



OŚRODEK BADAŃ, STUDIÓW I LEGISLACJI KRAJOWEJ RADY RADCÓW PRAWNYCH

KRAJOWA IZBA RADCÓW PRAWNYCH | ul. Powązkowska 15, 01-797 Warszawa | tel.: 22 300 86 40 | kirp@kirp.pl | NIP 5261043011

Do druku nr 2289

**Opinia prawna Ośrodka Badań, Studiów i Legislacji Krajowej Rady Radców
Prawnych dotycząca rządowego projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy
- oraz ustawy - Kodeks postępowania cywilnego (Druk nr 2289)**

I Przedmiot opinii

- rządowy projekt ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy - oraz ustawy - Kodeks postępowania cywilnego (Druk nr 2289; dalej „projekt ustawy”)

II Źródła prawa

1. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r., t.j. Dz. U. z 2025 r. poz. 277 ze zm.; dalej K.p.
2. Ustawa z dnia 17 listopada 1964 r. Kodeks postępowania cywilnego, t.j. Dz. U. z 2024 r. poz. 1568 ze zm., dalej K.p.c.
3. Ustawa z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania; t.j. Dz. U. z 2025 r. poz. 1452 ze zm.; dalej jako ustawa antydyskryminacyjna.

III. Uwagi wprowadzające

Przed przejściem do dalszych rozważań, należy stwierdzić, że projekt przewiduje zmianę/przyjęcie nowych:

1. Przepisów Kodeksu pracy w zakresie:
 - a) zakazu dyskryminacji i nakazu równego traktowania (w rozdziale IIa działu I K.p.) – art. 1 pkt 1- 5 projektu ustawy,
 - b) obowiązków pracodawcy związanych z zakazem dyskryminacji, nakazem nierównego traktowania w zatrudnieniu, obowiązkiem ochrony dóbr



- osobistych pracownika oraz obowiązkiem przeciwdziałania mobbingowi (zmiany w rozdziale 1 działu IV Kp.) – art. 1 pkt 6 projektu ustawy,
- c) w zakresie treści regulaminu pracy (w rozdziale 4 działu IV K.p.) – art. 1 pkt 7 projektu ustawy,
2. Przepisów K.p.c. w zakresie:
- a) określenia składu sądu rozpoznającego sprawy o naruszenie dóbr osobistych i roszczenia z tym związane (Dział II K.p.c.) – art. 2 pkt 1 projektu ustawy
- b) Określenie właściwości rzeczowej sądów rejonowych (dział III, Rozdział 1 K.p.c) Przepisy ogólne – art. 2 pkt 2 projektu ustawy
3. Ponadto projekt ustawy zawiera przepisy:
- a) określające termin wprowadzenia regulaminu, którego obowiązek wydania wynika z projektowanego art. 94^{3a}§ 1 K.p. – art. 3 projektu ustawy;
- b) intertemporalne – art. 4 i 5 projektu ustawy,
- c) o wejściu w życie ustawy – art. 6 projektu ustawy.

W wyroku z dnia 25 listopada 1997 r. (K 26/97; Lex 31034) Trybunał Konstytucyjny stwierdził, że ustawodawca jest uprawniony do stanowienia prawa odpowiadającego założonym celom politycznym i gospodarczym. W literaturze przedmiotu trafnie zauważa się, że „dla określenia ram materii ustawowej kluczowe znaczenie posiada zasada nieograniczonego zakresu przedmiotowego ustawy. Ustawodawca może więc regulować ustawą wszelkie kwestie, nadające się do regulacji prawnej, byleby tylko zachował normatywny charakter aktu oraz zachował zgodność z aktami o wyższej mocy prawnej (A. Jackiewicz, *Konstytucyjny system źródeł prawa*, [w:] *Prawo konstytucyjne*, red. S. Bożyk, Białystok 2014, s. 117).

Członkostwo Polski w Unii Europejskiej w celu zachowania zgodności prawa krajowego z prawem UE może nakładać na ustawodawcę zwykłego konieczność przyjęcia nowych lub dokonania zmian już obowiązujących przepisów.

W uzasadnieniu do projektu ustawy wskazano, że celem nowelizacji przepisów K.p. i K.p.c. jest uwzględnienie w nich, najważniejszych wniosków wynikających analizy



ustaleń doktryny oraz orzecznictwa w zw. z obowiązywaniem przepisów antydyskryminacyjnych i antydopingowych zawartych w K.p. doktryny i judykatury. Projektodawca założył, że nowelizacja przyniesie poprawę informacyjnej funkcji ww. przepisów oraz rozstrzygnięcie istniejących wątpliwości oraz mylnych wyobrażeń o istocie zjawisk przemocy w miejscu pracy.

Podkreślono również, że proponowane regulacje pełnią rolę służebną wobec wniosków płynących z nauk o zarządzaniu, psychologii i socjologii pracy poczynionych w zw. z dyskryminacją w środowisku pracy, nierównym traktowaniem oraz mobbingiem, a treść przepisów, szczególnie w zakresie definiowania różnych form przemocy w miejscu pracy oraz zapobiegania im, powinna uwzględniać postęp, który dokonał się w tym obszarze.

Z zamieszczonego w uzasadnieniu projektu ustawy zestawienia liczby postępowań w sprawach o mobbing w sądach I instancji wynika, że sądy uwzględniały powództwa w znikomej części (s. 9 uzasadnienia projektu). W uzasadnieniu projektu ustawy przyjęto, że przyczyną takiego stanu rzeczy jest to, że postępowania te są trudne dowodowo, ale zauważono również, że przyczyną oddalania powództw jest ich niezasadność. Projektodawca stwierdził, że proponowane w projekcie rozwiązania zmierzają do zmiany tej sytuacji.

Na tym etapie opinii można stwierdzić, że przyjęcie ustawy nie jest konieczne ze względu na konieczność implementacji prawa unijnego do krajowego porządku prawnego, a stanowi przejaw z korzystania przez ustawodawcę zwykłego z przysługującej mu swobody legislacyjnej.

IV. Uwagi szczegółowe

1. Zmiana przepisów K.p.

a. Nakaz równego traktowania i zakaz dyskryminacji

Nie ulega wątpliwości, że dyskryminacja, nierówne traktowanie w zatrudnieniu oraz mobbing są poważnym problemem społecznym występującym w środowisku pracy.



Dowodzą tego zarówno dane Państwowej Inspekcji Pracy o liczbie skarg w tych sprawach (uzasadnienie projektu ustawy, s. 7) jak i liczba spraw rozpoznawanych przez sądy pracy. Zwraca przy tym uwagę dysproporcja pomiędzy liczbą skarg składanych przez pracowników do PIP opartych na zarzucie naruszenia przez pracodawcę przepisów dotyczących mobbingu, dyskryminacji, molestowania i nierównego traktowaniu w zatrudnieniu, a ich zasadnością potwierdzonego w toku działań kontrolnych PIP. *Mutatis mutandis* podobnie sprawa wygląda w sprawach o mobbing rozpoznawanych przez sądy pracy. (Projektodawca nie zamieścił w uzasadnieniu projektu ustawy danych statystycznych o liczbie spraw związanych z dyskryminacją, nierównym traktowaniem i molestowaniem rozpatrywanych przez sądy).

Można przyjąć, że wbrew temu co wprost wynika z uzasadnienia projektu ustawy przyczyną tego, iż ogromna większość skarg wpływających do Państwowej Inspekcji Pracy związanych z zarzutami opartymi na dyskryminacji, nierównym traktowaniu oraz mobbingu nie zostaje uznana za zasadne jest nie tylko problem dowodowy, ale przede wszystkim nieznaną osobom ww. deliktów przez osoby składające skargi do PIP oraz występujące z powództwami odszkodowanie tytułu naruszenia przez pracodawców przepisów o zakazie dyskryminacji oraz o odszkodowania i zadośćuczynienie z tytułu mobbingu.

Nie można również wykluczyć tego, że wnoszenie skarg do PIP oraz wytaczanie powództw w takich sprawach stanowić może stanowiąc przejaw działania osoby, która z subiektywnych powodów chce zaszkodzić pracodawcy, przełożonemu, współpracownikowi czy podwładnemu.

Przenosząc powyższe stwierdzenia na płaszczyznę zmiany przepisów K.p. należy stwierdzić, że istnieje potrzeba kompleksowej nowelizacji przepisów stanowiących o zakazie dyskryminacji, równym traktowaniu w zatrudnieniu oraz zakazie mobbingu w taki sposób by nowe przepisy były jasne i zrozumiałe dla osoby niedysponującej pogłębioną wiedzą prawniczą. Inną kwestią jest to, czy projekt idzie w tym kierunku, i to czy zawarte w nim przepisy pozwolą na realizację celu wskazanego w projekcie nowelizacji K.p.

Odnosząc powyższe ustalenie do przepisów projektu należy stwierdzić, że dodanie do K.p. art. 18^{3a} Kp. § 4¹, w którym wskazano dwie kwalifikowane formy dyskryminacji, to jest „dyskryminacji przez założenie” i „dyskryminacji przez skojarzenie” jest działaniem, które nie ułatwi adresatom tych przepisów ich rozumienie. Z dużym prawdopodobieństwem można założyć, że ich dodanie pogłębi problem, ze względu na ich niejasność. Zwraca uwagę, że w projekcie ustawy dla ich ilustracji podawane dwa przykłady tych postaci dyskryminacji, które pojawiały się w orzecznictwie.

Dodać należy, że przepis wprowadzający dyskryminację przez skojarzenie i dyskryminację przez założenie (art. 1 pkt 1 lit b projektu ustawy) *de facto* stanowi przykład stosowania środka legislacyjnego, który nie niesie nowej, normatywnej treści. W orzecznictwie SN (zob. np. wyrok SN z dnia 6 kwietnia 2017 r., III PK 100/16; LEX nr 2331696, postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 21 czerwca 2022 r., II PSK 310/21; LEX nr 3453096) oraz w orzecznictwie Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej (wyrok z dnia 17 lipca 2008 r., C-303/06; ECLI:EU:C:2008:415) nie budzi wątpliwości to, że katalog okoliczności wskazanych w art. 18^{3a} § 1 K.p., które nie mogą stanowić przyczyn nierównego traktowania nie jest zamknięty. Stąd też definiowanie kwalifikowanych form dyskryminacji należy uznać za zbędne.

Wejście w życie art. 18^{3a} Kp. § 4¹ K.p. może doprowadzić nie do zwiększenia ochrony prawnej osób, które są nierówno traktowane w zatrudnieniu lub dyskryminowane, ile spowodować zwiększenie liczby spraw rozpatrywanych przed sądy pracy. Rozszerzenie zakazu dyskryminacji przez dodanie do K.p. art. 18^{3a} Kp. § 4¹ stanowiącego o dyskryminacji przez założenie i dyskryminację przez skojarzenie, które w świetle argumentu *a rubrica* mogą mieć charakter dyskryminacji bezpośredniej lub pośredniej, w praktyce może prowadzić do nieuzasadnionego kwalifikowania stanów faktycznych, jako takich, który staną się podstawą do wniesienie powództw o roszczenia z art. 18^{3d} K.p.

W projektowanym art. 18^{3f} § 1 K.p. przewidziano, że osoba, zarzucająca naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu na obowiązek uprawdopodobnienia faktu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnienia. Przepis ten, pozostający w merytorycznym związku z art. 18^{3b} § 1 *in fine* należy co do zasady ocenić pozytywnie.



Obydwa wzmiankowane przepisy - zarówno obowiązujący, jak i ten, który ma życie - wiążą się z ciężarem dowodu w sprawach o naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu¹.

Zgodnie z art. 18^{3f} § 1 K.p. w postępowaniach o naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu osoba zarzucająca naruszenie zasady równego traktowania będzie musiała uprawdopodobnić fakt naruszenia tej zasady.

Jak słusznie zauważa się w literaturze przedmiotu pojęcie uprawdopodobnienia, o którym stanowi art. 243 K.p.c., nie zostało w sposób pełny wyjaśnione w przepisach, co utrudnia odtworzenie jego treści (M. Walasik, *Komentarz do art. 243 K.p.c.* [w:] T. Ereciński, A. Jakubecki, (red.), *System Prawa Procesowego Cywilnego. Tom V. Postępowanie zabezpieczające*, t.1; eLEX. Zauważa się również, że pojęcie to należy to konotować z problematyką poznania w tym postępowaniu rzeczywistości na potrzeby określonych rozstrzygnięć. Wynika z tego, że uprawdopodobnienie jest traktowane przez prawodawcę jako środek, który powinien być klasyfikowany w tych samych kategoriach co dowód (M. Walasik, *ibidem*).

Na zasadniczo pozytywną ocenę projektowanego przepisu wpływa przede wszystkim nie to, że wprowadza do K.p. przepisy z ustawy antydyskryminacyjnej ale to, że wyraźnie określa ciężar procesowy spoczywający na osobie, która zarzuca pracodawcy naruszenie zasady równego traktowania. Jak wyżej zauważono dane statystyczne pozwalają na sformułowanie wniosku, że w praktyce bardzo często pracownicy mylnie przypisują określonym zachowaniom znamiona dyskryminacji i nierównego traktowania. Wnikający z art. 18^{3f} § 1 K.p. obowiązek uprawdopodobnienia faktu naruszenia zasady równego traktowania może stanowić czynnik tamujący nieuzasadnione wszczynanie postępowań z tytułu naruszenia zasady równego traktowania, zwłaszcza, że taki obowiązek istnieje nie tylko w postępowaniach toczących się przed sądami, ale również w ramach procedur obowiązujących u konkretnego pracodawcy.

¹ Warto podkreślić, że art. 18^{3f} K.p. będzie miał niemal identyczne brzmienie jak art. 14 ustawy z 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (t.j. Dz. U. z 2025 r. poz. 1452 ze zm.). Różnica pomiędzy art. 15 uA i art. 18^{3f} K.p. polega na tym, że obowiązek uprawdopodobnienia faktu naruszenia zasady równego traktowania istnieje, również w postępowaniach wewnętrznych – pracowniczych.



Warunkiem tak rozumianego pozytywnego skutku analizowanego przepisu projektu ustawy byłoby jego rozszerzenie w taki, sposób by adresat tego obowiązku był w stanie, opierając się na jego treści art. 18^{3f} § 1 K.p. ustalić, co oznacza uprawdopodobnienie. W tym celu należałoby wprowadzić do art. 18^{3f} K.p. jednostkę redakcyjną w brzmieniu:

„Uprawdopodobnienie polega na uwiarygodnieniu oświadczenia o naruszeniu zasady równego traktowania przez powołanie i przedstawienie dowodów, jak również innych środków, nieuznawanych przez przepisy K.p.c. za dowody. Uprawdopodobnienie co do zasady nie może polegać wyłącznie na powołaniu twierdzeń o faktach”.

Propozycja opiera się na orzecznictwie: wyrok SN z dnia 7 listopada 2018 r., II PK 229/17; LEX nr, 2574435, postanowienie SN z dnia 16 lipca 2025 r., LEX nr 3891692 oraz wyrok SA w Gdańsku z dnia 23 marca 2022 r., I ACa 835/21; LEX nr 3431775.

Negatywnie należy ocenić dodanie do K.p. art. 18^{3g}. Krytyczne uwagi związane z tym przepisem bazują na wykorzystaniu w nim zwrotów ocennych: „właściwe reagowanie”, wieloznacznych: „działania prewencyjne”, „działania naprawcze”, „wsparcie osób dotkniętych nierównym traktowaniem”. Szczególne wątpliwości interpretacyjne wiążą się z obowiązkiem wsparcia osób dotkniętych nierównym traktowaniem. Zasadne staje się postawienie pytania czy tego przepisu miałyby wynikać np. obowiązek finansowania przez pracodawcę doraźnej, czy stałej pomocy psychologicznej? Przepis ten nie wyklucza takiej interpretacji. Należy przy tym podkreślić, że art. 18^{3d} § 1 K.p. przewiduje, że osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu będzie miała prawo do zadośćuczynienia lub odszkodowania, co powinno wykluczać nakładanie na pracodawcę innych, finansowych obowiązków.

Podkreślenia wymaga, że niezależnie od wprowadzenia do K.p. art. 18^{3g} K.p., przewiduje się zmiany w treści art. 94 K.p. przez nadanie nowej treści art. 94 pkt 2b oraz dodania pkt 2c. (projektowany art. 18^{3g} K.p. oraz art. 94 pkt 2b K.p. pozostają ze sobą w oczywistym rzeczowym i funkcjonalnym związku). O ile można zaakceptować zmianę art. 94 pkt 2b K.p. i dodanie do K.p. art. 95 pkt 2c, to już wprowadzenie 18^{3g} K.p. oraz jego merytorycznego odpowiednika w odniesieniu do mobbingu – to jest art. 94³ § 1 K.p. – należy uznać ze przejaw ustawowego *superfluum*. Tymczasem projektodawca w tabeli

Oceny Skutków Regulacji (l.p. 8) wskazał, że obowiązująca regulacja K.p. (w zakresie obowiązków pracodawcy przeciwdziałania nierównemu traktowaniu i mobbingowi M.W.) ma charakter ogólny i nie zawiera wytycznych i wskazań co do zakresu oraz formy podejmowanych działań. Efektem tego, wg. wyводу projektodawcy jest „niejednolitość”, albowiem to pracodawca decyduje o formie i sposobie realizacji tego obowiązku.

Zestawienie przepisów art. 18^{3g} K.p. jednoznacznie wskazuje na to, że będący adresatem wynikającego z tego przepisu obowiązków nie tylko nie uzyska, jak sugeruje projektodawca „wytycznych i wskazań co do zakresu i formy podejmowanych działań”, ale przeciwnie stanie wobec wyzwania daleko większego niż to, które implikują obecnie obowiązujące przepisy K.p.

b. Mobbing

Projektodawca przewiduje daleko idącą zmianę przepisów regulujących mobbing. Zgodnie z projektowanym art. 94 § 2 K.p. Mobbing będzie oznaczał zachowanie polegające na uporczywym nękanii pracownika.

W świetle definicji mobbingu *definiens* tego pojęcia oznacza zachowanie, które odnosi się do pracownika, polega na jego nękanii oraz jest uporczywe.

Projektodawca, co należy ocenić pozytywnie, wskazuje jakie zachowania wyjaśnia to, co należy nosi znamię uporczywości (art. 94³ K.p. § 3), chociaż wydaje się, że względów językowych należałoby wykreślić wyraz „nawracające”. „Nawracające” oraz „powtarzalne” odnoszą się do aspektu temporalnego bezprawnych działań mobbera. W istocie rzeczy ich sens sprowadza się do tego, że zachowania te zachodzą w mniej lub bardziej regularnych odstępach czasu. Każdy ponowny akt mobbingu będzie zatem zarówno „powtarzalny” jak i „nawracający”, a co za tym idzie użycie w art. 94³ K.p. obydwu tych terminów jest zbędne.

Zakres zmiany definicji mobbingu, w porównaniu do tej, którą formułuję art. 94³ § 1 K.p. widoczny jest nowym brzmieniu art. 94³ § 4 K.p. w którym dokonano egemplifikacji zachowań, które są przejawem mobbingu (mogą wystąpić samodzielnie lub łącznie). Projektodawca za mobbing uznaje zachowania określone w art. 94³ § 4 K.p. bez względu na to czy były celowe. Propozycja tego przepisu uwzględnia propozycje

doktryny formułowane *de lege ferenda* na tle obecnie obowiązujących przepisów oraz orzecznictwo. Można z dużym prawdopodobieństwem przyjąć, że zastosowane przez projektodawcę rozwiązanie ułatwi pracownikom prawidłową kwalifikację zachowań, które można uznać za mobbing. Pozytywnie należy ocenić to, że projektodawca wskazując przykłady mobbingu zastosował katalog otwarty.

Każde z zachowania wskazanych w treści art. 94³ § 4 K.p. należy uznać za „nękanie” w rozumieniu art. 94³ § 2 K.p., Nękanie w ujęciu tego przepisu stanowi, obok „uporczywości” jeden z elementów *definiens* pojęcia mobbing. W konsekwencji należy uznać, że błędem jest zastosowanie w art. 94³ § 4 K.p. *in fine* sformułowania „– *gdy przyjmują postać uporczywego nękania*”.

Przepis ten powinien brzmieć „– *gdy są uporczywe*”.

Powyższa propozycja wyklucza wątpliwości interpretacyjne pomiędzy pojęciem nękania w języku narodowym i tym, które nadaje mu art. 94³ § 4 K.p. w z w z 94³ § 2 K.p.

Treść proponowanego art. 94³ § 7 K.p. jest niespójna z proponowanym w projekcie ustawy sposobem ujęcia mobbingu. Do stwierdzenia mobbingu w znaczeniu wynikającym z treści art. 94³ § 2 K.p. w nowym brzmieniu nie jest konieczne wykazanie tego, że celem jego zachowań jest wywołanie mobbingu, a zatem nie jest konieczne przypisanie winy umyślnej mobberowi. O braku umyślności nie będzie jednak mowy w sytuacji, o której stanowi art. 94³ § 7 K.p. w brzmieniu wynikającym z projektu ustawy. Osobie nakazującej lub zachęcającej do zachowań noszących znamiona mobbingu oraz stosowanie się do nakazu lub zachęty mobbingu będzie można przypisać winę umyślną.

Na aprobatę zasługuje sposób określenia aspektu podmiotowego mobbingu w zakresie wynikającym z projektowanego art. 94³ § 8 K.p. W ujęciu tego przepisu mobbing, którego doświadcza pracownika (art. 94³ § 2 K.p.) może przybrać postać: 1) mobbingu pionowego zstępującego - mobberem jest przełożony a ofiarą mobbingu podległy pracownik, 2) mobbingu poziomego – mobberem jest pracownik zajmujący równorzędne stanowisko wobec tego, na którym zatrudniony jest mobber, c) mobbingu

pionowego wstępującego, w którym mobberem jest pracownik a ofiarą mobbingu przełożony (tzw. *staffing*, zob. Karolina Czapska-Małecka, *Problem staffingu w zatrudnieniu*; *Studia i Materiały*, 1/2025 (42): 100–112). W szczególności należy



docenić to, że projektodawca dostrzega to, że w praktyce zatrudnienia może występować nie tylko najbardziej rozpowszechniona forma mobbingu, to jest mobbing pionowy zstępujący, ale i *staffing*.

Pozytywnie należy ocenić projektowany art. 94³ § 9 K.p., stanowiący o zachowaniach pracodawcy, które nie stanowią mobbingu. Nie ulega wątpliwości, że w ramach opartego na dobrowolnym podporządkowaniu stosunku pracy pracownik może być rozliczany ze sposobu wykonania powierzonych mu zadań (przepis ten pozostaje w aksjologicznym, rzeczowym i funkcjonalnym związku obowiązkiem pracodawcy określonym w art. 94 pkt 9 K.p.).

Zbędny jest § 10 art. 94³ K.p. Adresatem normy wynikającej z tego przepisu są wewnątrzzakładowe organy działające w ramach procedury antymobbingowej oraz sądy. *De lege lata* nie sposób uznać, że istnieją podstawy do tego, by w obecnym stanie prawnym stwierdzenie mobbingu byłoby możliwe bez uwzględnienia okoliczności konkretnego przypadku. Co więcej, zanalizowany przepis daje podstawy do uznania, że wolą prawodawcy jest subiektywizacja oceny tego czy do tego czy doszło do mobbingu. Dyrektywa, zgodnie z którą przy ocenie czy doszło do mobbingu, może być odebrana jako dyspozycja, by uwzględniać osobistą sytuację pracownika, w tym np. stan jego zdrowia psychicznego. W konsekwencji można zdiagnozować ryzyko, że wbrew deklarowanej intencji projektodawcy uwzględnienia w przepisach K.p. wniosków z orzecznictwa w zw. z tzw. rozsądną ofiarą mobbingu, byłoby możliwe stwierdzenie mobbingu również w przypadku osoby, która z uwagi na jej „sytuację” jest nadwrażliwa i nieracjonalna. Wbrew deklarowanym w uzasadnieniu projektu zamiarom projektodawcy nie uwzględnił w tym przepisie wypracowanej w orzecznictwie wzorca „ofiary rozsądnej” (zob. np. wyrok SN z dnia 7.05.2009 r., III PK 2/09, LEX nr 687053).

Krytycznie należy ocenić projektowany art. 94³ § 11 K.p. Ustawowe określenie dolnej granicy zadośćuczynienia z tytułu mobbingu w wysokości nie niższej niż sześciokrotność minimalnego wynagrodzenia za pracę nie pozwala sądowi na miarkowanie wysokości zadośćuczynienia z tytułu mobbingu w zależności od okoliczności konkretnej sprawy. Równocześnie warto zauważyć, że zgodnie z proponowaną w projekcie ustawy treścią art. 18^{3d} § 1 K.p. osoba, wobec której

pracodawca naruszył zasadę równego traktowania będzie miała prawo do zadośćuczynienia w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę. Zasadne jest ujednolicenie dolnej wysokości zadośćuczynienia z tytułu naruszenia zasady równego traktowania oraz z tytułu mobbingu. Jednak o ile można zaakceptować wprowadzenie do K.p. przepisów ustanawiających dolną granicą zadośćuczynienia z tytułu mobbingu, to już sama jego wysokość wynosząca równowartość sześciokrotnego minimalnego wynagrodzenia za pracę, jest nadmierna. Nie można bowiem wykluczyć przypadków, w których kwota ta może być nieproporcjonalnie wyższa niż rozmiar krzywdy doznanej przez ofiarę mobbingu.

Warto dodać, że projektodawca uzasadnił określenie dolnej granicy zadośćuczynienia z tytułu mobbingu przez odwołanie się do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 8 sierpnia 2017 r. (I PK 206/16); LEX nr 2333062). Pominął jednak to, że w tym orzeczeniu SN stwierdził, że „W orzecznictwie przyjmuje się, że zadośćuczynienie ma mieć przede wszystkim charakter kompensacyjny, wobec czego jego wysokość nie może stanowić zapłaty symbolicznej, lecz musi przedstawiać ekonomicznie odczuwalną wartość. Jednocześnie wysokość ta nie może być nadmierna w stosunku do doznanej krzywdy, ale (...) powinna być - przy uwzględnieniu krzywdy poszkodowanego - utrzymana w rozsądnych granicach, odpowiadających aktualnym warunkom i przeciętnej stopie życiowej społeczeństw”. Podkreślił, że przy ustalaniu wysokości zadośćuczynienia „...należy brać pod uwagę wszystkie okoliczności danego wypadku, mające wpływ na rozmiar doznanej krzywdy. Zadośćuczynienie powinno więc mieć charakter całościowy i obejmować zarówno cierpienia fizyczne (a więc ból i inne dolegliwości), jak i psychiczne (czyli negatywne uczucia doznawane w związku z cierpieniami fizycznymi lub następstwami uszkodzenia ciała czy rozstroju zdrowia) już doznane, czas ich trwania, jak i te, które zapewne wystąpią w przyszłości, a więc prognozy na przyszłość”.

Projektodawca wyposażył pracodawcę w uprawnienie do żądania wyrównania szkody polegającej na wypłaceniu ofierze mobbingu zadośćuczynienia (art. 94³ § 12 K.p. w brzmieniu ustalonym w art. 1 pkt 5 projektu ustawy). Przepis ten nie zabezpiecza jednak interesów pracodawcy będącego jednostką organizacyjną, jeżeli mobberem była osoba reprezentująca pracodawcę (dokonująca w jego imieniu czynności prawnych



w stosunkach zewnętrznych). Trudno sobie bowiem wyobrazić, żeby taka osoba w imieniu pracodawcy wystąpiła z roszczeniem regresowym przeciwko sobie. W celu ochrony interesów pracodawcy niebędącego osobą fizyczną należy postulować wprowadzenie do art. 112 K.c. przepisu, zgodnie z którym bieg przedawnienia nie rozpoczyna się, a rozpoczęty ulega zawieszeniu co do roszczeń przysługujących pracodawcy niebędącemu osobą fizyczną wobec osoby, której zachowania były podstawą wypłacenia zadośćuczynienia lub odszkodowania z tytułu mobbingu, jeśli osoba ta była uprawniona do reprezentowania pracodawcy.

Za wyjątkowo kontrowersyjny należy uznać projektowany art. 94³ § 13 K.p. Przewiduje on, że w postępowaniu dotyczących roszczeń z tytułu roszczeń z tytułu mobbingu sąd każdorazowo ocenia również czy doszło do innego naruszenia dóbr osobistych pracownika w rozumieniu art. 11¹ K.p.

Zacząć należy od tego, że adresatem wynikającej z niego normy prawnej jest sąd, a nie pracownika czy pracodawca. Oznacza to, że nie mieści się w zakresie podmiotowym określonym w art. 1 K.p., a co za tym idzie nie powinien być zamieszczony w tej ustawie, a (przy założeniu, że wprowadzenie tego przepis jest merytorycznie uzasadnione) w przepisach K.p.c. – w części określającej postępowanie odrębne w sprawach z zakresu prawa pracy.

Nałożony na sąd obowiązek (pozostający w związku z art. 2 projektu ustawy) jest trudny, o ile w ogóle możliwy, do zaaprobowania pod względem systemowej i merytorycznej spójności procesu cywilnego. Trudności budzi już samo rozumienie obowiązku „oceny sądu”. Uzasadnione jest w tej sytuacji pytanie o to, czy sąd będzie musiał orzec co do przedmiotu, który nie był objęty żądaniem, jeśli z materiału dowodowego wynika, że powództwo o naruszenie „innego dobra osobistego pracownika w rozumieniu art. 11¹ K.p.? Taka interpretacja pozostaje w oczywistej sprzeczności z zakazem sformułowanym treści art. 321 § 1 K.p.c., zgodnie z którym sąd nie może wyrokować co do przedmiotu, który nie był objęty żądaniem, ani zasądzać ponad żądanie.

Można zatem postawić pytanie jaką formę miałyby przyznać „ocena” dokonywana przez sąd? Miałyby polegać na pouczeniu pracownika w toku postępowania o możliwości rozszerzenia powództwa, ustnych motywów wyroku, części sentencji czy fragmentem



uzasadnienia wyroku? Każdą z tych ewentualności należałoby odrzucić, ze względu na to, że byłaby sprzeczna z zasadą równości stron oraz zasadą dyspozycyjności.

Nie sposób również uznać, że analizowany przepis stanowi „odpowiednik” art. 477¹ K.p.c., ze względu na to, że roszczenia o zadośćuczynienie z tytułu mobbingu nie są roszczeniami alternatywnymi w rozumieniu art. 477¹ K.p.c. (wyrok SN z 3.09.2009 r., III PK 33/09, OSNP 2011/9–10, poz. 120).

W świetle powyższych wywodów należy uznać, że art. 94³ § 13 K.p.c. w brzmieniu wynikającym z projektu ustawy nie powinien zostać przyjęty.

c. Regulamin „antymobbingowy”

Art. 1 pkt 6-7 projektu ustawy przewiduje obowiązek ustalenia reguł, procedur oraz częstotliwości działań w obszarach przeciwdziałania naruszania godności oraz innych dóbr osobistych pracownika, przeciwdziałania zasady równego traktowania w zatrudnieniu, przeciwdziałania dyskryminacji oraz przeciwdziałania mobbingowi”.

Projektodawca przewiduje sposoby i tryby wywiązania się z tego obowiązku. Pierwszy z nich polega na tym, że określa się je w układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie pracy albo w odrębnym regulaminie.

Należy zdecydowanie odrzucić możliwość wprowadzenia określania spraw, o których mowa w projektowanym art. 94^{3a} § 1 K.p. w regulaminie pracy. Zgodnie z art. 104. § 1 K.p. ustala on organizację i porządek w procesie pracy oraz związane z tym prawa i obowiązki pracodawcy i pracowników. Nie sposób uznać, że sprawy, o których mowa w projekcie ustawy mieszczą się w desygnacji pojęcia „organizacja i porządek w procesie pracy”. Projektowana zmiana powoduje jest sprzeczna z podstawową rolą regulaminu pracy. *De lege ferenda* należy postulować określenie spraw, o których stanowi art. 2 pkt 6 projektu ustawy w osobnym regulaminie („antymobbingowym”).

W celu zachowania spójności regulacyjnej, należałoby zmodyfikować treść art. 94¹ K.p. w taki sposób, by pracownicy zostali zapoznani z przepisami stanowiącymi o dobrach osobistych oraz postanowieniami regulaminu „antymobbingowego”.

2. Zmiany w przepisach K.p.c.

Należy zdecydowanie zakwestionować zmianę przepisów K.p.c. wynikającą z treści art. 2 projektu ustawy. Istota tych zmian sprowadza się do rozszerzenia właściwości rzeczowej sądów rejonowych, które po wejściu w życie projektowanych przepisów byłyby właściwe do rozpoznawania spraw ze stosunku pracy dotyczących dóbr osobistych.

W literaturze przedmiotu nie budzi wątpliwości teza, zgodnie z którą dobra osobiste osoby zatrudnionej nie stanowią odrębnej kategorii prawnej, ale są uznawane za dobra osobiste powszechnego prawa cywilnego. Kodeks pracy w art. 11¹ nie definiuje w sposób szczególny dóbr osobistych pracownika ani też nie stanowi o ich odrębności, jednakże nakazuje ich ochronę. Definicje doktrynalne pojęcia „dobro osobiste” stworzone na użytek prawa cywilnego odnoszą się również do „dóbr osobistych osoby zatrudnionej” (por. H. Szewczyk, *Ochrona dóbr osobistych w zatrudnieniu*, Warszawa 2007).

Przy założeniu racjonalności ustawodawcy, który stosując kryterium *ratione materiae* ustanowił wyłom w domniemaniu właściwości rzeczowej sądów rejonowych w pierwszej instancji na rzecz sądów okręgowych, nie sposób znaleźć argumentu przemawiającego za nowelizacji przepisów K.p.c., którego konsekwencją będzie odstąpienia od rozstrzygania sporów o naruszenie dóbr osobistych w pierwszej instancji przez sądy okręgowe wyłącznie z tego powodu, że chodzi o dobra osobiste pracownika. Dobra te nie są przecież rodzajowo inne od dóbr osobistych każdej innej osoby.

Zwraca również uwagę, to, że konsekwencją zmiany art. 47 K.p.c. byłoby to, że „zwykłe” sprawy o naruszenie dóbr osobistych sąd okręgowy rozpatrywałby w składzie jednoosobowym, a sprawy „pracownicze” o naruszenie dóbr osobistych rozpoznawałby sąd w składzie ławniczym.

Wniosek – należy skreślić art. 2 projektu ustawy.

3. Przepisy intertemporalne

Ocena przepisów temporalnych w znacznej części pozostaje w związku z uwagami poczynionymi na tle propozycji zmian przepisów merytorycznych.

Określony w art. 3 projektu ustawy termin do wprowadzenia regulaminu, o którym mowa w projektowanym art. 94^{3a} § 1 K.p. jest wystarczający do wywiązania się przez pracodawcę z tego obowiązku. Powinien jednak zostać zmieniony w taki sposób, by wykluczyć regulowanie spraw będących jego przedmiotem postanowieniami regulaminu pracy.

Wątpliwości nie budzi również art. 4 projektu, który pomimo tego, że ma charakter retroakcyjny to nie narusza on zasady pewności prawa i bezpieczeństwa prawnego obywateli. „Uporczywość” jako znamię mobbingu oraz „wielokrotność naruszenia wobec pracownika zasady równego traktowania stanowią warunki *sine qua non* uwzględniania powództw w tych sprawach w obecnym stanie prawnym. Zastrzeżeń nie budzą również art. 5 i 6 projektu ustawy.

Konkluzje

1. Nie ulega wątpliwości, że istnieje obiektywna potrzeba nowelizacji przepisów prawa pracy określających zakaz nierównego traktowania pracowników, zakaz dyskryminacji, oraz mobbingu. Co do zasady należy zatem pozytywnie ocenić intencję projektodawcy, bo jak wskazują dane statystyczne (niestety mające charakter wybiórczy) nie jest jednak wolny zjawiska nierównego traktowania, dyskryminacji oraz mobbingu są realnym problemem społecznym. Na negatywną ocenę zasługują projektowane zmiany przepisów Kodeksu postępowania cywilnego.

W opiniowany projekcie znalazły się propozycje zasługujące na ocenę pozytywną, ale i takie, które mogą spowodować skutki odmienne od przewidywanych.

2. Przechodząc do szczegółowej oceny, **co do zasady pozytywnie** należy ocenić:
 - a. wprowadzenia obowiązku uprawdopodobnienia przez pracownika faktów, leżących podstaw zarzutów naruszani zasady równego traktowania lub złamania zakazu dyskryminacji (z propozycją *de lege ferenda* – s. 6)
 - b. nowe ujęcie mobbingu (z propozycją ulepszenia - s. 8)
 - c. wyraźne wskazanie, że sprawcą opinii może być również podwładny (s. 8-9).
3. Z kolei na **krytykę** zasługują następujące propozycje:



- a. wprowadzenie kwalifikowanych postaci dyskryminacji - dyskryminacji przez założenie oraz dyskryminacji przez skojarzenie (s. 4)
- b. dodanie do K.p. art. 18^{3g}, z którego wynika niejasny co do sposobu realizacji obowiązków pracodawcy (s. 7)
- c. wprowadzenie obowiązku uwzględniania sytuacji pracownika przy ustalaniu mobbingu, co stoi w sprzeczności z wypracowanym w orzecznictwie modelem „ofiary rozsądnej” (s. 9)
- d. określenie spraw, o których mowa w art. 94^{3a} § 1 K.p. w brzmieniu wynikającym z art. 1 pkt. projektu ustawy w regulaminie pracy; (w takim zakresie postuluje się określanie ich w odrębnym regulaminie „antymobbingowym” – s. 12)
- e. określenie dolnej granicy zadośćuczynienia w przypadku mobbingu, jako rozwiązania ograniczającego możliwość jego dostosowania do indywidualnej krzywdy (propozycja zmiany s. 9-10)
- f. zobowiązanie sądu w sprawach o zadośćuczynienie lub odszkodowania z tytułu mobbingu do tego, by każdorazowo oceniał czy doszło do innego naruszenia dóbr osobistych (s. 11-12)
- g. zmiany przepisów K.p.c. – ustanowienie właściwości sądów rejonowych w sprawach o naruszenie dóbr osobistych w stosunku pracy (s. 12-13).

Autor opinii: r. pr., dr hab. Mariusz Wieczorek, prof. UMCS