumentu, którego formy, ani treści nie określają *de lege lata* żadne przepisy powszechnie obowiązującego prawa pracy. W analogiczny sposób tj. jako roszczenia majątkowe należy potraktować roszczenia dotyczące odpowiedzialności porządkowej pracownika, w tym zwłaszcza roszczenia związane z zastosowaniem kary pieniężnej, o której stanowi się w art. 108 § 2–4 k.p.

3.4. Wypowiedzi zaprezentowane w uzasadnieniu projektowanej ustawy oraz „Ocenie Skutków Regulacji” wykluczają również uznanie za trafne stanowiska, zgodnie z którym kierunek zmian normatywnych nakreślony w art. 2 pkt 2 projektowanej ustawy usprawiedliwiony jest względami ekonomiki procesowej. Wręcz przeciwnie, praktyka sądowa ostatnich lat dowodzi – co zresztą przyznaje sam Projektodawca (s. 6 Oceny Skutków Regulacji) – że postępowania cywilne w

sprawach z zakresu prawa pracy o roszczenia z tytułu mobbingu, z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu. Jak również z tytułu naruszenia dóbr osobistych, są „postępowaniami trudnymi dowodowo”. Nie ulega zatem wątpliwości, że stopień skomplikowania tych spraw zarówno pod względem faktycznym, jak i prawnym (w sprawach tych zachodzi m.in. konieczność uwzględnienia elementów wspólnotowego prawa pracy), jest nieporównywalny ze stopniem skomplikowania pozostałych spraw z zakresu prawa pracy, należących *de lege lata* do właściwości rzeczowej sądów rejonowych. Z tego względu przekazanie sądom rejonowym do rozpoznania dodatkowej kategorii spraw, wymagających znacznego zaangażowania „siły i środków”, stwarza realne zagrożenie dla szybkości i sprawności postępowań cywilnych również w takich sprawach z zakresu prawa pracy, które już od wielu lat są rozpoznawane w sądach rejonowych. Jako przykład można wskazać sprawy inicjowane powództwami wnoszonymi na podstawie art. 264 k.p. Znając zatem aktualne realia funkcjonowania jednostek organizacyjnych sądownictwa powszechnego w Polsce, można więc z pełnym przekonaniem założyć, że wejście w życie zmiany normatywnej o kształcie zaproponowanym w art. 2 pkt 2 projektowanej ustawy, spowoduje ewidentny wzrost liczby tzw. zaległości w sądach rejonowych (wydziałach pracy), co w efekcie przełoży się na wzrost liczby skarg na przewlekłość postępowań cywilnych w sprawach z zakresu prawa pracy prowadzonych przed tymi sądami. Z kolei taki obrót rzeczy z całą pewnością nie będzie sprzyjał realizacji prawa do sądu, gwarantowanego w art. 45 ust. 1 Konstytucji. Paradoksalnie okazuje się więc, że zaproponowany przez Projektodawcę mechanizm polegający na „przeniesieniu” do sądów rejonowych wszystkich spraw z zakresu prawa pracy (niemajątkowych, jak i majątkowych), których źródło tkwi w patologicznych zachowaniach społecznych o znamionach mobbingu, nierównego traktowania w zatrudnieniu oraz naruszenia dóbr osobistych pracownika, stwarzający realne ryzyko wydłużenia czasu trwania postępowań sądowych w sprawach z zakresu prawa pracy, zamiast ułatwić poszkodowanym (pokrzywdzonym) pracownikom skuteczną i szybką realizację przysługujących im uprawnień ze stosunku pracy, skutecznie zniechęci ich do korzystania z procesowych narzędzi obrony przed skutkami niepożądanych społecznie zjawisk występujących w środowisku pracy.

4. Podsumowując, należy stwierdzić, że przedłożony do zaopiniowania projekt ustawy o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz ustawy - Kodeks postępowania cywilnego (druk sejmowy nr 2289) wymaga poczynienia stosownych korekt, gdy chodzi o zaprezentowane wyżej zmiany dotyczące wybranych przepisów kodeksu pracy (art. 18[3d] i art. 94[3] k.p.). Co się zaś tyczy zaproponowanej w art. 2 pkt 2 projektowanej ustawy zmiany dotyczącej przekazania sądom rejonowym do rozpoznania w pierwszej instancji spraw z zakresu prawa pracy o roszczenia niemajątkowe, to zważywszy na ciężar gatunkowy, społeczną doniosłość oraz znaczny stopień skomplikowania spraw cywilnych z zakresu prawa pracy, w których dochodzone są roszczenia z tytułu naruszenia dóbr osobistych pracownika, mobbingu oraz nierównego traktowania w zatrudnieniu, przedstawiona w tym względzie regulacja – pozostająca w ewidentnej kolizji z brzmieniem art. 17 pkt 1 k.p.c. – wymaga przeprowadzenia dogłębnej analizy. Postulat ten staje się istoty o tyle, że wejście w życie nowelizacji art. 461 § 1[1] k.p.c., w brzmieniu zaproponowanym przez art. 2 pkt 2 projektowanej ustawy, stwarza realne zagrożenie dla prawidłowego funkcjonowania jednostek sądownictwa powszechnego szczebla rejonowego, które może skutkować wydłużeniem czasu trwania postępowań cywilnych w sprawach z zakresu prawa pracy. Uwaga ta dotyczy również spraw należących *de lege lata* do wyłącznej właściwości sądów rejonowych bez względu na wartość przedmiotu sporu, które z uwagi na ewentualne wejście w życie projektowanych zmian legislacyjnych, zostaną rozpoznane w późniejszym czasie. Konieczność przeciwdziałania

patologicznym zjawiskiem społecznym w środowisku pracy, za jakie uznaje się dyskryminację oraz mobbing, nie może usprawiedliwiać kreowania przez ustawodawcę rozwiązań stwarzających ryzyko wprowadzenia do obrotu prawnego unormowań niespójnych systemowo z innymi regulacjami prawa procesowego określającymi właściwość rzeczową sądu w sprawach cywilnych oraz skutkujących wydłużeniem czasu potrzebnego na rozpoznanie w sądach rejonowych spraw z zakresu prawa pracy.