



Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

Agnieszka Dziemianowicz-Bąk

Do druku nr 2289

Do druku nr 2289

Warszawa, /elektroniczny znacznik czasu/

DPP-1.0210.30.2024

Pan
Włodzimierz Czarzasty
Marszałek Sejmu RP

WYDZIAŁ OBSŁUGI PREZYDIUM SEJMU

L.dz. *SPS-III.020.47.11.2026*

Data wpływu *26. 05. 2026*

RPW/18278/2026

Pani
Barbara Dolniak
Przewodnicząca Komisji Nadzwyczajnej do spraw zmian w kodyfikacjach

dot. projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz ustawy – Kodeks postępowania cywilnego (druk sejmowy nr 2289)

Szanowni Państwo,

w załączeniu przesyłam, z prośbą o przekazanie Paniom i Panom Posłom zasiadającym w Komisji Nadzwyczajnej do spraw zmian w kodyfikacjach, uwagi i propozycje zmian przedstawionych do projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz ustawy – Kodeks postępowania cywilnego przez United Nations Global Compact Network Poland, opracowanych wraz z ekspertami prawa pracy z kancelarii DLA Piper.

Jednocześnie zwracam się z uprzejmą prośbą o publikację ww. opinii w Przebiegu procesu legislacyjnego na stronie internetowej Sejmu RP.

Z wyrazami szacunku

dr Agnieszka Dziemianowicz-Bąk
Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej
/-kwalifikowany podpis elektroniczny-/



Warszawa, 20 maja 2026 r.

KB/291/05/2026

Kamil Wyszowski
Representative | Executive Director
UN Global Compact Network Poland
ul. Emilii Plater 25/64
00-688 Warszawa

Agnieszka Lechman – Filipiak
Partner
DLA Piper Giziński Kycia sp. k.
I. L. Pereca 1, 00-849 Warszawa

Hubert Hajduczenia
Counsel
DLA Piper Giziński Kycia sp. k.
I. L. Pereca 1, 00-849 Warszawa

Szanowny Pani
Agnieszka Dziemianowicz-Bąk
Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

Szanowna Pani Minister,

Szanowna Pani Minister,

W związku z prowadzonymi pracami legislacyjnymi nad projektem ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz Kodeksu postępowania cywilnego, dotyczącym rozwiązań w obszarze przeciwdziałania mobbingowi oraz naruszeniom zasady równego traktowania w zatrudnieniu (druk 2289), chcielibyśmy przedstawić uwagi z ramienia United Nations Global Compact Network Poland, opracowane wraz z ekspertami prawa pracy z kancelarii DLA Piper¹.

¹ United Nations Global Compact Network Poland wraz z wiodącymi kancelariami prawnymi w Polsce powołało inicjatywę United Legals for Good. Celem inicjatywy jest wykorzystanie wiedzy, doświadczenia i autorytetu kancelarii prawnych do tworzenia propozycji regulacyjnych, które przybliżają wdrożenie przez Polskę kluczowych konwencji i standardów ONZ. Wszystkie kancelarie zjednoczone w inicjatywie United Legals for Good są członkami United Nations Global Compact.



Bardzo pozytywnie oceniamy zajęcie się tematem mobbingu przez obecny rząd, zwłaszcza po latach zaniedbań i funkcjonowania niekorzystnych dla ofiar mobbingu przepisów. Podjęcie tej problematyki jako jednego z priorytetów prac legislacyjnych stanowi istotny krok w kierunku wzmocnienia ochrony godności człowieka oraz budowania bezpiecznego, inkluzywnego oraz wolnego od nadużyć miejsca pracy.

Jednocześnie w naszej ocenie, projekt wymaga dodatkowej analizy w kilku kluczowych obszarach, które mają istotne znaczenie dla jego spójności systemowej oraz realnej skuteczności, a także dla jego zgodności z międzynarodowymi standardami ochrony praw człowieka i zasadami odpowiedzialnego biznesu.

W dalszej części uwag skupimy się przede wszystkim na braku zaproponowania w projekcie rozwiązań, które mogłyby wpłynąć na rzeczywistą realizację obowiązku pracodawcy przeciwdziałania mobbingowi.

Mamy tutaj na myśli brak sankcji za nieprzewodzenie działań, które mają uchronić przed mobbingiem, nie czekając na jego skutek.

Jeśli mobbing nie wystąpi to pracodawca nadal nie będzie ponosił odpowiedzialności za brak odpowiednich polityk, czy nieprzeprowadzanie postępowań wyjaśniających. Innymi słowy projektowane rozwiązania prawne każą czekać na skutek w postaci mobbingu, aby w ogóle móc podjąć jakiegokolwiek działania względem pracodawcy.

Ten problem powinien zostać po latach zaniechań w końcu rozwiązany, również poprzez danie Państwowej Inspekcji Pracy (PIP) dodatkowych uprawnień w tym zakresie.

Ponadto niektóre rozwiązania zawarte w projekcie mogą zniwelować pozytywne skutki wprowadzanych zmian. Pozytywnie należy ocenić usunięcie rozstroju zdrowia jako przesłanki dochodzenia zadośćuczynienia z tytułu mobbingu.

Nakaz indywidualizacji oceny wystąpienia mobbingu w przypadku konkretnej osoby, może zniwelować skutki tej zmiany.

Reasumując, w pełni popieramy kierunek reformy, w szczególności odejście od wymogu wykazania rozstroju zdrowia jako warunku dochodzenia zadośćuczynienia za mobbing.



Jednakże, aby nowelizacja realnie zwiększyła ochronę pracowników, konieczne są co najmniej trzy korekty:

- 1) po pierwsze, utrzymanie obiektywnego standardu oceny mobbingu,
- 2) po drugie, wprowadzenie mierzalnych i egzekwowalnych obowiązków prewencyjnych pracodawcy, oraz
- 3) po trzecie, przyjęcie sprawiedliwych przepisów przejściowych obejmujących także osoby, których sprawy nie zostały prawomocnie zakończone.

Poniżej przedstawiamy szczegółowe postulaty wraz z uzasadnieniem.

2. Poniżej,

Kamil Wyszowski

Agnieszka Lechman – Filipiak

Hubert Hajduczenia



„Bezpieczne miejsce pracy”

Stanowisko United Nations Global Compact Network Poland oraz DLA Piper Giziński Kycia sp. k. do rządowego projektu ustawy (druk nr 2289) o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz ustawy – Kodeks postępowania cywilnego (dalej jako „Projekt ustawy”)

I. Art. 1 pkt 6 Projektu ustawy – treść art. 94³ § 10 k.p.

Postulat: Wykreślenie art. 94³ § 10 Projektu ustawy: "Ocena, czy do mobbingu doszło, ma charakter zindywidualizowany i uwzględnia okoliczności konkretnego przypadku, zarówno co do rodzaju zachowań kierowanych wobec pracownika, jak i sytuacji pracownika".

Wprowadzenie odwołania do zindywidualizowanej oceny wystąpienia mobbingu, uwzględnienia sytuacji konkretnego pracownika, w tym również skutków jakie mobbing u niego wywołał, może wbrew założeniom projektodawców prowadzić do osłabienia ochrony prawnej ofiar mobbingu. Ponadto, w praktyce sądowej może skutkować koniecznością zasięgania opinii biegłego sądowego, co skutkowałoby znacznym wydłużeniem postępowań sądowych. W ten sposób pozytywne skutki zmiany art. 94³ § 3 k.p. i wyeliminowanie przesłanki rozstroju zdrowia przy żądaniu przez ofiarę zadośćuczynienia, mogą zostać zniwelowane przez zaproponowaną przez projektodawcę treść art. 94³ § 10 k.p.

Odwoływanie się do indywidualnej oceny mobbingu (subiektywizacja), pozostaje również w sprzeczności z normami dotyczącymi ochrony dóbr osobistych, które powinny stanowić przy nowelizacji instytucji mobbingu istotny punkt odniesienia, także w świetle treści proponowanego art. 94³ § 15 k.p. (*"W postępowaniu mającym za przedmiot roszczenia z tytułu mobbingu, sąd dokonuje każdorazowo również oceny, czy doszło do innego naruszenia dóbr osobistych pracownika w rozumieniu art. 11^{1a}"*).

Uzasadnienie

(a) Obecny stan prawny

Od lat, na gruncie aktualnie obowiązujących przepisów o mobbingu, znacznym utrudnieniem w dochodzeniu roszczeń przez jego ofiary jest wymóg wykazania rozstroju zdrowia w przypadku żądania zadośćuczynienia.

Żądanie zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę na podstawie art. 94³ § 3 k.p. wymaga bowiem udowodnienia przez poszkodowanego skutku mobbingu w postaci rozstroju zdrowia, przy czym jest to rozstrój zdrowia w kategoriach medycznych. Nie jest w tym

przypadku wystarczające ani subiektywne odczucie danej osoby, ani też wykazanie wyłącznie następstw w sferze psychicznej poszkodowanego, takich jak uczucie smutku, przygnębienia, żalu i innych negatywnych emocji².

Z punktu widzenia pracownika regulujący tę kwestię aktualnie art. 94³ § 3 k.p.³ jest wyjątkowo niekorzystnym rozwiązaniem z następujących względów:

1. Po pierwsze, zawęża ochronę prawną ofiar mobbingu choćby w porównaniu do ochrony dóbr osobistych z art. 448 k.c., który nie przewiduje przesłanki rozstroju zdrowia do zasądzenia zadośćuczynienia. Jest to paradoksalna sytuacja, w której pracownikowi na gruncie prawa pracy przysługuje słabsza ochrona niż na gruncie norm cywilnoprawnych.
2. Po drugie, wykazanie rozstroju zdrowia w kategoriach medycznych wymaga wiadomości specjalistycznych, co w praktyce sporu sądowego implikuje konieczność powołania dowodu z opinii biegłego sądowego, najczęściej lekarza psychiatry. To zaś w dzisiejszych realiach skutkuje wydłużeniem postępowania o co najmniej kilkanaście miesięcy.
3. Po trzecie, dowód z opinii biegłego wnika w sferę prywatną ofiary mobbingu, która musi wykazać, że rozstrój zdrowia (najczęściej psychicznego) jest spowodowany sytuacją w miejscu pracy, nie zaś względami osobistymi. W praktyce skutkuje to koniecznością składania przez pracownika zeznań dotyczących jego życia prywatnego i ich omawianiem w trakcie przewodu sądowego, tak aby wykazać, że źródłem rozstroju zdrowia nie są problemy prywatne, rodzinne itd. Często skutkuje to swoistą, powtórna wiktymizacją ofiary mobbingu.

Pozytywne skutki zmiany art. 94³ § 3 k.p. mogą zostać znacznie ograniczone przez zaproponowaną przez projektodawcę treść art. 94³ § 10 k.p.

(b) Potencjalne skutki nowelizacji

Żindywidualizowana ocena sytuacji pracownika, a w konsekwencji ocena skutków działań mobbingowych, w praktyce sądowej może (i najprawdopodobniej będzie) skutkować koniecznością powołania biegłego sądowego z zakresu psychologii lub psychiatry.

Podobnie jak ocena, czy w przypadku danej, konkretnej osoby i jej wrażliwości, możemy mówić np. o "zastraszeniu", czy "zaniżeniu oceny przydatności zawodowej".

² Wyrok SN z 7.05.2009 r., III PK 2/09, OSNP 2011, nr 1-2, poz. 5.

³ "Pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia, może dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę".

Przepis § 10 może też spowodować, że spór o mobbing przeniesie się z oceny zachowań sprawcy na spór o cechy ofiary (wrażliwość, kondycja psychiczna), co zwiększy koszty, czas i zniechęci do dochodzenia roszczeń przez ofiary mobbingu.

Warto również podkreślić, że wzorzec ofiary rozsądnej ma z zakresu mobbingu wyeliminować zarówno przypadki wynikające z nadmiernej wrażliwości, ale również braku takiej wrażliwości u pracownika⁴.

Jego celem jest zatem nie tylko ograniczenie stosowania przepisów mobbingowych, ale zobiektywizowanie tej ochrony i przyznanie jej również pracownikom, którzy przy indywidualnej ocenie (jak przy proponowanej treści art. 94³ § 10 k.p.) mogą tej ochrony nie otrzymać.

W końcu, każdy przypadek mobbingu stanowi naruszenie dóbr osobistych pracownika (*przede wszystkim godności człowieka, ale często również dobrego imienia / renomy zawodowej*). Tym samym instytucja mobbingu nie powinna być analizowana w oderwaniu od problematyki ochrony dóbr osobistych pracownika (art. 23 k.c. w zw. z art. 11¹ k.p.).

Czy doszło do naruszenia dóbr osobistych, jest zaś oceniane nie tylko przez pryzmat subiektywnych przeżyć uprawnionego, lecz przede wszystkim na podstawie testu obiektywnego, z perspektywy odczuć tzw. osoby rozsądnej oraz ocen wynikających z istniejącej świadomości społecznej i prawnej, zasad współżycia społecznego i zasad moralnych.

Przy tak blisko ze sobą powiązanych instytucjach prawnych jak mobbing oraz naruszenie dóbr osobistych, zasadne jest przyjęcie stanowiska, zgodnie z którym przesłanki ich stosowania powinny kształtować się w sposób co najmniej zbliżony.

II. Art. 1 pkt 6 projektu ustawy – treść art. 94³ § 1 k.p.

Postulat:

- 1) Doprecyzowanie obowiązku przeciwdziałania mobbingowi przez pracodawcę.
- 2) Wprowadzenie odrębnych sankcji za naruszenie wskazanego obowiązku, niezależnie od wystąpienia lub niewystąpienia mobbingu.

Zgodnie z projektowanym brzmieniem art. 94³ § 1 k.p.: *Pracodawca jest obowiązany aktywnie i stale przeciwdziałać mobbingowi przez stosowanie działań prewencyjnych, wykrywanie oraz*

⁴ Wyrok SN z 29.01.2019 r., III PK 6/18.

właściwe reagowanie, a także przez działania naprawcze i wsparcie osób dotkniętych mobbingiem.

Obowiązek przeciwdziałania mobbingowi nie tylko został sformułowany w sposób ogólny, ale również nie zawiera odrębnych sankcji w przypadku jego naruszenia. Rozwiązanie to należy uznać za nieprawidłowe również wobec wprowadzenia wymogu posiadania stosownych polityk antymobbingowych przez pracodawców, uwzględniając treść proponowanego art. 94^{3a} § 1. Jeżeli ustawodawca decyduje się na nałożenie na pracodawców obowiązku przeciwdziałania mobbingowi, obejmującego działania prewencyjne, detekcyjne i naprawcze, konsekwencją takiej decyzji powinna być norma sankcjonująca i nakładająca na pracodawcę konkretną odpowiedzialność za niewykonanie lub nienależyte wykonanie tego obowiązku – niezależnie od tego, czy w danym stanie faktycznym doszło do wystąpienia mobbingu. W przeciwnym razie obowiązek ten pozostaje w istotnej mierze normą deklaratywną, pozbawioną realnych skutków prawnych.

Tym samym należy rozważyć:

1. Doprecyzowanie obowiązku pracodawcy z art. 94³ § 1 k.p., przede wszystkim poprzez wskazanie, że działania antymobbingowe pracodawcy powinny być dokumentowane, w sposób umożliwiający dokonanie oceny czy miały charakter rzeczywisty czy pozorny. Dotyczy to przede wszystkim prowadzonych postępowań wyjaśniających. Warto także zobowiązać pracodawcę do prowadzenia statystyk wpływających spraw mobbingowych i ich rozstrzygnięć. Tego rodzaju zobowiązania z jednej strony pozwolą organom kontrolnym, np. Państwowej Inspekcji Pracy ocenić efektywność stosowanych procedur antymobbingowych. Z drugiej zaś strony nie stanowią zbyt daleko idącego obciążenia pracodawcy.
2. W ślad za powyższymi zmianami zasadne jest również rozszerzenie uprawnień Państwowej Inspekcji Pracy w zakresie badania występowania mobbingu u pracodawców. Obecnie możliwości PIP w tym obszarze mają istotnie ograniczony charakter – w szczególności przeprowadzenie badań ankietowych dotyczących mobbingu w zakładzie pracy jest uzależnione od zgody pracodawcy, przy czym odmowa jej udzielenia nie wiąże się z żadnymi konsekwencjami prawnymi. Dodatkowo, wyniki takich badań mają wyłącznie charakter informacyjny i nie rodzą po stronie pracodawcy określonych obowiązków ani sankcji. Taki model kontroli istotnie osłabia skuteczność nadzoru nad realizacją obowiązku przeciwdziałania mobbingowi i sprawia, że instrumenty pozostające w dyspozycji PIP mają w tym zakresie jedynie symboliczny wymiar.



Uzasadnienie

Warto pamiętać, że szkody i koszty wynikające z mobbingu ponosi nie tylko ofiara i pracodawca, ale również całe państwo.

W ostatnim czasie ciekawy raport na ten temat opublikowała Komisja Praw Człowieka Te Kahui Tika Tangata w Nowej Zelandii wraz z KPMG: *„Counting the Cost: Szacowanie kosztów ekonomicznych mobbingu i molestowania w miejscu pracy dla nowozelandzkich pracodawców.”*⁵.

Oszacowano w nim, że koszt mobbingu i molestowania dla nowozelandzkich pracodawców wynosi około 1,5 mld dolarów rocznie. Aktualna populacja Nowej Zelandii wynosi nieco ponad 5 mln ludzi. Jaki zatem koszt mobbingu ponosi ponad 37-milionowa Polska?

Skala problemu znajduje również potwierdzenie w naszych krajowych statystykach.

W samym 2025 r. z tytułu zaburzeń psychicznych i zaburzeń zachowania zostało wystawionych 1,8 mln zaświadczeń lekarskich na łączną liczbę 34,1 mln dni absencji chorobowej. W porównaniu z 2024 r. wydano o 9,6 proc. więcej zwolnień, z większą o 12,4 proc. liczbą dni niezdolności do pracy⁶, w tym niewątpliwie w znacznej części wywołanych mobbingiem.

Obowiązek przeciwdziałania mobbingowi nie jest zatem wyłącznie podstawowym obowiązkiem pracodawcy wynikającym z prawa pracy, lecz leży również w interesie państwa ze względu na jego bezpośredni wpływ na zdrowie publiczne, rynek pracy oraz finanse systemu ubezpieczeń społecznych.

Z przedstawionych względów należy wzmocnić prewencyjną ochronę przed mobbingiem.

Tymczasem w aktualnym stanie prawnym:

1. Nie ma przepisów, które dawałyby Państwowej Inspekcji Pracy narzędzia do reagowania w sytuacji, gdy pracodawca nie realizuje swojego obowiązku przeciwdziałania mobbingowi albo realizuje go w sposób niewystarczający.
2. PIP zazwyczaj kontroluje i sprawdza wyłącznie procedury antymobbingowe (treść dokumentu), nie stosując żadnych sankcji w przypadku ich braku (nie ma takiego obowiązku prawnego). PIP nie może zatem zmusić pracodawcy do podjęcia stosownych

⁵ Report: Counting the Cost: Estimating the economic cost of workplace bullying and harassment on NZ employers

⁶ "Plaga L4 związanych ze zdrowiem psychicznym. Nowy raport ZUS", Rzeczpospolita, [dostęp: 11.05.2026] <https://www.rp.pl/praca-emerytury-i-renty/art44135021-plaga-l4-zwiazanych-ze-zdrowiem-psychicznym-nowy-raport-zus>

działań, może tylko doradzić pracodawcy podjęcie określonych działań. Ponownie podkreślamy, że nie ma sankcji w przypadku odmowy.

PIP powinien otrzymać możliwość nałożenia kary grzywny na pracodawcę, który nie realizuje obowiązku przeciwdziałania mobbingowi lub realizuje go w sposób pozorny. Inspekcja powinna posiadać również uprawnienia do zobowiązania pracodawcy do podjęcia określonych działań w celu efektywnego realizowania obowiązku z art. 94³ § 1 k.p. Tego rodzaju kompetencji Państwowa Inspekcja Pracy obecnie nie posiada.

Brak możliwości realnego egzekwowania od pracodawcy podejmowania rzeczywistych działań zmierzających do ochrony pracowników przed mobbingiem należy ocenić jako istotne zaniedbanie legislacyjne. Mobbing pozostaje bowiem w ścisłym związku z zapewnieniem bezpiecznych warunków pracy oraz ochroną zdrowia pracownika, a więc z podstawowymi wartościami prawa pracy, które powinny podlegać szczególnej i efektywnej ochronie ze strony ustawodawcy.

Tym samym zasadne jest doprecyzowanie art. 94³ § 1 k.p., w szczególności poprzez wskazanie minimalnych elementów realizacji obowiązku przeciwdziałania mobbingowi. Powinno zostać wskazane wprost, że pracodawca realizuje obowiązek przeciwdziałania mobbingowi w szczególności przez przyjęcie i stosowanie procedury antymobbingowej, zapewnienie bezpiecznych kanałów zgłoszeń, prowadzenie ewidencji zgłoszeń i sposobu ich zakończenia, rzetelne dokumentowanie postępowań wyjaśniających oraz podejmowanie działań naprawczych i ochronnych wobec osób dotkniętych mobbingiem

Powyższe nie tylko będzie miało znaczenie w razie sporu sądowego, ale przede wszystkim umożliwi Państwowej Inspekcji Pracy rzeczywistą weryfikację, czy działania pracodawcy w zakresie przeciwdziałania mobbingowi są efektywne.

Równocześnie konieczne jest wzmocnienie uprawnień samej Państwowej Inspekcji Pracy w celu zapewnienia skutecznego egzekwowania obowiązku przeciwdziałania mobbingowi.

Reasumując z jednej strony należy zobowiązać pracodawcę do podjęcia określonych działań, a zwłaszcza do ich dokumentowania, co będzie stanowiło swoisty materiał dowodowy i pozwoli dokonać oceny realizowania przez pracodawcę obowiązku z art. 94³ k.p. Z drugiej zaś strony należy wyposażać Państwową Inspekcję Pracy w narzędzia umożliwiające taką kontrolę (w tym np. anonimowe ankiety dla pracowników, obowiązkowe dla pracodawców) i nakładanie sankcji oraz wiążących wytycznych w przypadku braku efektywnego oraz realnego przeciwdziałania mobbingowi.

III. Art. 4 projektu ustawy – przepisy intertemporalne.

Jako wadliwe należy ocenić zaproponowane w projekcie ustawy normy intertemporalne, które różnicują sytuację ofiar mobbingu, w zależności od tego kiedy mobbing ma miejsce, tj. czy wystąpi również po dniu wejścia w życie nowelizacji.

Wyłączeni z korzystnej nowelizacji będą nie tylko pracownicy, którzy już dochodzą swoich roszczeń w sądzie i u których mobbing nie będzie trwał w momencie wejścia w życie zmian, ale również pracownicy, którzy rozwiązali umowę o pracę przez mobbing przed tą datą. Takie rozwiązanie nie tylko nie znajduje uzasadnienia normatywnego, ale przede wszystkim aksjologicznego.

Postulat: Zmiana norm intertemporalnych i wprowadzenie regulacji umożliwiających działanie projektowanych norm wstecz (odstąpienie od zasady nieretroaktywności).

Uzasadnienie

Projektodawca proponuje następujące rozwiązanie intertemporalne:

"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."

Zasada nieretroakcji jest trafnie uznawana za fundamentalną wartość demokratycznego porządku prawnego. Zgodnie z nią, nowe regulacje nie powinny wpływać na ocenę zachowań i zdarzeń, które miały miejsce przed ich wejściem w życie.

Zakaz wstecznego działania prawa nie ma jednak charakteru absolutnego⁷. Trafnie uznaje się, że nie można ustawodawcy odmówić prawa do modyfikacji dotychczasowych norm prawnych przez wprowadzenie przepisów lepiej rozwiązujących kwestie społeczne, także w drodze zmian niekorzystnych dla indywidualnych interesów podmiotów prawa⁸.

7 Orzeczenie TK z 25.02.1992 r., K 3/91, OTK 1992, nr 1, poz. 1.

8 B. Janiszewska [w:] Kodeks cywilny. Komentarz. Tom I. Część ogólna, cz. 1 (art. 1–55(4)), red. J. Gudowski, Warszawa 2021, art. 3.

Odstępowanie od zasady nieretroaktywności uznaje się za dopuszczalne, gdy jest to konieczne do realizacji wartości konstytucyjnej ocenionej jako ważniejsza od wartości chronionej zakazem retroakcji⁹ lub jeżeli przemawia za tym konieczność realizacji innej zasady konstytucyjnej, a realizacja tej zasady nie jest możliwa bez wstecznego działania prawa¹⁰.

Za taką nadrzędną względem zasady nieretroaktywności należy uznać wartość w postaci zdrowia pracownika i tworzenie bezpiecznego, wolnego od przemocy miejsca pracy. Ponadto, warto zwrócić uwagę, że projekt ustawy ma dwa główne założenia:

1. złagodzenie przesłanek mobbingu i ułatwienie jego ofiarom uzyskania ochrony prawnej;
2. zwiększenie sankcji z tytułu mobbingu poprzez wprowadzenie minimalnej kwoty zadośćuczynienia, tj. nie niższej niż dwunastokrotność minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalanego na podstawie odrębnych przepisów (projektowany art. 94³ § 11 k.p.).

Tym samym projektowane regulacje zmierzają do ułatwienia dochodzenia roszczeń z tytułu mobbingu oraz do zwiększenia poziomu kompensacji za doznaną krzywdę lub wyrządzoną szkodę.

Toczące się postępowania dążą do wykazania obecnie obowiązujących przesłanek mobbingu, a zatem zgodnie z założeniami projektodawcy trudniejszych i mniej korzystnych dla pracownika. Już tylko z tego względu niezrozumiałe jest potraktowanie tych ofiar mobbingu w sposób mniej niekorzystny, w tym brak możliwości przyznania zadośćuczynienia w wysokości określonej w art. 94³ § 11 k.p.

Takie rozróżnienie ofiar mobbingu prowadzi do naruszenia zasady równości wobec prawa.

Ponadto, projektowane normy intertemporalne doprowadzą do równoległego funkcjonowania w sądach dwóch postępowań i norm antymobbingowych. Mając na względzie długość postępowań z tytułu mobbingu, tego rodzaju dwoistość nie jest pożądana ani z punktu widzenia demokratycznego państwa prawa, jak i chronionych wartości. Wprost przeciwnie. Względy aksjologiczne niewątpliwie przemawiają w tym przypadku za dopuszczeniem działania wstecz korzystnego dla ofiar mobbingu prawa.

⁹ Wyrok TK z 8.03.2005 r., K 27/03, OTK-A 2005/3, poz. 22.

¹⁰ Orzeczenie TK z 5.09.2007 r., P 21/06, OTK-A 2007/8, poz. 96.

IV. art. 1 pkt 6 projektu ustawy – treść art. 94³ § 12 k.p. oraz art. 94³ § 15 k.p. – zasady prawidłowej legislacji

Postulat: Należy wykreślić art. 94³ § 12 k.p. oraz art. 94³ § 15 k.p. Przepisy te powtarzają już funkcjonujące normy prawne (nie kreują nowych). W przypadku zaś roszczenia regresowego, w związku z przyjętą konstrukcją i użytymi pojęciami, zamierzony skutek prawny może zostać nieosiągnięty.

Zgodnie z zasadami techniki prawodawczej, ustawa nie powinna powtarzać norm już funkcjonujących w systemie prawa, w szczególności takich, które wynikają wprost z obowiązujących przepisów ustaw (§ 4 Zasad techniki prawodawczej). Legislador powinien tworzyć regulacje normatywne, a nie kodować lub instrukcyjnie utrzymywać oczywiste konsekwencje istniejących norm ani utrwalonych standardów ich stosowania.

Akt prawny nie jest też miejscem do zamieszczania wypowiedzi pełniących funkcję czysto informacyjną, w tym takich, które informowałyby o treści innych norm prawnych (§ 11 Zasad techniki prawodawczej).

Uzasadnienie

(a) art. 94³ § 12 k.p.

Zgodnie ze wskazanym przepisem: "Pracodawca, który wypłacił pracownikowi zadośćuczynienie lub odszkodowanie z tytułu mobbingu, ma prawo dochodzić od osoby, od której pochodziły zachowania stanowiące mobbing, wyrównania poniesionej szkody."

Formułowanie roszczeń regresowych, czy żądanie naprawienia szkody od pracownika, jest w pełni dopuszczalne i możliwe w aktualnym stanie prawnym.

Dodatkowo problemem w projektowanej normie art. 94³ § 12 k.p. jest użycie pojęcia szkody ("wyrównania poniesionej szkody"). Mianowicie, ciężko mówić o powstaniu szkody po stronie pracodawcy, jeśli nie przeciwdziałał on odpowiednio mobbingowi. W takim przypadku mamy do czynienia ze swoistym współsprawstwem. W takim przypadku pracodawca odpowiada za zaniechanie, a sprawca mobbingu za działanie. Obaj wyrządzają szkodę/krzywdę ofierze mobbingu. Pracodawca nie ponosi zatem z tego tytułu szkody i posługiwanie się tym pojęciem w art. 94³ § 12 k.p. może znacznie utrudnić dochodzenie roszczeń regresowych od sprawcy mobbingu. Szkada po stronie pracodawcy będzie mogła mieć miejsce ewentualnie w sytuacji, w której wypełnił on swój obowiązek przeciwdziałania mobbingowi, ale pomimo tego mobbing miał miejsce, obciążając pracodawcę kosztami z tym związanymi.

Będą to bardzo rzadkie przypadki, co potwierdza aktualne orzecznictwo, które od lat wskazuje, że jeśli w postępowaniu mającym za przedmiot odpowiedzialność pracodawcy z tytułu mobbingu pracodawca wykaże, że podjął realne działania mające na celu przeciwdziałanie mobbingowi i oceniając je z obiektywnego punktu widzenia da się potwierdzić ich potencjalną skuteczność, pracodawca może uwolnić się od odpowiedzialności” (tak np. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 8 sierpnia 2017 r., I PK 206/16).

W sytuacjach najczęściej spotykanych, czyli gdy pracodawca nie wywiązuje się z obowiązku przeciwdziałania mobbingowi i mobbing ma miejsce, ciężko mówić o szkodzie po stronie pracodawcy. Wprost przeciwnie, to pracodawca jest współsprawcą mobbingu i swoim zaniechaniem wyrządza szkodę jego ofierze.

W przypadku regresu przy odpowiedzialności deliktowej, ustawodawca uniknął tego problemu i błędnych pojęć, wskazując, że: "Jeżeli szkoda była wynikiem działania lub zaniechania kilku osób, ten, kto szkodę naprawił, może żądać od pozostałych zwrotu odpowiedniej części zależnie od okoliczności, a zwłaszcza od winy danej osoby oraz od stopnia, w jakim przyczyniła się do powstania szkody" (art. 441 § 2 k.c.).

Reasumując, roszczenie regresowe względem sprawcy mobbingu jest dopuszczalne już w obecnym stanie prawnym (art. 441 § 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p.). Projektowana zmiana i treść art. 94³ § 12 k.p. mogą zaś wprost utrudnić dochodzenie przez pracodawcę roszczeń regresowych względem sprawcy mobbingu. Niezwykle rzadko będziemy mogli bowiem mówić o poniesieniu przez pracodawcę szkody. Najczęściej będziemy mieli do czynienia ze współodpowiedzialnością pracodawcy i sprawcy mobbingu względem jego ofiary i ewentualnym, proporcjonalnym rozliczeniem kosztów poniesionych z tego tytułu.

(b) Art. 94³ § 15 k.p.

Zgodnie z projektowanym art. 94³ § 15 k.p.: *W postępowaniu mającym za przedmiot roszczenia z tytułu mobbingu, sąd dokonuje każdorazowo również oceny, czy doszło do innego naruszenia dóbr osobistych pracownika w rozumieniu art. 11¹ⁿ;*

W obowiązującym stanie prawnym nie budzi bowiem wątpliwości, że zakres kognicji sądu pracy w sprawach dotyczących mobbingu nie ogranicza się wyłącznie do oceny spełnienia przesłanek z art. 94³ k.p. W ustalonym i jednolitym orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjęto, że oddalenie roszczenia z tytułu mobbingu nie wyklucza możliwości rozpoznania sprawy przez pryzmat

naruszenia dóbr osobistych pracownika, chronionych na podstawie art. 11¹ k.p. w zw. z art. 24 i 448 k.c.¹¹

Jest to też zgodne z podstawowymi zasadami procesu cywilnego, takimi jak *iura novit curia*, czy *da mihi factum, dabo tibi ius*. W efekcie projektowany art. 94³ § 15 k.p. nie ustanawia żadnej nowej normy prawnej, lecz jedynie ustawowo powtarza obowiązujący od lat standard orzeczniczy, co stanowi uchybienie zasadom prawidłowej legislacji i przykład tzw. legislacyjnego *superfluum*.

Na koniec warto wskazać, że podczas prac nad zmianami regulacji antymobingowych warto również doprecyzować i uszczelnić przepisy dotyczące molestowania, uwzględniając szerszy kontekst, w jakim może ono występować. Należy rozważyć włączenie sytuacji, w których molestowanie (a także mobbing) może mieć miejsce w różnych przestrzeniach związanych z pracą, zarówno w miejscu pracy, w tym w przestrzeni publicznej i prywatnej będącej miejscem pracy, jak i w miejscach funkcjonalnie związanych z pracą, takich jak podróże służbowe czy inne spotkania służbowe poza godzinami pracy (np. szkolenia, integracje).

Ważnym krokiem w kierunku zapewnienia pełnej ochrony przed molestowaniem byłaby także zmiana ciężaru dowodowego wykazania braku zgody na daną czynność naruszającą sferę prywatną danej osoby. Jako niemoralną należy bowiem ocenić sytuację, w której to potencjalna ofiara molestowania musi wykazać, że nie wyraziła zgody na określone zachowania. W praktyce ofiary molestowania często nie są w stanie wyrazić swojego sprzeciwu wobec zachowania sprawcy ze względu na okoliczności zdarzenia, w szczególności gdy sprawcą jest ich przełożony. To sprawca powinien być obowiązany udowodnić, że otrzymał zgodę na dany kontakt fizyczny.

Przesunięcie odpowiedzialności na sprawcę pomoże zapewnić skuteczną ochronę przed molestowaniem seksualnym, ułatwi egzekwowanie przepisów oraz zwiększy przejrzystość w stosowaniu prawa, zapewniając pełną zgodność z europejskimi wytycznymi w zakresie praw człowieka i równości.

¹¹ Stanowisko to jest konsekwentnie prezentowane w orzeczeniach Sądu Najwyższego, np.: z 17 kwietnia 2010 r., II PK 291/09; z 9 marca 2011 r., II PK 226/10; czy z 13 marca 2013 r., II PK 214/12.