



SEJM
RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ
X kadencja
Prezes Rady Ministrów
RM-0610-11-26

Druk nr 2289

Warszawa, 24 lutego 2026 r.

Pan
Włodzimierz Czarzasty
Marszałek Sejmu
Rzeczypospolitej Polskiej

Szanowny Panie Marszałku,

na podstawie art. 118 ust. 1 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej przedstawiam
Sejmowi Rzeczypospolitej Polskiej projekt ustawy

- o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz ustawy - Kodeks postępowania cywilnego.

Do prezentowania stanowiska Rządu w tej sprawie w toku prac parlamentarnych
został upoważniony Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej.

Z poważaniem

Donald Tusk

/podpisano kwalifikowanym podpisem elektronicznym/

U S T A W A

z dnia

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

Art. 1. W ustawie z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2025 r. poz. 277, 807, 1423 i 1661 oraz z 2026 r. poz. 25) wprowadza się następujące zmiany:

1) w art. 18^{3a}:

a) § 3 otrzymuje brzmienie:

„§ 3. Dyskryminowanie bezpośrednie istnieje wtedy, gdy pracownik z jednej lub z kilku przyczyn określonych w § 1 jest traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie, niż jest, był lub byłby traktowany inny pracownik.”,

b) po § 4 dodaje się § 4¹ w brzmieniu:

„§ 4¹. Dyskryminowanie istnieje także wtedy, gdy pracownik z jednej lub z kilku przyczyn określonych w § 1 jest traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż jest, był lub byłby traktowany inny pracownik, choćby przyczyna ta była mylnie z nim wiązana (dyskryminacja przez założenie) lub z uwagi na powiązanie z osobą, której ta przyczyna dotyczy (dyskryminacja przez skojarzenie).”,

c) § 5 otrzymuje brzmienie:

„§ 5. Przejawem dyskryminowania w rozumieniu § 2 jest także:

- 1) każde działanie polegające na zachęcaniu innej osoby do naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu lub nakazaniu jej naruszenia tej zasady;
- 2) każde niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika i stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery; na zachowanie to mogą się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy (molestowanie).”;

2) art. 18^{3d} i art. 18^{3e} otrzymują brzmienie:

„Art. 18^{3d}. § 1. Osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do zadośćuczynienia w wysokości nieniższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów, lub prawo do odszkodowania.

§ 2. W przypadku wielokrotnego naruszenia wobec osoby zasady równego traktowania w zatrudnieniu sąd ocenia rozmiar krzywdy wyrządzonej tej osobie i zasądza na jej rzecz zadośćuczynienie stanowiące kwotę odpowiednio wyższą, nienizsze niż trzykrotność minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów.

§ 3. Pod pojęciem wielokrotnego naruszenia wobec osoby zasady równego traktowania w zatrudnieniu rozumie się naruszenia powtarzalne z tej samej przyczyny, naruszenia powtarzalne z wielu przyczyn lub naruszenie jednokrotne z wielu przyczyn jednocześnie.

Art. 18^{3e}. § 1. Skorzystanie przez pracownika z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia przepisów prawa pracy, w tym naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu, nie może być podstawą jakiegokolwiek niekorzystnego traktowania pracownika, a także nie może powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji dla pracownika, zwłaszcza nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie bez wypowiedzenia przez pracodawcę.

§ 2. Pracownik, wobec którego podjęto działania, o których mowa w § 1, ma prawo do zadośćuczynienia w wysokości nienizszej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalane na podstawie odrębnych przepisów, lub prawo do odszkodowania.

§ 3. Przepisy § 1 i 2 stosuje się odpowiednio do pracownika, który udzielił wsparcia w jakiegokolwiek formie pracownikowi korzystającemu z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia przepisów prawa pracy, w tym naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu.

§ 4. Przepisów § 1–3 nie stosuje się do pracownika, o którym mowa w § 1 lub w § 3, który wiedział, że do naruszenia prawa pracy nie doszło.”;

3) po art. 18^{3e} dodaje się art. 18^{3f} i art. 18^{3g} w brzmieniu:

„Art. 18^{3f}. § 1. W postępowaniach o naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu, toczących się na podstawie ustawy z dnia 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego (Dz. U. z 2024 r. poz. 1568, z późn. zm.¹⁾) lub na podstawie obowiązujących u danego pracodawcy przepisów lub postanowień wydanych w celu wykonania obowiązków wynikających z przepisów prawa powszechnie obowiązującego,

¹⁾ Zmiany tekstu jednolitego wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. z 2024 r. poz. 1841, z 2025 r. poz. 620, 1172, 1302, 1518 i 1661 oraz z 2026 r. poz. 26.

osoba zarzucająca naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu uprawdopodobnia fakt jej naruszenia.

§ 2. W przypadku uprawdopodobnienia naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu pracodawca, któremu zarzucono naruszenie tej zasady, jest obowiązany wykazać, że nie dopuścił się jej naruszenia.

Art. 18^{3g}. Pracodawca jest obowiązany aktywnie i stale przeciwdziałać naruszaniu zasady równego traktowania w zatrudnieniu przez stosowanie w szczególności działań prewencyjnych, wykrywanie naruszenia tej zasady oraz właściwe reagowanie na jej naruszenie, a także przez działania naprawcze i wsparcie osób dotkniętych nierównym traktowaniem.”;

4) w art. 94:

a) pkt 2b otrzymuje brzmienie:

„2b) przeciwdziałać wszelkiemu nierównemu traktowaniu, dyskryminacji oraz mobbingowi w zatrudnieniu;”;

b) po pkt 2b dodaje się pkt 2c w brzmieniu:

„2c) przeciwdziałać naruszaniu godności oraz innych dóbr osobistych pracownika, w szczególności w obszarach zdrowia, sfery osobistej i reputacji, właściwej komunikacji w miejscu pracy, pozycji w zespole, efektów pracy oraz jej oceny, a także statusu zawodowego pracownika i jego kwalifikacji;”;

5) art. 94³ otrzymuje brzmienie:

„Art. 94³. § 1. Pracodawca jest obowiązany aktywnie i stale przeciwdziałać mobbingowi przez stosowanie w szczególności działań prewencyjnych, wykrywanie mobbingu oraz właściwe reagowanie na mobbing, a także przez działania naprawcze i wsparcie osób dotkniętych mobbingiem.

§ 2. Mobbing oznacza zachowania polegające na uporczywym nękaniu pracownika.

§ 3. Uporczywość nękania polega na tym, że jest ono powtarzalne, nawracające lub stałe. Mobbingiem nie są zachowania incydentalne, choćby stanowiły naruszenie dóbr osobistych pracownika.

§ 4. Przejawami mobbingu są – występujące samodzielnie lub łącznie – w szczególności:

- 1) upokarzanie lub uwłaczanie,
- 2) zastraszanie,
- 3) zaniżanie oceny przydatności zawodowej pracownika,

- 4) nieuzasadniona krytyka, poniżanie lub ośmieszanie pracownika,
 - 5) utrudnianie funkcjonowania w środowisku pracy w zakresie możliwości osiągnięcia efektów pracy, wykonywania zadań służbowych, wykorzystania posiadanych kompetencji, komunikacji ze współpracownikami lub dostępu do koniecznych informacji,
 - 6) izolowanie pracownika lub eliminowanie go z zespołu
- gdy przyjmują postać uporczywego nękania.

§ 5. Na zachowania, o których mowa w § 2 i 4, mogą składać się fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy.

§ 6. Za mobbing uważa się także nakazanie podejmowania wobec pracownika zachowań, o których mowa w § 2 i 4, lub zachęcanie do nich.

§ 7. Za mobbing uważa się także zachowania wobec pracownika, o których mowa w § 2, 4 i 6, choćby ich celem nie było uporczywe nękanie.

§ 8. Za mobbing uważa się zachowania wymienione w § 2, 4, 6 i 7, które pochodzą w szczególności od pracodawcy, przełożonego, osoby zajmującej równorzędne stanowisko, podwładnego, innego pracownika oraz osób wykonujących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy – zarówno od pojedynczej osoby, jak i grupy osób.

§ 9. Za mobbing nie mogą być uznane uzasadnione i wyrażone we właściwej formie zachowania wobec pracownika, w szczególności rozliczanie z powierzonych pracy lub jej krytyka.

§ 10. Ocena, czy doszło do mobbingu, ma charakter zindywidualizowany i uwzględnia okoliczności konkretnego przypadku zarówno co do rodzaju zachowań wobec pracownika, jak i jego sytuacji.

§ 11. Pracownik, który doznał mobbingu, ma prawo dochodzić od pracodawcy zadośćuczynienia w wysokości nieniższej niż sześciokrotność minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów, lub dochodzić odszkodowania od pracodawcy.

§ 12. Pracodawca, który wypłacił pracownikowi zadośćuczynienie lub odszkodowanie z tytułu mobbingu, ma prawo dochodzić od osoby, od której pochodziły zachowania stanowiące mobbing, wyrównania poniesionej szkody.

§ 13. W postępowaniu dotyczącym roszczeń z tytułu mobbingu sąd każdorazowo ocenia również, czy doszło do innego naruszenia dóbr osobistych pracownika w rozumieniu art. 11¹.”;

- 6) po art. 94³ dodaje się art. 94^{3a} w brzmieniu:

„Art. 94^{3a}. § 1. Pracodawca zatrudniający co najmniej 9 pracowników ustala reguły, procedury oraz częstotliwość działań w obszarach przeciwdziałania naruszaniu godności oraz innych dóbr osobistych pracownika, przeciwdziałania naruszaniu zasady równego traktowania w zatrudnieniu, przeciwdziałania dyskryminacji oraz przeciwdziałania mobbingowi w regulaminie, jeżeli te reguły, procedury oraz częstotliwość działań nie są określone w układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie pracy.

§ 2. Pracodawca uzgadnia treść regulaminu, o którym mowa w § 1, z zakładową organizacją związkową, a w przypadku gdy u pracodawcy działa więcej niż jedna zakładowa organizacja związkowa – z tymi organizacjami.

§ 3. Jeżeli nie jest możliwe uzgodnienie treści regulaminu ze wszystkimi zakładowymi organizacjami związkowymi, pracodawca uzgadnia treść regulaminu z organizacjami związkowymi reprezentatywnymi w rozumieniu art. 25³ ust. 1 lub 2 ustawy o związkach zawodowych, z których każda zrzesza co najmniej 5 % pracowników zatrudnionych u pracodawcy.

§ 4. Jeżeli w terminie 30 dni od dnia przedstawienia projektu regulaminu przez pracodawcę nie dojdzie do uzgodnienia zgodnie z § 2 albo 3, pracodawca ustala treść regulaminu, uwzględniając ustalenia podjęte z zakładowymi organizacjami związkowymi w toku uzgadniania treści regulaminu.

§ 5. Jeżeli u danego pracodawcy nie działają zakładowe organizacje związkowe, pracodawca uzgadnia treść regulaminu z przedstawicielami pracowników wyłonionymi w trybie przyjętym u danego pracodawcy. Przepis § 4 stosuje się odpowiednio.

§ 6. Do regulaminu, o którym mowa w § 1, stosuje się odpowiednio art. 104³.”;

- 7) w art. 104¹ w § 1 w pkt 9 kropkę zastępuje się średnikiem i dodaje się pkt 10 w brzmieniu:

„10) reguły, procedury oraz częstotliwość działań w obszarach przeciwdziałania:

- a) naruszaniu godności oraz innych dóbr osobistych pracowników,
- b) naruszaniu zasady równego traktowania w zatrudnieniu oraz dyskryminacji w zatrudnieniu,
- c) mobbingowi

– chyba że u pracodawcy wydany został regulamin, o którym mowa w art. 94^{3a}.”.

Art. 2. W ustawie z dnia 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego (Dz. U. z 2024 r. poz. 1568, z późn. zm.²⁾) wprowadza się następujące zmiany:

- 1) w art. 47 w § 2 w pkt 1 w lit. c średnik zastępuje się przecinkiem i dodaje się lit. d w brzmieniu:

„d) naruszenie dóbr osobistych i o roszczenia z tym związane;”;

- 2) w art. 461 § 1¹ otrzymuje brzmienie:

„§ 1¹. Do właściwości sądów rejonowych, bez względu na wartość przedmiotu sporu, a także majątkowy lub niemajątkowy charakter sprawy, 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 ochrony dóbr osobistych, mobbingu, naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu, kar porządkowych i świadectwa pracy oraz roszczenia z tym związane.”.

Art. 3. W terminie 6 miesięcy od dnia wejścia w życie ustawy pracodawcy dostosują regulamin pracy do wymagań określonych w niniejszej ustawie albo wydadzą regulamin, o którym mowa w art. 94^{3a} § 1 ustawy zmienianej w art. 1.

Art. 4. Przepisy ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą stosuje się również do zachowań polegających na:

- 1) wielokrotnym naruszeniu wobec pracownika zasady równego traktowania w zatrudnieniu,
- 2) uporczywym nękanii pracownika

– które rozpoczęły się przed dniem wejścia w życie niniejszej ustawy i trwały po dniu jej wejścia w życie.

Art. 5. Do postępowań wszczętych i niezakończonych przed dniem wejścia w życie niniejszej ustawy stosuje się przepisy ustawy zmienianej w art. 2 w brzmieniu dotychczasowym.

Art. 6. Ustawa wchodzi w życie po upływie 21 dni od dnia ogłoszenia.

²⁾ Zmiany tekstu jednolitego wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. z 2024 r. poz. 1841, z 2025 r. poz. 620, 1172, 1302, 1518 i 1661 oraz z 2026 r. poz. 26.

UZASADNIENIE

I. Cel regulacji

Pojęcia dyskryminacji, molestowania i molestowania seksualnego oraz mobbingu zostały zdefiniowane w polskim prawie w związku z koniecznością dostosowania polskiego porządku prawnego do prawa wspólnotowego, w szczególności do dyrektyw Rady: dyrektywy 2000/43/WE z dnia 29 czerwca 2000 r. wprowadzającej w życie zasadę równego traktowania osób bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne (Dz. Urz. WE L 180 z 19.07.2000), dyrektywy 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (Dz. Urz. WE L 303 z 02.12.2000) oraz dyrektywy 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy (Dz. Urz. UE L 204 z 26.07.2006).

W ustawie z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (Dz. U. z 2025 r. poz. 1452), zwanej dalej „Ustawą Antydyskryminacyjną”, zostały wprowadzone definicje dyskryminacji bezpośredniej i pośredniej, molestowania, molestowania seksualnego, nierównego traktowania. Pojęcia te definiuje również ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2025 r. poz. 277, z późn. zm.), zwana dalej „KP”, która w tym zakresie znajduje zastosowanie do osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, natomiast Ustawa Antydyskryminacyjna – do osób zatrudnionych na innej podstawie prawnej.

W przepisach prawa pracy zostały sformułowane nie tylko pojęcia niepożądanych zjawisk w środowisku pracy (pojęciem tym określa się mobbing i dyskryminację, w tym jej szczególne przejawy w postaci molestowania czy molestowania seksualnego), ale także określone środki ochrony prawnej dla osób nimi dotkniętymi.

Coraz częściej zwraca się jednak uwagę na niedoskonałość tych regulacji, które nie obejmują wszystkich niepożądanych zjawisk pojawiających się podczas zatrudnienia. Ponadto trzeba zwrócić uwagę na powstające nowe niepożądane i niebezpieczne zjawiska generowane przez rozwój nowoczesnych technologii, które stają się szczególnie widoczne podczas stosowania w praktyce elastycznych form wykonywania pracy, jak na przykład praca zdalna.

W ramach prac legislacyjnych dokonano przeglądu, w jaki sposób ustawodawca przeszło 20 lat temu zdefiniował niektóre formy przemocy w miejscu pracy oraz nadano im nowy kształt, z uwzględnieniem szerokiego dorobku judykatury, jak i rozwoju doktryny w tym zakresie. Wynikiem tak przeprowadzonej oceny jest konkretyzacja wszystkich tych obszarów, które

zostały zidentyfikowane jako generujące niejasności w rozumieniu istniejących już pojęć oraz przynoszące problemy w praktycznym stosowaniu prawa.

Rozwiązaniem tego stanu rzeczy jest uwzględnienie, w treści projektowanych przepisów, najważniejszych wniosków doktryny i judykatury. Przyniesie to poprawę informacyjnej funkcji przepisów oraz rozstrzygnięcie istniejących dzisiaj wątpliwości oraz mylnych wyobrażeń o istocie zjawisk przemocy w miejscu pracy. Należy bowiem zwrócić uwagę, że zjawiska te mają charakter społeczny, a rozwiązania legislacyjne próbują jedynie oddać kształtem przepisów ich charakter. Pełnią więc one rolę służebną wobec wniosków płynących z nauk o zarządzaniu, psychologii i socjologii pracy. Sprawia to, że kształt przepisów prawa powinien podążać za rozwojem tych dyscyplin, 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.

II. Obowiązujący stan prawny

Mobbing

Mobbing został zdefiniowany w art. 94³ § 2 KP i oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników.

W legalnej definicji mobbingu ustawodawca zawarł kilka elementów i, co istotne, wszystkie te elementy muszą wystąpić łącznie, aby dane zjawisko, zachowania, sytuacja mogły zostać uznane za mobbing. Definicja zawarta w art. 94³ § 2 KP nie wskazuje na konkretne działania lub zachowania, jakie należy traktować jako mobbing, a jedynie określa ogólne cechy tego zjawiska.

W tej definicji zawarte są zatem następujące elementy:

- 1) występują działania i zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi;
- 2) oddziaływania te polegają na nękaniu i zastraszaniu;
- 3) są one systematyczne i długotrwałe;
- 4) celem oddziaływania jest poniżenie lub ośmieszenie pracownika, odizolowanie go od współpracowników lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników;

- 5) w efekcie u pracownika występuje zaniżona ocena przydatności zawodowej, poczucie poniżenia lub ośmieszenia albo nastąpiło odizolowanie go od współpracowników lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników.

Podkreślić należy, że na gruncie obowiązującej kodeksowej definicji mobbingu dla uznania, że nastąpił mobbing, jest konieczne wystąpienie określonych skutków działań. Do uznania danego działania za długotrwałe kluczowe znaczenie ma ocena, czy okres poddania pracownika niepożądanym zachowaniom był na tyle długi, że mógł spowodować u pracownika skutki, o których mowa w art. 94³ § 2 KP, tj. zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, poczucie poniżenia lub ośmieszenia, izolacji lub wyeliminowania go z zespołu współpracowników (wyr. SN z 17.1.2007 r., I PK 176/06, Legalis).

Ocena, czy nastąpiło nękanie i zastraszanie pracownika oraz czy działania te miały na celu i mogły lub doprowadziły do zaniżonej oceny jego przydatności zawodowej, do jego poniżenia, ośmieszenia, izolacji bądź wyeliminowania z zespołu współpracowników, musi się opierać na obiektywnych kryteriach.

Zgodnie z art. 94³ § 4 KP pracownik, który doznał mobbingu lub wskutek mobbingu rozwiązał umowę o pracę, ma prawo dochodzić od pracodawcy odszkodowania w wysokości nienizszej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów, zaś pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia, może, stosownie do § 3 powołanego przepisu, dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznana krzywdę.

Jednocześnie, zgodnie z art. 94³ § 1 KP, przeciwdziałanie mobbingowi stanowi obowiązek pracodawcy. Powołany przepis nie precyzuje jednak tych działań.

Niemniej jednak, jak wskazuje się w doktrynie i judykaturze, obowiązek pracodawcy przeciwdziałania mobbingowi nie może ograniczać się jedynie do przypadków stwierdzonych zachowań mobbingowych. Obowiązek ten polega na działaniach zmierzających do tego, aby mobbing nie wystąpił. Chodzi więc o podejmowanie środków zapobiegawczych. Przeciwdziałanie mobbingowi powinno być zarówno realne, jak i efektywne.

Dyskryminacja

Zasada niedyskryminowania w zatrudnieniu została uregulowana w art. 18^{3a} KP. Powołany przepis wymienia zakres równego traktowania, a mianowicie dotyczący nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania, dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji, rodzaju umowy o pracę, wymiaru czasu pracy, a więc przypadków, w których może łatwo następować dyskryminacja. Należy jednak zaznaczyć, że

równe traktowanie nie oznacza jednakowego traktowania. Nie można postawić zarzutu braku równego traktowania, gdy niejednakowe traktowanie jest uzasadnione obiektywnie. Przepis ten wprowadza również rozróżnienie dyskryminacji na bezpośrednią i pośrednią, przy czym sam ustala ich definicję. Dyskryminacja pośrednia występuje w zakresie pozornie neutralnych warunków zatrudnienia na niekorzyść wszystkich lub znacznej liczby pracowników, jeżeli nie mogą być one obiektywnie uzasadnione innymi względami. O ile dyskryminacja bezpośrednia może dotyczyć indywidualnie określonej osoby, o tyle pośrednia odnosi się wyłącznie do określonej grupy osób.

Zgodnie z art. 18^{3a} § 1 i 2 KP pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy. Równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z przyczyn określonych w § 1.

W § 3 i 4 powołanego przepisu zostały zdefiniowane dyskryminacja bezpośrednia i pośrednia. Zgodnie z tymi przepisami dyskryminowanie:

- 1) bezpośrednio istnieje wtedy, gdy pracownik z jednej lub z kilku przyczyn określonych w § 1 był, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy;
- 2) pośrednio istnieje wtedy, gdy na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują lub mogłyby wystąpić niekorzystne dysproporcje albo szczególnie niekorzystna sytuacja w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych wobec wszystkich lub znacznej liczby pracowników należących do grupy wyróżnionej ze względu na jedną lub kilka przyczyn określonych w § 1, chyba że postanowienie, kryterium lub działanie jest obiektywnie uzasadnione ze względu na zgodny z prawem cel, który ma być osiągnięty, a środki służące osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne.

Przepis definiuje również molestowanie i molestowanie seksualne, które zgodnie z KP stanowią formy dyskryminacji.

Zgodnie art. 18^{3a} § 5 KP przejawem dyskryminowania w rozumieniu § 2 jest także:

- 1) działanie polegające na zachęcaniu innej osoby do naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu lub nakazaniu jej naruszenia tej zasady;
- 2) niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika i stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery (molestowanie).

Stosownie do § 6 powołanego przepisu art. 18^{3a} KP dyskryminowaniem ze względu na płeć jest także każde niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci pracownika, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika, w szczególności stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery; na zachowanie to mogą się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy (molestowanie seksualne).

Jednocześnie w § 7 ww. przepisu ustawodawca wskazał, że podporządkowanie się przez pracownika molestowaniu lub molestowaniu seksualnemu, a także podjęcie przez niego działań przeciwstawiających się molestowaniu lub molestowaniu seksualnemu, nie może powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji wobec pracownika.

W art. 18^{3b} § 1 KP wyliczono typowe naruszenia zasady równości pracowników. Natomiast w następnych paragrafach (§ 2–4) wskazane zostało, jakie działania pracodawcy nie stanowią naruszenia zasady równego traktowania. Wyjaśnienia te stanowią w systemie prawa polskiego interpretację ustawową, są więc wiążące dla stron stosunku pracy, sądów i organów administracji publicznej.

Istotnym postanowieniem jest art. 18^{3b} § 1 KP wprowadzający przerzucenie ciężaru dowodu na pracodawcę w razie postawienia uprawdopodobnionego zarzutu naruszenia nakazu równego traktowania i zakazu dyskryminacji. W takich przypadkach pracodawca musi udowodnić, że nie dopuścił się w tej mierze naruszenia. Musi więc udowodnić, że działał w ramach dopuszczalnego prawa i kierował się względami obiektywnymi, zarówno przy przyjęciu do pracy, jak i następnie w czasie trwania stosunku pracy i w jego rozwiązaniu. Pracownik powinien wskazać fakty uprawdopodobniające zarzut nierównego traktowania, a wówczas ciężar dowodu przechodzi na pracodawcę (wyr. SN z 9.6.2006 r., III PK 30/06, OSNP 2007, Nr 11–12, poz. 160; podobnie wyr. SN z 9.1.2007 r., II PK 180/06, OSNP 2008, Nr 3–4, poz. 36)

Art. 18^{3c} KP statuuje zasadę równego traktowania w zakresie wynagradzania.

W przepisach kodeksowych określono jednocześnie:

- 1) skutki naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu – osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do

odszkodowania w wysokości nienижszej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalane na podstawie odrębnych przepisów (art. 18^{3d} KP);

- 2) ochronę pracownika korzystającego z zasady równego traktowania w zatrudnieniu (art. 18^{3e} § 1–3 KP).

Zgodnie z powołanym przepisem:

- 1) skorzystanie przez pracownika z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia przepisów prawa pracy, w tym zasady równego traktowania w zatrudnieniu, nie może być podstawą jakiegokolwiek niekorzystnego traktowania pracownika, a także nie może powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji dla pracownika, zwłaszcza nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie bez wypowiedzenia przez pracodawcę (§ 1);
- 2) przepis § 1 stosuje się odpowiednio do pracownika, który udzielił w jakiegokolwiek formie wsparcia pracownikowi korzystającemu z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia przepisów prawa pracy, w tym zasady równego traktowania w zatrudnieniu (§ 2);
- 3) pracownik, o którym mowa w § 1 i 2, którego prawa zostały naruszone przez pracodawcę, ma prawo do odszkodowania w wysokości nienижszej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalane na podstawie odrębnych przepisów (§ 3).

Jednocześnie w przepisach kodeksowych sformułowane zostały obowiązki pracodawcy w zakresie równego traktowania. Pracodawca ma obowiązek:

- 1) przeciwdziałać dyskryminacji w zatrudnieniu, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy (art. 94 pkt 2b KP);
- 2) udostępnić pracownikom tekst przepisów dotyczących równego traktowania w zatrudnieniu w formie pisemnej informacji rozpowszechnionej na terenie zakładu pracy lub zapewnia pracownikom dostęp do tych przepisów w inny sposób przyjęty u danego pracodawcy (art. 94¹).

Coraz częściej zwraca się jednak uwagę na niedoskonałość tych regulacji, które nie obejmują wszystkich niepożądanych zjawisk pojawiających się podczas zatrudnienia. Ponadto trzeba zwrócić uwagę na powstające nowe niepożądane i niebezpieczne zjawiska, generowane przez rozwój nowoczesnych technologii, które stają się szczególnie widoczne podczas stosowania w praktyce elastycznych form wykonywania pracy, jak na przykład praca zdalna.

Z tego też względu mobbing i dyskryminacja, mimo rozwoju instrumentów ochrony praw pracowniczych w Polsce, pozostają nadal poważnymi problemami w środowisku pracy. Problemy te mają bezpośredni wpływ na zdrowie psychiczne pracowników, atmosferę w pracy oraz efektywność organizacji.

Z badań przeprowadzonych przez Antal oraz Dobrą Fundację wynika, że aż 93 % respondentów doświadczyło co najmniej raz zachowań, które mogą być uznane za mobbing, przy czym aż 1 na 10 pracowników był zmuszany do wykonywania prac naruszających jego godność osobistą¹. Jednocześnie 90 % osób doświadczających mobbingu zgłaszało pogorszenie zdrowia psychicznego i aż 75 % zauważyło pogorszenie zdrowia fizycznego, a 42 % skorzystało z możliwości wzięcia zwolnienia lekarskiego².

Zagadnienia obejmujące dyskryminację w zatrudnieniu, molestowanie i mobbing były przedmiotem ponad 2,4 tys. skarg skierowanych do Państwowej Inspekcji Pracy, zwanej dalej „PIP”, z czego tylko 6 % wszystkich skarg dotyczących tej problematyki było zasadnych.

W 2023 r. przeprowadzono 1066 kontroli ukierunkowanych na zbadanie skarg, w których poruszono problem mobbingu³. W 2022 r. i 2021 r. liczba tych skarg wynosiła odpowiednio 3012 i 2796.

Ze sprawozdania PIP wynika, że analiza kontroli przeprowadzanych w następstwie skarg, których przedmiotem były zachowania lub działania o charakterze mobbingu, wskazuje, że tylko 41 % skarżących wyraziło zgodę na ujawnienie, że kontrola przeprowadzana była w następstwie dokonanego zgłoszenia. Osoby zgłaszające skargi w tym zakresie dążą do tego, aby pozostać anonimowymi, co może rzutować niekorzystnie na efektywność kontroli. Ponadto z przeprowadzonych kontroli wynika, że najczęściej spotykanymi formami przeciwdziałania mobbingowi wprowadzanymi przez pracodawców było opracowanie polityki przeciwdziałania mobbingowi (56 % kontrolowanych pracodawców) oraz opracowanie procedur postępowania (rozpatrywania skarg) na wypadek wystąpienia zjawiska mobbingu (55 % kontrolowanych pracodawców). Rzadziej prowadzone były szkolenia dla pracowników dotyczące tej tematyki (23 % kontrolowanych pracodawców) oraz wyznaczane osoby pełnomocnika ds. przeciwdziałania mobbingowi (21 % kontrolowanych pracodawców). Należy zaznaczyć, że często szkolenia takie są adresowane jedynie do kadry zarządzającej, a nie do ogółu pracowników.

¹ Antal i Dobra Fundacja, Raport Mobbing w miejscu pracy.

² Jw.

³ Sprawozdanie z działalności Państwowej Inspekcji Pracy za 2023 rok.

Jednocześnie podkreślić należy, że jak wynika z przywołanego sprawozdania z działalności PIP, inspektorzy pracy odnotowali także inne formy przeciwdziałania mobbingowi u 16 % kontrolowanych pracodawców). Są to:

- 1) powołanie komisji antymobbingowej;
- 2) wprowadzenie kodeksu etycznego określającego zasady zachowania w pracy;
- 3) wprowadzenie wewnętrznych badań ankietowych w zakładzie pracy z zachowaniem anonimowości uczestników badania;
- 4) możliwość telefonicznego zgłoszenia zjawiska mobbingu przez uruchomiony w tym celu numer telefonu;
- 5) wyjaśnianie sytuacji konfliktowych z pracownikami, managerem, kierownikiem danego działu oraz pracownikiem HR;
- 6) zorganizowanie linii telefonicznej pozwalającej pracownikom na skorzystanie z bezpłatnej pomocy psychologicznej;
- 7) organizowanie spotkań dla pracowników na temat mobbingu w pracy.

Jak wynika również z ustaleń inspektorów pracy, tylko 19 % skarżących skorzystało z wewnątrzzakładowej procedury postępowania opracowanej na wypadek wystąpienia zjawiska mobbingu.

Zauważyć należy, że jak wskazuje badanie przeprowadzone przez Antal i Dobrą Fundację, brak zaufania do procedur i obawa przed odwetem są głównym powodem milczenia osób doświadczających mobbingu. Co więcej obawę, że sytuacja nie zostanie odpowiednio potraktowana lub nastąpi odwet ze strony osoby dokonującej mobbingu, wyraziła ponad połowa ankietowanych.

Ocena, czy wystąpiła dyskryminacja bądź mobbing, należy do sądu pracy. Z danych Ministerstwa Sprawiedliwości wynika, że w 2022 r. w sądach pierwszej instancji było ogółem do rozstrzygnięcia 1360 spraw o odszkodowanie w związku z dyskryminacją, molestowaniem seksualnym oraz mobbingiem⁴.

⁴ <https://isws.ms.gov.pl/pl/baza-statystyczna/opracowania-wieloletnie/>

EWIDENCJA SPRAW W SĄDACH PIERWSZEJ INSTANCJI O ODSZKODOWANIA I ZADOŚĆCZYNIENIA W ZWIĄZKU Z WYBRANYMI FORMAMI DYSKRYMINACJI W 2022 ROKU											
Wyszczególnienie		Sprawy do załatwienia	Załatwiono								Pozostało na okres następny
			ogółem	uwzględniono w całości lub w części	oddalono	zwrócono	odrzucono	umorzono	inne załatwienia		
SĄDY REJONOWE											
O odszkodowanie z tytułu naruszenia zasad równego traktowania w zatrudnieniu (art. 18 ^{3d} k.p.) dotyczy:		kobiet	336	148	24	39	6	0	43	36	188
		mężczyzn	341	150	41	21	4	0	24	60	191
O odszkodowanie w związku z molestowaniem seksualnym, jako jedną z form dyskryminacji w miejscu pracy - art. 18 ^{3a} § 6 w zw. z art. 18 ^{3d} k.p.		kobiety	16	9	2	3	1	0	2	1	7
		mężczyźni	2	0	0	0	0	0	0	0	2
O odszkodowanie i zadośćuczynienie w związku z mobbingiem	art. 94 ³ § 3 k.p.	kobiety	307	99	8	36	7	0	22	26	208
		mężczyźni	150	48	5	17	4	1	15	6	102
	art. 94 ³ § 4 k.p.	kobiety	45	16	2	3	3	0	4	4	29
		mężczyźni	49	29	2	6	7	0	7	7	20
Dyskryminacja w zatrudnieniu - art. 11 ³ k.p.			114	50	6	18	5	1	17	3	64

Z powyższych danych wynika, że z ogólnej liczby 549 spraw załatwionych w 2022 r. tylko w 90 przypadkach sąd uwzględnił w całości lub w części powództwo. W przypadku zaś 551 spraw dotyczących mobbingu zakończone zostały 192 sprawy, przy czym sąd uwzględnił w całości lub w części powództwo jedynie w 17 sprawach.

Zestawienie dotyczące postępowań w sprawach o mobbing w sądzie I Instancji

Lp.	Rok	Ilość spraw ogółem	Ilość spraw załatwionych	Ilość uwzględnionych w całości lub części pozwów	Ilość oddalonych pozwów
Sąd Rejonowy					
1.	2022	551	192	17	62
2.	2021	534	215	18	71
3.	2020	523	217	21	73
4.	2019	563	235	26	76
5.	2018	566	241	39	79
Sąd Okręgowy					
1.	2022	174	46	1	21
2.	2021	172	61	6	25
3.	2020	155	54	1	11
4.	2019	126	49	3	20
5.	2018	118	48	7	19

Powyższe dane wskazują, że są to postępowania trudne dowodowo. Z tego też względu ofiary mobbingu nie decydują się skierować sprawy na drogę postępowania sądowego. Na trudność dowodową wskazuje również niski odsetek uwzględnionych w całości lub w części pozwów. W każdym z badanych lat nad uwzględnionymi pozwami przeważał odsetek spraw, w których powództwo zostało oddalone. Oprócz sygnalizowanych już trudności dowodowych przyczyną oddalenia powództwa mogła być jego niezasadność, wynikająca z trudności w prawidłowym i jednoznacznym zidentyfikowaniu przez pracowników zachowań stanowiących mobbing. Proponowane w projekcie rozwiązania zmierzają do zmiany tej sytuacji.

Jednocześnie zaznaczyć należy, że skutki mobbingu nie ograniczają się tylko do osób bezpośrednio nim dotkniętych, ale mają także negatywny wpływ na pracodawców. Osoby, które zetknęły się z tym zjawiskiem, wykazują m.in. obniżoną wydajność pracy (70 %) i zwiększoną absencję (43 %). Doświadczenia z mobbingiem dodatkowo prowadzą do zmiany pracy lub poszukiwania nowego zatrudnienia dla niemal połowy badanych (45 %), co wskazuje na to, że mobbing ma istotny wpływ na poziom rotacji w firmie⁵.

III. Proponowane zmiany

Projekt ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz ustawy – Kodeks postępowania cywilnego ma na celu 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, którzy już dzisiaj są adresatami szeregu obowiązków związanych z zapewnieniem ochrony godności oraz innych dóbr osobistych pracowników, jak i pracowników.

Proponowana regulacja pozwoli z jednej strony precyzyjnie diagnozować zachowania bezprawne, a z drugiej strony odróżnić je od zachowań, które mieszczą się we właściwych lub dopuszczalnych relacjach pracowniczych.

Wprowadzenie projektowanej ustawy pozwoli przenieść do prawa stanowionego wiele wniosków pochodzących wprost z dorobku judykatury, znacząca część z projektowanych zmian opiera się bowiem w szczególności na cechach mobbingu w kształcie, który został zdefiniowany w orzecznictwie. Zapewni to większą jednolitość orzecznictwa sądowego w tego typu sprawach oraz pozwoli na uszczegółowienie obecnej, skąpej regulacji ustawowej o wnioski wynikające z 20-letniego okresu jej stosowania, w szczególności o wnioski płynące z doktryny i judykatury, ale również wnioski płynące z nauk o zarządzaniu, psychologii i socjologii pracy.

1) art. 1 pkt 1 projektu – zmiany w art. 18^{3a} ustawy:

a) zmiana brzmienia § 3

Zmieniono definicję dyskryminacji bezpośredniej. Definicja dyskryminacji bezpośredniej zawarta w Kodeksie pracy odbiega od unijnego wzorca (zgodnie z art. 18^{3a} § 3 KP dyskryminowanie bezpośrednie istnieje wtedy, gdy pracownik z jednej lub z kilku przyczyn określonych w § 1 był, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy), obejmując swoim zakresem stan czysto hipotetyczny, gdy

⁵ Antal i Dobra Fundacja, Raport Mobbing w środowisku pracy.

pracownik faktycznie nie jest traktowany mniej korzystnie niż inni pracownicy, lecz jedynie mógłby być (w świetle przepisu dyskryminacja istnieje, mimo że *de facto* nie dochodzi do gorszego traktowania). Zgodnie np. z art. 2 ust. 1 lit. a dyrektywy 2006/54/WE – dyskryminacja bezpośrednia to „traktowanie danej osoby mniej przychylnie niż traktuje się, traktowano lub traktowano by inną osobę”. W definicji tej chodzi o możliwość przeprowadzenia porównania, niezbędnego w procesie dowodzenia dyskryminacji, gdy nie ma aktualnie ani nie było w przeszłości osoby znajdującej się w porównywalnej sytuacji co osoba podnosząca zarzut dyskryminacji za pomocą tzw. komparatora hipotetycznego. Podobnie definiuje dyskryminację bezpośrednią Ustawa Antydyskryminacyjna (art. 3 pkt 1). Zgodnie z projektowanym przepisem dyskryminowanie bezpośrednie istnieje wtedy, gdy pracownik z jednej lub z kilku przyczyn określonych w § 1 jest traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż jest, był lub byłby traktowany inny pracownik.

b) dodanie § 4¹

Wprowadzono definicję dyskryminacji przez założenie i dyskryminacji przez skojarzenie. Zgodnie z projektowanym przepisem dyskryminowanie istnieje także wtedy, gdy pracownik z jednej lub z kilku przyczyn określonych w § 1 jest traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż jest, był lub byłby traktowany inny pracownik, choćby przyczyna ta była mylnie z nim wiązana (dyskryminacja przez założenie) lub z uwagi na powiązanie z osobą, której ta przyczyna dotyczy (dyskryminacja przez skojarzenie). Dyskryminacja przez skojarzenie występuje, gdy zachowanie motywowane jest cechą osoby, z którą pracownik jest powiązany, np. cechą członka rodziny. Przykładem będzie nierówne traktowanie osoby ze względu na to, że wychowuje dziecko z niepełnosprawnością. Z kolei dyskryminacja przez założenie polega na nierównym traktowaniu pracownika ze względu na cechę, którą mylnie mu się przypisuje. Chodzi na przykład o wprowadzanie nieprzychylniej atmosfery wokół osób, co do których ktoś sądzi, że mogą być określonej orientacji seksualnej czy sympatyzować z daną opcją polityczną.

c) zmiany w § 5 pkt 2

Ujednolicono zdefiniowane formy molestowania (prostego) i jego formy kwalifikowanej (molestowania seksualnego), na wzór obowiązujących przepisów względem molestowania seksualnego, jako działań występujących fizycznie, werbalnie i pozawerbalnie. Dotychczas te formy zachowań były adresowane jedynie do molestowania seksualnego, mimo że naruszenie praw pracownika przy obydwu tych deliktach następuje w praktyce w analogiczny sposób. Projektowana zmiana ujednolica przedmiotowy stan rzeczy.

2) art. 1 pkt 2 projektu – zmiany w art. 18^{3d} ustawy

Zdefiniowano roszczenia w przypadku naruszenia zasady równego traktowania jako kompensacji:

- 1) szkody majątkowej w formie odszkodowania lub
- 2) krzywdy niematerialnej, jako zadośćuczynienia

z jednoczesnym zróżnicowaniem ich wysokości w przypadku spraw dyskryminacyjnych względem tego, czy naruszenie takie miało charakter incydentalny czy wielokrotny. W obecnym stanie prawnym pod pojęciem odszkodowania kryje się zarówno kompensacja szkody majątkowej i niemajątkowej, co kłóci się z językowym i prawnym znaczeniem pojęcia „odszkodowania”. Ma to szczególne znaczenie w kontekście deliktów molestowania i molestowania seksualnego, które częściej wyrządzają krzywdę niematerialną, osobistą, moralną niż uszczerbek o charakterze majątkowym. Projektowana zmiana ma na celu przywrócenie spójności orzecznictwa w sprawach związanych z ochroną przed nierównym traktowaniem w oparciu o instytucje prawne rozwinięte i stosowane na gruncie prawa cywilnego, a więc także dobrze opisane w doktrynie i judykaturze.

Jednocześnie wskazano, że pod pojęciem wielokrotnego naruszenia wobec osoby zasady równego traktowania rozumie się naruszenia powtarzalne z tej samej przyczyny lub wielu przyczyn lub naruszenie jednokrotne z wielu przyczyn jednocześnie. Proponowana definicja wielokrotnego naruszenia pozwoli uniknąć ewentualnych wątpliwości co do zakresu pojęciowego wielokrotnego naruszenia, a mianowicie, czy obejmuje ono powtarzalne naruszenia tej zasady z jednej przyczyny lub kilku przyczyn czy też naruszenie jednokrotne z wielu przyczyn jednocześnie występujących.

Ponadto określono minimalną wysokość zadośćuczynienia w przypadku wielokrotnego naruszenia zasady równego traktowania. Przyjęto wysokość minimalnego zadośćuczynienia na poziomie nienizszym niż trzykrotność minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów. Proponowana wysokość minimalnej wysokości zadośćuczynienia wpisuje się w rozwiązania systemowe funkcjonujące w tym zakresie na gruncie KP, gdzie w odniesieniu do zadośćuczynienia lub odszkodowania przyjmuje się jednokrotność czy trzykrotność wynagrodzenia przysługującego pracownikowi. W zakresie zadośćuczynienia za naruszenie zasady równego traktowania przyjęto analogiczne rozwiązanie, jednak odnosząc je do wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalanego na podstawie odrębnych przepisów z uwagi, że naruszenie zasady równego traktowania może nastąpić nie tylko w odniesieniu do pracownika, ale także osoby ubiegającej się o pracę. Prawo ubiegania się o zadośćuczynienie lub odszkodowanie z tytułu naruszenia zasady równego traktowania, w tym jej

wielokrotnego naruszenia, przysługuje więc nie tylko pracownikowi, ale osobie ubiegającej się o pracę.

3) art. 1 pkt 2 – zmiany w art. 18^{3e} ustawy

Obowiązujący przepis art. 18^{3e} KP nie zapewnia wystarczającego poziomu ochrony pracownika, który skorzystał z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia przepisów prawa pracy, w tym w zakresie naruszenia zasady równego traktowania. Wątpliwości budzi uzależnienie przez ustawodawcę udzielenia ochrony od ustalenia, że prawa pracownika w istocie zostały naruszone. Na pracowniku, jako słabszej stronie stosunku pracy, nie powinien spoczywać ciężar prawidłowego zidentyfikowania naruszenia. Obecne brzmienie przepisu może w istotny sposób stanowić barierę przed korzystaniem przez pracowników ze swoich uprawnień.

Celowe staje się zatem przereformowanie przepisu art. 18^{3e} § 3 KP, który obecnie uzależnia prawo do odszkodowania za działania odwetowe od naruszenia praw pracownika przez pracodawcę, podczas gdy istotą ochrony przed odwetem jest udzielenie jej niezależnie od tego, czy w istocie pracodawca naruszył prawa pracownika, czy też nie.

Należy zauważyć, że nie każde skorzystanie przez pracownika ze swojego uprawnienia ma związek z potencjalnym naruszeniem jego praw. Przykładowo prawo do odszkodowania za odwet aktualnie nie przysługuje osobie zwracającej się o ukształtowanie wynagrodzenia w zgodzie z zasadą równego traktowania, jeżeli na skutek weryfikacji okaże się, że pracodawca nie naruszył tej zasady. Pracownik nie powinien ponieść konsekwencji za wystąpienie z takim wnioskiem, jeżeli działał w dobrej wierze i jedynie błędnie zidentyfikował sytuację.

Wobec powyższego zaproponowano nowe brzmienie art. 18^{3e} § 2 i 3 KP, zgodnie z którymi:

- 1) pracownik, wobec którego podjęto działania, o których mowa w § 1, ma prawo do zadośćuczynienia w wysokości nieniższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalane na podstawie odrębnych przepisów, lub prawa do odszkodowania;
- 2) przepisy § 1 i 2 stosuje się odpowiednio do pracownika, który udzielił w jakiegokolwiek formie wsparcia pracownikowi korzystającemu z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia przepisów prawa pracy, w tym naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu.

W zakresie przysługujących z tytułu działań odwetowych roszczeń przyjęto analogiczne rozwiązanie jak w przypadku przewidzianych roszczeń przysługujących osobom dotkniętym zjawiskami niepożądanymi w miejscu pracy np. art. 18^{3d}. Projektowana regulacja zachowuje zatem spójność z innymi projektowanymi w tym zakresie rozwiązaniami opartymi na dualizmie przysługujących roszczeń – prawa do zadośćuczynienia lub prawa do odszkodowania.

Jednocześnie dodano § 4 przewidujący wyłączenie ochrony pracownika, który skorzystał z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia zasady równego traktowania, lub pracownika, który w jakiegokolwiek formie udzielił wsparcia pracownikowi korzystającemu z tych uprawnień. Zgodnie z projektowaną regulacją przepisy § 1–3 nie będą miały zastosowania do tych pracowników (tj. pracownika korzystającego z uprawnień z tytułu naruszenia zasady równego traktowania lub pracownika udzielającego wsparcia takiemu pracownikowi), jeżeli wiedzieli, że do naruszenia nie doszło.

4) art. 1 pkt 3 – dodanie po art. 18^{3e} nowych regulacji art. 18^{3f} i art. 18^{3g}

W dodawanym art. 18^{3f} ujęto zasadę rozkładu ciężaru dowodu w sprawach dotyczących naruszenia zasady równego traktowania. Przyjęte rozwiązanie jest analogiczne do przewidzianego w przepisach Ustawy Antydyskryminacyjnej. Zgodnie z tą zasadą obciążono pracownika obowiązkiem uprawdopodobnienia naruszenia tej zasady, a przy skutecznym wykonywaniu tego obowiązku, nakładając na pracodawcę przeprowadzenie dowodu, że do naruszenia zasad równego traktowania nie doszło. Literalnie brzmienie obowiązujących przepisów KP sprawiało, że proponowana w niniejszej ustawie reguła dowodowa dotyczyła dotychczas jedynie form dyskryminacji, o której mowa w art. 18^{3b} w zw. z art. 18^{3a} § 1 KP. Do deliktów molestowania i molestowania seksualnego miała natomiast zastosowanie norma rozkładu ciężaru dowodu ze wspomnianej Ustawy Antydyskryminacyjnej (por. wyrok SN z dnia 7 listopada 2018 r., sygn. akt II PK 229/17). Proponowany przepis prowadzi do sformułowania reguł ciężaru dowodu w sprawach dyskryminacyjnych w całości w ustawie – Kodeks pracy – bez konieczności stosowania w zakresie niektórych form dyskryminacji innych niż Kodeks pracy, aktów prawnych. Proponowana zmiana wzmacnia rangę przepisów kodeksowych, gwarantując ściślejszą realizację zasady pełnej regulacji kodeksowej spraw z zakresu indywidualnego prawa pracy. W związku z powyższym zaproponowano, aby w postępowaniach o naruszenie zasady równego traktowania toczących się na podstawie ustawy z dnia 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego (Dz. U. z 2024 r. poz. 1568, z późn. zm.), zwanej dalej: „KPC”, lub w ramach postępowań wewnętrzzakładowych obowiązywał rozkład ciężaru dowodu typowy dla innych spraw antydyskryminacyjnych, tzn. osoba zarzucająca naruszenie zasady równego traktowania miałaby uprawdopodobnić fakt jej naruszenia, a wówczas to pracodawca byłby zobowiązany do dowiedzenia, że do naruszenia nie doszło. Podkreślić należy, że przyjęta reguła ciężaru dowodu w sprawach naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu wynika wprost z przepisów unijnych i odnosi się do każdego postępowania dotyczącego naruszenia tej zasady, a zatem zarówno postępowań sądowych, jak i wewnętrzzakładowych. Nie jest zatem

dopuszczalne w regulacjach wewnątrzzakładowych odmienne ukształtowanie reguł dowodowych w tych sprawach.

Natomiast w dodawanym art. 18^{3g} sprecyzowano, że obowiązek przeciwdziałania naruszeniom zasady równego traktowania realizuje się przez stosowanie w szczególności działań prewencyjnych, wykrywanie oraz właściwe reagowanie, a także przez działania naprawcze i wsparcie osób dotkniętych nierównym traktowaniem. Stanowi to sprecyzowanie istoty przeciwdziałania, zgodnie ze standardami Światowej Organizacji Zdrowia czy rekomendacjami Zakładu Psychologii Pracy Instytutu Medycyny Pracy im. prof. J. Nofera w Łodzi wyrażonymi w Kompleksowym programie profilaktycznym dotyczącym psychospołecznych zagrożeń w środowisku pracy. Stanowi to także przeniesienie do ustawy wniosków płynących z orzecznictwa, choćby z wyroku Sądu Najwyższego z dnia 3 sierpnia 2011 r. (sygn. I PK 35/11). Narzędzia przeciwdziałania dyskryminacji nadal określane będą na poziomie konkretnego pracodawcy, ale proponowane brzmienie przepisu wpłynie na lepszą realizację ich informacyjnej funkcji względem stron stosunku pracy i partnerów społecznych.

Podkreślić należy, że w obowiązującej regulacji pracodawca jest zobowiązany przeciwdziałać dyskryminacji w zatrudnieniu, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy (art. 94 pkt 2b KP). A zatem pracodawcy są zobowiązani do uczynienia zakładu pracy środowiskiem wolnym od dyskryminacji w zatrudnieniu, a w szczególności wolnym od nierównego traktowania ze względu na wskazane kryteria, tj. płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnianie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy. Pracodawca ma zatem obowiązek nie tylko przestrzegania zasady równego traktowania w zatrudnieniu, ale także podejmowania pozytywnych działań zmierzających do przeciwdziałania wszelkim formom bezpośredniej czy pośredniej dyskryminacji w zatrudnieniu, w szczególności przeciwdziałania dyskryminacji jednych pracowników przez innych. Pracodawca odpowiada więc także za praktyki dyskryminacyjne jego pracowników, jeżeli im nie przeciwdziałal.

W obecnym stanie prawnym ustawodawca nie wskazuje konkretnych, sformalizowanych działań w obszarze przeciwdziałania zachowaniom niepożądanym. Niniejszy przepis zachowuje tę zasadę, wskazując jedynie na obszary, które pracodawcy powinni rozważyć jako obszar ich aktywności zgodnie z niekwestionowanymi już dzisiaj w doktrynie i judykaturze poglądami.

Pracodawca zachowuje swobodę doboru narzędzi z zakresu przeciwdziałania naruszaniu zasady równego traktowania. Obowiązek dotyczy podejmowania działań efektywnych. Stąd ustawodawca wskazuje jedynie kierunki działań, które należy podejmować. Działania te powinny mieć charakter ustawiczny i odnosić się do realnych potrzeb zakładu pracy w zakresie, w jakim pracodawca uzna ich adekwatność.

Istotą zaproponowanych przepisów jest położenie nacisku na ustawiczność działania pracodawcy, która odróżnia działania akcyjne od kompleksowych. Tylko te drugie realizują obowiązek przeciwdziałania zachowaniom niepożądanym w miejscu pracy. Projektowana regulacja opiera się na analogicznych rozwiązaniach, jakie funkcjonują w zakresie obowiązków pracodawcy w odniesieniu do zapewnienia bezpieczeństwa i higieny pracy.

Wybór metod i narzędzi pozostawia się pracodawcy. Co więcej, nastąpi to w duchu dialogu ze stroną pracowniczą i jej przedstawicielami, które będą odpowiadać sytuacji i potrzebom zakładu pracy. Realizacja przedmiotowego obowiązku powinna odpowiadać zidentyfikowanym w tym zakresie potrzebom w zakładzie pracy.

5) art. 1 pkt 4 projektu – zmiany w art. 94 KP

W dodawanym pkt 2c w art. 94 uzupełniono kodeksowy katalog obowiązków pracodawcy o przeciwdziałanie naruszaniu godności oraz innych dóbr osobistych pracownika, opierając go na systematyce H. Leymanna, powszechnie uznawanego za twórcę współczesnej definicji mobbingu i badacza tego zjawiska. Badania prowadzone przez Leymanna wykazały, że ataki sprawców oddziałują na konkretne sfery i dobra pracownika⁶. Niniejszy projekt tę systematykę przyjmuje. Jest ona przydatna zarówno dla wzmocnienia ochrony godności i innych dóbr osobistych pracownika, jak i szerzej – dla ochrony przed mobbingiem w miejscu pracy. Zjawisko mobbingu jest bowiem kwalifikowaną, szczególnie uporczywą formą naruszania dóbr osobistych w pracy. Jednocześnie podkreślić należy, że pojęcie inne dobra osobiste funkcjonuje już na gruncie KP. Mowa o nich w art. 11¹. Projektowany przepis posiłkuje się zatem występującymi na gruncie kodeksowym pojęciami, nie wprowadzając w tym zakresie nowych instytucji.

6) art. 1 pkt 5 projektu – nadanie nowego brzmienia art. 94³ KP

W zakresie regulacji dotyczącej mobbingu:

- 1) uproszczono definicję mobbingu przez uznanie, że jego podstawową cechą jest uporczywe nękanie pracownika. Zdefiniowano jednocześnie pojęcie uporczywości w taki sposób, że odpowiada ono nieincydentalnemu, nawracającemu lub stałemu nękanemu.

⁶ D. Merecz, A. Mościcka, M. Drabek, *Mobbing w środowisku pracy. Charakterystyka zjawiska, jego konsekwencje, aspekty prawne i sposoby przeciwdziałania*, Instytut Medycyny Pracy im. prof. J. Nofera w Łodzi, Łódź 2005, s. 9–11.

Uporczywość jako pojęcie wykluczające incydentalność działania sprawcy jest obecne w innych przepisach prawa chroniących prawa pracownicze, jak choćby stanowi ona przesłankę czynu z art. 218 Kodeksu karnego. Przepis ten odnosi się samodzielnie do uporczywości i nie zawiera dodatkowo pojęcia długotrwałości. W gruncie rzeczy, z uwagi na cechy zachowań uporczywych, dodatkowe określanie ich pojęciem długotrwałości jest zbędne, bo nie oznacza niczego odmiennego ani dodatkowego. Projektowana zmiana wzmacnia spójność definicyjną kodeksowego pojęcia mobbingu w ujęciu systemowym;

- 2) uznano, że działania te mogą mieć charakter fizyczny, werbalny i pozawerbalny, co zapewnia spójność z podobnymi deliktami prawa pracy, jakimi są molestowanie oraz molestowanie seksualne;
- 3) wskazano na szereg cech mobbingu, zarówno przez ich pozytywne, jak i negatywne zdefiniowanie, w szczególności:
 - a) wykluczono z definicji tego zjawiska zachowania incydentalne oraz uznanie, że zjawiska te mają charakter powtarzający, nawracający lub stały, co znajduje swoje potwierdzenie choćby w wyroku wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z dnia 6 lutego 2014 r. (sygn. III APa 43/12). Wskazane w projekcie przykładowe przejawy mobbingu uważa się za mobbing, gdy przyjmują postać uporczywego nękania. Mobbingiem nie są zachowania incydentalne, choćby stanowiły naruszenie dóbr osobistych pracownika. Jednocześnie zdecydowanie zaakcentować należy, że przepis powyższy nie odnosi się i nie daje żadnych podstaw do konkluzji w zakresie dopuszczalności i akceptowalności naruszenia dóbr osobistych pracownika. Ochronę tych dóbr zapewnia art. 11¹ KP oraz ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (Dz. U. z 2025 r., poz. 1071), zwana dalej „KC”. Projektowana regulacja w tym zakresie nie wprowadza żadnych wyłączeń ani modyfikacji. Jednocześnie wskazać należy, że zachowania stałe to zachowania nieprzerwane, powtarzalne, następujące po sobie, a nawracające oznaczają tego rodzaju sytuacje, w której okresowe ich występowanie ustaje, aby pojawić się ponownie. W praktyce ocena każdego przypadku musi mieć charakter kazuistyczny i jest to zadanie sądów pracy,
 - b) określono, że za mobbing nie mogą być uznane uzasadnione i wyrażone we właściwej formie zachowania wobec pracownika, w szczególności rozliczanie z powierzonych pracy lub jej krytyka,
 - c) wskazano, że zachowania mogą pochodzić w szczególności od przełożonego, współpracownika, podwładnego, pojedynczej osoby bądź grupy osób, co

uwzględnia dyrektywę płynącą, w szczególności z wyroku Sądu Apelacyjnego w Warszawie z dnia 31 stycznia 2018 r. (sygn. II APa 25/16),

- d) doprecyzowano, że zachowania są niezależne od intencjonalności działania sprawcy lub wystąpienia określonego skutku, co wynika z wyroku Sądu Najwyższego z dnia 7 maja 2009 r. (sygn. III PK 2/09). Podkreślić należy, że już w obecnym stanie prawnym mobbing nie musi mieć charakteru umyślnego. Wskazuje na to obecne brzmienie art. 94³ § 2 KP, gdzie mobbing oznacza działanie lub zachowanie nie tylko skierowane przeciwko pracownikowi (element umyślności), ale także tylko go dotyczące (sytuacja niecelowa);
- 4) odniesiono się do modelu racjonalnej ofiary dla odróżnienia rzeczywistego nękania od zdarzeń postrzeganych nieadekwatnie lub nadmiernie subiektywnie za mobbing, co odpowiada pogładowi wyrażonemu w szczególności w wyroku Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 8 listopada 2018 r. (III APa 47/18);
- 5) określono dolny próg wysokości zadośćuczynienia za stosowanie mobbingu, jako sześciokrotność minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie przepisów odrębnych, uznając, że nękanie, które ma charakter uporczywy, nie może być rekompensowane zadośćuczynieniem pieniężnym opiewającym jedynie na kwotę jednokrotności minimalnego wynagrodzenia za pracę; o potrzebie adekwatnego wynagradzania krzywd wypowiedział się Sąd Najwyższy, w szczególności w wyroku z dnia 8 sierpnia 2017 r. (sygn. I PK 206/16). Szczegółowe omówienie zasadności przyjętej wysokości zadośćuczynienia zostało przedstawione w formularzu Oceny Skutków Regulacji. Jednocześnie projektodawca różnicuje wysokość minimalnego zadośćuczynienia w zakresie zjawisk niepożądanych w miejscu pracy, znajdując dla takiego zróżnicowania zasadność w charakterze zjawisk. W przypadku naruszenia zasady równego traktowania wysokość minimalnego zadośćuczynienia, w przypadku zdarzeń/zachowań jednorazowych (art. 18^{3d} § 1 KP), została określona na poziomie wysokości jednokrotności minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów. W przypadku wielokrotnego naruszenia zasady równego traktowania zastosowanie będzie miał art. 18^{3d} § 2 KP i na tej podstawie będzie ustalane zadośćuczynienie, przy czym przyjęto wysokość minimalnego zadośćuczynienia w przypadku dyskryminacji wielokrotnej na poziomie trzykrotności wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów. A zatem zróżnicowanie wysokości minimalnego zadośćuczynienia z tytułu naruszenia zasady równego traktowania, czy też dyskryminacji oraz mobbingu wynika z charakteru

tych zjawisk. Naruszenie zasady równego traktowania czy też dyskryminacja może mieć charakter incydentalny i jednorazowy, w przeciwieństwie do mobbingu, który jest procesem polegającym na uporczywym nękaniu pracownika. Dyskryminacja np. kadrowa – pominięcie przy awansie lub skierowaniu na szkolenie – nie może być na równi traktowana z uporczywym nękaniem pracownika i na tym samym poziomie rekompensowana. Podkreślić należy, że nawet wielokrotne naruszenie zasady równego traktowania nie musi stanowić uporczywego nękania pracownika, co jest zaś immanentną cechą mobbingu. Tym samym, nie negując negatywnego charakteru tego zjawiska, nie można zrównywać go z mobbingiem, w tym w zakresie skutków i wpływu, jaki mają na osoby nim dotknięte;

- 6) przyjęto, że pracodawca, który wypłacił pracownikowi zadośćuczynienie lub odszkodowanie z tytułu mobbingu, ma prawo dochodzić od osoby, od której pochodziły zachowania stanowiące mobbing, wyrównania poniesionej szkody. Z uwagi na otwarty katalog osób, od których mogą pochodzić zachowania stanowiące mobbing, pracodawca będzie mógł dochodzić wyrównania poniesionej szkody na podstawie przepisów KP albo KC. Pracodawca może wystąpić z roszczeniem regresowym wobec bezpośredniego sprawcy mobbingu na podstawie przepisów działu V KP. Dział ten stanowi o odpowiedzialności pracownika za szkodę wyrządzoną pracodawcy. W przypadku innych niż pracownik osób dochodzenie naprawienia wyrządzonej szkody odbywać się będzie na podstawie KC;
- 7) określono, że w postępowaniu dotyczącym roszczeń z tytułu mobbingu sąd każdorazowo również ocenia, czy doszło do innego naruszenia dóbr osobistych pracownika w rozumieniu art. 11¹ KP, co wychodzi naprzeciw stanowisku zaprezentowanemu przez Sąd Najwyższy w wyrokach z dnia 9 marca 2011 r. (sygn. II PK 226/10) oraz z dnia 13 marca 2013 r. (sygn. II PK 214/12).

Powyższe zmiany wynikają z szerokiego przeniesienia do KP wniosków płynących z orzecznictwa sądów powszechnych oraz Sądu Najwyższego, które na ścieżce sądowej rozwinęły i wyjaśniły bardzo ogólnie sformułowaną do tej pory kodeksową definicję mobbingu, której lakoniczność prowadziła do jej społecznego niezrozumienia, częstego nadużywania pojęcia mobbingu przez pracowników oraz niedostatecznej świadomości co do cech tego zjawiska po stronie pracodawców, w następstwie czego działania prewencyjne względem mobbingu na poziomie zakładów pracy zbyt często nie mają skutecznego charakteru.

- 7) art. 1 pkt 6 projektu – dodanie art. 94^{3a} KP

Dodawany art. 94^{3a} wprowadza obowiązek określenia reguł, procedur oraz częstotliwości działań w obszarze przeciwdziałania naruszaniu godności oraz innych dóbr osobistych pracownika, przeciwdziałania naruszaniu zasady równego traktowania w zatrudnieniu, przeciwdziałania dyskryminacji oraz mobbingowi w odrębnym regulaminie, jeżeli nie zostały one ustalone w układzie zbiorowym lub w regulaminie pracy. Jednocześnie uregulowano procedurę wprowadzania tego regulaminu. Przyjęte w tym zakresie rozwiązania bazują na funkcjonujących już na gruncie KP instytucjach, np. art. 67²⁰, a zatem nie stanowią one zupełnie nowych rozwiązań dla pracodawców.

Jednocześnie, uwzględniając specyfikę, mikroprzedsiębiorców oraz małych przedsiębiorców, projektodawca przewidział obowiązek wydania odrębnego regulaminu przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 9 pracowników. Powyższe rozwiązanie nie zmienia nic w samym obowiązku przeciwdziałania mobbingowi pracodawców zatrudniających mniej niż 9 pracowników i podejmowania działań w obszarach wskazanych przez projektodawcę. Również i ci pracodawcy będą musieli przyjąć w tym zakresie reguły i procedury zakomunikować pracownikom tak, aby mieli odpowiednią wiedzę i informację.

8) art. 1 pkt 7 projektu – zmiany w art. 104¹ KP

Wprowadzenie obowiązku określenia w regulaminie pracy reguł, procedur oraz częstotliwości działań w obszarze przeciwdziałania naruszaniu godności oraz innych dóbr osobistych pracownika, zasady równego traktowania w zatrudnieniu, dyskryminacji oraz mobbingowi, jeżeli nie zostały one określone u danego pracodawcy w odrębnym regulaminie, o którym mowa w art. 94^{3a}.

Regulamin pracy (analogicznie jak regulamin, o którym mowa w art. 94^{3a}) jest źródłem prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 KP i kształtuje prawa i obowiązki pracodawcy i pracowników związane z pracą. Daje on więc funkcję gwarancyjną zarówno wobec pracodawców, że przyjęte przez niego zasady przeciwdziałania będzie można egzekwować jako obowiązki pracownicze, a po drugie zabezpieczy to prawa pracowników do korzystania z przewidzianych przez pracodawcę regulacji. Ponadto wzmocni to zasady dialogu społecznego, bo zasady prewencji oraz ich częstotliwość będą miały mandat wynikający z dialogu społecznego. Pracodawca, w przypadku paraliżującego i bezzasadnego braku współdziałania, może dokonywać samodzielnych zmian w regulaminach, jest więc na mocy wniosków płynących z orzecznictwa zabezpieczony, gdy wprowadzenie reguł prewencyjnych w porozumieniu z partnerem społecznym jest obiektywnie niemożliwe.

9) art. 2 projektu ustawy

Projektowany przepis wprowadza zmiany w KPC. Zmiany te są konsekwencją projektowanej regulacji art. 94³ § 13 KP, zgodnie z którym w postępowaniu mającym za przedmiot roszczenia z tytułu mobbingu sąd dokonuje każdorazowo oceny, czy doszło do innego naruszenia dóbr osobistych pracownika w rozumieniu art. 11¹ KP.

Zgodnie z art. 17 pkt 1 i 4 KPC do właściwości sądów okręgowych należą sprawy:

- 1) o prawa niemajątkowe i łącznie z nimi dochodzone roszczenia majątkowe (...);
- 2) o prawa majątkowe, w których wartość przedmiotu sporu przewyższa sto tysięcy złotych (...).

Sprawy dotyczące roszczeń wywodzonych z naruszenia zasady równego traktowania oraz mobbingu są rozpoznawane przez sądy rejonowe bądź okręgowe – w zależności od wartości przedmiotu sporu.

Analogiczna zasada obowiązuje do roszczeń majątkowych wywodzonych z naruszenia dóbr osobistych. Natomiast w przypadku roszczeń niemajątkowych (np. roszczenie o przeproszenie) wywodzonych z naruszenia dóbr osobistych (dochodzonych wyłącznie lub obok roszczeń majątkowych) właściwy jest sąd okręgowy (por. wyrok Sądu Najwyższego – Izba Cywilna z dnia 28 sierpnia 2019 r. IV CSK 430/18).

Zgodnie z art. 47 § 2 KPC w pierwszej instancji sąd w składzie jednego sędziego jako przewodniczącego i dwóch ławników rozpoznaje sprawy z zakresu prawa pracy o:

- 1) ustalenie istnienia, nawiązanie lub wygaśnięcie 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;
- 2) naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu i o roszczenia z tym związane;
- 3) odszkodowanie lub zadośćuczynienie w wyniku stosowania mobbingu.

W tym katalogu nie zostały natomiast ujęte sprawy z zakresu ochrony dóbr osobistych, co oznacza, że są one rozpoznawane jednoosobowo.

Zaproponowane zmiany w zakresie KPC obejmują:

- 1) przekazanie do właściwości sądów rejonowych, bez względu na wartość przedmiotu sporu, a także majątkowy lub niemajątkowy charakter sprawy, spraw z zakresu prawa pracy dotyczących ochrony dóbr osobistych, mobbingu oraz naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu, w tym molestowania i molestowania seksualnego – zmiany w art. 461 przez zmiany w treści § 1¹;

- 2) uzupełnienie katalogu spraw z zakresu spraw pracowniczych o sprawy z zakresu ochrony dóbr pracowniczych i roszczenia z tym związane – zmiana w art. 47 § 2 pkt 1 przez dodanie lit. d.

Jednocześnie wskazać należy, że projektowana zmiana w art. 461 § 1¹ KPC przekazuje do właściwości sądów rejonowych sprawy roszczeń majątkowych i niemajątkowych dotyczących ochrony dóbr osobistych. 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. Tym samym w świetle projektowanej zmiany sąd rejonowy pozostanie właściwy w zakresie spraw dotyczących mobbingu, naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu, w tym molestowania i molestowania seksualnego, oraz ochrony dóbr osobistych – zarówno roszczeń o charakterze majątkowym, jak i niemajątkowym.

Stosownie do art. 18^{3a} § 2 KP równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z przyczyn określonych w § 1. W art. 18^{3a} § 1 KP wyartykułowana została zasada zakazu dyskryminacji pracowników. Pozostałe regulacje wprowadzają definicje legalne pojęć potrzebnych do zdekodowania normy zawartej w § 1, a zatem stanowią jego uszczegółowienie. Zgodnie z art. 18^{3a} § 5 pkt 2 przejawem dyskryminowania jest także niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika i stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery (molestowanie). Stosownie zaś do § 6 powołanego przepisu dyskryminowaniem ze względu na płeć jest także każde niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci pracownika, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika, w szczególności stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery; na zachowanie to mogą się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy (molestowanie seksualne).

Naruszenie zasady równego traktowania oznacza zatem dyskryminowanie w zatrudnieniu, w tym molestowanie i molestowanie seksualne.

10) art. 3 projektu ustawy

W projektowanym art. 3 przewidziano przepis dostosowujący, którego istotą jest umożliwienie pracodawcom dostosowania się do wymagań wynikających ze znowelizowanych przepisów. W tym celu przewidziano 6-miesięczny okres na zrealizowanie przez pracodawcę obowiązku

dostosowania regulaminu pracy lub wydania odrębnego regulaminu, o którym mowa w art. 94^{3a}. Sześciomiesięczny termin na realizację tych obowiązków liczony jest od dnia wejścia w życie ustawy.

11) art. 4 projektu

W projektowanym art. 4 przewidziano przepis przejściowy, regulujący zakres stosowania nowej regulacji do stanów, które rozpoczęły się przed wejściem w życie niniejszej ustawy i trwały po jej wejściu w życie.

W prawie pracy nie ma zasady, że nowe przepisy obowiązują w odniesieniu do zdarzeń, które miały miejsce już po wejściu w życie nowych przepisów. Za pośrednictwem art. 300 KP stosuje się art. 3 KC, zgodnie z którym ustawa nie ma mocy wstecznej, chyba że to wynika z jej brzmienia lub celu. Oznacza to, że skutki zdarzeń prawnych, które miały miejsce pod rządami dawnej ustawy, określa się na podstawie dawnej ustawy. W szczególności ustawę dawną stosuje się do oceny stosunków prawnych już zakończonych w czasie obowiązywania przepisów dotychczasowych. Jak wskazano w OSR, projektowana regulacja ma na celu uporządkowanie definicji deliktów prawa pracy związanych z występowaniem różnych form przemocy w miejscu pracy, przy uwzględnieniu, w treści projektowanych przepisów, najważniejszych wniosków doktryny i judykatury. Ponadto:

- 1) podwyższa wysokość zadośćuczynienia za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu (w przypadku wielokrotnego jej naruszenia);
- 2) podwyższa wysokość zadośćuczynienia z tytułu mobbingu;
- 3) obowiązuje sąd do dokonania każdorazowo oceny, czy doszło do naruszenia innych dóbr osobistych pracownika.

Biorąc pod uwagę zakres projektowanej regulacji, wsteczne działanie projektowanych przepisów nie zapewniłoby stronom równości, co przemawia za stosowaniem do stanów faktycznych zaistniałych przed dniem wejścia w życie projektowanych przepisów ustawy dawnej.

Jednocześnie zaproponowano przepis przejściowy wskazujący na stosowanie nowej regulacji do zachowań polegających na wielokrotnym naruszeniu wobec osoby zasady równego traktowania oraz na uporczywym nękanii pracownika, które co prawda rozpoczęły się do przed wejściem w życie ustawy, ale trwały po jej wejściu w życie.

12) art. 5 projektu ustawy

W związku z regulacją art. 94³ § 13 KP oraz wynikającymi z niej zmianami w art. 47 i art. 461 KPC zawarto w art. 5 projektu przepis przejściowy odnoszący się do będących w toku postępowań z zakresu naruszenia zasady równego traktowania i dyskryminacji oraz mobbingu.

Zgodnie z projektowaną regulacją do tych postępowań będą miały zastosowanie dotychczasowe przepisy, co pozwoli uniknąć sytuacji, w której postępowania musiałyby zostać przekazane zgodnie z właściwością do właściwych rzeczowo sądów oraz właściwych składów orzekających, co niewątpliwie wpłynęłoby na długość tych postępowań z uwagi na konieczność zapoznania się z całością materiału przez nowe składy orzekające.

13) art. 6 projektu ustawy

Zgodnie z art. 6 projektu proponuje się, aby ustawa weszła w życie po upływie 21 dni od dnia ogłoszenia wraz z sześciomiesięcznym okresem dostosowawczym dla obowiązków pracodawców w zakresie aktualizacji regulaminu pracy czy wydania obwieszczenia.

Projekt ustawy wpływa na działalność mikroprzedsiębiorców oraz małych i średnich przedsiębiorców.

Przedmiotowa regulacja przede wszystkim zmierza do stworzenia przyjaznego, ale również wydajnego miejsca pracy. Wyeliminowanie lub znaczące ograniczenie występowania zjawisk niepożądanych w miejscu pracy, w szczególności mobbingu, wpłynąć powinno na jakość pracy, ograniczenie absencji pracowników oraz stabilność zatrudnienia i identyfikację pracownika z pracodawcą.

Przed wszystkim podkreślić należy, że projektowana regulacja nie nakłada na pracodawców, w tym przedsiębiorców, żadnych nowych obowiązków. W obowiązującym stanie prawnym pracodawcy są zobowiązani do przeciwdziałania zarówno mobbingowi w miejscu pracy, jak również naruszaniu zasady równego traktowania i dyskryminacji w zatrudnieniu. Proponowana regulacja uzupełnia i precyzuje obowiązki ciążące na pracodawcy, w tym pracodawcy-przedsiębiorcy, zmierzając do wprowadzenia realnych i efektywnych procedur i działań zmierzających do przeciwdziałania działaniom niepożądanym i przemocowym. Wypracowanie odpowiednich rozwiązań w tym zakresie, zgodnie z założeniami projektu, powinno nastąpić w dialogu i współdziałaniu ze stroną pracowniczą, czego efektem będzie aktualizacja obowiązujących regulaminów pracy (lub wydanie obwieszczenia, jeżeli pracodawca nie jest zobowiązany do ustalenia regulaminu pracy). Uwzględniając specyfikę mikroprzedsiębiorców oraz małych przedsiębiorców, projektodawca przewidział obowiązek wydania stosownego obwieszczenia przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 9 pracowników.

Projektowana ustawa umożliwia podejmowanie przez pracodawców samodzielnych działań antyprzemocowych oraz do tworzenia własnych narzędzi oraz praktyk, dopasowanych do zindywidualizowanej sytuacji zakładu pracy, dopasowując je do potrzeb swojej branży i specyfiki organizacji swojej pracy.

Projektowana regulacja zakłada:

- 1) nałożenie na pracodawcę obowiązku przeprowadzenia dowodu, że do naruszenia zasady równego traktowania nie doszło, w sytuacji uprawdopodobnienia przez pracownika naruszenia tej zasady;
- 2) prawo pracodawcy ubiegania się od osoby, od której pochodzą zachowania stanowiące mobbing, naprawienia szkody, jeżeli wypłacił on kwotę zadośćuczynienia lub odszkodowania osobie dotkniętej mobbingiem;
- 3) podniesienie dolnego progu odpowiedzialności pracodawcy za krzywdę niematerialną:
 - a) pracownika poniesioną w wyniku mobbingu,
 - b) osoby z tytułu wielokrotnego naruszenia wobec niej zasady równego traktowania.

Projektowana regulacja sprzyja tworzeniu przyjaznego środowiska pracy przez rozwiązania przeciwdziałające zjawiskom niepożądanym w tym środowisku, w szczególności przez ustanowienie wymogu określenia reguł, procedur oraz częstotliwości działań w tym zakresie oraz funkcję odstraszącą projektowanych przepisów (np. określenie dolnego progu wysokości zadośćuczynienia). W konsekwencji projektowane regulacje prowadzą też do stworzenia stabilnego, efektywnego i wydajnego miejsca pracy.

Jak już wcześniej wskazano, skutki mobbingu nie ograniczają się tylko do osób bezpośrednio nim dotkniętych, ale mają także negatywny wpływ na pracodawców. Osoby, które zetknęły się z tym zjawiskiem, wykazują m.in. obniżoną wydajność pracy i zwiększoną absencję. Doświadczenia z mobbingiem dodatkowo prowadzą do zmiany pracy lub poszukiwania nowego zatrudnienia, a zatem mobbing ma istotny wpływ na poziom rotacji w firmie.

Ponadto wprowadzane przepisy będą korzystnie oddziaływać na dialog społeczny przez skierowanie do partnerów społecznych dyrektyw współdziałania przy określaniu zasad prewencji antyprzemocowej w zakładzie pracy. Zapewni to zarówno partycypację pracowników oraz ich przedstawicieli w określaniu zasad ochrony przed przemocą w miejscu pracy, jak i większy autorytet dla tych przepisów z uwagi na poszerzenie kręgu reprezentatywnych podmiotów dokonujących właściwych uzgodnień.

Projekt ustawy nie jest sprzeczny z prawem Unii Europejskiej.

Niniejszy projekt ustawy nie zawiera przepisów technicznych, w związku z czym nie podlega procedurze notyfikacji na zasadach przewidzianych w rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 23 grudnia 2002 r. w sprawie sposobu funkcjonowania krajowego systemu notyfikacji norm i aktów prawnych (Dz. U. poz. 2039, z późn. zm.).

Projekt ustawy nie wymaga przedstawienia właściwym instytucjom i organom Unii Europejskiej lub Europejskiemu Bankowi Centralnemu celem uzyskania opinii, dokonania

konsultacji albo uzgodnienia, w przypadkach określonych w obowiązujących na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej przepisach Unii Europejskiej.

Stosownie do postanowień art. 5 ustawy z dnia 7 lipca 2005 r. o działalności lobbingsowej w procesie stanowienia prawa (Dz. U. z 2025 r. poz. 677) oraz § 52 ust. 1 uchwały nr 190 Rady Ministrów z dnia 29 października 2013 r. – Regulamin pracy Rady Ministrów (M.P. z 2024 r. poz. 806 oraz z 2025 r. poz. 408) projekt ustawy został udostępniony w Biuletynie Informacji Publicznej na stronie podmiotowej Rządowego Centrum Legislacji, w serwisie Rządowy Proces Legislacyjny.

Projekt nie stwarza zagrożeń korupcyjnych.

Nazwa projektu Projekt ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz ustawy – Kodeks postępowania cywilnego Ministerstwo wiodące i ministerstwa współpracujące Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej Osoba odpowiedzialna za projekt w randze Ministra, Sekretarza Stanu lub Podsekretarza Stanu Pani Agnieszka Dziemianowicz-Bąk – Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej Kontakt do opiekuna merytorycznego projektu Mirosława Brzostek-Kleszcz Zastępca Dyrektora Departamentu Prawa Pracy tel. 538 117 320 e-mail: Sekretariat.DPP@mrpips.gov.pl Piotr Gołębiewski Naczelnik Wydziału Legislacji tel. 5382 117 098 Piotr.Golebiewski@mrpips.gov.pl Anna Rosocha Główny Specjalista ds. Legislacji tel. 538 117 328 Anna.Rosocha@mrpips.gov.pl	Data sporządzenia 18.02.2026 Źródło: Inne Nr w Wykazie prac legislacyjnych i programowych Rady Ministrów: UD183
--	---

OCENA SKUTKÓW REGULACJI

1. Jaki problem jest rozwiązywany?

Przeciwdziałanie patologicznym zjawiskom życia społecznego, takim jak dyskryminacja czy mobbing, znajduje oparcie w powszechnie akceptowalnych normach prawa międzynarodowego i krajowego.

Zasada równości i zakaz dyskryminacji należą do podstawowych zasad wyrażonych w Konstytucji RP z 1997 r. W świetle Konstytucji ustawodawca został zobowiązany do poszanowania godności każdego człowieka bez względu na jego status i cechy osobiste oraz takiego kształtowania regulacji prawnych, które zapewnią równe traktowanie podmiotów podobnych w sferze życia politycznego, społecznego i gospodarczego. Na ustanawianie krajowe regulacje prawne wpływ mają także normy prawa międzynarodowego i europejskiego.

W kontekście przeciwdziałania zjawiskom niepożądanym, czy to w życiu publicznym, społecznym czy też w miejscu pracy, w pierwszej kolejności należy wskazać na regulacje dotyczące praw człowieka i ich ochronę. Dokumentem o charakterze fundamentalnym jest, uchwalona 10 grudnia 1948 r., Powszechna Deklaracja Praw Człowieka. Inne, dwa kluczowe dla ochrony praw człowieka, w tym odnoszące się do godności, równości, zdrowia i pracy, traktaty zostały przyjęte w 1966 r. przez Organizację Narodów Zjednoczonych, zwaną dalej: „ONZ”. Są to: Międzynarodowy Pakt Praw Obywatelskich i Politycznych z dnia 16 grudnia 1966 r. (Dz. U. z 1977 r. poz. 167 i 168) oraz Międzynarodowy Pakt Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych z dnia 19 grudnia 1966 r. (Dz. U. z 1977 r. poz. 169 i 170).

W odniesieniu do materii dotyczącej zakazu dyskryminacji należy zwrócić uwagę również na jeszcze trzy konwencje ONZ, a mianowicie: Międzynarodową Konwencję w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji rasowej, otwartą do podpisu w Nowym Jorku dnia 7 marca 1966 r. (Dz. U. z 1969 r. poz. 187 i 188), Konwencje w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet z dnia 18 grudnia 1979 r. (Dz. U. z 1982 r. poz. 71 i 72) oraz Konwencję o prawach osób niepełnosprawnych z dnia 13 grudnia 2006 r. (Dz. U. z 2012 r. poz. 1169 oraz z 2018 r. poz. 1217).

W kontekście przeciwdziałania zjawiskom niepożądanym w miejscu pracy (dyskryminacja, molestowanie i mobbing) przywołać trzeba także konwencje Międzynarodowej Organizacji Pracy. Przykładowo wskazać można na konwencje: nr 111 w sprawie dyskryminacji w zatrudnianiu i wykonywaniu zawodu z dnia 25 czerwca 1958 r. (Dz. U. z 1961 r. poz. 218 i 219), nr 100 dotyczącą jednakowego wynagradzania dla pracujących mężczyzn i kobiet za pracę jednakowej wartości z dnia 29 czerwca 1951 r. (Dz. U. z 1955 r. poz. 238 i 239) czy też nr 190 dotyczącą eliminacji przemocy i molestowania w świecie pracy z dnia 21 czerwca 2019 r.

Pojęcia dyskryminacji, molestowania i molestowania seksualnego oraz mobbingu zostały zdefiniowane w polskim prawie w związku z koniecznością dostosowania polskiego porządku prawnego do prawa wspólnotowego, w szczególności do dyrektyw Rady: dyrektywy 2000/43/WE z dnia 29 czerwca 2000 r. wprowadzającej w życie zasadę równego traktowania osób bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne (Dz. Urz. WE L 180 z 19.07.2000), dyrektywy 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (Dz. Urz. UE L 303 z 02.12.2000) oraz dyrektywy 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy (Dz. Urz. UE L 204 z 26.07.2006). W ustawie z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (Dz. U. z 2025 r. poz. 1452), zwanej dalej „Ustawą

Antydyskryminacyjną”, zostały wprowadzone definicje dyskryminacji bezpośredniej i pośredniej, molestowania, molestowania seksualnego, nierównego traktowania. Pojęcia te definiuje również ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2025 r. poz. 277, z późn. zm.), zwana dalej „KP”, która w tym zakresie znajduje zastosowanie do osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, natomiast Ustawa Antydyskryminacyjna, co do zasady, do osób zatrudnionych na innej podstawie prawnej.

W przepisach prawa pracy zostały sformułowane nie tylko pojęcia niepożądanych zjawisk w środowisku pracy (pojęciem tym określa się mobbing i dyskryminację, w tym jej szczególne przejawy w postaci molestowania czy molestowania seksualnego), ale także określone środki ochrony prawnej dla osób dotkniętych tymi zjawiskami.

Mobbing

Mobbing został zdefiniowany w art. 94³ § 2 KP i oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników.

W legalnej definicji mobbingu ustawodawca zawarł kilka elementów i, co istotne, wszystkie te elementy muszą wystąpić łącznie, aby dane zjawisko, zachowania, sytuacja mogły zostać uznane za mobbing. Definicja zawarta w art. 94³ § 2 KP nie wskazuje na konkretne działania lub zachowania, jakie należy traktować jako mobbing, a jedynie określa ogólne cechy tego zjawiska.

W tej definicji zawarte są zatem następujące elementy:

- 1) występują działania i zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi;
- 2) oddziaływania te polegają na nękaniu i zastraszaniu;
- 3) są one systematyczne i długotrwałe;
- 4) celem oddziaływania jest poniżenie lub ośmieszenie pracownika, odizolowanie go od współpracowników lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników;
- 5) w efekcie u pracownika występuje zaniżona ocena przydatności zawodowej, poczucie poniżenia lub ośmieszenia albo nastąpiło odizolowanie go od współpracowników lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników.

Podkreślić należy, że na gruncie obowiązującej kodeksowej definicji mobbingu, dla uznania, że nastąpił mobbing, jest konieczność wystąpienia określonych skutków działań. Do uznania danego działania za długotrwałe kluczowe znaczenie ma ocena, czy okres poddania pracownika niepożądanym zachowaniom był na tyle długi, że mógł spowodować u pracownika skutki, o których mowa w art. 94³ § 2 KP, tj. zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, poczucie poniżenia lub ośmieszenia, izolacji lub wyeliminowania go z zespołu współpracowników (wyr. SN z 17.1.2007 r., I PK 176/06, Legalis).

Ocena, czy nastąpiło nękanie i zastraszanie pracownika oraz czy działania te miały na celu i mogły lub doprowadziły do zaniżonej oceny jego przydatności zawodowej, do jego poniżenia, ośmieszenia, izolacji bądź wyeliminowania z zespołu współpracowników, musi się opierać na obiektywnych kryteriach.

Zgodnie z art. 94³ § 4 KP pracownik, który doznał mobbingu lub wskutek mobbingu rozwiązał umowę o pracę, ma prawo dochodzić od pracodawcy odszkodowania w wysokości nieniższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalane na podstawie odrębnych przepisów, zaś pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia, może, stosownie do § 3 powołanego przepisu, dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę.

Jednocześnie, zgodnie z art. 94³ § 1 KP, przeciwdziałanie mobbingowi stanowi obowiązek pracodawcy. Powołany przepis nie precyzuje jednak tych działań.

Niemniej jednak, jak wskazuje się w doktrynie i judykaturze, obowiązek pracodawcy przeciwdziałania mobbingowi nie może ograniczać się jedynie do przypadków stwierdzonych zachowań mobbingowych. Obowiązek ten polega na działaniach zmierzających do tego, by mobbing nie wystąpił. Chodzi więc o podejmowanie środków zapobiegawczych. Przeciwdziałanie mobbingowi powinno być zarówno realne, jak i efektywne.

Dyskryminacja

Zasada niedyskryminowania w zatrudnieniu została uregulowana w art. 18^{3a} KP. Powołany przepis wymienia zakres równego traktowania, a mianowicie dotyczący nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania, dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji, rodzaju umowy o pracę, wymiaru czasu pracy, a więc przypadków, w których może łatwo następować dyskryminacja. Należy jednak zaznaczyć, że równe traktowanie nie oznacza jednakowego traktowania. Nie można postawić zarzutu braku równego traktowania, gdy niejednakowe traktowanie jest uzasadnione obiektywnie. Przepis ten wprowadza również rozróżnienie dyskryminacji na bezpośrednią i pośrednią, przy czym sama ustala ich definicję. Dyskryminacja pośrednia występuje w zakresie pozornie neutralnych warunków zatrudnienia na niekorzyść wszystkich lub znacznej liczby pracowników, jeżeli nie mogą być one obiektywnie uzasadnione innymi względami. O ile dyskryminacja bezpośrednia może dotyczyć indywidualnie określonej osoby, o tyle pośrednia odnosi się wyłącznie do określonej grupy osób.

Zgodnie z art. 18^{3a} § 1 i 2 KP pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy. Równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z przyczyn określonych w § 1.

W § 3 i 4 powołanego przepisu zostały zdefiniowane dyskryminacja bezpośrednia i pośrednia. Zgodnie z tymi przepisami dyskryminowanie:

- 1) bezpośrednio istnieje wtedy, gdy pracownik z jednej lub z kilku przyczyn określonych w § 1 był, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy;
- 2) pośrednio istnieje wtedy, gdy na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują lub mogłyby wystąpić niekorzystne dysproporcje albo szczególnie niekorzystna sytuacja w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych wobec wszystkich lub znacznej liczby pracowników należących do grupy wyróżnionej ze względu na jedną lub kilka przyczyn określonych w § 1, chyba że postanowienie, kryterium lub działanie jest obiektywnie uzasadnione ze względu na zgodny z prawem cel, który ma być osiągnięty, a środki służące osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne.

Przepis definiuje również molestowanie i molestowanie seksualne, które zgodnie z KP stanowią formy dyskryminacji.

Zgodnie art. 18^{3a} § 5 KP przejawem dyskryminowania w rozumieniu § 2 jest także:

- 1) działanie polegające na zachęcaniu innej osoby do naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu lub nakazaniu jej naruszenia tej zasady;
- 2) niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika i stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery (molestowanie).

Stosownie do § 6 powołanego przepisu art. 18^{3a} § 5 KP dyskryminowaniem ze względu na płeć jest także każde niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci pracownika, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika, w szczególności stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery; na zachowanie to mogą się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy (molestowanie seksualne).

Jednocześnie w § 7 ww. przepisu ustawodawca wskazał, że podporządkowanie się przez pracownika molestowaniu lub molestowaniu seksualnemu, a także podjęcie przez niego działań przeciwstawiających się molestowaniu lub molestowaniu seksualnemu, nie może powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji wobec pracownika.

W art. 18^{3b} § 1 KP wyliczono typowe naruszenia zasady równości pracowników. Natomiast w następnych paragrafach (§ 2–4) zostało wskazane jakie działania pracodawcy nie stanowią naruszenia zasady równego traktowania. Wyjaśnienia te stanowią w systemie prawa polskiego interpretację ustawową, są więc wiążące dla stron stosunku pracy, sądów i organów administracji publicznej.

Istotnym postanowieniem jest art. 18^{3b} § 1 KP wprowadzający przerzucenie ciężaru dowodu na pracodawcę w razie postawienia uprawdopodobnionego zarzutu naruszenia nakazu równego traktowania i zakazu dyskryminacji. W takich przypadkach pracodawca musi udowodnić, że nie dopuścił się w tej mierze naruszenia. Musi więc udowodnić, że działał w ramach dopuszczalnego prawa i kierował się względami obiektywnymi, zarówno przy przyjęciu do pracy, jak i następnie w czasie trwania stosunku pracy i w jego rozwiązaniu. Pracownik powinien wskazać fakty uprawdopodobniające zarzut nierównego traktowania, a wówczas ciężar dowodu przechodzi na pracodawcę (wyr. SN z 9.6.2006 r., III PK 30/06, OSNP 2007, Nr 11–12, poz. 160; podobnie wyr. SN z 9.1.2007 r., II PK 180/06, OSNP 2008, Nr 3 – 4 poz. 36).

Art. 18^{3c} KP statuuje zasadę równego traktowania w wynagrodzeniu.

W przepisach kodeksowych określono jednocześnie:

- 1) skutki naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu – osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do odszkodowania w wysokości nieniższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalane na podstawie odrębnych przepisów (art. 18^{3d} KP);
- 2) ochronę pracownika korzystającego z zasady równego traktowania w zatrudnieniu (art. 18^{3e} § 1–3 KP).

Zgodnie z powołanym przepisem:

- 1) skorzystanie przez pracownika z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia przepisów prawa pracy, w tym zasady równego traktowania w zatrudnieniu, nie może być podstawą jakiegokolwiek niekorzystnego traktowania pracownika, a także nie może powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji dla pracownika, zwłaszcza nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie bez wypowiedzenia przez pracodawcę (§ 1);

- 2) przepis § 1 stosuje się odpowiednio do pracownika, który udzielił w jakiejkolwiek formie wsparcia pracownikowi korzystającemu z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia przepisów prawa pracy, w tym zasady równego traktowania w zatrudnieniu (§ 2);
- 3) pracownik, o którym mowa w § 1 i 2, którego prawa zostały naruszone przez pracodawcę, ma prawo do odszkodowania w wysokości nieniższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalane na podstawie odrębnych przepisów (§ 3).

Jednocześnie w przepisach kodeksowych zostały sformułowane obowiązki pracodawcy w zakresie równego traktowania. Pracodawca ma obowiązki:

- 1) przeciwdziałać dyskryminacji w zatrudnieniu, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy art. 94 pkt 2b KP);
- 2) udostępnić pracownikom tekst przepisów dotyczących równego traktowania w zatrudnieniu w formie pisemnej informacji rozpowszechnionej na terenie zakładu pracy lub zapewnić pracownikom dostęp do tych przepisów w inny sposób przyjęty u danego pracodawcy (art. 94¹).

Coraz częściej zwraca się jednak uwagę na niedoskonałość tych regulacji, które nie obejmują wszystkich niepożądanych zjawisk pojawiających się podczas zatrudnienia. Ponadto trzeba zwrócić uwagę na powstające nowe niepożądane i niebezpieczne zjawiska, generowane przez rozwój nowoczesnych technologii, które stają się szczególnie widoczne podczas stosowania w praktyce elastycznych form wykonywania pracy, jak na przykład praca zdalna.

Przede wszystkim podkreślenia wymaga, że przemoc fizyczna i psychiczna mogą dotknąć każdego z nas, bez względu na to, czy pracujemy w sklepie spożywczym, zagranicznej korporacji, urzędzie, zakładzie produkcyjnym czy redakcji poczytnego pisma itd.

Jednocześnie bardzo trudno jest określić rzeczywistą skalę mobbingu w Polsce. Osoby doświadczające mobbingu wstydzą lub boją się przyznać, że stały się jego ofiarami, lub nie wiedzą, jak postąpić w takiej sytuacji. Z tego względu bardzo trudno jest określić skalę zjawiska, zarówno w Polsce, jak i w Unii Europejskiej. Jednocześnie panuje zgodne przekonanie, że dostępne dane, np. liczba skarg złożona do Państwowej Inspekcji Pracy, zwanej dalej „PIP”, czy różnego rodzaju badania prowadzone na określonych grupach ankietowanych, nie obrazują rzeczywistej skali tego zjawiska. Jednakże, jako dostępne dane, mogą i powinny być posilkowo wykorzystywane w dyskusji nad mobbingiem.

Z badań przeprowadzonych przez Antal oraz Dobrą Fundację wynika, że aż 93 % respondentów doświadczyło co najmniej raz zachowań, które mogą być uznane za mobbing, przy czym aż 1 na 10 pracowników był zmuszany do wykonywania prac naruszających jego godność osobistą. Jednocześnie 90 % osób doświadczających mobbingu zgłaszało pogorszenie zdrowia psychicznego i aż 75 % zauważyło pogorszenie zdrowia fizycznego, a 42 % skorzystało z możliwości wzięcia zwolnienia lekarskiego.¹

Zagadnienia obejmujące dyskryminację w zatrudnieniu, molestowanie i mobbing były przedmiotem ponad 2,4 tys. skarg skierowanych do Państwowej Inspekcji Pracy, z czego tylko 6 % wszystkich skarg dotyczących tej problematyki było zasadnych. W 2023 r. przeprowadzono 1066 kontroli ukierunkowanych na zbadanie skarg, w których poruszono problem mobbingu. W 2022 r. i 2021 r. liczba tych skarg wynosiła odpowiednio 3012 i 2796. Ze sprawozdania PIP wynika, że analiza kontroli przeprowadzanych w następstwie skarg, których przedmiotem były zachowania lub działania o charakterze mobbingu, wskazuje, że tylko 41 % skarżących wyraziło zgodę na ujawnienie, że kontrola przeprowadzana była w następstwie dokonanego zgłoszenia. Osoby zgłaszające skargi w tym zakresie dążą do tego, aby pozostać anonimowymi, co może rzutować niekorzystnie na efektywność kontroli.

Jednocześnie wyniki badania przeprowadzonego przez GUS w 2007 r. wskazują, które sektory są w największym stopniu dotknięte problemem mobbingu. Badanie przeprowadzono metodą reprezentacyjną, wśród osób powyżej 15. roku życia. Do sektorów, w których pracownicy są najbardziej narażeni na mobbing, należą: transport, gospodarka magazynowa, łączność, administracja publiczna, obrona narodowa, ubezpieczenia, ochrona zdrowia i pomoc społeczna.

W oparciu głównie o badanie prowadzone w innych państwach (np. państwa Unii Europejskiej, Kanada), ale również w Polsce wskazuje się także na nauczycieli jako grupę zawodową szczególnie narażoną na zjawisko mobbingu w pracy².

W literaturze wskazuje się również, w szczególności w odniesieniu do kobiet, na występowanie zjawisk przemocowych w sektorze przemysłu, w szczególności w tych jego działach, gdzie występuje nierównowaga płci.³

W 2009 r. przeprowadzono badanie dotyczące mobbingu w polskich sklepach i supermarketach. Najczęściej wskazywane przez badane osoby formy mobbingu to: karanie dochodzących swoich praw pracowników niekorzystnym grafikiem pracy, straszenie utratą pracy, trudności w uzyskaniu przysługującego urlopu. Badanie to wykazało, że prawa pracowników w supermarketach są często łamane.

Z kolei w 2011 r. Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych przeprowadziło wśród swoich członków ankietę na temat przestrzegania praw pracowniczych i doświadczeń związanych z dyskryminacją, mobbingiem i molestowaniem seksualnym w miejscu pracy. Wzięły w niej udział 4652 osoby. 43 % badanych wskazało, że w ich miejscach pracy

¹ Antal i Dobra Fundacja, Raport Mobbing w środowisku pracy.

² Magdalena Warszevska-Makuch, Zjawisko mobbingu wśród nauczycieli, Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy.

³ Magdalena Warszevska-Makuch, Przemoc w miejscu pracy – na przykładzie doświadczeń kobiet zatrudnionych w przetwórstwie przemysłowym.

występuje mobbing, a 25 % odpowiedziało „nie wiem”. Szczególnie niepokojący i znamieny jest fakt, że na wiele pytań otwartych dotyczących mobbingu respondenci nie chcieli udzielać odpowiedzi⁴.

W kontekście poruszanej tematyki nie można nie wspomnieć, jako o grupie szczególnie narażonej na mobbing, o przedstawicielach środowisk artystycznych. W przypadku tych środowisk zachowania takie są tolerowane i usprawiedliwiane tzw. wolnością artystyczną, szczególnymi cechami i sposobem bycia ludzi wybitnych, geniuszy i mistrzów. Jak wynika z informacji Helsińskiej Fundacji Praw Człowieka spośród 124 publicznych instytucji artystycznych, których dane zostały przeanalizowane przez fundację, tylko w co piątej prowadzony jest rejestr przypadków mobbingu i molestowania. Tymczasem do tego typu naruszeń doszło w 39 z nich. Zaledwie 10 wprowadziło organ, którego celem jest przeciwdziałanie tym formom przemocy. Wprowadzane w instytucjach rozwiązania nie są jednolite i często całkowicie się od siebie różnią.⁵

W ciągu kilku ostatnich lat zmiany technologiczne zmodyfikowały sposób pracy. W dzisiejszych czasach wielu pracowników komunikuje się ze współpracownikami za pomocą nowych technologii informacyjno-komunikacyjnych, które oferują potężne narzędzia – takie jak: wiadomości sms, zdjęcia, filmy, e-maile, komunikatory internetowe czy serwisy społecznościowe. Zmiany te wpływają również na problematykę przemocy w pracy.

Przede wszystkim należy podkreślić, że nie istnieje jedna uniwersalna definicja cyberprzemocy, a ten termin stosuje się ogólnie do określenia agresywnych zachowań przejawianych wobec kogoś za pośrednictwem nowych technologii informacyjno-komunikacyjnych. Mimo że tradycyjny mobbing i cyberprzemoc w miejscu pracy mają wiele wspólnych cech, to jednak ze względu na narzędzia, którymi posługują się sprawcy cyberprzemocy (nowoczesne technologie informacyjno-komunikacyjne), charakteryzuje się ona większą częstotliwością agresywnych zachowań i skuteczniej pozwala na zachowanie anonimowości. W przypadku cyberprzemocy zwraca się uwagę na takie jej cechy jak:

- 1) wszechobecność – nowe technologie są powszechne i dotyczą większości aspektów życia – zarówno publicznego, jak i prywatnego. Stwarzają możliwość stałej, całodobowej dostępności ofiary, która nie może uciec przed tą formą przemocy. Nowe technologie mogą ułatwiać dostęp do prywatnych informacji o ofierze, wcześniej niedostępnych dla osób trzecich. Przykładem może być udostępnianie kompromitujących zdjęć online i włamywanie się na osobiste konta pracowników w celu pozyskania intymnych informacji;
- 2) powtarzalność – nowe technologie informacyjno-komunikacyjne umożliwiają wielokrotny dostęp do agresywnych treści, które opublikowano online. Co więcej, nawet gdy działania są podejmowane jednorazowo, potencjalnie prowadzą do udostępniania negatywnych treści na temat ofiary i publikowania ich w sieci niezliczoną ilość razy;
- 3) anonimowość – cyberprzemoc wiąże się z anonimowym zastraszaniem. Możliwość anonimowego działania stanowi istotny czynnik ryzyka stosowania cyberprzemocy w przyszłości. Wynika to z fałszywego poczucia bezkarności sprawców, zwłaszcza że ich identyfikacja – zarówno przez same ofiary, jak i organy ścigania – jest zwykle utrudniona. Należy również podkreślić, że niektóre narzędzia komunikacji elektronicznej (np. Snapchat), w których wiadomości są widoczne tylko przez określony czas, mogą nasilać to poczucie bezkarności.

W przeciwieństwie do tradycyjnego mobbingu działania cyberprzemocowe mogą się okazać utrudnione do monitorowania w praktyce.⁶

Wyniki kontroli PIP wskazują na różnorodność i niejednorodność stosowanych przez pracodawców form przeciwdziałania mobbingowi. Najczęściej spotykanymi formami przeciwdziałania mobbingowi wprowadzanymi przez pracodawców było opracowanie polityki przeciwdziałania mobbingowi (56 % kontrolowanych pracodawców) oraz opracowanie procedur postępowania (rozpatrywania skarg) na wypadek wystąpienia zjawiska mobbingu (55 % kontrolowanych pracodawców). Rzadziej prowadzone były szkolenia dla pracowników dotyczące tej tematyki (23 % kontrolowanych pracodawców) oraz wyznaczane osoby pełnomocnika ds. przeciwdziałania mobbingowi (21 % kontrolowanych pracodawców). Należy zaznaczyć, że często szkolenia takie adresowane są jedynie do kadry zarządzającej, a nie do ogółu pracowników.

Jednocześnie podkreślić należy, że jak wynika z przywołanego sprawozdania z działalności PIP, inspektorzy pracy odnotowali także inne formy przeciwdziałania mobbingowi u 16 % kontrolowanych pracodawców). Są to:

- 1) powołanie komisji antymobbingowej;
- 2) wprowadzenie kodeksu etycznego określającego zasady zachowania w pracy;
- 3) wprowadzenie wewnętrznych badań ankietowych w zakładzie pracy z zachowaniem anonimowości uczestników badania;
- 4) możliwość telefonicznego zgłoszenia zjawiska mobbingu poprzez uruchomiony w tym celu numer telefonu;
- 5) wyjaśnianie sytuacji konfliktowych z pracownikami, managerem, kierownikiem danego działu oraz pracownikiem HR;
- 6) zorganizowanie linii telefonicznej pozwalającej pracownikom na skorzystanie z bezpłatnej pomocy psychologicznej;
- 7) organizowanie spotkań dla pracowników na temat mobbingu w pracy.

Jak wynika również z ustaleń inspektorów pracy, tylko 19 % skarżących skorzystało z wewnątrzzakładowej procedury postępowania opracowanej na wypadek wystąpienia zjawiska mobbingu.

⁴ Martyna Ostrowska, Aneta Michcik, Mobbing – Istota, Przyczyny, Przeciwdziałanie, Centralny Instytut Ochrony Pracy - Państwowy Instytut Badawczy.

⁵ <https://hfhr.pl/publikacje/-byc-albo-nie-byc-pracowniczki-i-pracownicy-polskich-instytucji-artystycznych-wobec-269874433>

⁶ Dr Magdalena Warszevska-Makuch, Cyberprzemoc w miejscu pracy – na podstawie przeglądu najnowszej literatury, Centralny Instytut Ochrony Pracy - Państwowy Instytut Badawczy.

Zauważyć należy, że jak wskazuje badanie przeprowadzone przez Antal i Dobrą Fundację, brak zaufania do procedur i obawa przed odwetem są głównym powodem milczenia osób doświadczających mobbingu. Co więcej obawę, że sytuacja nie zostanie odpowiednio potraktowana lub nastąpi odwet ze strony osoby dokonującej mobbingu, wyraziła ponad połowa ankietowanych.

Ocena, czy wystąpiła dyskryminacja bądź mobbing, należy do sądu pracy. Z danych Ministerstwa Sprawiedliwości wynika, że w 2022 r. w sądach pierwszej instancji było ogółem do rozstrzygnięcia 1360 spraw o odszkodowanie w związku z dyskryminacją, molestowaniem seksualnym oraz mobbingiem⁷. Z danych wynika, że z ogólnej liczby 549 spraw załatwionych w tym roku w sądzie rejonowym, tylko w 90 przypadkach sąd uwzględnił w całości lub w części powództwo. W przypadku zaś 551 spraw dotyczących mobbingu zostały zakończone 192 sprawy, przy czym sąd uwzględnił w całości lub w części powództwo jedynie w 17 sprawach. W latach wcześniejszych sytuacja wyglądała analogicznie.

Zestawienie dotyczące postępowań w sprawach o mobbing w sądzie I Instancji

Lp.	Rok	Ilość spraw ogółem	Ilość spraw załatwionych	Ilość uwzględnionych w całości lub części pozwów	Ilość oddalonych pozwów
Sąd Rejonowy					
1	2022	551	192	17	62
2	2021	534	215	18	71
3	2020	523	217	21	73
4	2019	563	235	26	76
5	2018	566	241	39	79
Sąd Okręgowy					
1	2022	174	46	1	21
2	2021	172	61	6	25
3	2020	155	54	1	11
4	2019	126	49	3	20
5	2018	118	48	7	19

Powyższe dane wskazują, że są to postępowania trudne dowodowo. Z tego też względu ofiary mobbingu nie decydują się skierować sprawy na drogę postępowania sądowego. Na trudność dowodową wskazuje również niski odsetek uwzględnionych w całości lub w części pozwów. W każdym z badanych lat nad uwzględnionymi pozwami przeważał odsetek spraw, w których powództwo zostało oddalone. Oprócz sygnalizowanych już trudności dowodowych, przyczyną oddalenia powództwa mogła być jego niezasadność, wynikająca z trudności w prawidłowym i jednoznacznym zidentyfikowaniu przez pracowników zachowań stanowiących mobbing. Rozwiązania proponowane w projekcie zmierzają do zmiany tej sytuacji.

Celem uruchomionego procesu legislacyjnego jest dokonanie przeglądu tego, w jaki sposób ustawodawca przeszło 20 lat temu zdefiniował niektóre formy przemocy w miejscu pracy oraz nadanie im nowego kształtu, z uwzględnieniem szerokiego dorobku judykatury, jak doktryny w tym zakresie. Wynikiem tak przeprowadzonej oceny jest konkretyzacja wszystkich tych obszarów, które zostały zidentyfikowane jako generujące niejasności w rozumieniu istniejących już pojęć oraz przynoszących problemy w praktycznym stosowaniu prawa.

Projekt ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz ustawy – Kodeks postępowania cywilnego ma na celu 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, którzy już dzisiaj są adresatami szeregu obowiązków związanych z zapewnieniem ochrony godności oraz innych dóbr osobistych pracowników, jak i pracowników.

Rozwiązaniem tego stanu rzeczy jest uwzględnienie, w treści projektowanych przepisów, najważniejszych wniosków doktryny i judykatury. Przyniesie to poprawę informacyjnej funkcji przepisów oraz rozstrzygnięcia istniejących dzisiaj wątpliwości oraz mylnych wyobrażeń o istocie zjawisk przemocy w miejscu pracy. Należy bowiem zwrócić uwagę, że zjawiska te mają charakter społeczny, a legislacja próbuje jedynie oddać kształtem przepisów ich charakter. Pełni więc ona rolę służebną wobec wniosków płynących z nauk o zarządzaniu, psychologii i socjologii pracy. Sprawia to, że kształt przepisów prawa powinien podążać za rozwojem tych dyscyplin, 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.

2. Rekomendowane rozwiązanie, w tym planowane narzędzia interwencji, i oczekiwany efekt

Projekt – w zakresie zjawisk niepożądanych w miejscu pracy – przewiduje zmiany Kodeksu pracy polegające na:

⁷ <https://isws.ms.gov.pl/pl/baza-statystyczna/opracowania-wieloletnie/>

- 1) uzupełnieniu definicji dyskryminacji o dyskryminację przez skojarzenie i dyskryminację przez założenie rozumianych jako naruszenie zasady równego traktowania w którejkolwiek z jej ustalonych form, ze względu na cechę osoby, z którą pracownik jest powiązany (dyskryminacja przez skojarzenie) lub ze względu na cechę, której pracownik nie posiada, ale jest mu błędnie przypisywana (dyskryminacja przez założenie);
- 2) przeredagowaniu definicji dyskryminacji bezpośredniej w taki sposób, aby odpowiada definicji dyskryminacji funkcjonującej w dyrektywach unijnych. Definicja dyskryminacji bezpośredniej zawarta w Kodeksie pracy odbiega od unijnego wzorca (zgodnie z art. 18^{3a} § 3 KP dyskryminowanie bezpośrednie istnieje wtedy, gdy pracownik z jednej lub z kilku przyczyn określonych w § 1 był, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy), obejmując swoim zakresem stan czysto hipotetyczny, gdy pracownik faktycznie nie jest traktowany mniej korzystnie niż inni pracownicy, lecz jedynie mógłby być (w świetle przepisu dyskryminacja istnieje, mimo że *de facto* nie dochodzi do gorszego traktowania). Zgodnie np. z art. 2 ust. 1 lit. a dyrektywy 2006/54/WE – dyskryminacja bezpośrednia to „traktowanie danej osoby mniej przychylnie niż traktuje się, traktowano lub traktowano by inną osobę”. W definicji tej chodzi o możliwość przeprowadzenia porównania, niezbędnego w procesie dowodzenia dyskryminacji, gdy nie ma aktualnie ani nie było w przeszłości osoby znajdującej się w porównywalnej sytuacji co osoba podnosząca zarzut dyskryminacji za pomocą tzw. komparatora hipotetycznego. Podobnie definiuje dyskryminację bezpośrednią Ustawa Antydyskryminacyjna (art. 3 pkt 1). Zgodnie z projektowaną regulacją dyskryminowanie bezpośrednie istnieje wtedy, gdy pracownik z jednej lub z kilku przyczyn określonych w § 1 jest traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż jest, był lub byłby traktowany inny pracownik;
- 3) ujednoliceniu zdefiniowanych form molestowania (prostego) i jego formy kwalifikowanej (molestowania seksualnego), na wzór obecnie obowiązujących przepisów względem molestowania seksualnego, jako działań występujących fizycznie, werbalnie i pozawerbalnie;
- 4) zdefiniowaniu roszczeń w przypadku naruszenia zasady równego traktowania oraz mobbingu jako kompensacji szkody majątkowej w formie odszkodowania lub krzywdy niematerialnej, jako zadośćuczynienia z jednoczesnym zróżnicowaniem ich wysokości w przypadku spraw dyskryminacyjnych względem tego, czy naruszenie takie miało charakter incydentalny czy wielokrotny; w obecnym stanie prawnym pod pojęciem odszkodowania kryje się zarówno kompensacja szkody majątkowej i niemajątkowej, co kłóci się z językowym i prawnym znaczeniem pojęcia „odszkodowania”. Ma to szczególne znaczenie w kontekście deliktów molestowania i molestowania seksualnego, które ze swojego charakteru częściej wyrządzają krzywdę niematerialną, osobistą, moralną niż uszczerbek o charakterze majątkowym. Projektowana zmiana ma na celu przywrócenie spójności systemu orzekania w sprawach związanych z ochroną przed nierównym traktowaniem w oparciu o instytucje prawne rozwinięte i stosowane na gruncie prawa cywilnego, a więc także dobrze opisane w doktrynie i judykaturze. Projektowana regulacja zatem przewiduje prawo dochodzenia odszkodowania w odniesieniu do szkody materialnej oraz prawo do zadośćuczynienia w przypadku krzywdy niematerialnej. Zakłada się, że osobie, w przypadku naruszenia zasady równego traktowania, będzie przysługiwało prawo do zadośćuczynienia w wysokości nieniższej niż minimalne wynagrodzenie (a zatem utrzymano obecnie obowiązującą wysokość dla odszkodowania – w obecnym stanie prawnym obejmującym zarówno szkodę materialną, jak i niematerialną). W celu uniknięcia wątpliwości interpretacyjnych co do zakresu pojęciowego wielokrotnego naruszenia zasady równego traktowania zaproponowano definicję tego pojęcia. Jednocześnie zaproponowano minimalną wysokość zadośćuczynienia z tytułu wielokrotnego naruszenia zasady równego traktowania w wysokości trzykrotności wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie przepisów odrębnych;
- 5) ujęciu zasady rozkładu ciężaru dowodu w sprawach dotyczących naruszenia zasady równego traktowania w sposób analogiczny do przewidzianego w przepisach Ustawy Antydyskryminacyjnej, obciążając osobę zarzucającą obowiązkiem uprawdopodobnienia naruszenia tej zasady, a przy skutecznym wykonywaniu tego obowiązku, nakładając na pracodawcę przeprowadzenie dowodu, że do naruszenia zasad równego traktowania nie doszło. Podkreślić należy, że przyjęta reguła ciężaru dowodu w sprawach naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu wynika wprost z przepisów unijnych i odnosi się do każdego postępowania dotyczącego naruszenia tej zasady, a zatem zarówno postępowań sądowych, jak i wewnątrzzakładowych;
- 6) uniezależnieniu prawa do odszkodowania za działania odwetowe od naruszenia praw pracownika przez pracodawcę. Istotą ochrony przed odwetem jest udzielenie jej niezależnie od tego, czy w istocie pracodawca naruszył prawa pracownika czy też nie. Zaproponowano, aby ochrona ta przysługiwała pracownikowi, który udzielił w jakiegokolwiek formie wsparcia pracownikowi korzystającemu z przysługujących mu uprawnień. Jednocześnie przyjęto regulację wyłączającą ochronę tych pracowników. Zaproponowano, aby ochrona ta nie przysługiwała pracownikowi korzystającemu z uprawnień z tytułu naruszenia przepisów prawa pracy, w tym naruszenia zasady równego traktowania lub pracownikowi udzielającemu wsparcia takiemu pracownikowi, jeżeli wiedzieli, że do naruszenia nie doszło. Ponadto w zakresie przysługujących roszczeń z tytułu działań odwetowych przyjęto analogiczne rozwiązania do przysługujących osobom dotkniętym zjawiskami niepożądanymi w miejscu pracy. Zgodnie z projektowaną regulacją, w celu zapewnienia spójności systemowej, zaproponowano, aby osobie dotkniętej działaniami odwetowymi przysługiwało prawo do zadośćuczynienia lub prawo do odszkodowania;
- 7) sprecyzowaniu, iż obowiązek przeciwdziałania naruszeniom zasady równego traktowania oraz mobbingowi realizuje się poprzez stosowanie w szczególności działań prewencyjnych, wykrywanie oraz właściwe reagowanie, a także poprzez działania naprawcze i wsparcie osób dotkniętych nierównym traktowaniem;

- 8) uzupełnieniu kodeksowego katalogu obowiązków pracodawcy o przeciwdziałanie naruszaniu godności oraz innych dóbr osobistych pracownika;
- 9) uproszczeniu definicji mobbingu poprzez uznanie, iż jego podstawową cechą jest to, iż stanowi on uporczywe nękanie pracownika;
- 10) określeniu, że działania te mogą mieć charakter fizyczny, werbalny i pozawerbalny;
- 11) wskazaniu na szereg cech mobbingu, zarówno poprzez ich pozytywne, jak i negatywne zdefiniowanie, w szczególności:
 - wykluczenie z definicji tego zjawiska zachowań incydentalnych. Zaznaczono, że mobbingiem nie są zachowania incydentalne, choćby stanowiły one naruszenie dóbr osobistych pracownika,
 - uznanie, iż zjawiska te mają charakter powtarzający, nawracający lub stały. Podkreślono, że wskazane w projekcie przykładowe przejawy mobbingu uważa się za mobbing, gdy przyjmują postać uporczywego nękania,
 - pochodzą, w szczególności od przełożonego, współpracownika, podwładnego, pojedynczej osoby bądź grupy osób,
 - są niezależne od intencjonalności działania sprawcy lub wystąpienia określonego skutku. Podkreślić należy, że już w obecnym stanie prawnym mobbing nie musi mieć charakteru umyślnego. Wskazuje na to obecne brzmienie art. 94³ § 2 Kodeksu pracy, gdzie mobbing oznacza działanie lub zachowanie nie tylko skierowane przeciwko pracownikowi (element umyślności), ale także tylko go dotyczące (sytuacja niecelowa),
 - wskazanie, że za mobbing nie mogą być uznane uzasadnione i wyrażone we właściwej formie zachowania wobec pracownika, w szczególności rozliczanie z powierzonych zadań lub jej krytyka;
- 12) odniesieniu się do modelu racjonalnej ofiary dla odróżnienia rzeczywistego nękania od zdarzeń postrzeganych nieadekwatnie lub nadmiernie subiektywnie za mobbing;
- 13) określeniu dolnego progu wysokości zadośćuczynienia za stosowanie mobbingu, jako sześciokrotności minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalanego na podstawie odrębnych przepisów. Uznano, że nękanie, które ma charakter uporczywy, nie może być rekompensowane zadośćuczynieniem pieniężnym opiewającym jedynie na kwotę jednokrotności minimalnego wynagrodzenia za pracę. Nie może być tak, że sąd stwierdza, że doszło do mobbingu, a potem stosuje sankcję nieadekwatną do poniesionej krzywdy. Pracownik powinien otrzymać godną rekompensatę. O potrzebie adekwatnego wynagrodzenia krzywd wypowiedział się Sąd Najwyższy, w szczególności w wyroku z dnia 8 sierpnia 2017 r. (sygn. I PK 206/16). Mobbing, jako zjawisko długotrwałego nękania ma szczególnie destruktywny charakter dla osób nim dotkniętych. Projekt nowelizacji zasadza się na przeświadczeniu, znanym zresztą z orzecnictwa, że zadośćuczynienia za szczególnie dużą krzywdę, jaką jest mobbing, muszą realnie realizować funkcję kompensacyjną i odstraszającą. Dzisiejsze przepisy obejmujące minimum ustawowe odszkodowania za mobbing w wysokości płacy minimalnej zrównują często wielomiesięczny lub wieloletni mobbing z nawet jednorazowymi aktami molestowania, ustalając ten sam, dolny próg odpowiedzialności. Obecne rozwiązanie nie odpowiada zasadom logicznego rozumowania.

W przypadku roszczeń dotyczących naruszenia zasady równego traktowania i dyskryminacji w zatrudnieniu oraz mobbingu ustawodawca jako podstawę minimalnej wysokości przysługującego zadośćuczynienia/odszkodowania przyjmuje minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie przepisów odrębnych.

W przypadku zaś pozostałych roszczeń dotyczących naruszenia praw pracowniczych ich wysokość powiązana jest z wysokością wynagrodzenia przysługującego pracownikowi i została ukształtowana na poziomie odpowiadającemu okresowi przysługującego pracownikowi wypowiedzenia (a maksymalny okres wypowiedzenia to 3 miesiące), a więc maksymalnie 3-miesięcznego wynagrodzenia. Dla przykładu można wskazać np. naruszające przepisy prawa wypowiedzenie umowy o pracę, rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia (zarówno przez pracodawcę, jak i pracownika) czy choćby odprawę w związku przyczynami nieleżącymi po stronie pracownika.

Przeciętne miesięczne wynagrodzenie w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat nagród z zysku w czerwcu 2025 r. wyniosło 8880,75 zł⁸, a trzymiesięczne przeciętne wynagrodzenie wynosi zatem 26 642,25 zł. Minimalne wynagrodzenie za pracę w 2025 r. wynosiło 4666 zł⁹ a sześciokrotność minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2025 r. 27 996 zł, co odpowiada wysokości zadośćuczynienia/odszkodowania w postaci wynagrodzenia za maksymalny trzymiesięczny okres wypowiedzenia.

W przypadku mobbingu, stanowiącego kwalifikowaną postać naruszenia praw pracowniczych zadośćuczynienie nie może być ukształtowane na poziomie odpowiadającym zwykłemu naruszeniu praw pracowniczych. Z tego też względu w odniesieniu do kwalifikowanej postaci naruszenia jaką jest mobbing, przyjęto minimalną wysokość zadośćuczynienia w wysokości sześciokrotności minimalnego wynagrodzenia za pracę;
- 14) przyjęciu, że pracodawca, który wypłacił pracownikowi zadośćuczynienie lub odszkodowanie z tytułu mobbingu, ma prawo dochodzić od osoby, od której pochodziły zachowania stanowiące mobbing, wyrównania poniesionej szkody;
- 15) zobowiązaniu sądu do dokonania, w postępowaniu dotyczącym roszczeń z tytułu mobbingu, oceny czy nie doszło do innego naruszenia dóbr osobistych pracownika w rozumieniu art. 11¹;
- 16) określeniu w regulaminie pracy lub w odrębnym regulaminie reguł, procedur oraz częstotliwości działań w obszarze przeciwdziałania naruszaniu godności oraz innych dóbr osobistych pracownika, zasady równego traktowania w zatrudnieniu, dyskryminacji oraz mobbingowi.

⁸ Komunikat z dnia 21 lipca 2025 r. Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego w sprawie przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat nagród z zysku w czerwcu 2025 r.

⁹ Minimalne wynagrodzenie za pracę od 1 stycznia 2026 r. wynosi 4806 zł.

Jednocześnie, uwzględniając specyfikę, mikroprzedsiębiorców oraz małych przedsiębiorców, projektodawca przewidział obowiązek wydania odrębnego regulaminu przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 9 pracowników. Powyższe rozwiązanie nie zmienia nic w samym obowiązku przeciwdziałania mobbingowi pracodawców zatrudniających mniej niż 9 pracowników i podejmowania działań w obszarach wskazanych przez projektodawcę. Również i ci pracodawcy będą musieli przyjęte w tym zakresie reguły i procedury zakomunikować pracownikom tak, aby mieli odpowiednią wiedzę i informację.

Projekt przewiduje również zmiany w Kodeksie postępowania cywilnego polegające na zmianie w zakresie właściwości:

- 1) sądów orzekających (art. 47 KPC) w zakresie ochrony dóbr osobistych – sprawy te będą rozpatrywane przez sądy trzysobowe, a nie jak dotąd jednoosobowo;
- 2) sądów (art. 461 KPC) w sprawach dotyczących ochrony dóbr osobistych, mobbingu oraz naruszeniu zasady równego traktowania w zatrudnieniu, w tym molestowania i molestowania seksualnego – zgodnie z projektowanymi rozwiązaniami sprawy te zostały przekazane do wyłącznej właściwości sądów rejonowych.

Wprowadzana regulacja zapewni uporządkowanie rozumienia różnych, prawnie zdefiniowanych form przemocy w miejscu pracy w sposób, który pozwoli z jednej strony precyzyjnie diagnozować zachowania bezprawne, a z drugiej strony odróżnić je od zachowań, które mieszczą się we właściwych lub dopuszczalnych relacjach pracowniczych.

Wprowadzenie projektowanej ustawy pozwoli przenieść do prawa stanowionego wiele wniosków pochodzących wprost z dorobku judykatury, znacząca część z projektowanych zmian opiera się bowiem w szczególności na cechach mobbingu w kształcie, który został zdefiniowany w orzecznictwie. Zapewni to większą jednolitość sprawowania kognicji przez sądy w tego typu sprawach oraz pozwoli na uszczegółowienie obecnej, skąpej regulacji ustawowej o wnioski wynikające z 20-letniego okresu jej stosowania, w szczególności wnioski płynące z doktryny i judykatury, ale również wniosków płynących z nauk o zarządzaniu, psychologii i socjologii pracy. Skutki projektowanej regulacji zostały wskazane i omówione w pkt 4 OSR *Podmioty, na które oddziałuje projekt*.

Proponowane rozwiązania w zakresie mobbingu mają charakter uniwersalny, tak aby miały zastosowanie do niepożądanych zjawisk w tradycyjnie funkcjonującym zakładzie pracy czy firmie funkcjonującej w oparciu o nowoczesne technologie i narzędzia informatyczne. Zjawisko, które wypełnia zakres pojęciowy nękania, będzie nękaniem niezależnie od tego, czy będzie odbywało się w formie kontaktów osobistych, telefonicznych, sms-owych, mailowych czy z zastosowaniem innych środków komunikacji itd.

3. Jak problem został rozwiązany w innych krajach, w szczególności krajach członkowskich OECD/UE?

Niemcy:

- 1) Pojęcie mobbingu (ang. bullying and mobbing) nie jest w Niemczech zdefiniowane jako termin prawny. Pojęcie to obejmuje szereg zachowań, których konsekwencje mogą mieć charakter prawny, zdrowotny lub ekonomiczny, w zależności od okoliczności i ogólnego kontekstu. Zgodnie z orzecznictwem sądów pracy mobbing definiuje się jako systematyczną wrogość, molestowanie (ang. harrasment) lub dyskryminację pracowników między sobą lub przez przełożonych. Czyny te charakteryzują się naruszeniem godności ludzkiej, mają miejsce w dłuższym czasie, z wyraźnym zamiarem i systematycznym podejściem i są ukierunkowane na naruszenie praw jednostki.

Prawne punkty odniesienia można znaleźć na przykład w prawie pracy w ogólnej ustawie o równym traktowaniu (ang. the General Act on Equal Treatment), w drodze której Niemcy dokonały transpozycji do prawa niemieckiego czterech dyrektyw UE w sprawie równego traktowania, w tym dyrektywy 2000/78/WE. W § 3 ust. 3 i 4 ogólnej ustawy o równym traktowaniu prawnie zdefiniowane pojęcia molestowania i molestowania seksualnego – które w indywidualnych przypadkach mogą obejmować mobbing – są powiązane z przyczynami dyskryminacji chronionymi w § 1 ogólnej ustawy o równym traktowaniu. Ogólna ustawa o równym traktowaniu chroni pracowników przed nieuzasadnioną dyskryminacją ze względu na pochodzenie rasowe lub etniczne, płeć, religię lub przekonania, niepełnosprawność, wiek lub tożsamość seksualną. Jednak mobbing może mieć również inne powody niż dyskryminacja. Na przykład, jeżeli w zespole występują napięcia, walka o władzę lub osobiste niechęci. Nie mamy wtedy zatem do czynienia z dyskryminacją w rozumieniu ogólnej ustawy o równym traktowaniu.

Ofiary mogą dochodzić roszczeń o odszkodowanie i zadośćuczynienie wobec pracodawcy w związku z naruszeniem zakazu dyskryminacji wynikającego z ogólnej ustawy o równym traktowaniu (zob. pkt 3 poniżej).

Odpowiedzialność umowna pracodawcy może być rozpatrywana na podstawie § 280 i § 241 ust. 2 kodeksu cywilnego, jeżeli pracodawca naruszył obowiązek ochrony lub jeżeli pracodawca musi przyjąć odpowiedzialność za szkodę wyrządzoną z winy swoich organów zgodnie z § 31 i 89 kodeksu cywilnego lub osób, którymi się posługuje (ang. vicarious agents) zgodnie z § 278 kodeksu cywilnego.

Zgodnie z prawem deliktowym roszczenia o odszkodowanie i zadośćuczynienie za krzywdę mogą być oparte na § 823 ust. 1 kodeksu cywilnego w przypadku uszczerbku na zdrowiu lub naruszeniu ogólnych praw osoby, na podstawie § 823 ust. 2 kodeksu cywilnego w przypadku naruszenia prawa mające na celu ochronę innej osoby, na podstawie § 826 ust. 1 kodeksu cywilnego z powodu umyślnego naruszenia dobrych obyczajów lub na podstawie § 831 kodeksu cywilnego w przypadku odpowiedzialności za szkody wyrządzone przez osoby, którymi się posługuje.

W zależności od okoliczności danej sprawy może to również obejmować zarzuty istotne z punktu widzenia prawa karnego (np. napaść na tle seksualnym, zmuszanie seksualne, zgwałcenie zgodnie z art. 177 kodeksu karnego, molestowanie seksualne zgodnie z art. 184i kodeksu karnego, zniewaga zgodnie z art. 185 kodeksu karnego, złośliwe plotki z art. 186

kodeksu karnego, zniesławienie z art. 187 kodeksu karnego, uporczywe nękanie zgodnie z art. 238 kodeksu karnego lub zmuszanie zgodnie z art. 240 kodeksu karnego).

Ponadto Niemcy ratyfikowały w 2023 r. Konwencję MOP nr 190 dotyczącą eliminacji przemocy i molestowania w świecie pracy.

2) Obowiązki pracodawców wynikające z ogólnej ustawy o równym traktowaniu:

Pracodawcy są zobowiązani do podjęcia niezbędnych środków w celu ochrony przed dyskryminacją z jakiegokolwiek przyczyny wymienionej w § 1 oraz przed molestowaniem (seksualnym). Ochrona ta obejmuje również środki zapobiegawcze. Środki zapobiegawcze mogą obejmować na przykład informacje lub szkolenia na temat niezgodnego z prawem nierównego traktowania lub ustanowienie lub uzgodnienie kodeksu postępowania dla przedsiębiorstwa lub organizacji. Jeżeli pracownicy naruszają zakaz dyskryminacji wynikający z ogólnej ustawy o równym traktowaniu, pracodawca musi podjąć odpowiednie, niezbędne i uzasadnione środki w indywidualnym przypadku, aby zapobiec dyskryminacji, takie jak ostrzeżenia lub zwolnienie.

Prawa pracowników wynikające z ogólnej ustawy o równym traktowaniu:

Ogólna ustawa o równym traktowaniu reguluje również prawa pracowników, którzy czują się pokrzywdzeni lub molestowani w związku ze stosunkiem pracy z powodu jednej z przyczyn dyskryminacji wymienionych powyżej.

Jeżeli spełnione są odpowiednie wymagania, pracownicy mają prawo do złożenia skargi (§ 13 ogólnej ustawy o równym traktowaniu). Pracownicy dotknięci molestowaniem (seksualnym) mają prawo do odmowy wykonywania pracy z prawem do dalszej wypłaty wynagrodzenia (§ 14 ogólnej ustawy o równym traktowaniu). Pracownicy mogą również wystąpić na drogę sądową w celu obrony swoich praw. Mogą oni dochodzić tam odszkodowania i zadośćuczynienia (§ 15 ogólnej ustawy o równym traktowaniu).

Ogólne bezpieczeństwo pracy:

W ramach dodatkowych obowiązków prawnych pracodawcy są zobowiązani do ochrony zdrowia i dóbr osobistych swoich pracowników.

Pracownicy, których to dotyczy, mogą żądać, aby ich pracodawcy powstrzymali się od naruszania interesów prawnych lub aby pracodawcy podjęli rozsądne środki w celu ochrony ich interesów prawnych. W przypadku gdy dojdzie już do naruszenia, można wystąpić z roszczeniem o odszkodowanie.

Jeżeli istnieje rada zakładowa w danym zakładzie pracy (utworzona zgodnie z przepisami ustawy o konstytucji zakładowej (niem. Betriebsverfassungsgesetz – BetrVG), rada zakładowa i pracodawca mogą uzgodnić porozumienie zakładowe zgodnie z § 87 ust. 1 pkt 1 i 7 BetrVG w celu zapobiegania mobbingowi w miejscu pracy lub odpowiedniego postępowania w przypadku mobbingu. Zaletą takiego porozumienia może być to, że można wziąć pod uwagę specyficzną sytuację w zakładzie pracy. Porozumienia zakładowe obowiązują bezpośrednio i obowiązkowo wszystkich pracowników danego zakładu (§ 77 ust. 4 zd. 1 BetrVG).

Aby zapobiec konfliktom, uszczerbkowi na zdrowiu i sporom prawnym na wczesnym etapie, bardzo pomocna może być ścisła koordynacja między pracodawcą a radą zakładową w danym zakładzie.

Nawet jeżeli w danym zakładzie pracy nie działa rada zakładowa, każdy pracownik ma prawo do złożenia skargi do właściwych organów w zakładzie pracy, jeżeli uważa, że jest dyskryminowany, niesprawiedliwie traktowany lub w inny sposób stawiany w niekorzystnej sytuacji przez pracodawcę lub innych pracowników zakładu. Może on zwrócić się o pomoc lub mediację do członka rady zakładowej (§ 84 ust. 1 BetrVG). Pracodawca jest zobowiązany do poinformowania pracownika o sposobie rozpatrzenia jego skargi i, jeżeli uzna skargę za uzasadnioną, do usunięcia naruszeń (§ 84 ust. 2 BetrVG).

Pracownik nie może ponieść żadnych negatywnych konsekwencji w wyniku złożenia skargi (§ 84 ust. 3).

3) Zakres odpowiedzialności pracodawcy za działania mające miejsce w miejscu pracy lub związane z pracą, w tym odpowiedzialność za działania osób trzecich, takich jak klienci.

Zgodnie z § 12 ust. 4 ogólnej ustawy o równym traktowaniu pracodawcy są zobowiązani do podjęcia niezbędnych i odpowiednich środków ochronnych, jeżeli pracownicy są dyskryminowani lub (seksualnie) molestowani przez osoby trzecie podczas wykonywania swojej pracy. Środkami ochronnymi mającymi na celu zapobieganie i powstrzymanie molestowania mogą być na przykład: ostrzeganie klientów lub, w sektorze opieki zdrowotnej, pacjentów, wydawanie zakazów wstępu na teren obiektu, a nawet zakończenie stosunku umownego z osobami trzecimi.

Odpowiedzialność pracodawcy na podstawie § 15 ogólnej ustawy o równym traktowaniu w przypadku dyskryminacyjnego zachowania osób trzecich może być rozpatrywana, jeżeli pracodawca nie wywiązał się ze swoich obowiązków wynikających z § 12 ogólnej ustawy o równym traktowaniu i w ten sposób przyczynił się do powstania szkody.

Ogólny obowiązek pracodawcy ochrony pracownika przed naruszeniem interesów prawnych zasadniczo nie ogranicza się do powstrzymania się od własnych działań naruszających prawo. Pracodawca może być również zmuszony do podjęcia rozsądnych środków w celu ochrony pracownika przed szkodą wyrządzoną przez osoby trzecie.

Francja

1) Molestowanie moralne (fr. harcèlement moral) jest pojęciem zbliżonym do mobbingu, choć wskazuje się, że obejmującym znacznie szersze spektrum przypadków. Zgodnie z art. L1152-1 fr. KP¹⁰ żaden pracownik nie może być

¹⁰ Francuski kodeks pracy: Titre V : Harcèlements (Articles L1151-1 à L1155-2) - Légifrance

poddawany powtarzającym się aktom molestowania moralnego, których celem lub skutkiem jest pogorszenie warunków jego pracy mogące prowadzić do naruszenia praw lub godności pracownika, pogorszenia jego zdrowia fizycznego lub psychicznego lub zaszkodzenia jego dalszej karierze zawodowej. Molestowanie seksualne (fr. harcèlement sexuel, art. L1153-1 fr. KP) polega na powtarzających się zachowaniach lub komentarzach o konotacji seksualnej lub seksistowskiej, które naruszają godność ze względu na ich poniżający lub upokarzający charakter lub stwarzają zastraszającą, wrogą lub obraźliwą sytuację. Wymóg powtarzalności zachowań przy molestowaniu seksualnym jest spełniony także wtedy, gdy takie zachowania lub komentarze pochodzą od kilku osób, nawet jeżeli żadna z nich nie działa w sposób powtarzający się, ale osoby te działają w porozumieniu lub z inicjatywy jednej z nich bądź nawet jeżeli nie działają w porozumieniu, to wiedzą, że takie komentarze/zachowania zachodzą wielokrotnie. Zachowania, nawet jeżeli się nie powtarzają, polegające na jakiegokolwiek poważnej presji, wywieranej w rzeczywistym lub pozornym celu uzyskania czynności o charakterze seksualnym, z korzyścią dla sprawcy lub osoby trzeciej, są uważane za molestowanie seksualne. Ponadto zgodnie art. L1142-2-1 fr. KP nikt nie może być poddawany zachowaniu o charakterze seksistowskim, definiowanemu jako każde zachowanie związane z płcią danej osoby, którego celem lub skutkiem jest naruszenie jej godności lub stworzenie zastraszającego, wrogiego, poniżającego, upokarzającego lub obraźliwego środowiska.

- 2) Art. L.1132-1 fr. KP zawiera zakaz dyskryminacji tj. zakaz wykluczania z procedury rekrutacji, karania, zwalniania czy poddawania jakimkolwiek środkom dyskryminującym opisanym w art. 1 ustawy nr 2008-496 z dnia 27 maja 2008 r. wdrażającej prawo wspólnotowe w zakresie walki z dyskryminacją, w szczególności w zakresie wynagrodzenia, udziału w zyskach, klasyfikacji, kwalifikacji, awansu zawodowego, godzin pracy, oceny wyników, zmiany i przedłużenia umowy. Zakazane kryteria dyskryminacji stanowią katalog zamknięty, szerszy niż w ustawie antydyskryminacyjnej i obejmują: pochodzenie, płeć, moralność, orientację seksualną, tożsamość płciową, wiek, stan cywilny lub ciążę, cechy genetyczne, szczególnie trudną sytuację wynikającą z sytuacji ekonomicznej, oczywistą lub znaną sprawcy, rzeczywistą lub domniemaną przynależność lub brak przynależności do grupy etnicznej, narodu lub domniemanej rasy, poglądy polityczne, działalność związkową lub wzajemną, pełnioną funkcję, przekonania religijne, wygląd fizyczny, nazwisko, miejsca zamieszkania lub domicylu bankowego, stan zdrowia, utratę samodzielności lub niepełnosprawność, lub umiejętność wysławiania się w języku innym niż francuski, status sygnalisty, osoby ułatwiającej lub osoby mającej kontakt z sygnalistą, w rozumieniu, odpowiednio art. 6 pkt I oraz art. 6-1 pkt 1 i 2 ustawy 2016-1691 z dnia 9 grudnia 2016 r. o przejrzystości, zwalczaniu korupcji i modernizacji życia gospodarczego. Zgodnie z ustawą nr 2008-496 (ustawą antydyskryminacyjną) dyskryminacja bezpośrednia to sytuacja, w której z uwagi na wskazane kryteria dyskryminacji (katalog zamknięty) dana osoba jest traktowana mniej korzystnie niż jest, była lub będzie traktowana inna osoba w porównywalnej sytuacji. Dyskryminację pośrednią stanowi przepis, kryterium lub praktyka, które z pozoru są neutralne, ale mogą postawić osoby w szczególnie niekorzystnej sytuacji w porównaniu z innymi osobami z przyczyn wskazanych w definicji dyskryminacji bezpośredniej, chyba że są obiektywnie uzasadnione zgodnym z prawem celem, a środki służące osiągnięciu tego celu są konieczne i właściwe. Dyskryminacja obejmuje wszelkie działania związane z jednym ze wskazanych kryteriów dyskryminacji oraz wszelkie działania o podtekście seksualnym, których ofiarą pada dana osoba i których celem lub skutkiem jest naruszenie jej godności lub stworzenie zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery; a także nakazywanie innym zachowań zabronionych na mocy art. 2.
- 3) Zarówno w sprawach dotyczących molestowania moralnego i seksualnego, jak i dyskryminacji, rozstrzyganych w oparciu o przepisy prawa prywatnego, obowiązuje odwrócony ciężar dowodu. Powód ma wskazać fakty, pozwalające domniemywać istnienie dyskryminacji pośredniej lub bezpośredniej, a pozwany ma udowodnić, że jego decyzja jest uzasadniona obiektywnymi czynnikami niezwiązanymi z jakąkolwiek dyskryminacją (art. L 11134-1 fr. KP). Podobnie w przypadku molestowania moralnego i seksualnego powód ma wskazać fakty pozwalające domniemywać istnienie molestowania, a pozwany ma udowodnić, że te działania nie stanowią molestowania oraz że jego decyzja jest uzasadniona obiektywnymi czynnikami niezwiązanymi z jakimkolwiek molestowaniem (art. L1154-1 fr. KP).
- 4) Ofiary mobbingu mogą dochodzić odszkodowania i zadośćuczynienia. Pracownik może żądać rozwiązania stosunku pracy oraz wynikającego z tego odszkodowania i odsetek. Wszelkie postanowienia i czynności niezgodne z zakazem dyskryminacji są nieważne (art. L1132-4 fr. KP). Zgodnie z art. L1134-5 fr. KP w przypadku dyskryminacji odszkodowanie i odsetki rekompensują całą szkodę wynikającą z dyskryminacji, za cały okres jej trwania.
- 5) Przykładowe obowiązki prewencyjne: obowiązek udostępnienia pracownikom tekstu przepisów kodeksu karnego dot. przestępstw molestowania moralnego i molestowania seksualnego (art. L1152-4 oraz art. L1153-5 fr. KP), przepisy regulaminu pracy powinny zawierać m.in. postanowienia dot. molestowania moralnego i molestowania seksualnego (art. L1321-2 fr. KP), obowiązek wyciągnięcia konsekwencji dyscyplinarnych wobec sprawców molestowania moralnego i seksualnego (art. L1152-5 oraz art. L1153-6 fr. KP), obowiązek pracodawców zatrudniających co najmniej 250 osób do wyznaczenia osoby odpowiedzialnej za informowanie i wspieranie pracowników w przypadku pojawienia się problemu molestowania seksualnego (art. L1153-5-1 fr. KP). Ponadto w zakresie przeciwdziałania dyskryminacji w każdym zakładzie pracy zatrudniającym co najmniej trzystu pracowników i w każdym zakładzie pracy specjalizującym się w rekrutacji pracownicy odpowiedzialni za rekrutację przechodzą szkolenie w zakresie niedyskryminacji w rekrutacji co najmniej raz na pięć lat (art. L1131-2 fr. KP).

Belgia:

- 1) Molestowanie moralne to obraźliwe połączenie szeregu podobnych lub różnych form zachowania, mających miejsce przez pewien czas, zarówno zewnętrznych, jak i wewnętrznych w stosunku do zakładu pracy, mających na celu lub skutkujących naruszeniem osobowości, godności lub fizycznej lub psychicznej integralności pracownika w trakcie wykonywania obowiązków, zagrożeniem jego zatrudnienia lub stworzeniem zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub obraźliwej atmosfery, przejawiającej się w szczególności w słowach, zastraszaniu, czynach, gestach lub jednostronnych pismach (art. 32ter ust. 2 ustawy o dobrym samopoczuciu pracowników podczas wykonywania pracy). Molestowanie moralne może być związane z cechami szczególnymi pracownika, do których ustawa zalicza m.in. wiek, stan cywilny, miejsce urodzenia, stan majątkowy, rasę, kolor skóry, orientację seksualną, tożsamość seksualną lub ekspresję płciową, ciążę, macierzyństwo czy ojcostwo (art. 32ter ust. 3 ustawy o dobrym samopoczuciu pracowników podczas wykonywania pracy).
- 2) Zgodnie z art. 2 ustawy o dobrym samopoczuciu pracowników podczas wykonywania pracy ma ona zastosowanie nie tylko do pracowników, ale też m.in. do innych osób zarobkujących wykonujących pracę pod nadzorem podmiotu trzeciego czy stażystów.
- 3) Molestowanie seksualne zostało natomiast zdefiniowane jako jakakolwiek forma niepożądanego werbalnego, niewerbalnego lub fizycznego zachowania o charakterze seksualnym, skutkująca lub ukierunkowana na naruszenie godności pracownika lub stworzenie zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub obraźliwej atmosfery (art. 32ter ust.3 ustawy).
- 4) Obowiązki związane z przeciwdziałaniem przemocy w pracy są ujmowane w kategoriach obowiązków z zakresu bhp. Obowiązek przeprowadzenia oceny ryzyka zawodowego, która powinna uwzględniać zagrożenia psychospołeczne w zakładzie pracy; molestowanie moralne i molestowanie seksualne, obok stresu, uznawane są za zagrożenia psychospołeczne w pracy (art. 32/2 § 1 ustawy o dobrym samopoczuciu).
- 5) Obowiązek powzięcia odpowiednich środków prewencyjnych w zakresie przemocy w pracy. Minimalne wymogi w zakresie tych środków to m.in.: obowiązek powołania w zakładzie pracy doradcy ds. prewencji (fr. conseiller en prévention) lub osoby zaufania (fr. la personne de confiance) (art. 32sexies ustawy o dobrym samopoczuciu). Doradca ds. prewencji musi specjalizować się w psychospołecznych aspektach pracy, w tym przemocy i molestowaniu moralnym lub seksualnym w miejscu pracy, przyjęcie wewnątrzzakładowych procedur umożliwiających ofiarom zgłaszanie naruszeń, w tym prawo pracowników do wnioskowania o nieformalną interwencję psychospołeczną ze strony osoby zaufania lub doradcy ds. prewencji, polegającą na szukaniu rozwiązań m.in. poprzez rozmowy i concyliację albo o formalną interwencję psychospołeczną doradcy ds. prewencji, która polega na zażądaniu od pracodawcy powzięcia odpowiednich działań, doradca ds. prewencji musi specjalizować się w psychospołecznych aspektach pracy, w tym przemocy i molestowaniu moralnym lub seksualnym w miejscu pracy. Może być to doradca wewnętrzny lub zewnętrzny. (art. 32sexies ustawy o dobrym samopoczuciu). Informowanie i szkolenie pracowników (art. 32quater ustawy o dobrym samopoczuciu). Wprowadzenie środków prewencyjnych wymaga opinii komitetu ds. prewencji i ochrony w pracy, a wdrożenie procedury prewencyjnej zgody na jej uchwalenie (art. 32/2 § 2 oraz art. 32quater ustawy o dobrym samopoczuciu).
- 6) Ofiara przemocy, molestowania moralnego lub molestowania seksualnego może dochodzić odszkodowania za szkodę materialną i niematerialną od sprawcy czynu w wysokości odpowiadającej (i) faktycznie poniesionej szkodzie lub (ii) trzymiesięcznemu wynagrodzeniu brutto (art. 32decies § 1 ustawy o dobrym samopoczuciu). W przypadku gdy zachowania sprawcy były oparte na jednym z kryteriów dyskryminacyjnych, sprawca jest przełożonym ofiary lub gdy przemawia za tym powaga sprawy, zryczałtowane odszkodowanie może równać się wysokości sześciomiesięcznego wynagrodzenia ofiary (art. 32decies § 1 ustawy).
- 7) W przypadku sądowego dochodzenia roszczeń z tytułu molestowania moralnego i seksualnego obowiązuje zasada odwróconego ciężaru dowodu, która zgodnie z przepisami ustawy nie ma zastosowania wyłącznie w przypadku postępowania karnego przeciwko sprawcy (art. 32undecies ustawy o dobrym samopoczuciu). „Jeżeli osoba, która udowodni swój interes, ustali przed właściwym sądem fakty, z których można domniemywać, że w miejscu pracy doszło do przemocy lub molestowania moralnego lub seksualnego, ciężar dowodu, że w miejscu pracy nie doszło do przemocy lub molestowania moralnego lub seksualnego, spoczywa na pozwanym. Ustęp 1 nie ma zastosowania do postępowania karnego i pozostaje bez uszczerbku dla innych korzystniejszych przepisów prawnych dotyczących ciężaru dowodu.”
- 8) Zakaz dyskryminacji, który może mieć zastosowanie do pracowników, jest zawarty w wielu różnych ustawach, między innymi w: ustawie o przeciwdziałaniu niektórym formom dyskryminacji (fr. loi tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, dalej: ustawa antydyskryminacyjna)¹¹, ustawie z 5.03.2002 r. o niedyskryminacji pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy oraz ustawie z 5.06.2002 r. o niedyskryminacji pracowników zatrudnionych na czas określony czy ustawie o równości płci z 10.05.2007 r. Każda z nich określa inny zakres zastosowania i kryteria chronione. Najszerzy zakres kryteriów chronionych oraz najszerszy zakres zastosowania ma ustawa antydyskryminacyjna. Obejmuje ona wszystkie stosunki pracy oraz ma zastosowanie zarówno do nawiązania, jak i trwania oraz rozwiązania stosunku pracy. Wskazane w niej kryteria chronione stanowią katalog zamknięty. Zgodnie z art. 28 ustawy antydyskryminacyjnej w sprawach o dyskryminację obowiązuje odwrócony ciężar dowodu. Ofiara dyskryminacji może dochodzić zarówno odszkodowania, jak i zadośćuczynienia w wysokości ryczałtowej albo w

¹¹ Ustawa antydyskryminacyjna: https://www.ejustice.just.fgov.be/img_l/pdf/2007/05/10/2007002099_F.pdf

wysokości rzeczywiście poniesionej szkody. Ogólny obowiązek przeciwdziałania dyskryminacji, natomiast brak szczególnych obowiązków prewencyjnych np. w zakresie wdrażania procedur czy szkoleń. Ustawa antydyskryminacyjna w art. 14 zakazuje dyskryminacji. Przez dyskryminację rozumie się dyskryminację pośrednią i bezpośrednią, nakłanianie do dyskryminacji, molestowanie, odmowę zapewnienia racjonalnych usprawnień dla osoby niepełnosprawnej oraz dyskryminację sumowaną i intersekcyjną. Dyskryminacja sumowana (fr. discrimination cumulée) to sytuacja, w której osoba jest dyskryminowana w wyniku rozróżnienia opartego na kilku chronionych kryteriach, które są sumowane, ale mogą być rozdzielone. Dyskryminacja intersekcyjna to sytuacja, w której osoba jest dyskryminowana w wyniku rozróżnienia opartego na kilku chronionych kryteriach, które wzajemnie na siebie oddziałują i stają się nierozłączne (art. 4 ust. 9 pkt 1, 2).

Hiszpania:

W Hiszpanii mobbing (ang. workplace bullying or mobbing) jest regulowany przez wiele ram prawnych, adresując to zagadnienie poprzez prawo pracy, prawo karne i prawo administracyjne.

Przepisy nakładają na pracodawców szczególne obowiązki i przyznają pracownikom ochronę w celu zapobiegania takim sytuacjom i reagowania na nie. Ustawa 62/2003 definiuje molestowanie (ang. harassment) jako: „wszelkie niepożądane zachowania związane z pochodzeniem rasowym lub etnicznym, religią lub przekonaniami, niepełnosprawnością, wiekiem lub orientacją seksualną osoby, mające na celu lub skutkujące podważeniem jej godności i stworzeniem zastraszającego, upokarzającego lub obraźliwego środowiska”.

Mobbing nie jest wyraźnie zdefiniowany w ustawodawstwie hiszpańskim.

Jednak Narodowy Instytut Bezpieczeństwa i Higieny Pracy (ang. the National Institute for Safety and Health at Work) (INSST) definiuje go jako sytuację, w której dana osoba stosuje skrajną przemoc psychiczną, w sposób systematyczny i powtarzający się, wobec innej osoby w miejscu pracy w celu zniszczenia jej sieci komunikacyjnych, zaszkodzenia jej reputacji, zakłócenia wykonywania przez nią pracy i ostatecznie zmuszenia jej do opuszczenia miejsca pracy.

Wspólne cechy w przypadkach mobbingu obejmują zachowanie, które podważa godność pracownika, skutkuje naruszeniem jego godności i tworzy zastraszające, upokarzające lub poniżające środowisko dla osoby dotkniętej mobbingiem.

Prawo pracy: Statut Pracowników (art. 4): Pracownicy mają prawo do bezpiecznego i pełnego szacunku środowiska pracy. Pracodawcy są zobowiązani do poszanowania godności pracowników i wdrażania środków zapobiegających molestowaniu.

Ustawa o zapobieganiu ryzyku zawodowemu: Pracodawcy są zobowiązani do oceny zagrożeń psychospołecznych w miejscu pracy i reagowania na nie, w tym stresu i molestowania, oraz do stosowania środków zapobiegawczych w celu zminimalizowania ryzyka nękania (ang. bullying). Ponadto pracodawcy są zobowiązani do ustanowienia mechanizmów zgłaszania mobbingu i reagowania na niego, zapewniając ofiarom możliwość bezpiecznego wyrażania obaw. Pracownicy, którzy zgłaszają mobbing, mają prawo do ochrony przed wszelkimi negatywnymi działaniami w odpowiedzi na ich skargi.

Sankcje administracyjne: Ustawa o wykroczeniach i sankcjach w porządku społecznym (ang. Law on Infractions and Sanctions in the Social Order) (LISOS): Art. 8.12 klasyfikuje mobbing jako „bardzo poważne wykroczenie”. Ponadto pracodawcy ponoszą odpowiedzialność za niewdrożenie środków zapobiegawczych lub nieodpowiednie reagowanie na skargi.

Pracodawcy ponoszą odpowiedzialność za akty mobbingu wśród pracowników, jeżeli nie podejmą działań mających na celu zapobieżenie lub zaprzestanie molestowania, gdy dowiedzą się o nim. Pracodawcy ponoszą również odpowiedzialność za molestowanie lub mobbing ze strony osób trzecich (np. klientów lub współpracowników zewnętrznych), jeżeli nie wdrażają racjonalnych środków ochrony pracowników.

Prawo karne:

Art. 173 hiszpańskiego kodeksu karnego penalizuje molestowanie w miejscu pracy (ang. workplace harassment), przewidując karę pozbawienia wolności od sześciu miesięcy do dwóch lat za czyny, które wiążą się ze skrajną przemocą psychiczną, w sposób systematyczny i powtarzający się stosowaną w celu skrzywdzenia ofiary.

Ponadto nieprzywrócenie bezpiecznego i pełnego szacunku środowiska pracy po nałożeniu sankcji administracyjnych może prowadzić do odpowiedzialności karnej pracodawców lub osób odpowiedzialnych.

Podsumowując, prawo hiszpańskie podkreśla obowiązek pracodawcy do stworzenia i utrzymania bezpiecznego, wolnego od molestowania (ang. harassment-free) środowiska pracy. Ramy prawne łączą środki zapobiegawcze i represyjne. To kompleksowe podejście ma na celu ochronę godności i dobrostanu psychicznego pracowników, przy jednoczesnym pociągnięciu pracodawców do odpowiedzialności za brak zapobiegania lub reagowania na mobbing (ang. workplace bullying).

Litwa:

Na Litwie mobbing (ang. mobbing) jest regulowany przede wszystkim przez prawo pracy, z naciskiem na relacje w miejscu pracy i obowiązki pracodawcy. Jednak w zależności od jego wagi i skutków, w przypadku mobbingu mogą znaleźć również zastosowanie przepisy prawa cywilnego (w przypadku szkód na osobie) i prawa karnego (w poważnych przypadkach związanych z przemocą lub krzywdą psychiczną). To wieloaspektowe podejście sprawia, że ofiary mobbingu mogą korzystać z różnych środków prawnych, w zależności od okoliczności.

1. Prawo pracy – mobbing jest przede wszystkim uregulowany w ramach litewskiego Kodeksu Pracy. Zgodnie z tą ustawą pracodawcy mają obowiązek zapewnić swoim pracownikom bezpieczne i pełne szacunku środowisko pracy (patrz odpowiedź nr 2).

2. Prawo cywilne – jeżeli mobbing narusza prywatne lub zawodowe dobre imię, godność lub zdrowie pracownika, pracownik może również wytoczyć powództwo cywilne na podstawie prawa cywilnego:
- Roszczenia z tytułu szkód na osobie – pracownicy mogą ubiegać się o zadośćuczynienie (*ang. compensation*) za cierpienie emocjonalne, naruszenie dobrego imienia lub szkody fizyczne spowodowane mobbingiem. Litewski kodeks cywilny umożliwia osobom fizycznym dochodzenie roszczeń odszkodowawczych, jeżeli ich dobra osobiste (takie jak godność, zdrowie lub dobre imię) zostały naruszone.
 - Zniesławienie i molestowanie (*ang. harassment*) – jeżeli mobbing wiąże się ze zniesławieniem lub naruszeniem prywatności, może również skutkować roszczeniami cywilnymi związanymi ze zniesławieniem lub bezprawnym działaniem wpływającym na dobra osobiste danej osoby.
3. Prawo karne – w sprawach, w których mobbing wiąże się ze szczególnie poważnymi czynami, takimi jak przemoc fizyczna, groźby lub molestowanie, które prowadzą do znacznej szkody (np. problemów ze zdrowiem psychicznym, prób samobójczych), można powołać się na prawo karne:
- Litewski kodeks karny zawiera przepisy dotyczące przestępstw takich jak napaść, groźby i przemoc psychiczna. Jeżeli mobbing wiąże się z groźbami, zastraszaniem lub szkodą fizyczną, sprawcom mogą być postanowione zarzuty karne.
 - Molestowanie i przemoc psychiczna: Artykuły 140 i 145 kodeksu karnego, które dotyczą molestowania i przemocy psychicznej, mogą mieć zastosowanie, jeżeli zachowanie mobbingowe przekracza próg zachowania przestępczego. Obejmuje to molestowanie, które poważnie wpływa na samopoczucie psychiczne lub emocjonalne ofiary.
 - Prawa pracowników: Kodeks pracy zabrania wszelkich form molestowania (*ang. harassment*) lub nękania (*ang. bullying*) w miejscu pracy, w tym mobbingu (*ang. mobbing*). Obejmuje to działania, które prowadzą do wrogiego środowiska pracy, a pracodawcy są zobowiązani do podjęcia środków w celu zapobiegania molestowaniu i rozpatrywania skarg dotyczących takiego zachowania. Pracownicy mają prawo do składania skarg na mobbing i dochodzenia roszczeń w ramach wewnętrznych procedur rozpatrywania skarg w firmie lub za pośrednictwem organów zewnętrznych, takich jak Państwowa Inspekcja Pracy.
 - Odpowiedzialność pracodawcy: Pracodawcy muszą zapobiegać nękanii i molestowaniu w miejscu pracy (*ang. workplace bullying and harassment*), badać skargi i podejmować środki naprawcze, jeżeli okaże się, że molestowanie miało miejsce. Niedopełnienie tego obowiązku może skutkować odpowiedzialnością pracodawcy, w tym ewentualnymi sankcjami ze strony Państwowej Inspekcji Pracy.

Litewski Kodeks Pracy Artykuł 30. Ochrona czci i godności pracowników; zakaz przemocy i molestowania

- 1) Pracodawca jest obowiązany stworzyć pracownikowi lub grupie pracowników środowisko pracy wolne od wrogich, nieetycznych, poniżających, agresywnych, obraźliwych lub obelżywych zachowań, które godzą w cześć, godność lub integralność fizyczną lub psychiczną pracownika lub grupy pracowników lub mają na celu zastraszanie, poniżenie lub doprowadzenie pracownika lub grupy pracowników do stanu bezsilności lub bezradności.
- 2) „Przemoc i molestowanie, w tym przemoc psychiczna, przemoc i molestowanie ze względu na płeć (przemoc i molestowanie skierowane przeciwko osobom ze względu na ich płeć lub w nieproporcjonalnym stopniu dotyczące osoby określonej płci, w tym molestowanie seksualne)” oznaczają każde niedopuszczalne zachowanie lub groźbę takiego zachowania, zmierzające do osiągnięcia celów fizycznych, psychicznych, seksualnych lub ekonomicznych, niezależnie od tego, czy takie zachowanie ma miejsce jednorazowo czy się powtarza, oraz niezależnie od tego, czy osiąga lub może osiągnąć te cele, narusza godność osobistą lub tworzy zastraszające, wrogie, poniżające lub obraźliwe środowisko lub spowodowało lub może spowodować szkodę fizyczną, materialną lub niematerialną. Przemoc i molestowanie są zabronione w następujących sytuacjach:
- a) w miejscu pracy, w tym w miejscach publicznych i prywatnych, w których pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy lub wykonuje obowiązki wynikające z umowy o pracę,
 - b) w czasie przerw na odpoczynek i posiłek oraz podczas korzystania z urządzeń domowych, sanitarnych i higienicznych (*ang. domestic, sanitary and hygiene facilities*),
 - c) podczas wyjazdów i podróży służbowych, szkoleń, imprez lub aktywności społecznych,
 - d) podczas komunikowania się w miejscu pracy, w tym porozumiewania się za pomocą technologii teleinformatycznych,
 - e) w miejscu zakwaterowania zapewnionym przez pracodawcę,
 - f) w drodze do pracy i z pracy.
- 3) Pracodawca podejmuje wszelkie niezbędne środki w celu zapewnienia zapobiegania przemocy i molestowaniu oraz podejmuje następujące aktywne działania w celu udzielenia pomocy, w przypadkach przewidzianych w ust. 2 niniejszego artykułu, osobom, które doświadczyły przemocy lub molestowania:
- a) podejmuje środki mające na celu wyeliminowanie lub kontrolowanie przemocy i molestowania, mając na uwadze potencjalne ryzyko przemocy i molestowania,
 - b) ustanawia procedury wnoszenia i rozpatrywania zgłoszeń dotyczących przemocy i molestowania oraz podaje te procedury do wiadomości pracowników,
 - c) organizuje szkolenia dla pracowników na temat zagrożeń związanych z przemocą i molestowaniem, środków zapobiegawczych oraz praw i obowiązków pracowników w odniesieniu do przemocy i molestowania.

- 4) Pracodawca, u którego średnia liczba pracowników przekracza 50 osób, po zakończeniu procedur informacyjnych i konsultacyjnych zgodnie z procedurą określoną w niniejszym Kodeksie, musi przyjąć, podać do wiadomości w sposób zwyczajowo przyjęty w miejscu pracy i wprowadzić w życie politykę w zakresie zapobiegania przemocy i molestowaniu. Polityka zapobiegania przemocy i molestowaniu musi określać sposoby rozpoznawania przemocy i molestowania, określać możliwe formy przemocy i molestowania oraz określać procedury informowania o środkach zapobiegania przemocy i molestowaniu, procedury wnoszenia i rozpatrywania zgłoszeń dotyczących przemocy i molestowania, środki ochrony osób, które zgłaszają przemoc i molestowanie i padają ich ofiarą, oraz środki pomocy takim osobom, zasady postępowania/etyki pracy dla pracowników oraz inne informacje na temat przeciwdziałania przemocy i molestowaniu.
- 5) Pracodawca aktualizuje politykę przeciwdziałania przemocy i molestowaniu w świetle otrzymanych zgłoszeń dotyczących przemocy i molestowania, wykrytych przypadków przemocy i molestowania, zmian w potencjalnych zagrożeniach lub pojawienia się nowych, lub na wniosek Państwowej Inspekcji Pracy Republiki Litewskiej.

Na Litwie pracodawca ponosi istotną odpowiedzialność za zapobieganie mobbingowi w miejscu pracy i reagowanie na niego. Obejmuje to zapewnienie bezpiecznego środowiska wolnego od molestowania przez współpracowników, przełożonych i osoby trzecie, takie jak klienci. Pracodawcy muszą podejmować proaktywne działania, badać skargi i interweniować w razie potrzeby, zarówno w celu ochrony dobrostanu pracowników, jak i zapobieżenia odpowiedzialności prawnej za szkody spowodowane mobbingiem. Chociaż pracodawcy nie zawsze są bezpośrednio odpowiedzialni za działania osób trzecich, oczekuje się od nich, że podejmą racjonalne działania w celu ochrony pracowników przed szkodą, w tym reagowania na molestowanie przez klientów lub związane z obsługą klienta.

Zgodnie z litewskim kodeksem pracy pracodawcy mają prawny obowiązek zapewnienia bezpieczeństwa, dobrego samopoczucia i poszanowania godności swoich pracowników w miejscu pracy. Główne aspekty odpowiedzialności pracodawcy za mobbing są następujące:

- Przeciwdziałanie mobbingowi: Pracodawca jest zobowiązany do podjęcia proaktywnych działań w celu przeciwdziałania wszelkim formom molestowania w miejscu pracy (*ang. workplace harassment*), w tym mobbingowi. Obejmuje to ustanawianie zasad, programów szkoleniowych i tworzenie środowiska pracy, które promuje szacunek i uczciwość.
- Rozpatrywanie skarg: Jeżeli pracownik wnosi skargę dotyczącą mobbingu, pracodawca musi zbadać sytuację w sposób bezstronny i w odpowiednim czasie. Pracodawca jest odpowiedzialny za podjęcie odpowiednich działań, takich jak środki dyscyplinarne lub wdrożenie procedur naprawczych, w przypadku stwierdzenia wystąpienia mobbingu.
- Obowiązek ochrony pracowników: Pracodawcy są zobowiązani do ochrony swoich pracowników przed wszelkimi formami molestowania, niezależnie od tego, czy ma to miejsce między współpracownikami, między pracownikami a przełożonymi czy też z powodu działań osób trzecich (takich jak klienci).

Odpowiedzialność pracodawcy wykracza poza działania jego własnych pracowników. Jeżeli mobbingu lub molestowania dopuszczają się osoby trzecie, takie jak klienci, pracodawca nadal ma obowiązek zapobiegać takim sytuacjom i reagować na nie:

- Tworzenie bezpiecznego środowiska pracy: Pracodawcy są odpowiedzialni za zapewnienie, że pracownicy nie są narażeni na szkodliwe traktowanie przez osoby trzecie w trakcie swojej pracy. Obejmuje to stworzenie kultury miejsca pracy, w której takie zachowanie nie jest tolerowane, nawet jeżeli pochodzi od osób spoza organizacji, takich jak klienci lub dostawcy.
- Odpowiedzialność za działania osób trzecich: Jeżeli klient dopuszcza się zachowania mobbingowego (takiego jak zniewaga słowna, zastraszanie lub inne formy molestowania), pracodawca ma obowiązek interweniować. Chociaż pracodawca może nie ponosić bezpośredniej odpowiedzialności za działania osób trzecich, jest zobowiązany do podjęcia racjonalnych działań w celu ochrony swoich pracowników przed szkodą.
 - Środki zapobiegawcze: Pracodawcy są zachęceni do podejmowania takich działań jak zapewnianie pracownikom szkoleń w zakresie radzenia sobie z trudnymi klientami, ustalanie jasnych oczekiwań dotyczących zachowania klientów oraz wprowadzanie mechanizmów zgłaszania i reagowania na molestowanie ze strony klientów.
 - Interwencja: Jeżeli zachowanie osoby trzeciej staje się obraźliwe lub szkodliwe, pracodawca musi interweniować. Może to obejmować zerwanie więzi z problematycznym klientem, zmianę przydziału pracy w celu ochrony pokrzywdzonego pracownika lub inne działania mające na celu powstrzymanie molestowania.
- Zasady i umowy w miejscu pracy: Pracodawcy mogą umieszczać klauzule w umowach o pracę lub kodeksach postępowania, które określają oczekiwania dotyczące radzenia sobie z molestowaniem przez osoby trzecie. Pracodawcy powinni ustanowić jasne procedury zgłaszania przez pracowników molestowania ze strony klientów, które powinny być egzekwowane.
- Szkolenia i świadomość: Zachęca się pracodawców do organizowania regularnych szkoleń dla pracowników w celu zwiększenia świadomości na temat mobbingu i innych form molestowania (*ang. mobbing and other forms of harassment*). Obejmuje to edukowanie pracowników, jak zgłaszać molestowanie i reagować na sytuacje z udziałem klientów zewnętrznych.
- Tworzenie systemów zgłaszania: Pracodawcy powinni ustanowić jasne, poufne systemy, za pośrednictwem których pracownicy mogą zgłaszać molestowanie bez obawy przed odwetem. Może to obejmować utworzenie anonimowej infolinii, dedykowanego przedstawiciela działu kadr lub wykorzystanie organów zewnętrznych, takich jak związki zawodowe, do mediacji w sporach.

Interwencja w przypadku molestowania przez klienta: W sytuacjach, w których molestowania dopuszczają się klienci, pracodawcy powinni zapewnić, aby pracownicy nie byli stawiani w sytuacjach, w których mogą zostać skrzywdzeni przez takie działania osób trzecich. Może to być na przykład odsunięcie pracowników od agresywnych klientów lub zapewnienie dodatkowego wsparcia w radzeniu sobie z trudnymi klientami.

Irlandia

- 1) W Irlandii istnieje solidny i kompleksowy pakiet przepisów dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy, który nakłada na pracodawców jasne obowiązki i zobowiązania.
- 2) Ustawa o bezpieczeństwie, higienie pracy i dobrobycie w miejscu pracy z 2005 r. (*ang. the Safety, Health and Welfare at Work Act, 2005*), dalej zwana Ustawą z 2005 r., nakłada na pracodawców obowiązek zapewnienia, na tyle, na ile jest to możliwe, bezpieczeństwa, higieny pracy i dobrobytu pracowników w miejscu pracy. Obowiązki pracodawców obejmują identyfikację zagrożeń w miejscu pracy, w tym zagrożeń psychospołecznych, ocenę tych zagrożeń pod kątem ryzyka dla pracowników i wprowadzenie odpowiednich środków kontroli w celu ochrony pracowników. Urząd ds. Bezpieczeństwa i Higieny Pracy (*ang. Health and Safety Authority*), dalej zwany HSA, działa na mocy uprawnień określonych w Ustawie z 2005 r. Jego celem jest zapewnienie ochrony pracownikom we wszystkich miejscach pracy w Irlandii. HSA może, w przypadku gdy pracodawca nie wywiązuje się ze swoich ustawowych obowiązków, w tym w zakresie zarządzania zagrożeniami i ryzykiem psychospołecznym związanym z pracą, podjąć różne formy działań w zakresie egzekwowania, od ustnej porady po pisemną poradę, Nakaz Poprawy (*ang. Improvement Direction*) lub Zawiadomienie o Poprawie (*ang. Improvement Notice*).
- 3) Mobbing (*ang. bullying in the workplace*) jest zagrożeniem psychospołecznym, którym pracodawca musi zarządzać, podobnie jak każdym innym zagrożeniem i ryzykiem związanym z bezpieczeństwem i higieną pracy. Rolą HSA jest zapewnienie, że pracodawca posiada odpowiednie systemy i procesy w celu zarządzania mobbingiem (*ang. bullying*) jako zagrożeniem psychospołecznym oraz zapewnienie, że system pracy pracodawcy nie jest systemem, w którym mobbing jest ułatwiany lub tolerowany. HSA nie odgrywa roli w sankcjach lub działaniach dyscyplinarnych podejmowanych w sprawach dotyczących zasobów ludzkich i nie odgrywa roli w mediacjach, negocjacjach lub rozwiązywaniu konfliktów między stronami; HSA nie ma również uprawnień w zakresie badania wyniku indywidualnego dochodzenia w sprawie mobbingu podjętego przez pracodawcę.
- 4) HSA sprawdza, czy system pracy nie jest systemem, w którym mobbing jest ułatwiany lub tolerowany. W przypadku zidentyfikowania mobbingu (w drodze uzasadnionej skargi) pracodawcy powinni posiadać odpowiedni system rozpatrywania skarg dotyczących mobbingu i podejmować rozsądne działania w zakresie wdrażania tego systemu. HSA może ocenić ten system i wydać zalecenia, a w razie potrzeby skorzystać ze swoich uprawnień w zakresie egzekwowania przepisów, aby zapewnić, że system jest rozsądny, a zarządzanie mobbingiem nie stanowi zagrożenia dla bezpieczeństwa lub higieny pracy pracownika. Szablon takiego postępowania oraz zarys odpowiednich procedur, zarówno nieformalnych, jak i formalnych, można znaleźć w Kodeksie postępowania dla pracodawców i pracowników w zakresie zapobiegania mobbingowi w miejscu pracy i rozwiązywania problemów z nim związanych, zwanym dalej Kodeksem. (*code_of_practice_foremployers_and_employees_onthe_prevention_and_resolution_ofbullying_at_work.pdf*).
- 5) Kodeksy postępowania to pisemne wytyczne, uzgodnione w procesie konsultacyjnym, określające wskazówki i najlepsze praktyki w zakresie praktyk i zgodności z przepisami w stosunkach pracy. HSA i Komisja ds. Stosunków w Miejscu Pracy (*ang. the Workplace Relations Commission*), zwana dalej WRC, wspólnie przygotowały Kodeks. Celem Kodeksu jest zapewnienie pracodawcom, pracownikom i ich przedstawicielom wskazówek dotyczących dobrych praktyk i procedur w zakresie identyfikowania, zapobiegania, reagowania i rozwiązywania kwestii związanych z mobbingiem w miejscu pracy. Kodeks wszedł w życie 23 grudnia 2020 r. i uchyla oraz zastępuje Kodeks postępowania dla pracodawców i pracowników w zakresie zapobiegania mobbingowi w miejscu pracy i rozwiązywania problemów z nim związanych z 2007 r. WRC odgrywa rolę w orzekaniu w sprawie skarg złożonych zgodnie z sekcją 13 ustawy o stosunkach pracy (*the Industrial Relations Act*) – zob. str. 24 i 26 Kodeksu, który określa role zarówno HSA, jak i WRC. Jak wskazano w Kodeksie, powody skierowania sprawy do urzędnika ds. orzekania WRC odnoszą się wyłącznie do przebiegu dochodzenia pod względem uczciwości i przestrzegania sprawiedliwego procesu i procedury.
- 6) Chociaż nieprzestrzeganie Kodeksu samo w sobie nie stanowi czynu zabronionego, w każdym postępowaniu przed sądem, sądem pracy lub WRC Kodeks może zostać dopuszczony jako dowód, a każde postanowienie Kodeksu, które w ocenie sądu, organu lub urzędnika jest istotne dla jakiegokolwiek kwestii wynikającej z postępowania, zostanie wzięte pod uwagę przy rozstrzyganiu tej kwestii.

Dania

- 1) Zgodnie z duńskimi przepisami dotyczącymi środowiska pracy, za mobbing (*ang. mobbing*) lub nękanie w miejscu pracy (*ang. workplace bullying*) uznaje się obraźliwe zachowanie lub przemoc związaną z pracą, w zależności od okoliczności. Duńska ustawa o środowisku pracy reguluje obraźliwe zachowania i przemoc związaną z pracą. Ponadto rozporządzenie wykonawcze w sprawie psychospołecznego środowiska pracy zawiera szczegółowe zasady uzupełniające przepisy dotyczące środowiska pracy. Rozporządzenie wykonawcze ma na celu wyjaśnienie pracownikom i pracodawcom zasad psychospołecznego środowiska pracy, aby ułatwić zapobieganie problemom, np. molestowaniu (*ang. harassment*), przemocy i nękanii (*ang. bullying*) w miejscu pracy.

- 2) Rozporządzenie wykonawcze rozróżnia molestowanie wewnętrzne (ang: internal harrasment) przez jedną lub więcej osób w firmie (zdefiniowane jako obraźliwe zachowanie, w tym nękanie i molestowanie seksualne – rozdział 3, sekcja 22–24) oraz molestowanie zewnętrzne (ang. external harrasment) przez osoby, które nie są pracownikami lub pracodawcami firmy (zdefiniowane jako przemoc związana z pracą – rozdział 3, sekcja 25–34). Przemoc definiuje się jako przemoc fizyczną w formie ataków na ciało oraz przemoc psychiczną w formie gróźb i innych obraźliwych zachowań, w tym molestowania (rozdział 3, sekcja 25). Ponadto przemoc związana z pracą może mieć miejsce zarówno podczas pracy, jak i poza godzinami pracy (rozdział 3, sekcja 25, podsekcja 3).
- 3) Zgodnie z rozporządzeniem na wszystkich etapach wykonawczym praca musi być planowana, organizowana i wykonywana w sposób odpowiedzialny, aby zapewnić, że jej wpływ na psychospołeczne środowisko pracy jest bezpieczny i zdrowy, indywidualnie i zbiorowo, zarówno w perspektywie krótkoterminowej, jak i długoterminowej (rozdział 2, sekcja 5). Ponadto przy wykonywaniu pracy należy wziąć pod uwagę wiek pracownika, jego zdolność do wykonywania pracy i inne okoliczności (rozdział 2, sekcja 8).
- 4) Jeżeli pracodawca nie posiada wiedzy specjalistycznej koniecznej do wdrożenia środków bezpieczeństwa i higieny pracy dotyczących psychospołecznego środowiska pracy, musi zaangażować eksperta zewnętrznego w celu odpowiedzialnego zapewnienia bezpieczeństwa i higieny pracy w psychospołecznym środowisku pracy (rozdział 2, sekcja 9).
- 5) Pracodawca musi zapewnić, że każdy pracownik, niezależnie od charakteru i czasu trwania zatrudnienia, otrzyma odpowiednie i właściwe szkolenie i instruktaż w celu wykonywania pracy z należytym uwzględnieniem bezpieczeństwa i higieny pracy (rozdział 2, sekcja 10).
- 6) Pracodawca musi zapewnić skuteczny nadzór w celu zapewnienia, że praca jest wykonywana z należytym uwzględnieniem bezpieczeństwa i higieny pracy (rozdział 2, sekcja 11).
- 7) Miejsce pracy musi być zaprojektowane z dbałością o zdrowie i bezpieczeństwo, zarówno indywidualne, jak i zbiorowe, pod względem sposobu, w jaki psychospołeczne środowisko pracy może wpływać na zdrowie fizyczne lub psychospołeczne zarówno w perspektywie krótkoterminowej, jak i długoterminowej (rozdział 2, sekcja 12). Więcej informacji dostępnych jest pod adresem: <https://at.dk/en/regulations/executive-orders/psychosocial-working-environment-1406/>
- 8) Obrażliwe zachowanie lub przemoc związana z pracą nie są rozpatrywane wyłącznie w ramach prawa pracy, zależy to od konkretnych okoliczności.

Słowacja:

W zakresie tego, czy mobbing jest uregulowany tylko w prawie pracy czy również w prawie cywilnym lub karnym, zależy od okoliczności.

- Mobbing nie jest wyraźnie zdefiniowany przez prawo, ale środki ochrony prawnej są zapewnione przez dwa akty prawne:
 - kodeks pracy (ustawa nr 311/2001),
 - ustawę antidyskryminacyjną (ustawę nr 365/2004 w sprawie równego traktowania w niektórych obszarach i ochrony przed dyskryminacją oraz w sprawie zmiany i uzupełnienia niektórych ustaw).
- Kluczowe przepisy kodeksu pracy (§ 13 ust. 1-2) odnoszące się do ustawy antidyskryminacyjnej:
 - „(1) Pracodawca ma obowiązek traktować pracowników w stosunkach pracy zgodnie z zasadą równego traktowania przewidzianą dla obszaru stosunków pracy w ustawie antidyskryminacyjnej.
 - (2) W stosunkach pracy zakazana jest dyskryminacja ze względu na płeć, stan cywilny i rodzinny, orientację seksualną, rasę, kolor skóry, język, wiek, niekorzystny stan zdrowia lub niepełnosprawność, cechy genetyczne, światopogląd, religię, przekonania polityczne i inne, działalność związkową, pochodzenie narodowe lub społeczne, przynależność narodową lub etniczną, majątek, linię pokrewieństwa lub inny status albo ze względu na zgłoszenie przestępstwa lub innej działalności aspołecznej.”.
- Ponadto § 13 ust. 3 stanowi, że wykonywanie praw i obowiązków w kontekście stosunku pracy musi być zgodne z dobrymi obyczajami.

Ustawa antidyskryminacyjna zawiera definicję prawną molestowania, zgodnie z którą jest to zachowanie, które tworzy lub może stworzyć zastraszające, wrogie, zawstydzające, upokarzające, poniżające, lekceważące lub obraźliwe środowisko i którego celem lub skutkiem jest naruszenie lub wolności lub godności danej osoby lub które może je naruszać. Różne formy mobbingu lub bossingu również mogą być objęte powyższą definicją.
- Ustawa antidyskryminacyjna bezpośrednio też reguluje inne możliwe formy mobbingu i bossingu, stanowiąc że nakazanie dyskryminacji to czyn, który polega na wykorzystywaniu podporządkowania danej osoby w celu dyskryminowania osoby trzeciej, a podżeganie do dyskryminacji to przekonywanie lub zachęcanie osoby do dyskryminowania osoby trzeciej.
- Obowiązki nałożone na pracodawców i prawa przyznane pracownikom są one określone w § 13 ust. 7 i 9 kodeksu pracy:
 - „(7) Pracownik ma prawo złożyć skargę do pracodawcy w związku z naruszeniem zasady równego traktowania zgodnie z ust. 1 i 2, nieprzestrzeganiem warunków zgodnie z ust. 3–6 oraz naruszeniem praw i obowiązków wynikających ze stosunku pracy; pracodawca jest obowiązany bez zbędnej zwłoki ustosunkować się na piśmie do skargi pracownika, naprawić szkodę, powstrzymać się od takiego postępowania i usunąć jego skutki.”.
 - „(9) Pracownik, który uważa, że jego prawa lub prawnie chronione interesy zgodnie z ust. 1–8 zostały naruszone, ma prawo zwrócić się do sądu w celu dochodzenia roszczeń. Jeżeli pracownik w sporze pracowniczym powiadomi sąd o faktach, z których można rozsądnie wywnioskować, że rozwiązanie stosunku pracy przez pracodawcę było spowodowane

dochodzeniem przez pracownika jego praw i prawnie chronionych interesów wynikających ze stosunku pracy, pracodawca musi udowodnić, że rozwiązanie stosunku pracy było spowodowane innymi przyczynami.”.

W przypadku naruszenia obowiązków wynikających ze stosunku pracy, poszkodowani pracownicy mają możliwość złożenia skargi do Inspekcji Pracy.

• Inne środki ochrony:

Chociaż kodeks pracy, w połączeniu z ustawą antydyskryminacyjną, prawdopodobnie zapewnia najbardziej skuteczną i kompleksową ochronę przed mobbingiem i bossingiem w miejscu pracy, nie jest wykluczone poszukiwanie ochrony praw za pomocą innych środków prawnych (ustawa o wykroczeniach – wykroczenie przeciwko współzyciu społecznemu, kodeks cywilny – powództwo o ochronę dóbr osobistych, dochodzenie zadośćuczynienia za szkodę niemajątkową, kodeks karny – złożenie zawiadomienia o podejrzeniu popełnienia przestępstwa, np. zniesławienia, szantażu, nieuprawnionego przetwarzania danych osobowych itp.).

Podsumowując, pracownik doświadczający mobbingu może:

- złożyć skargę do pracodawcy,
- dochodzić roszczeń na drodze sądowej,
- złożyć zawiadomienie o popełnieniu wykroczenia,
- złożyć zawiadomienie o popełnieniu przestępstwa.

Estonia

Mobbing (*ang. Mobbing/bullying at work*) jako pojęcie nie jest zdefiniowane w prawie estońskim.

- 1) Zgodnie z § 12 oraz § 12(1) ustawy o bezpieczeństwie i higienie pracy pracodawca jest obowiązany zapewnić przestrzeganie wymagań w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy w każdej sytuacji związanej z pracą, a jako środek zapobiegawczy planować i wdrażać środki mające na celu zapobieganie lub minimalizowanie zagrożeń dla zdrowia na wszystkich etapach pracy w zakładzie pracy oraz wspieranie dobrostanu fizycznego, psychicznego i społecznego pracownika. Ta sama ustawa w § 14 reguluje obowiązki pracownika w miejscu pracy. Pracownik jest na przykład zobowiązany przyczyniać się do tworzenia bezpiecznego środowiska pracy poprzez przestrzeganie wymagań w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy; zapewnić, zgodnie ze swoim przeszkoleniem i instrukcjami pracodawcy, że jego praca nie jest szkodliwa dla jego życia lub zdrowia lub życia lub zdrowia innych osób. Oznacza to również, że pracownik nie może stosować mobbingu (*ang. bully*) innych pracowników w pracy.
- 2) Ta sama ustawa w § 9(1) mówi, że mobbing (*ang. bullying*) jest jednym z zagrożeń psychospołecznych w miejscu pracy, które może wpływać na zdrowie psychiczne lub fizyczne pracownika, w tym powodować stres w pracy. W celu zapobieżenia uszczerbkowi na zdrowiu wynikającemu z zagrożenia psychospołecznego pracodawca musi podjąć środki, w tym dostosować organizację pracy i miejsce pracy do potrzeb pracownika, zoptymalizować obciążenie pracownika pracą, umożliwić pracownikowi wliczanie przerw od pracy do czasu pracy w ciągu dnia pracy lub podczas zmiany oraz poprawić psychospołeczne środowisko pracy w zakładzie pracy.
- 3) W przypadku, gdy w miejscu pracy dochodzi do sytuacji mobbingu (*ang. mobbing situation*), wówczas: 1) pracownik musi poinformować o zaistniałej sytuacji pracodawcę lub przedstawiciela pracodawcy (np. specjalistę ds. środowiska pracy), wyjaśniając, kiedy i co dokładnie się wydarzyło oraz dlaczego uznał, że ma do czynienia z mobbingiem (*ang. mobbing*); 2) pracodawca musi zareagować i podjąć działania, aby zapobiec podobnym sytuacjom w przyszłości (również w przypadkach, gdy np. pracownik doświadczył mobbingu (*ang. has been mobbed*) ze strony klienta).
Jakie prawa przysługują pracownikowi, gdy pracodawca nie podejmuje działań mających na celu zaprzestanie mobbingu (*ang. mobbing*)?
- 4) W przypadku gdy mobberem (*ang. bully*) jest pracodawca lub pracodawca nie udziela pomocy w sytuacji mobbingu, pracownik ma prawo zwrócić się do Inspekcji Pracy, która sprawuje nadzór nad środowiskiem pracy i stosunkami pracy (kontrolując również przypadki mobbingu (*ang. mobbing cases*)) i która sprawdza, czy pracodawca dokonał oceny zagrożeń w miejscu pracy, podjął niezbędne działania w celu zapobieżenia zagrożeniom zdrowotnym lub ich zminimalizowania itp.
- 5) Zgodnie z § 14 ust. 5 pkt 4 ustawy o bezpieczeństwie i higienie pracy, pracownik ma prawo odmówić wykonywania pracy lub przerwać pracę, której wykonywanie zagraża jego zdrowiu lub zdrowiu innych osób lub nie pozwala na spełnienie wymagań w zakresie bezpieczeństwa środowiska, niezwłocznie zawiadamiając o tym pracodawcę lub przedstawiciela pracodawcy oraz przedstawiciela pracodawcy w zakresie środowiska pracy. Oznacza to, że jeżeli mobbing (*ang. bullying*) ze strony innych pracowników zagraża jego zdrowiu, a pracodawca nie podejmuje działań mających na celu zaprzestanie mobbingu, pracownik ma prawo odmówić wykonania pracy, informując o tym pracodawcę.
- 6) Zgodnie z § 91 ust. 2 pkt 1 ustawy o umowach o pracę pracownik może rozwiązać umowę o pracę w trybie nadzwyczajnym, jeżeli pracodawca poniżył pracownika lub zagroził mu takim działaniem albo zezwolił na to współpracownikom pracownika lub osobom trzecim. Oznacza to również, że gdy np. pracodawca nie zrobi nic w celu zaprzestania mobbingu (*ang. mobbing*) pracownika w miejscu pracy, to pracownik ma prawo rozwiązać umowę o pracę, a nawet domagać się od pracodawcy odszkodowania za szkodę majątkową lub niemajątkową. Jeżeli pracodawca nie zgadza się z odszkodowaniem, pracownik ma prawo zwrócić się do komisji ds. sporów pracowniczych i wystąpić o odszkodowanie za pośrednictwem komisji.

Rumunia

- 1) Regulacje prawne (np. prawo cywilne/prawo pracy/prawo karne/prawo przeciwdziałania mobbingowi (ang. *anti-bullying law*)) w Rumunii chroniące pracowników przed molestowaniem (ang. *harassment*) w miejscu pracy.
- W Rumunii obowiązują następujące przepisy prawne mające na celu ochronę pracowników przed molestowaniem w miejscu pracy:
- Kodeks pracy (ustawa nr 53/2003, ponownie opublikowana z późniejszymi zmianami i uzupełnieniami) Art. 5 ust. 2 i 5: (2) Wszelka bezpośrednia lub pośrednia dyskryminacja pracownika, dyskryminacja przez asocjację (ang. *discrimination by association*), molestowanie lub akt wiktylizacji, ze względu na kryteria rasy, narodowości, pochodzenia etnicznego, koloru skóry, języka, religii, pochodzenia społecznego, cech genetycznych, płci, orientacji seksualnej, wieku, niepełnosprawności, przewlekłej choroby niezakaźnej, zakażenia wirusem HIV, wyboru politycznego, sytuacji rodzinnej lub odpowiedzialności, członkostwa w związkach zawodowych lub działalności związkowej, przynależności do kategorii defaworyzowanej, jest zabronione.
 - (5) Molestowanie to każdy rodzaj zachowania opartego na jednym z kryteriów określonych w ust. 2, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności osoby i które prowadzi do stworzenia zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub obraźliwej atmosfery,
 - Ustawa nr 202/2002 o równych szansach i równym traktowaniu kobiet i mężczyzn, ponownie opublikowana, z późniejszymi zmianami i uzupełnieniami,
 - Rozporządzenie Rządu nr 137/2000 w sprawie zapobiegania i karania wszelkich form dyskryminacji,
 - Ustawa nr 69/2024 o ratyfikacji Konwencji nr 190/2019 dotyczącej eliminacji przemocy i molestowania w świecie pracy,
 - Ustawa nr 286/2009 – Kodeks karny z późniejszymi zmianami i uzupełnieniami w art. 223 stanowi, że wielokrotne domaganie się przysług seksualnych w stosunku pracy lub innym podobnym stosunku, jeżeli ofiara została zastraszona lub upokorzona, podlega karze pozbawienia wolności od trzech miesięcy do jednego roku lub karze grzywny,
 - decyzja rządu nr 970/2023 zatwierdzająca Metodykę zapobiegania i zwalczania molestowania ze względu na płeć i molestowania w miejscu pracy.
- Metodyka ma na celu ustanowienie wspólnego podejścia dla pracodawców z sektora publicznego i prywatnego w odniesieniu do prawodawstwa dotyczącego zapobiegania i zwalczania molestowania ze względu na płeć i molestowania w miejscu pracy. Metodyka ma również na celu zapewnienie narzędzia pracy dla ekspertów/techników ds. równości szans i pracowników odpowiedzialnych za równość szans i równe traktowanie kobiet i mężczyzn.
- 2) Obowiązki prawne pracodawców w zakresie przeciwdziałania mobbingowi (ang. *bullying*) w miejscu pracy. W celu dostosowania ustawodawstwa krajowego do wymogów Konwencji nr 190 powołano obecnie międzyinstytucjonalną grupę roboczą. W skład tej grupy wchodzi przedstawiciele różnych instytucji, w tym Ministerstwa Pracy i Solidarności Społecznej, Ministerstwa Rodziny, Młodzieży i Równości Szans, Narodowej Agencji ds. Równych Szans Kobiet i Mężczyzn oraz innych instytucji. Na czele grupy roboczej stoi Sekretariat Generalny Rządu i w jej skład wchodzi zarówno organizacje pracowników, jak i organizacje pracodawców. Grupa robocza koordynuje nowelizację i zakończenie prac nad ustawą Kodeks pracy, ustawą nr 108/1999 o utworzeniu i organizacji Inspekcji Pracy, ustawą nr 319/2006 o bezpieczeństwie i higienie pracy, a także opracowaniem odrębnej specustawy. Obowiązki i odpowiedzialność pracodawcy, w tym odpowiedzialność za działania osób trzecich, zostaną uregulowane w ww. specustawie.

4. Podmioty, na które oddziałuje projekt

Grupa	Wielkość	Źródło danych	Oddziaływanie
Zatrudnieni (pracownicy najemni) – sektor prywatny	8 494 837	Dane GUS (pracujący w gospodarce narodowej w kwietniu 2024): https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-zatrudnieni-wynagrodzenia-koszty-pracy/pracujacy-w-gospodarce-narodowej-w-polsce-w-kwietniu-2024-r-tablice,28,16.html tabl. 3	1) zapewnienie lepszego rozumienia przepisów, skutkujące łatwiejszym i precyzyjniejszym: a) diagnozowaniem zachowań bezprawnych, b) odróżnianiem ich od zachowań, które mieszczą się we właściwych lub dopuszczalnych relacjach pracowniczych; 2) zwiększenie skuteczności ochrony osób dotkniętych zjawiskami niepożądanymi w miejscu pracy poprzez: a) zobowiązanie pracodawców do
Zatrudnieni – sektor publiczny	3 439 957		

			wdrożenia działań antyprzemocowych, b) usytuowanie tych regulacji w regulaminach pracy (lub w odrębnym regulaminie, jeżeli pracodawca nie jest obowiązany do jego ustalenia i zatrudnia co najmniej 9 pracowników), a więc dokumentach stanowiących źródła prawa pracy, c) zaangażowanie strony pracowniczej i ich przedstawicieli w ich opracowanie, d) zdefiniowanie roszczeń pracowniczych w przypadku naruszenia zasady równego traktowania oraz mobbingu jako kompensacji szkody majątkowej w formie odszkodowania lub krzywdy niematerialnej jako zadośćuczynienia, z jednoczesnym zróżnicowaniem ich wysokości w przypadku spraw dyskryminacyjnym względem tego, czy naruszenie takie miało charakter incydentalny czy wielokrotny oraz wprowadzenie minimalnej wysokości zadośćuczynienia w przypadku wielokrotnego naruszenia zasady równego traktowania, e) podwyższenie dolnej granicy wysokości zadośćuczynienia za mobbing, co niewątpliwie pełnić będzie funkcję prewencyjną i odstraszającą wobec tego typu zachowań, f) zapewnienie większej jednolitości stosowania przepisów w tego typu sprawach.
Pracodawcy – podmioty prywatne gospodarki narodowej zarejestrowane w rejestrze REGON, deklarujące prowadzenie działalności (z wyłączeniem liczby	3 225 082	Dane GUS (Zmiany strukturalne grup podmiotów gospodarki narodowej w rejestrze REGON): https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/podmioty-gospodarcze-wyniki-finansowe/zmiany-strukturalne-grup-podmiotow/zmiany-strukturalne-	1) uzupełnienie kodeksowego katalogu obowiązków pracodawcy o przeciwdziałanie naruszaniu godności oraz innych dóbr osobistych pracownika;

mikroprzedsiębiorstw do 1 osoby pracującej) Pracodawcy – sektor publiczny	111 929	grup-podmiotow-gospodarki-narodowej-w-rejestrze-regon-2023-r-,1,28.html tabl. 1, dane za 2023 rok Dane GUS (Działalność przedsiębiorstw o liczbie pracujących do 9 osób w 2023 roku): https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/podmioty-gospodarcze-wyniki-finansowe/przedsiębiorstwa-niefinansowe/dzialalnosc-przedsiębiorstw-o-liczbie-pracujacych-do-9-osob-w-2023-roku,21,12.html tabl. 1, liczba mikroprzedsiębiorstw do 1 osoby pracującej, dane za 2023 Dane GUS (Zmiany strukturalne grup podmiotów gospodarki narodowej w rejestrze REGON): https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/podmioty-gospodarcze-wyniki-finansowe/zmiany-strukturalne-grup-podmiotow/zmiany-strukturalne-grup-podmiotow-gospodarki-narodowej-w-rejestrze-regon-2023-r-,1,28.html tabl. 1, dane za 2023 rok	2) sprecyzowanie obowiązku pracodawcy przeciwdziałania naruszeniom zasady równego traktowania oraz mobbingowi poprzez wskazanie, że realizuje się on poprzez w szczególności stosowanie działań prewencyjnych, wykrywanie oraz szybkie i właściwe reagowanie, a także poprzez działania naprawcze i wsparcie osób dotkniętych tymi zjawiskami; 3) zobowiązanie do zdefiniowania w regulaminie pracy (lub w odrębnym regulaminie, jeżeli pracodawca nie jest obowiązany do jego ustalenia i zatrudnia co najmniej 9 pracowników) reguł, procedury oraz częstotliwości działań w obszarze przeciwdziałania naruszaniu godności oraz innych dóbr osobistych pracownika, zasady równego traktowania w zatrudnieniu, dyskryminacji oraz mobbingowi; 4) przyznanie prawa żądania od osoby, od której pochodziły zachowania stanowiące mobbing, wyrównania poniesionej szkody, w przypadku gdy pracodawca wypłacił odszkodowanie lub zadośćuczynienie osobie dotkniętej mobbingiem; 5) nałożenie na pracodawcę obowiązku przeprowadzenia dowodu, że do naruszenia zasady równego traktowania nie doszło, w sytuacji uprawdopodobnienia przez pracownika naruszenia tej zasady; 6) ustalenie dolnego progu odpowiedzialności pracodawcy za krzywdę niematerialną pracownika poniesioną w wyniku mobbingu lub naruszenia zasady równego
---	----------------	---	---

			traktowania, w tym wielokrotnego naruszenia zasady równego traktowania.
Sądy pracy	Liczby wydziałów pracy i ubezpieczeń społecznych w sądach powszechnych w Polsce w 2024 roku: – w sądach apelacyjnych – 11, – w sądach okręgowych – 51, – w sądach rejonowych – 55.	Ministerstwo Sprawiedliwości.	1) Nie jest możliwe oszacowanie, czy projektowane przepisy wpłyną na liczbę spraw sądowych: a) projektowane rozwiązania w związku ze sprecyzowaniem obowiązku pracodawców do podjęcia działań mających na celu przeciwdziałanie zjawiskom niepożądanym w miejscu pracy oraz zaangażowaniu w proces stanowienia tych procedur strony pracowniczej i ich przedstawicieli powinny skutkować wyeliminowaniem lub znaczącym ograniczeniem tych zjawisk w miejscu pracy i mogą wpłynąć na liczbę spraw trafiających do sądów (ich zmniejszenie), b) praktyka orzecznicza wynikająca z projektowanych regulacji (art. 94³ § 13 KP) może wpłynąć na obciążenie wymiaru sprawiedliwości w taki sposób, że nie będą wszczynane przez te same osoby kolejne procesy, w których alternatywnie będą dochodzone roszczenia z tytułu mobbingu, molestowania czy ochrony dóbr osobistych, bo sprawy te będą załatwiane w toku jednego postępowania, c) projektowane zmiany w zakresie właściwości sądu w sprawach z zakresu prawa pracy mogą, ale nie muszą mieć wpływu, w kontekście lit. a i b, na obciążenie sądów rejonowych; 2) Wprowadzenie projektowanej ustawy pozwoli przenieść do prawa stanowionego wiele wniosków pochodzących wprost z dorobku

			judykatury. Zapewni to większą jednolitość sprawowania kognicji przez sądy w tego typu sprawach.
Państwowa Inspekcja Pracy	Główny Inspektorat Pracy – 1 Okręgowe Inspektoraty Pracy – 16	Państwowa Inspekcja Pracy	Nie jest możliwe oszacowanie czy projektowane przepisy wpłyną na liczbę skarg kierowanych do PIP. Projektowane rozwiązania w związku ze sprecyzowaniem obowiązku pracodawców do podjęcia działań mających na celu przeciwdziałanie zjawiskom niepożądanym w miejscu pracy oraz zaangażowaniu w proces stanowienia tych procedur strony pracowniczej powinny skutkować wyeliminowaniem lub znaczącym ograniczeniem tych zjawisk w miejscu pracy i mogą wpłynąć na liczbę skarg do inspekcji pracy, a tym samym liczbę kontroli, a także udzielanych porad.
Rzecznik Praw Obywatelskich	1	-	Nie jest możliwe oszacowanie, jaka będzie liczba wystąpień do organów równościowych w związku z naruszaniem przepisów dotyczących równego traktowania w zatrudnieniu przewidzianych w projektowanych regulacjach.
Pełnomocnik do spraw Równości	1	-	

5. Informacje na temat zakresu, czasu trwania i podsumowanie wyników konsultacji

Projekt ustawy został przekazany do zaopiniowania do następujących partnerów społecznych:

– na podstawie art. 19 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2025 r. poz. 440 i 1661):

- 1) Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych;
- 2) Forum Związków Zawodowych;
- 3) NSZZ „Solidarność”.

– na podstawie art. 16 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o organizacjach pracodawców (Dz. U. z 2025 r. poz. 423):

- 1) Pracodawców Rzeczypospolitej Polskiej;
- 2) Konfederacji „Lewiatan”;
- 3) Związku Rzemiosła Polskiego;
- 4) Związku Pracodawców Business Centre Club;
- 5) Związku Przedsiębiorców i Pracodawców;
- 6) Federacji Przedsiębiorców Polskich;
- 7) Polskiego Towarzystwa Gospodarczego;
- 8) Związku Polskich Pracodawców Handlu i Usług.

Na podstawie art. 5 ustawy z dnia 24 lipca 2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego (Dz. U. z 2018 r. poz. 2232, z późn. zm.) projekt został przedstawiony do opinii Radzie Dialogu Społecznego.

Na podstawie art. 3 pkt 5 ustawy z dnia 6 maja 2005 r. o Komisji Wspólnej Rządu i Samorządu Terytorialnego oraz o przedstawicielach Rzeczypospolitej Polskiej w Komitecie Regionów Unii Europejskiej (Dz. U. z 2024 r. poz. 949) projekt został przedstawiony do opinii Komisji Wspólnej Rządu i Samorządu Terytorialnego.

Na podstawie art. 18 ust. 1 pkt 5 w związku z art. 10 ust. 1 pkt 10 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz. U. z 2024 r. poz. 1712) projekt został przedstawiony do opinii Głównemu Inspektorowi Pracy.

W ramach konsultacji publicznych informacja o projekcie została przekazana do:

- 1) Stowarzyszenia Prawa Pracy;
- 2) Polskiego Stowarzyszenia Zarządzania Kadrami;
- 3) Krajowej Izby Gospodarczej;
- 4) Polskiego Forum HR;
- 5) Stowarzyszenia Agencji Zatrudnienia;
- 6) Polskiej Izby Handlu;
- 7) Związku Liderów Usług Biznesowych w Polsce;
- 8) Stowarzyszenia Inspektorów Pracy Rzeczypospolitej Polskiej;
- 9) Związku Zawodowego Pracowników Państwowej Inspekcji Pracy;
- 10) Polskiej Fundacji im. R. Schumana;
- 11) Federacji Związków Zawodowych Pracowników Kultury i Sztuki;
- 12) Związku Artystów Scen Polskich;
- 13) Związku Polskich Artystów Plastyków ZG;
- 14) Związku Artystów Plastyków;
- 15) Związku Zawodowego Aktorów Polskich;
- 16) Związku Zawodowego Polskich Muzyków Orkiestrowych;
- 17) Ogólnopolskiego Związku Zawodowego Artystów Tancerzy;
- 18) OZZ Inicjatywa Pracownicza;
- 19) KNSZZ „Ad Rem”;
- 20) Dobrej Fundacji.

Konsultacje publiczne zostały przeprowadzone wraz z opiniowaniem projektu ustawy przez partnerów społecznych oraz uzgodnieniami projektu ustawy prowadzonymi z innymi resortami. Termin konsultacji publicznych wyniósł 21 dni od daty otrzymania pisma kierującego projekt do konsultacji publicznych. Zaproponowany termin uzgodnień, konsultacji publicznych i opiniowania wydawał się odpowiedni i wystarczający, mając na uwadze złożony charakter nowelizowanej materii. Z uwagi na wniosek partnerów społecznych RDS – organizacji pracodawców i organizacji związkowych o wydłużenie terminu opiniowania projektu ustawy, termin na przedstawienie opinii i uwag został wydłużony do 60 dni.

Projekt ustawy został udostępniony w Biuletynie Informacji Publicznej na stronie podmiotowej Rządowego Centrum Legislacji w zakładce Rządowy Proces Legislacyjny, zgodnie z § 52 ust. 1 uchwały nr 190 Rady Ministrów z dnia 29 października 2013 r. – Regulamin pracy Rady Ministrów (M.P. z 2024 r. poz. 806, z późn. zm.).

Projekt ustawy został udostępniony w Biuletynie Informacji Publicznej na stronie podmiotowej Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, zgodnie z art. 5 ustawy z dnia 7 lipca 2005 r. o działalności lobbingsowej w procesie stanowienia prawa (Dz. U. z 2017 r. poz. 248, z późn. zm.).

W ramach opiniowania uwagi zgłosili:

- Rzecznik Małych i Średnich Przedsiębiorstw,
- Główny Inspektor Pracy,
- organizacje związkowe zrzeszone w Federacji Związków Zawodowych:
 - Ogólnopolski Związek Zawodowy Pracowników Bloku Operacyjnego Anestezjologii i Intensywnej Terapii,
 - Związek Zawodowy Aktorów Polskich,
 - Krajowy Niezależny Samorządny Związek Zawodowy „Ad Rem”,
 - Ogólnopolski Związek Zawodowy Oficerów i Marynarzy,
 - Ogólnopolski Związek Zawodowy Pielęgniarek i Położnych Regionu Dolnośląskiego,
 - Ogólnopolski Związek Zawodowy Pielęgniarek i Położnych Regionu Wielkopolskiego,
- NSZZ Solidarność,
- OPZZ,
- Federacja Przedsiębiorców Polskich,
- Pracodawcy RP,
- Konfederacja Lewiatan,
- Polskie Towarzystwo Gospodarcze.

Rzecznik Praw Dziecka poinformował, że nie wnosi uwag do projektu.

W ramach konsultacji publicznych uwagi zgłosili:

- Dobra Fundacja,
- Stowarzyszenie Prawa Pracy,
- Związek Liderów Sektora Usług Biznesowych (ABSL),
- Związek Pracodawców Polska Miedź,
- Stowarzyszenie OSA,
- Polskie Towarzystwo Prawa Antydyskryminacyjnego,
- Fundacja Start Tango,
- Związek Polskich Artystów Plastyków ZG (uwaga poza zakresem nowelizacji),
- osoba fizyczną – radca prawny dr Monika Wieczorek,
- osoba fizyczna – Kamil Strumiński (uwaga poza zakresem nowelizacji),
- Szef Służby Cywilnej,
- Zarząd Gospodarowania Nieruchomościami w dzielnicy Wola m.st. Warszawy.

Zestawienie zgłoszonych uwag, z podziałem na proces uzgodnień, opiniowania i konsultacji publicznych, wraz ze stanowiskiem resortu pracy, zostało opublikowane w RPL.

W dniu 21 maja 2025 r. przekazane zostało stanowisko MRPiPS do uwag zgłoszonych do projektu w ramach procesu uzgodnień i opiniowania projektu. Termin na ustosunkowanie się do przedstawionych wyjaśnień upłynął 23 maja 2025 r.

W ramach procesu opiniowania stanowisko do przekazanych wyjaśnień przedstawili:

- a) Główny Inspektor Pracy,
- b) NSZZ Solidarność,
- c) Ogólnopolski Związek Zawodowy Pracowników Bloku Operacyjnego, Anestezjologii i Intensywnej Terapii.

Dotychczas przedstawione stanowisko i zgłoszone uwagi, na etapie ponownego opiniowania i konsultacji publicznych, podtrzymali Rzecznik Małych i Średnich Przedsiębiorców, OPZZ.

Szczegółowe omówienie uwag zostało zawarte w sporządzonym zestawieniu zgłoszonych uwag, odrębnie dla procesu opiniowania i konsultacji publicznych, wraz ze stanowiskiem resortu pracy. Zestawienia opublikowane zostały w RPL.

W wyniku analizy uwag opracowano zmieniony projekt ustawy. W dniu 5 czerwca 2025 r. zmieniony projekt ustawy, uzasadnienia i OSR przekazano do ponownych uzgodnień, opiniowania i konsultacji publicznych. Termin na przedstawienie stanowiska w ramach uzgodnień, opiniowania i konsultacji publicznych wynosił 30 dni.

Uwagi do projektu, w ramach jego ponownego opiniowania i konsultacji, zgłosiło 18 podmiotów. W ramach:

- a) opiniowania – 13 podmiotów,
- b) konsultacji publicznych – 5 podmiotów.

Uwagi do zmienionego projektu w ramach jego ponownego opiniowania zgłosili:

- a) Główny Inspektor Pracy,
- b) Rzecznik Małych i Średnich Przedsiębiorców,
- c) Rzecznik Praw Obywatelskich (dalej: „RPO”),
- d) z partnerów społecznych uwagi zgłosili:
 - pracodawcy:
 - Konfederacja Lewiatan,
 - FPP
 - związki zawodowe:
 - NSZZ Solidarność,
 - OPZZ,
 - FZZ:
 - ✓ Ogólnopolski Związek Zawodowy Pielęgniarek i Położnych Rejon Lubuski,
 - ✓ Ogólnopolski Związek Zawodowy Pielęgniarek i Położnych Rejon Kujawsko-Pomorski,
 - ✓ Krajowy Związek Zawodowy Inspektorów Kontroli ZUS,
 - ✓ Związek Zawodowy Kontra 2000,
 - ✓ Ogólnopolski Związek Zawodowy Pracowników Bloku Operacyjnego, Anestezjologii i Intensywnej Terapii,
 - ✓ Związek Zawodowy Aktorów Polskich.

W ramach ponownych konsultacji publicznych uwagi do zmienionego projektu ustawy zgłosili:

- a) K. Woźniak,
- b) r. pr. dr M. Wieczorek,

- c) Dobra Fundacja,
- d) Stowarzyszenie Prawa Pracy,
- e) Związek Pracodawców Polska Miedź.

W zdecydowanej większości przypadków zgłoszone uwagi wykraczały poza zakres zmian ujętych w projekcie ustawy poddanej ponownemu opiniowaniu i konsultacji i stanowiły powtórzenie uwag i argumentacji podniesionej wcześniej, jak również przedstawienie uwag do projektu w odniesieniu wszystkich aspektów projektu w przypadku podmiotów, które nie zgłosiły uwag na etapie opiniowania i konsultacji publicznych projektu ustawy z dnia 15.01.25 r.

Pismem z dnia 12.08.2025 r. resort pracy przedstawił stanowisko i wyjaśnienia do zgłoszonych uwag, które przekazał podmiotom zgłaszającym uwagi w ramach ponownego opiniowania projektu. Termin na odniesienie się do przedstawionych wyjaśnień upłynął w dniu 18 sierpnia 2025 r.

Projekt ustawy został skierowany do rozpatrzenia przez Stały Komitet Rady Ministrów, zwany dalej: „SKRM”. W dniu 25 sierpnia 2025 r. SKRM zwrócił przekazane dokumenty z prośbą o przeprowadzenie dalszych uzgodnień projektowanej ustawy, w tym w szczególności zorganizowanie konferencji uzgodnieniowej, tak aby znacząco ograniczyć liczbę uwag w protokole rozbieżności i pozostawić do rozstrzygnięcia przez Komitet jedynie kwestie najistotniejsze. W dniu 8 września 2025 r. odbyła się konferencja uzgodnieniowa, z udziałem podmiotów, które zgłosiły uwagi w ramach uzgadniania projektu i jego opiniowania (organy i instytucje). W konferencji udział wzięli m.in. przedstawiciele: Rzecznika Praw Obywatelskich, Rzecznika Małych i Średnich Przedsiębiorców oraz Głównego Inspektora Pracy. W toku konferencji udało się wyjaśnić niektóre uwagi i zmniejszyć istniejące rozbieżności w odniesieniu do projektu. W wyniku dyskusji i ustaleń dokonanych na konferencji uzgodnieniowej wprowadzono zmiany w projekcie ustawy, uzasadnieniu i OSR. Projekt ustawy został przyjęty przez SKRM.

Szczegółowe omówienie wyników konsultacji publicznych i opiniowania zostało przedstawione w raporcie z konsultacji publicznych i opiniowania oraz w zestawieniu nieuwzględnionych uwag wraz ze stanowiskiem resortu pracy. Jednocześnie w RPL zostały opublikowane zestawienia zgłoszonych uwag wraz ze stanowiskiem resortu pracy odrębnie dla procesu opiniowania i konsultacji publicznych oraz z podziałem na opiniowanie i konsultacje oraz ponowne opiniowanie i konsultacje publiczne projektu oraz materiały dotyczące konferencji uzgodnieniowej.

6. Wpływ na sektor finansów publicznych

(ceny stałe z r.)	Skutki w okresie 10 lat od wejścia w życie zmian [mln zł]											
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Łącznie (0-10)
Dochody ogółem	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
budżet państwa	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JST	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
pozostałe jednostki (oddzielnie)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Wydatki ogółem	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
budżet państwa	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JST	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
pozostałe jednostki (oddzielnie)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Saldo ogółem	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
budżet państwa	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JST	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
pozostałe jednostki (oddzielnie)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Źródła finansowania	Projektowane zmiany nie wpływają na sektor finansów publicznych.
Dodatkowe informacje, w tym wskazanie źródeł danych i przyjętych do obliczeń założeń	

7. Wpływ na konkurencyjność gospodarki i przedsiębiorczość, w tym funkcjonowanie przedsiębiorców, oraz na rodzinę, obywateli i gospodarstwa domowe

		Skutki						
Czas w latach od wejścia w życie zmian		0	1	2	3	5	10	Łącznie (0-10)
W ujęciu pieniężnym (w mln zł, ceny stałe z r.)	duże przedsiębiorstwa							
	sektor mikro-, małych i średnich przedsiębiorstw							
	rodzina, obywatele oraz gospodarstwa domowe							
	(dodaj/usuń)							
W ujęciu niepieniężnym	duże przedsiębiorstwa	Przedmiotowa regulacja przede wszystkim zmierza do stworzenia przyjaznego, ale również wydajnego miejsca pracy. Wyeliminowanie lub znaczące ograniczenie występowania zjawisk niepożądanych w miejscu pracy, w szczególności mobbingu, wpłynąć powinno na jakość pracy, ograniczenie absencji pracowników oraz stabilność zatrudnienia i identyfikację pracownika z pracodawcą. Przed wszystkim wskazać należy, że projektowana regulacja nie nakłada nowych obowiązków na pracodawców, w tym przedsiębiorców. Proponowana regulacja uzupełnia i precyzuje obowiązki ciążyące na pracodawcy, w tym pracodawcy będącego przedsiębiorcą, zmierzając do wprowadzenia realnych i efektywnych procedur i działań zmierzających do przeciwdziałania działaniom przemocowym. Wypracowanie odpowiednich rozwiązań w tym zakresie, zgodnie z założeniami projektu, powinno nastąpić w dialogu i współdziałaniu ze stroną pracowniczą, czego efektem będzie aktualizacja obowiązujących regulaminów pracy lub wydanie odrębnego regulaminu). Projektowana ustawa umożliwi podejmowanie przez pracodawców samodzielnych działań antyprzemocowych oraz do tworzenia własnych narzędzi oraz praktyk, dopasowanych do zindywidualizowanej sytuacji zakładu pracy, dopasowując je do potrzeb swojej branży i specyfiki organizacji swojej pracy. Projektowana regulacja zakłada: – nałożenie na pracodawcę obowiązku przeprowadzenia dowodu, iż do naruszenia zasady równego traktowania nie doszło, w sytuacji uprawdopodobnienia przez pracownika naruszenia tej zasady, – dolny próg odpowiedzialności pracodawcy za krzywdę niematerialną pracownika poniesioną w wyniku mobbingu lub naruszenia zasady równego traktowania, w tym wielokrotnego naruszenia zasady równego traktowania, – że pracodawca, który wypłacił zadośćuczynienie lub odszkodowanie osobie dotkniętej mobbingiem, ma prawo żądać od osoby, od której pochodziły zachowania stanowiące mobbing, wyrównania poniesionej szkody. W związku z określeniem formy, w jakiej następuje określenie reguł, procedury oraz częstotliwości działań antidyskryminacyjnych i antymobbingowych przewidziano okres dostosowawczy – w którym pracodawca zobowiązany jest do aktualizacji regulaminu lub wydania odrębnego regulaminu, jeżeli zatrudnia co najmniej 9 pracowników. Termin ten wynosi 6 miesięcy od wejścia w życie ustawy.						
	sektor mikro-, małych i średnich przedsiębiorstw	Jw. Jednocześnie, uwzględniając specyfikę mikroprzedsiębiorców i małych przedsiębiorców, projektodawca przewidział obowiązek wydania odrębnego regulaminu przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 9 pracowników. Powyższe rozwiązanie nie zmienia nic w samym obowiązku przeciwdziałania mobbingowi pracodawców zatrudniających mniej niż 9 pracowników i podejmowania działań w obszarach wskazanych przez projektodawcę. Również i ci pracodawcy będą musieli przyjąć w tym zakresie reguły i procedury zakomunikować pracownikom tak, aby mieli odpowiednią wiedzę i informację.						
	rodzina, obywatele oraz gospodarstwa domowe	Wpływ na obywateli – pracowników został omówiony w pkt 4 OSR <i>Podmioty, na które oddziałuje projekt</i>. Negatywne skutki mobbingu odnoszą się nie tylko do osoby dotkniętej mobbingiem, ale również jej rodziny i osób bliskich. Pogorszenie się stanu zdrowia psychicznego wpływa na relacje osoby doświadczającej mobbingu z pozostałymi członkami rodziny i osobami bliskimi, zaburzając te relacje. Podobnie jak pogorszenie się stanu zdrowia fizycznego, skutkujące zwolnieniem lekarskim, a w niektórych przypadkach rentą inwalidzką, ma wpływ na sytuację ekonomiczną gospodarstw domowych. Podobnie jak odejście z pracy z powodu mobbingu. Może się bowiem okazać, że znalezienie pracy w ogóle czy znalezienie pracy za podobne wynagrodzenie nie będzie wcale takie łatwe.						
	(dodaj/usuń)							
Niemierzalne	(dodaj/usuń)							

Dodatkowe informacje, w tym wskazanie źródeł danych i przyjętych do obliczeń założeń	Należy podkreślić, że obowiązek przeciwdziałania zjawiskom niepożądanym w miejscu pracy dotyczy każdego pracodawcy – niezależnie, czy jest to duży przedsiębiorca czy mikro-, mały czy średni przedsiębiorca. W kontekście przeciwdziałania zjawiskom niepożądanym w miejscu pracy nie ma znaczenia wielkość firmy i branża, w jakiej działa. Co więcej obowiązek ten ciąży na pracodawcy w oparciu o obowiązujące regulacje, bez różnicowania tych pracodawców. Odnosnie do wprowadzonych zmian w zakresie zadośćuczynienia z tytułu naruszenia zasady równego traktowania, w tym jej wielokrotnego naruszenia, jak również zadośćuczynienia z tytułu mobbingu, przede wszystkim należy wskazać, że obecnie zasądzane odszkodowanie z tytułu naruszenia zasady równego traktowania obejmowało zarówno szkodę materialną, jak i krzywdę niematerialną. W projektowanej regulacji nie wprowadzono dodatkowego roszczenia, a jedynie zróżnicowano podstawę zasądzania określonych kwot na rzecz osoby, wobec której naruszono zasadę równego traktowanego traktowania. W istocie zatem projektowane zmiany nie zwiększają roszczeń osób dotkniętych nierównym traktowaniem. W projektowanej regulacji zasądzone może być zadośćuczynienie lub odszkodowanie lub oba razem. Zatem, w kontekście finansowym, wpływ na pracodawcę nie musi ulec zmianie w stosunku do stanu obecnego, a jeżeli zmiana taka będzie miała miejsce, to może ona nastąpić w obie strony – zarówno na korzyść, jak i niekorzyść pracodawcy. Przedmiotowej oceny nie zmienia fakt zaproponowania minimalnej wysokości zadośćuczynienia z tytułu wielokrotnego naruszenia zasady równego traktowania, jak i mobbingu. Zasądzane w tym zakresie przez sądy kwoty kształtują się na poziomie wyższym niż ich minimalna wysokość wynikająca z przepisów prawa. Mając powyższe na uwadze, jak również zindywidualizowany charakter takich postępowań nie można jednoznacznie przesądzić o zwiększeniu skutków finansowych dla pracodawcy jak również ich skali.
--	---

8. Zmiana obciążeń regulacyjnych (w tym obowiązków informacyjnych) wynikających z projektu

☒ nie dotyczy

Wprowadzane są obciążenia poza bezwzględnie wymaganymi przez UE (szczegóły w odwróconej tabeli zgodności).	☐ tak ☐ nie ☐ nie dotyczy
☐ zmniejszenie liczby dokumentów ☐ zmniejszenie liczby procedur ☐ skrócenie czasu na załatwienie sprawy ☐ inne: ...	☐ zwiększenie liczby dokumentów ☐ zwiększenie liczby procedur ☐ wydłużenie czasu na załatwienie sprawy ☐ inne: ...
Wprowadzane obciążenia są przystosowane do ich elektroniczności.	☐ tak ☐ nie ☐ nie dotyczy

Komentarz:

Projektowana regulacja nie wprowadza rozwiązań dotyczących dodatkowych obciążeń niż wynikających z już obowiązujących regulacji.

Przed wszystkim należy zwrócić uwagę, że w obowiązującym stanie prawnym pracodawca zobowiązany jest przeciwdziałać zgodnie z:

- art. 94 pkt 2c KP – dyskryminacji w zatrudnieniu, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy,
- art. 94³ § 1 KP – mobbingowi.

Jednocześnie zwrócić należy uwagę, że obowiązek pracodawcy szanowania dóbr osobistych pracownika (art. 11¹ KP w związku z art. 448 KC) obejmuje również zapobieganie i przeciwdziałanie naruszaniu tych dóbr przez innych, podległych mu pracowników. Z tego względu tolerowanie takich naruszeń stanowi przyczynienie się pracodawcy do wynikającej z nich szkody, uzasadniające jego własną odpowiedzialność za szkodę wyrządzoną z winy jego organu na podstawie art. 416 KC – na co wskazuje judykatura, np. wyrok SN z 20.03.2024 r. sygn. II PSK 100/23.

Obowiązek przeciwdziałania zjawiskom niepożądanym w miejscu pracy dotyczy wszystkich pracodawców. Obowiązująca regulacja ma charakter ogólny i nie zawiera wytycznych i wskazań co do zakresu i formy podejmowanych działań, co powoduje w tym zakresie niejednorodność formy i sposobu realizacji tego obowiązku.

Projektowana regulacja zakłada, że pracodawca jest obowiązany aktywnie i stale przeciwdziałać mobbingowi poprzez stosowanie w szczególności działań prewencyjnych, wykrywanie oraz właściwe reagowanie, a także poprzez działania naprawcze i wsparcie osób dotkniętych mobbingiem. Jednocześnie uzupełnia i precyzuje obowiązki ciążące na

pracodawcy, w tym pracodawcy-przedsiębiorcy, zmierzając do wprowadzenia realnych i efektywnych procedur i działań zmierzających do przeciwdziałania działaniom przemocowym.

A zatem już obecnie pracodawcy zobowiązani są do wdrożenia działań antymobbingowych i zastosowania właściwych i odpowiednich narzędzi przeciwdziałających mobbingowi.

Nie zmienia tego faktu zaproponowanie wprowadzenia obowiązku zdefiniowania w regulaminie pracy lub w odrębnym regulaminie reguł, procedur oraz częstotliwości działań w obszarze przeciwdziałania naruszaniu godności oraz innych dóbr osobistych pracownika, zasady równego traktowania w zatrudnieniu, dyskryminacji oraz mobbingowi (jeżeli pracodawca zatrudnia co najmniej 9 pracowników i kwestia ta nie jest uregulowana w regulaminie pracy lub układzie zbiorowym pracy).

Podkreślić należy, że instytucja regulaminu pracy nie jest nowym rozwiązaniem, ale funkcjonującym na gruncie Kodeksu pracy; analogicznie jak formuła odrębnych regulaminów. W świetle powyższego dokonanie zmian w regulaminie pracy czy też wydanie odrębnego regulaminu przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 9 pracowników nie może być traktowane jako dodatkowe obciążenie dla pracodawcy.

Przedmiotowe rozwiązanie będzie korzystnie oddziaływać na dialog społeczny poprzez skierowanie do partnerów społecznych dyrektyw współdziałania przy określaniu zasad prewencji antyprzemocowej w zakładzie pracy. Zapewni to zarówno partycypację pracowników oraz ich przedstawicieli w określaniu zasad ochrony przed przemocą w miejscu pracy, jak i większy autorytet dla tych przepisów z uwagi na poszerzenie kręgu reprezentatywnych podmiotów dokonujących właściwych uzgodnień.

Projektowana ustawa umożliwi podejmowanie przez pracodawców samodzielnych działań antyprzemocowych oraz do tworzenia własnych narzędzi oraz praktyk, dopasowanych do zindywidualizowanej sytuacji zakładu pracy, dopasowując je do potrzeb swojej branży i specyfiki organizacji swojej pracy.

Jednocześnie, w związku z określeniem formy, w jakiej następuje określenie reguł, procedury oraz częstotliwości działań antydyskryminacyjnych i antymobbingowych, przewidziano okres dostosowawczy – w którym pracodawca zobowiązany jest do aktualizacji regulaminu pracy lub wydania odrębnego regulaminu, jeżeli zatrudnia co najmniej 9 pracowników. Termin ten wynosi 6 miesięcy od wejścia w życie ustawy.

9. Wpływ na rynek pracy

Projektowana regulacja sprzyja tworzeniu przyjaznego środowiska pracy poprzez rozwiązania przeciwdziałające zjawiskom niepożądanym w tym środowisku, w szczególności przez ustanowienie wymogu określenia reguł, procedur oraz częstotliwości działań w tym zakresie oraz funkcję prewencyjną i odstraszającą projektowanych przepisów (np. określenie dolnego progu wysokości zadośćuczynienia). W konsekwencji projektowane regulacje prowadzą też do stworzenia, stabilnego efektywnego i wydajnego miejsca pracy.

Pamiętać należy, że skutki mobbingu nie ograniczają się tylko do osób bezpośrednio nim dotkniętych, ale mają także negatywny wpływ na pracodawców. Osoby, które zetknęły się z tym zjawiskiem, wykazują m.in. obniżoną wydajność pracy i zwiększoną absencję. Doświadczenia z mobbingiem dodatkowo prowadzą do zmiany pracy lub poszukiwania nowego zatrudnienia, a zatem mobbing ma istotny wpływ na poziom rotacji w firmie.

Ponadto wprowadzane przepisy będą korzystnie oddziaływać na dialog społeczny poprzez skierowanie do partnerów społecznych dyrektyw współdziałania przy określaniu zasad prewencji antyprzemocowej w zakładzie pracy. Zapewni to zarówno partycypację pracowników oraz ich przedstawicieli w określaniu zasad ochrony przed przemocą w miejscu pracy, jak i większy autorytet dla tych przepisów z uwagi na poszerzenie kręgu reprezentatywnych podmiotów dokonujących właściwych uzgodnień.

10. Wpływ na pozostałe obszary

☐ środowisko naturalne	☐ demografia	☐ informatyzacja
☐ sytuacja i rozwój regionalny	☐ mienie państwowe	☒ zdrowie
☒ sądy powszechne, administracyjne lub wojskowe	☐ inne:	

Omówienie wpływu	Osoby doświadczające mobbingu wskazują zarówno na pogorszenie zdrowia psychicznego, jak również pogorszenie zdrowia fizycznego. Często osoby te korzystają z możliwości wzięcia zwolnienia lekarskiego. Proponowane regulacje zmierzają do wyeliminowania lub znaczącego ograniczenia występowania zjawisk niepożądanych w miejscu pracy, w szczególności mobbingu, i ograniczenia negatywnych konsekwencji, w tym zdrowotnych, dla ofiar tych zjawisk. Wpływ na sądy pracy został omówiony w pkt 4 OSR <i>Podmioty, na które oddziałuje projekt.</i>
------------------	---

11. Planowane wykonanie przepisów aktu prawnego

Proponuje się, aby projektowana ustawa weszła w życie w terminie 21 dni od dnia jej ogłoszenia. Jednocześnie, w art. 3 projektu ustawy, wprowadzono przepis dostosowawczy umożliwiający pracodawcom realizację wymaganego projektowaną ustawą obowiązku aktualizacji regulaminów pracy lub wydania odrębnego regulaminu. Na realizację obowiązku w tym zakresie przewidziano termin sześciu miesięcy od dnia wejścia w życie ustawy.

12. W jaki sposób i kiedy nastąpi ewaluacja efektów projektu oraz jakie mierniki zostaną zastosowane?

W kontekście projektowanego obowiązku wdrożenia przez pracodawców działań antyprzemocowych, danymi, które będą obrazować skuteczność przeciwdziałania zjawiskom niepożądanym w miejscu pracy, w szczególności mobbingu, będzie liczba skarg i pozwów dotyczących tych zjawisk i prowadzone postępowania w tym zakresie. Jednocześnie orzeczenia zapadłe w tych postępowaniach, w szczególności liczba uwzględnionych pozwów, będą wskazywały, czy znowelizowane przepisy spełniają swoją funkcję, a mianowicie, czy pozwalają precyzyjnie diagnozować zachowania bezprawne i odróżnić je od zachowań, które mieszczą się we właściwych lub dopuszczalnych relacjach pracowniczych, czego konsekwencją jest ograniczenie niezasadnych skarg i pozwów.

Mając na uwadze charakter zjawisk niepożądanych w miejscu pracy, w szczególności mobbingu, jak również dane, które mogą obrazować skuteczność wprowadzonych regulacji, ewaluacja efektów projektu wymaga odpowiednio długiego czasu, który pozwoli na kompleksową i dogłębną analizę skutków wprowadzonych regulacji. Proponuje się zatem, aby ocena taka została dokonana po okresie 10 lat.

13. Załączniki (istotne dokumenty źródłowe, badania, analizy itp.)

Raport z konsultacji publicznych i opiniowania
projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy
oraz ustawy – Kodeks postępowania cywilnego (nr UD183)

I. Omówienie wyników przeprowadzonych konsultacji publicznych i opiniowania oraz informacje o okresie ich przeprowadzenia i terminie wyznaczonym do zajęcia stanowiska.

Projekt ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy został, w dniu 13 stycznia 2025 r., wpisany do Wykazu prac legislacyjnych i programowych Rady Ministrów – pod poz. UD183.

W dniu 20 stycznia br. projekt ustawy został:

- 1) opublikowany w Biuletynie Informacji Publicznej:
 - na stronie podmiotowej Rządowego Centrum Legislacji w zakładce Rządowy Proces Legislacyjny (dalej: „RPL”),
 - na stronie podmiotowej Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej;
- 2) skierowany do procesu uzgodnień, opiniowania i konsultacji publicznych. Termin na zgłaszanie uwag wynosił 21 dni.

Projekt ustawy został przekazany do zaopiniowania do następujących partnerów społecznych:

– na podstawie art. 19 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2022 r. poz. 854, z późn. zm.):

- 1) Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych,
- 2) Forum Związków Zawodowych,
- 3) NSZZ „Solidarność”;

– na podstawie art. 16 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o organizacjach pracodawców (Dz. U. z 2022 r. poz. 97, z późn. zm.):

- 1) Pracodawców Rzeczypospolitej Polskiej,
- 2) Konfederacji „Lewiatan”,
- 3) Związku Rzemiosła Polskiego,
- 4) Związku Pracodawców Business Centre Club,
- 5) Związku Przedsiębiorców i Pracodawców,
- 6) Federacji Przedsiębiorców Polskich,
- 7) Polskiego Towarzystwa Gospodarczego,
- 8) Związku Polskich Pracodawców Handlu i Usług.

Na podstawie art. 5 ustawy z dnia 24 lipca 2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego (Dz. U. z 2018 r. poz. 2232, z późn. zm.) projekt został przedstawiony do opinii Radzie Dialogu Społecznego.

Na podstawie art. 3 pkt 5 ustawy z dnia 6 maja 2005 r. o Komisji Wspólnej Rządu i Samorządu Terytorialnego oraz o przedstawicielach Rzeczypospolitej Polskiej w Komitecie Regionów Unii

Europejskiej (Dz. U. z 2024 r. poz. 949) projekt został przedstawiony do opinii Komisji Wspólnej Rządu i Samorządu Terytorialnego.

Na podstawie art. 18 ust. 1 pkt 5 w związku z art. 10 ust. 1 pkt 10 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz. U. z 2024 r. poz. 1712) projekt został przedstawiony do opinii Głównemu Inspektorowi Pracy.

W ramach konsultacji publicznych informacja o projekcie została przekazana do:

- 1) Stowarzyszenia Prawa Pracy (dalej: „SPP”);
- 2) Polskiego Stowarzyszenia Zarządzania Kadrami;
- 3) Krajowej Izby Gospodarczej;
- 4) Polskiego Forum HR;
- 5) Stowarzyszenia Agencji Zatrudnienia;
- 6) Polskiej Izby Handlu;
- 7) Związku Liderów Usług Biznesowych w Polsce;
- 8) Stowarzyszenia Inspektorów Pracy Rzeczypospolitej Polskiej;
- 9) Związku Zawodowego Pracowników Państwowej Inspekcji Pracy;
- 10) Polskiej Fundacji im. R. Schumana;
- 11) Federacji Związków Zawodowych Pracowników Kultury i Sztuki;
- 12) Związku Artystów Scen Polskich;
- 13) Związku Polskich Artystów Plastyków ZG;
- 14) Związku Artystów Plastyków;
- 15) Związku Zawodowego Aktorów Polskich (dalej: „ZZAP”);
- 16) Związku Zawodowego Polskich Muzyków Orkiestrowych;
- 17) Ogólnopolskiego Związku Zawodowego Artystów Tancerzy;
- 18) OZZ Inicjatywa Pracownicza;
- 19) KNSZZ „Ad Rem”;
- 20) Dobrej Fundacji.

Konsultacje publiczne zostały przeprowadzone wraz z opiniowaniem projektu ustawy przez partnerów społecznych oraz uzgodnieniami projektu ustawy prowadzonymi z innymi resortami. Termin konsultacji publicznych wyniósł 21 dni od daty otrzymania pisma kierującego projekt do konsultacji publicznych. Zaproponowany termin uzgodnień, konsultacji publicznych i opiniowania wydawał się odpowiednim i wystarczającym, mając na uwadze złożony charakter nowelizowanej materii. Z uwagi na wniosek partnerów społecznych RDS – organizacji pracodawców i organizacji związkowych o wydłużenie terminu opiniowania projektu ustawy, termin na przedstawienie opinii i uwag został wydłużony do 60 dni, tj. do 18 marca 2025 r.

W ramach procesu opiniowania i konsultacji publicznych uwagi do projektu zgłosiły 25 podmioty. W ramach:

- a) opiniowania – 13,
- b) konsultacji publicznych – 12.

Podmioty, które zgłosiły uwagi do projektu:

- a) w ramach procesu opiniowania:
 - Rzecznik Małych i Średnich Przedsiębiorców (dalej: „RMiŚP”),

- organizacje związkowe zrzeszone w Federacji Związków Zawodowych, a mianowicie:
 - Ogólnopolski Związek Zawodowy Pracowników Bloku Operacyjnego Anestezjologii i Intensywnej Terapii,
 - Związek Zawodowy Aktorów Polskich,
 - Krajowy Niezależny Samorządny Związek Zawodowy „Ad Rem”,
 - Ogólnopolski Związek Zawodowy Oficerów i Marynarzy,
 - Ogólnopolski Związek Zawodowy Pielęgniarek i Położnych Regionu Dolnośląskiego,
 - Ogólnopolski Związek Zawodowy Pielęgniarek i Położnych Regionu Wielkopolskiego,
 - Federacja Przedsiębiorców Polskich (dalej: „FPP”),
 - Pracodawcy RP,
 - Konfederacja Lewiatan,
 - NSZZ Solidarność.
 - OPZZ,
 - Polskie Towarzystwo Gospodarcze.
- Rzecznik Praw Dziecka poinformował, że nie wnosi uwag do projektu.
- b) w ramach procesu konsultacji publicznych:
- Dobra Fundacja,
 - Stowarzyszenie Prawa Pracy
 - Związek Liderów Sektora Usług Biznesowych (ABSL),
 - Związek Pracodawców Polska Miedź,
 - Stowarzyszenie OSA,
 - Polskie Towarzystwo Prawa Antydyskryminacyjnego,
 - Fundacja Start Tango,
 - Związek Polskich Artystów Plastyków ZG (uwaga poza zakresem nowelizacji)
 - osoba fizyczna - radca prawny Monika Wieczorek,
 - osoba fizyczna – Kamil Strumiński (uwaga poza zakresem nowelizacji),
 - Szef Służby Cywilnej,
 - Zarząd Gospodarowania Nieruchomościami w dzielnicy Wola m.st. Warszawy.

W dniu 21 maja 2025 r. przekazane zostało stanowisko MRPiPS do uwag zgłoszonych do projektu w ramach procesu uzgodnień i opiniowania projektu. Termin na ustosunkowanie się do przedstawionych wyjaśnień upłynął 23 maja 2025 r.

W ramach procesu opiniowania stanowisko do przekazanych wyjaśnień przedstawili:

- a) Główny Inspektor Pracy,
- b) NSZZ Solidarność,
- c) Ogólnopolski Związek Zawodowy Pracowników Bloku Operacyjnego, Anestezjologii i Intensywnej Terapii.

Dotychczas przedstawione stanowisko i zgłoszone uwagi, na etapie ponownego opiniowania i konsultacji publicznych, podtrzymali RMIŚP oraz OPZZ .

Szczegółowe omówienie uwag zostało zawarte w sporządzonym zestawieniu zgłoszonych uwag, odrębnie dla procesu opiniowania i konsultacji publicznych, wraz ze stanowiskiem resortu pracy. Zestawienia opublikowane zostały w RPL.

W dniu 5 czerwca 2025 r. zmieniony projekt ustawy, uzasadnienia i OSR przekazano do ponownych uzgodnień, opiniowania i konsultacji publicznych. Zmieniony projekt przekazano do zaopiniowania KWRiST i RDS.

W odniesieniu do pierwotnego tekstu ustawy (projekt z dnia 15.01.2025 r.) zmiany obejmują:

- 1) tytuł projektu – projekt ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz ustawy – Kodeks postępowania cywilnego. Zmiany w Kodeksie postępowania cywilnego są następstwem zaproponowanej regulacji art. 94³ § 14. Przedmiotowa regulacja ma wpływ na właściwość rzeczową i skład orzekający w sprawach z zakresu prawa pracy – naruszenie zasady równego traktowania, dyskryminację i mobbing (rozpatrywanych, w zależności od wartości przedmiotu sporu przez sądy rejonowe i okręgowe w składzie 3-osobowym, z ławnikami) oraz spraw z zakresu naruszenia dóbr osobistych pracownika (w przypadku spraw obejmujących roszczenia niemajątkowe rozpatrywane wyłącznie przez sądy okręgowe, w składzie jednoosobowym). Zaproponowano, aby sprawy z zakresu prawa pracy oraz o naruszenie dóbr osobistych pracownika rozpatrywane były, niezależnie od wartości przedmiotu sporu, przez sądy rejonowe w składzie trzyosobowym z ławnikami. Powyższa propozycja stanowi uwzględnienie zgłaszanych w ramach uzgodnień, opiniowania i konsultacji uwag w tym zakresie (art. 2),
- 2) uzupełnienie definicji dyskryminacji o dyskryminację przez asocjację i dyskryminację przez asumpcję, rozumianych jako naruszenie zasady równego traktowania w którejkolwiek z jej ustalonych form, ze względu na cechę osoby, z którą pracownik jest powiązany (dyskryminacja przez asocjację), lub ze względu na cechę, której pracownik nie posiada, ale jest mu błędnie przypisywana (dyskryminacja przez asumpcję (art. 18^{3a} § 4¹),
- 3) uniezależnienie prawa do odszkodowania za działania odwetowe od naruszenia praw pracownika przez pracodawcę. Istotą ochrony przed odwetem jest udzielenie jej niezależnie od tego, czy w istocie pracodawca naruszył prawa pracownika, czy też nie. Jednocześnie zaproponowano regulację wyłączającą ochronę pracownika dokonującego zgłoszenia naruszeń prawa, co do których wiedział, że nie są prawdziwe (zmiana art. 18^{3e}),
- 4) uzupełnienie regulacji dotyczącej odpowiedzialności pracodawcy za mobbing o prawo do roszczenia regresowego wobec sprawcy mobbingu. Pracodawca, który wypłacił odszkodowanie lub zadośćuczynienie ofierze mobbingu, ma prawo żądać od osoby, od której pochodziły zachowania stanowiące mobbing, wyrównania poniesionej szkody (art. 94³ § 12).

Jednocześnie w związku z:

- 1) regulacją art. 94³ § 14 KP oraz wynikającymi z niej zmianami w art. 47 i art. 461 kpc,
- 2) zgłaszanymi w toku uzgodnień uwagami dotyczącymi kwestii zamieszczenia przepisów przejściowych w kontekście proponowanych zmian dotyczących przeciwdziałania zjawiskom niepożądanym w miejscu pracy

zaproponowano regulację przejściową obejmującą:

- 1) stosowanie nowej regulacji w zakresie zasady równego traktowania, dyskryminacji i mobbingu - do zachowań polegających na uporczywym nękanii pracownika oraz wielokrotnym naruszeniu wobec niego zasady równego traktowania, które rozpoczęły się do przed wejściem w życie ustawy, ale trwały po jej wejściu w życie,
- 2) będące w toku postępowania z zakresu naruszenia zasady równego traktowania i dyskryminacji oraz mobbingu - do tych postępowań zastosowanie będą miały dotychczasowe przepisy, co pozwoli uniknąć sytuacji, w której postępowania musiałyby zostać przekazane zgodnie z właściwością do właściwych rzeczowo sądów oraz właściwych składów orzekających, co

niewątpliwie wpłynęłoby na długość tych postępowań z uwagi na konieczność zapoznania się z całością materiału przez nowe składy orzekające.

Termin na zgłaszanie uwag upłynął 5 lipca 2025 r.

Uwagi do projektu, w ramach jego ponownego opiniowania i konsultacji, zgłosiło 18 podmiotów. W ramach:

- a) opiniowania – 13 podmiotów,
- b) konsultacji publicznych – 5 podmiotów.

Uwagi do zmienionego projektu w ramach jego ponownego opiniowania zgłosili:

- a) Główny Inspektor Pracy,
- b) Rzecznik Małych i Średnich Przedsiębiorców,
- c) Rzecznik Praw Obywatelskich (dalej: „RPO”),
- d) z partnerów społecznych uwagi zgłosili:
 - pracodawcy:
 - Konfederacja Lewiatan
 - FPP
 - związki zawodowe:
 - NSZZ Solidarność,
 - OPZZ,
 - FZZ:
 - ✓ Ogólnopolski Związek Zawodowy Pielęgniarek i Położnych Rejon Lubuski (dalej: „OZZPiP Rejon Lubuski”),
 - ✓ Ogólnopolski Związek Zawodowy Pielęgniarek i Położnych Rejon Kujawsko-Pomorski (dalej: „OZZPiP Rejon Kujawsko-Pomorski”),
 - ✓ Krajowy Związek Zawodowy Inspektorów Kontroli ZUS,
 - ✓ Związek Zawodowy Kontra 2000,
 - ✓ Ogólnopolski Związek Zawodowy Pracowników Bloku Operacyjnego, Anestezjologii i Intensywnej Terapii,
 - ✓ Związek Zawodowy Aktorów Polskich.

W ramach ponownych konsultacji publicznych uwagi do zmienionego projektu ustawy zgłosili:

- a) K. Woźniak,
- b) r. pr. dr M. Wieczorek,
- c) Dobra Fundacja,
- d) SPP,
- e) ZPPM.

W zdecydowanej większości przypadków zgłoszone uwagi wykraczały po zakres zmian ujętych w projekcie ustawy poddanej ponownemu opiniowaniu i konsultacji i stanowiły powtórzenie uwag i argumentacji podniesionej wcześniej, jak również przedstawienie uwag do projektu w odniesieniu wszystkich aspektów projektu w przypadku podmiotów, które nie zgłosiły uwag na etapie opiniowania i konsultacji publicznych projektu ustawy z dnia 15.01.25 r.

W odniesieniu do zmienionych propozycji rozwiązań legislacyjnych wskazywano na :

- 1) niezgodność definicyjną dyskryminacji ujętej w Kodeksie pracy z definicją dyskryminacji przyjętą w prawie unijnym,

- 2) wątpliwości co do zasadności wprowadzenia nowych definicji dyskryminacji – dyskryminację przez asumpcję i dyskryminację przez asocjację, jak również trudności w rozumieniu przez adresatów norm prawnych ich treści,
- 3) potrzebę ujednolicenia regulacji w zakresie roszczeń przysługujących osobom dotkniętym zjawiskami niepożądanymi w miejscu pracy i działaniami odwetowymi z tytułu skorzystania z przysługujących im praw,
- 4) wyjaśnienia pojęcia „niecelowe” użytego w projektowanym art. 94³ § 7 w odniesieniu do zachowań, które uważa się za mobbing,
- 5) wątpliwości interpretacyjne w odniesieniu do art. 94³ § 9 projektu w kontekście użytych określeń „uzasadnione zachowania” oraz „właściwą” w odniesieniu do formy wyrażania owych zachowań,
- 6) wątpliwości interpretacyjne w odniesieniu do art. 94³ § 10 projektu w kontekście nakazania „uwzględniania sytuacji pracownika”,
- 7) zastrzeżenia co do wysokości zmienionej minimalnej wysokości zadośćuczynienia za mobbing, która w ocenie zgłaszającego uwagę nie ma uzasadnienia,
- 8) zróżnicowanie sytuacji osób dotkniętych mobbingiem w związku z regulacją przewidującą w określonych sytuacjach zwolnienie pracodawcy o odpowiedzialności. Projektowana regulacja została oceniona negatywnie, albowiem w sytuacji zwolnienia pracodawcy od odpowiedzialności zadośćuczynienie może być dochodzone jedynie od sprawcy mobbingu, jednakże wówczas nie ma zastosowania regulacja wskazująca na jego minimalną wysokość,
- 9) wątpliwości w zakresie relacji pomiędzy regulacją dotyczącą prawa pracodawcy do regresu od sprawcy mobbingu a zasadami odpowiedzialności pracownika za szkodę wyrządzoną pracodawcy uregulowaną w Kodeksie pracy, a także potrzebę doprecyzowania, w kontekście mogących się pojawić wątpliwości, pojęcia „wyrównaniu poniesionej szkody”,
- 10) wyznaczenia sądów rejonowych jako właściwych, bez względu na wartość przedmiotu sporu, do rozpoznania spraw dot. naruszenia zasady równego traktowania, dyskryminacji, molestowania, molestowania seksualnego oraz mobbingu, a także naruszenia dóbr osobistych pracownika, co może doprowadzić w ocenie zgłaszających uwagi do wydłużenia czasu rozpoznawania spraw pracowniczych, a także zaburza spójność systemową, wprowadzając dwutorowość orzecznictwa w zakresie naruszenia dóbr osobistych w zależności od kontekstu (stosunek pracy vs. inne relacje),
- 11) wątpliwości w zakresie projektowanej regulacji przejściowej dotyczącej zastosowania nowych przepisów w sytuacji gdy zachowania polegające na uporczywym nękanii pracownika lub wielokrotnym naruszeniu wobec niego zasady równego traktowania rozpoczęły się przed wejściem w życie ustawy zmieniającej i trwały po jej wejściu w życie. Wyrażone wątpliwości dotyczyły kwestii, czy zachowania polegające na uporczywym nękanii pracownika dotyczą wszystkich wypadków wymienionych w projektowanym art. 94³ Kodeksu pracy, czy też tylko niektórych, a także czy zaproponowane rozwiązanie jest zgodne z zasadami prawidłowej legislacji w kontekście stosowania nowej regulacji do zdarzeń/zachowań, które miały miejsce przed wejściem jej w życie.

Odnosząc się do powyższych uwag należy zauważyć, co następuje.

Pojęcie dyskryminacji przez asocjację i asumpcję funkcjonuje od lat w literaturze przedmiotu poświęconej tematyce dyskryminacji, jak również w orzecznictwie TSUE. Pojęcia te nie budzą wątpliwości. Jednocześnie należy zwrócić uwagę, że w projektowanym przepisie zawarto definicję dyskryminacji przez asocjację i asumpcję, jednoznacznie wskazując, na czym zjawiska te polegają, a nie ograniczono się jedynie do odwołania do pojęć je opisujących. Tym samym wbrew twierdzeniom zgłaszającego uwagę adresaci tej normy nie będą mieli problemu ze zrozumieniem jej treści i odniesieniem do zachowań ich dotyczących.

Przedmiotowy przepis wskazuje bowiem, że dyskryminowanie istnieje także wtedy, gdy pracownik z jednej lub z kilku przyczyn określonych w 18^{3a} § 1 był, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy, choćby przyczyna ta była mylnie z nim wiązana lub z uwagi na powiązanie z osobą, której ta przyczyna dotyczy.

Przykładem pierwszego rodzaju dyskryminacji będzie nierówne traktowanie osoby ze względu na to, że wychowuje dziecko z niepełnosprawnością. W przypadku drugiej formy dyskryminacji chodzi na przykład o, w celu nieprzychylniej atmosfery wokół osób, co do których ktoś sądzi, że mogą być określonej orientacji seksualnej czy sympatyzować z daną opcją polityczną.

Jednocześnie, w odniesieniu do samych pojęć dyskryminacji przez asumpcję i asocjację, użytych w definicji w nawiasach jako podsumowanie opisanych w niej zjawisk, projektodawca, uwzględniając zgłaszane w toku uzgodnień, opiniowania i konsultacji uwagi, zastąpi pojęcia asumpcji i asocjacji ich odpowiednikami w języku polskim, co może ułatwić rozumienie samych określeń. I tak dyskryminacja przez asumpcję zostanie zastąpiona określeniem „dyskryminacja przez założenie”, a dyskryminacja przez asocjację – określeniem „dyskryminacja przez skojarzenie”.

Ponadto dokonano korekty brzmienia projektowanego przepisu tak, aby pozostawał on w zgodzie z definicją dyskryminacji wynikającą z regulacji unijnej i odpowiadającą przedstawionej propozycji. Mając na uwadze zapewnienie zgodności definicji dyskryminacji przyjętej w Kodeksie pracy, rozszerzono projekt o definicję dyskryminacji bezpośredniej, dostosowując ją definicji funkcjonującej w prawie unijnym.

Projektodawca podzielił również uwagę co do potrzeby ujednolicenia roszczeń przysługujących osobom dotkniętym zjawiskiem niepożądanym i wprowadził w zakresie regulacji odnoszącej się do działań odwetowych (art. 18^{3e}) analogiczne rozwiązania jak w projektowanym art. 18^{3d} (zadośćuczynienie lub odszkodowanie)

W kontekście wątpliwości zgłoszonych w odniesieniu do „niecelowych” zachowań uznanych za mobbing należy wskazać, że proponowany przepis oddaje zasadę wyrażoną w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 7 maja 2009 r. (III PK 2/09), gdzie wskazano, że uznanie określonego zachowania za mobbing art. 94³ § 2 k.p. nie wymaga ani stwierdzenia po stronie prześladowcy działania ukierunkowanego na osiągnięcie celu (zamiaru), ani wystąpienia skutku. Wystarczy, iż pracownik był obiektem oddziaływania, które według obiektywnej miary może być ocenione za wywołujące jeden ze skutków określonych w art. 94³ § 2 k.p. Już w obecnym stanie prawnym mobbing nie musi mieć charakteru umyślnego. Wskazuje na to obecne brzmienie art. 94³ § 2 Kodeksu pracy, gdzie mobbing oznacza działanie lub zachowanie nie tylko skierowane przeciwko pracownikowi (element umyślności), ale także tylko go dotyczące (sytuacja niecelowa).

Odnosząc się do wątpliwości interpretacyjnych w odniesieniu do art. 94³ § 9 projektu w kontekście użytych określeń „uzasadnione zachowania” oraz „właściwą” w odniesieniu do formy wyrażania owych zachowań, należy wskazać, że sformułowane wątpliwości wydają się zaskakujące, mając na uwadze jednakże obowiązujące standardy funkcjonowania międzyludzkiego i w organizacji, wynikające również z zasad zarządzania i organizacji, zasad etyki czy współżycia społecznego.

W kontekście powyższego również niezrozumiałe wydają się wątpliwości co do zakresu rozumienia pojęcia „sytuacja pracownika, o której mowa w art. 94³ § 10.

W kontekście uwagi dotyczącej nieuzasadnionej wysokości projektowanego minimalnego zadośćuczynienia za mobbing należy podkreślić, że mobbing stanowi kwalifikowaną, szczególną, skrajną formę przemocy w miejscu pracy. Projektowana wysokość dolnej granicy zadośćuczynienia w prawidłowy sposób odpowiada za ten fakt.

Uzasadnienie dla zaproponowanej wysokości minimalnego zadośćuczynienia zostało szeroko przedstawione w uzasadnieniu do projektu i OSR. Uwzględnia ono potrzebę właściwej rekompensaty dla osób dotkniętych mobbingiem. Należy pamiętać, że chodzi o osoby, które były obiektem uporczywego nękania. Nie można podzielić sugestii, że wysokość zadośćuczynienia będzie generowała nieuzasadnione roszczenia o mobbing. Należy pamiętać, że podstawą zasądzenia przez Sąd zadośćuczynienia nie jest złożenie roszczenia, a stwierdzenie, że mobbing miał miejsce. Powód będzie musiał udowodnić, że mobbing miał miejsce. Nie jest prawdą, wbrew sugestii zgłaszającego uwagę, że w przypadku mobbingu obowiązuje zasada odwróconego ciężaru dowodu, która opiera się na uprawdopodobnieniu. Zasada odwróconego ciężaru dowodu ma wyłącznie zastosowanie w sprawach naruszenia zasady równego traktowania i nie odnosi się do mobbingu. Sprawcą mobbingu może być sam pracodawca, ale też inne osoby. Projektodawca zdaje sobie sprawę, jednocześnie wskazując przykładowy katalog osób, od których mogą pochodzić zachowania uznawane za przejaw mobbingu. Jednocześnie też zaakcentowano, że pracodawca ma prawo regresu wobec sprawcy mobbingu, jeżeli wypłacił on zadośćuczynienie lub odszkodowanie.

Jednocześnie projektodawca podzielił uwagę co do różnicowania sytuacji osób dotkniętych mobbingiem w związku z regulacją przewidującą w określonych sytuacjach zwolnienie pracodawcy od odpowiedzialności. W sytuacji zwolnienia pracodawcy o odpowiedzialności zadośćuczynienie może być dochodzone jedynie od sprawcy mobbingu, jednakże wówczas nie ma zastosowania regulacja wskazująca na jego minimalną wysokość. Z tego też względu projektodawca uzupełnił projekt ustawy o stosowną regulację wskazującą na odpowiednie stosowanie wysokości minimalnego zadośćuczynienia w przypadku zadośćuczynienia za mobbing dochodzonego od sprawcy mobbingu, w sytuacji gdy, zgodnie z przepisami prawa, pracodawca zostanie zwolniony od odpowiedzialności.

W kontekście formułowanych wątpliwości w zakresie relacji pomiędzy regulacją dotyczącą prawa pracodawcy do regresu od sprawcy mobbingu a zasadami odpowiedzialności pracownika za szkodę wyrządzoną pracodawcy uregulowaną w Kodeksie pracy, a także potrzebę doprecyzowania, w kontekście mogących się pojawić wątpliwości, pojęcia „wyrównaniu poniesionej szkody”, należy wskazać, że proponowane rozwiązanie stanowi odpowiedź na zgłaszane, przez pracodawców i ich przedstawicieli, w toku procesu uzgodnień i opiniowania uwagi dotyczące odpowiedzialności pracodawcy i potrzebę zaakcentowania odpowiedzialności bezpośrednich sprawców mobbingu.

Zasady odpowiedzialności materialnej pracownika za szkodę wyrządzoną pracodawcy reguluje Rozdział I. Dział V Kodeksu pracy. Nadmienić należy, że w oparciu Dział V. Rozdział I. Kodeksu pracy, obecnie bezpośredni sprawca mobbingu pociągany jest do odpowiedzialności regresowej. Projektowany przepis nie wprowadza w tym zakresie odmiennych zasad i reguł od funkcjonujących.

Właściwość sądu uzgodniona została z Ministerstwem Sprawiedliwości i wynika z rekomendacji MS. Dodatkowo nadmienić należy, że praktyka orzecznicza wynikająca z projektowanego art. 94³ § 14 KP może wpłynąć wręcz na odciążenie wymiaru sprawiedliwości w taki sposób, że nie będą wszczynane przez te same osoby kolejne procesy, w których alternatywnie będą dochodzone roszczenia z tytułu mobbingu, molestowania czy ochrony dóbr osobistych, bo sprawy te będą załatwiane w toku jednego postępowania. Nie można się zgodzić, że projektowana regulacja narusza spójność systemową, wprowadzając dwutorowość w orzekaniu w zakresie naruszenia dóbr osobistych.

W kontekście projektowanego przepisu przejściowego w art. 4 projektu i zgłoszonych wątpliwości co do zasad prawidłowej regulacji w odniesieniu do projektowanego przepisu przejściowego wskazać należy, że § 30 ust. 1 ZTP w przepisach przejściowych reguluje się wpływ nowej albo znowelizowanej ustawy na stosunki powstałe pod działaniem ustawy albo ustaw dotychczasowych bez względu na to, czy do tych stosunków zamierza się stosować przepisy dotychczasowe, przepisy nowe czy przepisy regulujące ten wpływ w sposób odmienny od przepisów dotychczasowych i przepisów nowych. Kwestia przepisów właściwych do rozpoznawania spraw m.in. z zakresu mobbingu została szczegółowo omówiona, zgodnie z sugestią RCL, w uzasadnieniu oraz, w zakresie niezbędnym, uregulowana w przepisach przejściowych.

Stosowanie znowelizowanej regulacji do stanów faktycznych, które miały miejsce/rozpoczęły się przed wejściem w życie znowelizowanych przepisów jest uwarunkowane faktem, że stany te również trwały po ich wejściu. Mobbing polegający na uporczywym nękanii jest procesem, który trwa w czasie, i trudno znaleźć ratio dla jego podziału i częściowej oceny w oparciu o dotychczasowy stan prawny, a po części nową regulację. Takie rozwiązanie nie ma żadnego logicznego i prawnego uzasadnienia i nie jest akceptowalne.

Szczegółowe omówienie uwag zgłoszonych w ramach opiniowania i konsultacji projektu zawarte zostało w zestawieniu zgłoszonych uwag wraz ze stanowiskiem resortu pracy, opublikowanych w RPL. Dodatkowo omówienie uwag z opiniowania projektu zostało zawarte w zestawieniu nieuwzględnionych uwag wraz ze stanowiskiem resortu pracy, stanowiącym załącznik do niniejszego raportu z konsultacji.

Jednocześnie pismem z dnia 12.08.2025 r. resort pracy przedstawił stanowisko i wyjaśnienia do zgłoszonych uwag, które przekazał podmiotom zgłaszającym uwagi w ramach ponownego opiniowania projektu. Termin na odniesienie się do przedstawionych wyjaśnień upłynął w dniu 18 sierpnia 2025 r.

W wyniku uwag zgłoszonych w wyniku ponownego opiniowania i konsultacji projektu, projekt został uzupełniony lub zmieniony o:

- definicję dyskryminacji bezpośredniej – zmiana w obowiązującej definicji w celu dostosowania definicji dyskryminacji do definicji funkcjonującej w dyrektywach unijnych – osoba jest mniej korzystnie traktowana niż jest, była lub byłaby traktowana inna osoba w porównywalnej sytuacji,
- zastąpiono określenia dyskryminacja przez asumpcję i dyskryminacja przez asocjację odpowiednio dyskryminacją przez założenie i dyskryminacją przez skojarzenie; przeredagowano projektowaną definicję, tak aby zapewnić jej zgodność z definicją dyskryminacji funkcjonującej w dyrektywach unijnych; analogiczne rozwiązanie jak przy dyskryminacji bezpośredniej.
- ujednolicono roszczenia przysługujące osobie dotkniętej niepożądanymi zjawiskami w miejscu w pracy – w zakresie działań odwetowych przyjęto, że osobie dotkniętej tymi działaniami przysługuje zadośćuczynienie w wysokości nienizszej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalane na podstawie odrębnych przepisów lub odszkodowanie (art. 18^{3e}),
- uzupełniono projekt o regulację wskazującą, że do zadośćuczynienia za mobbing od sprawcy mobbingu stosuje się odpowiednio § 11 w zakresie minimalnej wysokości zadośćuczynienia za mobbing, jeżeli pracodawca zgodnie z przepisami został zwolniony od odpowiedzialności (§ 14; dotychczasowy § 14 oznaczony jako § 15).
- w art. 104^{1a} zastąpiono sformułowanie „jeśli materia nie jest uregulowana (...) lub regulaminie pracy” zwrotem „lub u pracodawcy nie obowiązują regulamin pracy”.

Projekt ustawy został skierowany do rozpatrzenia przez Stały Komitet Rady Ministrów, zwany dalej: „SKRM”. W dniu 25 sierpnia 2025 r. SKRM zwrócił przekazane dokumenty z prośbą o przeprowadzenie dalszych uzgodnień projektowanej ustawy, w tym w szczególności zorganizowanie konferencji uzgodnieniowej, tak aby znacząco ograniczyć liczbę uwag w protokole rozbieżności i pozostawić do rozstrzygnięcia przez Komitet jedynie kwestie najistotniejsze. W dniu 8 września 2025 r. odbyła się konferencja uzgodnieniowa, z udziałem podmiotów, które zgłosiły uwagi w ramach uzgadniania projektu i jego opiniowania (organy i instytucje). W konferencji udział wzięli m.in. przedstawiciele: Rzecznika Praw Obywatelskich, Rzecznika Małych i Średnich Przedsiębiorców oraz Głównego Inspektora Pracy. W toku konferencji udało się wyjaśnić niektóre uwagi i zmniejszyć istniejące rozbieżności w odniesieniu do projektu.

W wyniku dyskusji i ustaleń dokonanych na konferencji uzgodnieniowej wprowadzono zmiany w projekcie ustawy, uzasadnieniu i OSR.

Zmiany te obejmują m.in.:

- w zakresie wielokrotnego naruszenia zasady równego traktowania:
 - wprowadzenie definicji pojęcia wielokrotnego naruszenia tej zasady,
 - określenie wysokości minimalnego zadośćuczynienia w przypadku wielokrotnego naruszenia wobec osoby zasady równego traktowania,
- rezygnację z naruszenia zasady jednakowego wynagradzania za jednakową pracę lub pracę jednakowej wartości jako podstawy roszczeń z art. 18^{3d}, uznając podnoszoną argumentację, że naruszenie to mieści się w pojęciu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu,
- ujednolicenie nomenklatury stosowanej w odniesieniu do pracowników objętych przed ochroną przed działaniami odwetowymi,
- zastąpienie określeń *zasady i tryb* określeniami *reguł i procedur* przy zobowiązaniu pracodawcy do ich określenia w regulaminie lub obwieszczeniu.

II. Przedstawienie wyników zasięgnięcia opinii, dokonania konsultacji albo uzgodnienia projektu z właściwymi organami i instytucjami Unii Europejskiej, w tym Europejskim Bankiem Centralnym.

Projekt ustawy nie wymaga przedstawienia właściwym instytucjom i organom Unii Europejskiej lub Europejskiemu Bankowi Centralnemu celem uzyskania opinii, dokonania konsultacji albo uzgodnienia, w przypadkach określonych w obowiązujących na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej przepisach Unii Europejskiej.

III. Wskazanie podmiotów, które zgłosiły zainteresowanie pracami nad projektem w trybie przepisów o działalności lobbingsowej w procesie stanowienia prawa, wraz ze wskazaniem kolejności dokonania zgłoszeń albo informację o ich braku.

W toku prac legislacyjnych żaden podmiot nie zgłosił zainteresowania pracami nad projektem w trybie przepisów o działalności lobbingsowej.

27 października 2025 r.

**Zestawienie nieuwzględnionych uwag zgłoszonych, w ramach procesu opiniowania,
do projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy (nr UD 183)**

**Zestawienie nieuwzględnionych uwag zgłoszonych, w ramach procesu opiniowania,
do projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy (nr UD 183)**

Lp	Jednostka redakcyjna	Podmiot wnoszący uwagę	Treść uwagi	Stanowisko MRPiPS
1.	Art. 1 pkt 1 lit. a (art. 18 ^{3a} § 4 ¹)	FPP	Wprowadzenie nowych definicji dyskryminacji – dyskryminacja przez asumpcję i dyskryminacja przez asocjację. W szczególności wątpliwości budzi kwestia dyskryminacji przez asocjację, gdyż jest to niejako rozszerzeniem dyskryminacji z uwagi na powiązanie z inną osobą, której dotyczy przyczyna dyskryminacji. Tego rodzaju dyskryminacja może być szczególnie trudna do zidentyfikowania przez pracodawcę, z uwagi na to, że przyczyna dyskryminacji nie jest bezpośrednio związana z osobą mającą być jej ofiarą. Co więcej, wprowadzanie tego rodzaju definicji do Kodeksu pracy budzi wątpliwości pod względem technik prawidłowej legislacji	Uwaga nieuwzględniona Zgłaszane uwagi formułowane są lakonicznie i ogólnikowo np. wprowadzanie tego rodzaju definicji do Kodeksu pracy budzi wątpliwości pod względem technik prawidłowej legislacji, nie wskazując jednocześnie na czym miałyby polegać te wątpliwości i z czego wynikać. Tym samym trudno się do nich odnieść. Proponowane rozwiązanie jest spójne z podejściem do kwestii równego traktowania, funkcjonującego w obowiązującym porządku prawnym, np. w ustawie z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania wskazuje się, że pod pojęciem zasady równego traktowania rozumie się <u>brak jakichkolwiek</u> zachowań stanowiących nierówne traktowanie (art. 3 pkt 6). Jednocześnie wskazać należy, że np. w Dyrektywie 2006/54/WE w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy w odniesieniu do pojęcia dyskryminacja również wskazano, że dyskryminacja obejmuje <u>wszelkie</u> mniej korzystne traktowanie kobiety (...). A zatem, projektowany przepis zachowuje spójność w podejściu do zjawisk niepożądanych takich jak nierówne traktowanie, dyskryminacja, funkcjonujące w krajowym porządku prawnym oraz na gruncie prawa unijnego oraz w zakresie przeciwdziałania nim.

**Zestawienie nieuwzględnionych uwag zgłoszonych, w ramach procesu opiniowania,
do projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy (nr UD 183)**

				Nie można się zgodzić zatem, że projektowana definicja dyskryminacji rozszerza definicję dyskryminacji. Pojęcia te występują również w orzecznictwie TSUE. Tym samym uwzględnienie ich przez projektodawcę w regulacji antydyskryminacyjnej jest jak najbardziej zasadne i słuszne.
2.	Art. 1 pkt 1 lit. a (art. 18 ^{3a} § 4 ¹)	Konfederacja Lewiatan	Zwracamy uwagę, że użyte w projektowanym przepisie sformułowania: „dyskryminacja przez asumpcję” oraz „dyskryminacja przez asocjację” będą niezrozumiałe dla osób niebędących prawnikami, w szczególności dla pracowników, których mają chronić przepisy dotyczące równego traktowania w zatrudnieniu i przeciwdziałania mobbingowi. W naszej ocenie zastosowanie takich sformułowań może prowadzić do: – trudności interpretacyjnych po stronie pracowników i pracodawców, – błędnego rozumienia przepisu, – obniżenia praktycznej skuteczności przepisu jako gwaranta realizacji zasady równego traktowania i przeciwdziałania mobbingowi. Rekomendujemy rozważenie zastąpienia tych pojęć sformułowaniami w języku prostym, które zachowają znaczenie merytoryczne, ale zwiększą przejrzystość regulacji. Kodeks pracy powinien być bowiem napisany językiem możliwie zrozumiałym dla obu stron stosunku pracy. Co więcej, użyte sformułowanie w trybie przypuszczającym („lub mógłby być”) również może	Uwaga nieuwzględniona Pojęcie dyskryminacji przez asocjację i asumpcję funkcjonuje od lat w literaturze przedmiotu poświęconej tematyce dyskryminacji, jak również w orzecznictwie TSUE. Pojęcia te nie budzą wątpliwości. Jednocześnie należy zwrócić uwagę, że w projektowanym przepisie zawarto definicję dyskryminacji przez asocjację i asumpcję, jednoznacznie wskazując na czym zjawiska te polegają, a nie ograniczono się jedynie do odwołania do pojęć je opisujących. Tym samym wbrew twierdzeniom zgłaszającego uwagę adresaci tej normy nie będą mieli problemu ze zrozumieniem jej treści i odniesieniem do zachowań ich dotyczących. Przedmiotowy przepis wskazuje bowiem, że dyskryminowanie istnieje także wtedy, gdy pracownik z jednej lub z kilku przyczyn określonych w 18^{3a} § 1 był, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy, choćby przyczyna ta była mylnie z nim wiązana lub z uwagi na powiązanie z osobą, której ta przyczyna dotyczy. Przykładem pierwszego rodzaju dyskryminacji będzie nierówne traktowanie osoby ze względu na to, że wychowuje dziecko z niepełnosprawnością.

**Zestawienie nieuwzględnionych uwag zgłoszonych, w ramach procesu opiniowania,
do projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy (nr UD 183)**

			doprowadzić do powstania jeszcze więcej nieporozumień w określeniu zachowań, które mogą zostać uznane za mobbing. Propozycja: Art. 18^{3a}: § 4¹ „Dyskryminowanie istnieje także wtedy, gdy pracownik z jednej lub z kilku przyczyn określonych w § 1 był, jest lub możliwy być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy, (..)	W przypadku drugiej formy dyskryminacji chodzi na przykład o , w celu nieprzychylniej atmosfery wokół osób, co do których ktoś sądzi, że mogą być określonej orientacji seksualnej czy sympatyzować z daną opcją polityczną. Tego typu zarzut można sformułować pod kątem każdej definicji kodeksowej np. dotyczącej dyskryminacji bezpośredniej. Należy zauważyć, że konstruując definicję asocjacji przez asumpcję i asocjację, projektodawca, w celu zachowania spójności systemowej, oparł się na konstrukcji funkcjonującej w kodeksie w odniesieniu do definicji dyskryminacji. Jednocześnie, w odniesieniu do samych pojęć dyskryminacji przez asumpcję i asocjację, użytych w definicji w nawiasach jako podsumowanie opisanych w niej zjawisk, projektodawca uwzględniając zgłaszane w toku uzgodnień, opiniowania i konsultacji uwagi, zastąpi pojęcia odnoszące się do tych zjawisk ich odpowiednikami w języku polskim, co może ułatwić rozumienie samych określeń. I tak, dyskryminacja przez asumpcję zostanie zastąpiona określeniem „dyskryminacja przez założenie”, a dyskryminacja przez asocjację – określeniem „dyskryminacja przez skojarzenie”. Jednocześnie dokonano korekty brzmienia projektowanego przepisu tak aby pozostawał on w zgodzie z definicją dyskryminacji wynikająca z regulacji unijnej i odpowiadającą przedstawionej propozycji.
3.	Art. 1 pkt 2 (art. 18 ^{3d} § 1)	Związek Zawodowy Aktorów Polskich	Proponowane sformułowanie wskazuje na alternatywny charakter roszczenia o odszkodowanie i zadośćuczynienie – a nie powinno być wykluczone ich łączne dochodzenie. Propozycja:	Uwaga nieuwzględniona W projektowanym przepisie projektodawca posłużył się alternatywą łączną w postaci spójnika „lub”. Spójniki "albo", "lub" są zaliczane do spójników alternatywnych, przy czym spójnik "albo" określa alternatywę o charakterze rozłącznym i

**Zestawienie nieuwzględnionych uwag zgłoszonych, w ramach procesu opiniowania,
do projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy (nr UD 183)**

			Osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do zadośćuczynienia w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów oraz do odszkodowania.	osnacza jedno wybrane znaczenie. Innymi słowy, alternatywa rozłączna to takie zdanie złożone i zbudowane z dwóch, lub więcej zdań składowych, które wyklucza jednoczesną prawdziwość i jednoczesną fałszywość zdań składowych. Z kolei użycie spójnika "lub" w zdaniu oznacza, że mamy do czynienia z alternatywą łączną (nierozłączną). W uchwale 7 sędziów Sądu Najwyższego z dnia 29 września 2006 r. stwierdzono, że "lub" wyraża "alternatywę łączną, czyli dopuszcza możliwość współwystępowania sytuacji komunikowanych przez zdanie łączone tym spójnikiem". Zatem możliwe jest spełnienie warunków wynikających z jednego lub kilku, a także ze wszystkich zdań oddzielonych spójnikiem "lub". Podobnie w uchwale Sądu Najwyższego z dnia 9 września 2008 r. sygn. akt. III CZP 31/08 stwierdzono, że spójnik "lub" oznacza alternatywę łączną (nierozłączną) i stanowi przeciwieństwo wyrazu "albo", właściwego dla alternatywy rozłącznej. Takie samo stanowisko zajął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 17 marca 2006 r. sygn. akt I CSK 8 I/OS oraz WSA w wyroku sygn. akt II SA/Wa 942/18. Projektowana regulacja zatem przewiduje prawo dochodzenia odszkodowania w odniesieniu do szkody materialnej oraz zadośćuczynienia w przypadku krzywdy niematerialnej. Łącznik „lub” w treści projektowanego przepisu pozwala na wystąpienie z roszczeniami: wyłącznie o zapłatę zadośćuczynienia, wyłącznie o zapłatę zadośćuczynienia, ale także o łączne wystąpienie o zapłatę obydwu tych roszczeń. Uwaga opiniującego byłaby zasadna, gdyby projektodawca w miejsce łącznika „lub” posłużył się łącznikiem „albo”, co w projekcie nie ma miejsca.
--	--	--	---	--

**Zestawienie nieuwzględnionych uwag zgłoszonych, w ramach procesu opiniowania,
do projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy (nr UD 183)**

4.	Art. 1 pkt 2 (art. 18 ^{3d} § 1)	Ogólnopolski Związek Zawodowy Pracowników Bloku Operacyjnego Anestezjologii Intensywnej Terapii	Zgodnie z projektem zmiany art. 18^{3d} KP w przypadku nierównego traktowania pracownik będzie miał prawo do zadośćuczynienia w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie lub do odszkodowania. Odchodzi się zatem od ustalenia minimalnej wysokości odszkodowania, które przysługuje pracownikowi tytułem naruszenia przez pracodawcę w/w zasady, jak ma to miejsce w obecnym brzmieniu art. 18^{3d} KP. Oznacza to, że pracownik w każdym przypadku będzie mógł tytułem odszkodowania dochodzić roszczeń wyłącznie w wysokości faktycznie poniesionej szkody, to zaś może doprowadzić do sytuacji, w której pracownicy, którzy taką szkodę ponieśli nie będą zainteresowani kierowaniem sprawy do sądu z uwagi na niewielką wartość przedmiotu sporu. Dodatkowo wydaje się, że minimalne wynagrodzenie za pracę nie jest odpowiednim progiem minimalnej wartości zadośćuczynienia lub odszkodowania dla wszystkich zatrudnionych. Bardziej racjonalnym wydaje się w tej sytuacji uzależnienie tej wysokości od wynagrodzenia jakie przysługuje konkretnemu pracownikowi, obliczonego jak ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy. Propozycja: § 1. Osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do zadośćuczynienia lub do odszkodowania w wysokości nie niższej niż przysługujące jej wynagrodzenie obliczone zgodnie z zasadami obowiązującymi przy ustalaniu	Uwaga nieuwzględniona W obecnym stanie prawnym osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów. Pod pojęciem odszkodowania kryje się zarówno kompensacja szkody majątkowej i niemajątkowej, co kłóci się z językowym i prawnym znaczeniem pojęcia „odszkodowania”. Ma to szczególne znaczenie w kontekście deliktów molestowania i molestowania seksualnego, które częściej wyrządzają krzywdę niematerialną, osobistą, moralną, niż uszczerbek o charakterze majątkowym. Projektowana zmiana ma na celu przywrócenie spójności orzecznictwa w sprawach związanych z ochroną przed nierównym traktowaniem w oparciu o instytucje prawne rozwinięte i stosowane na gruncie prawa cywilnego, a więc także dobrze opisane w doktrynie i judykaturze. Z uwagi, że proponowana nowelizacja wprowadza oddzielną kategorię roszczenia – zadośćuczynienie, określenie minimalnej jego wysokości nastąpiło w odniesieniu do zadośćuczynienia. Odszkodowanie, w swej stricte postaci odnosi się do kompensacji szkody majątkowej – a więc konkretnej i wymiernej szkody. Tym samym nie ma uzasadnienia dla określenia minimalnej kwoty odszkodowania. Nie można zatem mówić o odejściu od minimalnej kwoty odszkodowania jaka miała miejsce w obecnej regulacji prawnej i która związana była z funkcją rekompensaty krzywdy niematerialnej, a która w projektowanych przepisach realizowana jest przez odrębne roszczenie.
----	---	---	--	---

**Zestawienie nieuwzględnionych uwag zgłoszonych, w ramach procesu opiniowania,
do projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy (nr UD 183)**

			ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy.	Nie znajduje uzasadnienia zatem postulat oderwania wysokości odszkodowania od wielkości doznanej szkody w sytuacji, w której w projekcie ustawy wyodrębnia się kompensację krzywdy niematerialnej w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalane na podstawie odrębnych przepisów. Również niezasadny jest postulat określenia minimalnej wysokości zadośćuczynienia na poziomie wynagrodzenia obliczonego zgodnie z zasadami obowiązującymi przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy - roszczenie z tytułu dyskryminacji przysługuje zarówno pracownikom, jak i kandydatom do pracy. Z tego też względu dla określenia minimalnej wysokości zadośćuczynienia odwołano się do minimalnego wynagrodzenia za pracę.
5.	Art. 1 pkt 2 (art. 18 ^{3d} § 1)	NSZZ Solidarność	Projektowany przepis zawiera propozycję ustalenia minimalnej kwoty zadośćuczynienia w wysokości minimalnego wynagrodzenia za naruszenie zasady równego traktowania lub odszkodowania. Jak trafnie wskazuje projektodawca, w obecnym stanie prawnym, pod pojęciem odszkodowania kryje się zarówno kompensacja szkody majątkowej i niemajątkowej. Zasada przerzucenia ciężaru dowodu, która ma zastosowanie w przypadku dyskryminacji (nierównego traktowania ze względu na niedozwoloną przesłankę) obejmuje wyłącznie wykazanie istnienia zjawiska dyskryminacji. Zasada ta nie obejmuje obowiązku wykazania przez powoda wysokości szkody majątkowej, w przypadku dochodzenia odszkodowania z tytułu dyskryminacji. W obecnym stanie prawnym, w przypadku wykazania wystąpienia zjawiska	Uwaga nieuwzględniona. Istotą klasycznie rozumianego odszkodowania jest kompensacja uszczerbku o charakterze majątkowym odpowiadającemu rozmiarowi doznanej straty. Nie znajduje uzasadnienia postulat oderwania wysokości odszkodowania od wielkości doznanej szkody w sytuacji, w której w projekcie ustawy wyodrębnia się kompensację krzywdy niematerialnej w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalane na podstawie odrębnych przepisów. Niezrozumiałe jest tu odwołanie się do zasady odwróconego ciężaru dowodu, polegającej na uprawdopodobnieniu przez pracownika naruszenia zasady równego traktowania. Odrębną kwestią jest zaś rozmiar doznanej szkody materialnej czy doznanej krzywdy mającej wpływ na wysokość odszkodowania lub zadośćuczynienia. Pamiętać

**Zestawienie nieuwzględnionych uwag zgłoszonych, w ramach procesu opiniowania,
do projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy (nr UD 183)**

		dyskryminacji np. w zakresie wynagradzania, powód nie jest obowiązany wykazywać wysokości szkody, o ile dochodzi odszkodowania w wysokości nieprzekraczającej kwoty minimalnego wynagrodzenia. Rozwiązanie to w tym zakresie jest korzystne dla pracowników. W przypadku zmiany przepisu w sposób wskazany w projekcie, pracownik dochodzący roszczeń odszkodowawczych z tytułu dyskryminacji będzie w każdym przypadku obowiązany wykazać wysokość szkody, również w sytuacji, gdy szkoda ta będzie niższa, niż minimalne wynagrodzenie za pracę. Nie jest więc to zmiana korzystna dla pracownika. W celu wzmocnienia pozycji pracownika, proponujemy ustalić w omawianym przepisie minimalną kwotę odszkodowania w przypadku wystąpienia szkody majątkowej oraz minimalną kwotę zadośćuczynienia w przypadku wystąpienia szkody niemajątkowej, z tytułu naruszenia zasady nierównego traktowania. W obu przypadkach w wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę. Odnosząc się do stanowiska MRPiPS – celem rozwiązania nie jest oderwanie wysokości odszkodowania od wielkości doznanej szkody, a jedynie zachowanie aktualnego, korzystnego dla pracowników rozwiązania, zgodnie z którym pracownik nie musi wykazywać wysokości poniesionej szkody, jeżeli nie przekracza ona wysokości minimalnego wynagrodzenia. Nie koliduje to z istotą klasycznie rozumianego odszkodowania, a jedynie	należy, że projektowany przepis określa jedynie minimalną wysokość zadośćuczynienia, zaś jego wysokość ustalana jest w odniesieniu do doznanej krzywdy i z uwzględnieniem charakteru naruszenia – incydentalnego czy też wielokrotnego naruszenia tej zasady. W kontekście sankcyjnego charakteru przepisów wskazać należy, że wynika ona z prawa ubiegania się o odszkodowanie i zadośćuczynienie. Przepisy e powinny mieć charakter dolegliwy, ale i proporcjonalny. Wprowadzenie regulacji dotyczącej wielokrotnego naruszenia zasady równego traktowania i w związku z powyższym odpowiednie ukształtowanie odpowiedzialności w postaci odpowiednio wyższego zadośćuczynienia jest środkiem dotkliwym, ale i proporcjonalnym. Przedstawione w tym zakresie przez związek argumentacja nie stanowi uzasadnienia dla oderwania wysokości odszkodowania od rzeczywiście poniesionej szkody majątkowej. Prezentowane stanowisko znajdowałoby uzasadnienie w obowiązującej regulacji, w której odszkodowanie pełni rolę rekompensaty szkody majątkowej i krzywdy niemajątkowej. W odniesieniu do zastosowanej alternatywy łącznej pozostaje aktualne stanowisko podniesione na wcześniejszym etapie opiniowania i w odniesieniu do uwagi Ogólnopolskiego Związku Zawodowego Pielęgniarek i Położnych – Region Lubelski. Sygnalizacyjnie należy wskazać, że sąd orzeka co do zgłoszonego roszczenia.
--	--	---	--

**Zestawienie nieuwzględnionych uwag zgłoszonych, w ramach procesu opiniowania,
do projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy (nr UD 183)**

			zapewnia zachowanie obowiązującej aktualnie normy ochronnej. Wskazanie w przepisie, iż pracownikowi przysługuje zadośćuczynienie lub odszkodowanie jest o tyle niekorzystne dla pracownika, iż wydaje się, że będzie musiał wykazać wystąpienia krzywdy lub szkody, co wydaje się być niezgodne obowiązkiem ustanowienia odpowiednich sankcji z tytułu dyskryminacji, tj. z art. 17 DYREKTYWY RADY 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy. Przepis ten stanowi, iż Państwa Członkowskie ustanowią zasady stosowania sankcji obowiązujących wobec naruszeń przepisów krajowych przyjętych zgodnie z niniejszą dyrektywą i podejmą wszelkie niezbędne działania dla zapewnienia ich stosowania. Sankcje, które mogą określać wypłacenie odszkodowania ofierze, muszą być skuteczne, proporcjonalne i dolegliwe. Zrównanie wysokości odszkodowania z wysokością szkody nie spełnia warunku dolegliwości sankcji, lecz stanowi zwykłą rekompensatę szkody na zasadach ogólnych. Wziąwszy pod uwagę brzmienie art. 17 dyrektywy, przepisy dotyczące sankcji za złamanie zasady równego traktowania powinny na korzyść pracownika odbiegać od ogólnych zasad cywilnych. Tym prawo pracy różni się od prawa cywilnego, że uwzględnia nierówność stron stosunku prawnego. Podsumowując, proponowany przepis osłabia pozycję prawną pracownika poprzez wprowadzenie cywilnych konstrukcji do prawa	
--	--	--	--	--

**Zestawienie nieuwzględnionych uwag zgłoszonych, w ramach procesu opiniowania,
do projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy (nr UD 183)**

			pracy, a co za tym idzie, obowiązek wykazania (udowodnienia) przez pracownika, iż naruszenie wobec niego zasady równego traktowania stanowiło krzywdę lub wywołało szkodę. Zastosowanie alternatywy łącznej między zadośćuczynieniem i odszkodowaniem może mieć w praktyce ten skutek, iż sąd orzeknie tylko o jednym świadczeniu, np. o odszkodowaniu w wysokości niższej niż minimalne wynagrodzenia w sytuacji, gdy pracownik nie wykaże krzywdy. Propozycja: Art. 18^{3d} § 1. Osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu lub zasadę jednakowego wynagradzania za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości, ma prawo do zadośćuczynienia w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów oraz do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów.	
6	Art. 1 pkt 2 (art. 18 ^{3d} § 1)	OPZZ	Również w stosunku do odszkodowania należy wprowadzić przepis o jego wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów.	Uwaga nieuwzględniona. Istotą klasycznie rozumianego odszkodowania jest kompensacja uszczerbku o charakterze majątkowym odpowiadającemu rozmiarowi doznanej straty. Nie znajduje uzasadnienia postulat oderwania wysokości odszkodowania od wielkości doznanej szkody w sytuacji, w której w projekcie ustawy wyodrębnia się kompensację krzywdy

**Zestawienie nieuwzględnionych uwag zgłoszonych, w ramach procesu opiniowania,
do projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy (nr UD 183)**

				niematerialnej w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalane na podstawie odrębnych przepisów.
7.	Art. 1 pkt 2 art. 18 ^{3d}	Region Lubelski Ogólnopolskiego Związku Zawodowego Pielęgniarek i Położnych	W ocenie strony związkowej konieczne jest skorygowanie treści § 1 w ten sposób, by spójnik „lub” zastąpić spójnikiem „oraz”. Celem takiej zmiany jest podkreślenie, że oba roszczenia mogą być dochodzone niezależnie od siebie i nie są to względem siebie roszczenia konkurencyjne. Podkreślić należy, iż zazwyczaj nierówne traktowanie prowadzące do powstania szkody materialnej jednocześnie prowadzi do określonej krzywdy rozumianej m.in. jako cierpienie psychiczne, w postaci chociażby poczucia niesprawiedliwości, czy bezsilności związanej ze stosowaną praktyką pracodawcy. Dodatkowo postanowienie § 1 powinno zostać uzupełnione o wskazania, iż wartość zasądzanego odszkodowania nie powinna być niższa od wartości poniesionej szkody materialnej pozostającej w związku z nierównym traktowaniem. Strona związkowa postuluje również podwyższenie minimalnej wysokości zadośćuczynienia z wartości minimalnego wynagrodzenia na dwukrotność minimalnego wynagrodzenia. Propozycja brzmienia: <i>„§ 1 Osoba, wobec, której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu ma prawo do zadośćuczynienia w wysokości nie niższej niż dwukrotność minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów oraz odszkodowania w</i>	W projektowanym przepisie projektodawca posłużył się alternatywą łączną w postaci spójnika „lub”. Spójniki "albo", "lub" są zaliczane do spójników alternatywnych, przy czym spójnik "albo" określa alternatywę o charakterze rozłącznym i oznacza jedno wybrane znaczenie. Innymi słowy, alternatywa rozłączna to takie zdanie złożone i zbudowane z dwóch, lub więcej zdań składowych, które wyklucza jednoczesną prawdziwość i jednoczesną fałszywość zdań składowych. Z kolei użycie spójnika "lub" w zdaniu oznacza, że mamy do czynienia z alternatywą łączną (nierozłączną). W uchwale 7 sędziów Sądu Najwyższego z dnia 29 września 2006 r. stwierdzono, że "lub" wyraża "alternatywę łączną, czyli dopuszcza możliwość współwystępowania sytuacji komunikowanych przez zdanie łączone tym spójnikiem". Zatem możliwe jest spełnienie warunków wynikających z jednego lub kilku, a także ze wszystkich zdań oddzielonych spójnikiem "lub". Podobnie w uchwale Sądu Najwyższego z dnia 9 września 2008 r. sygn. akt. III CZP 31/08 stwierdzono, że spójnik "lub" oznacza alternatywę łączną (nierozłączną) i stanowi przeciwieństwo wyrazu "albo", właściwego dla alternatywy rozłącznej. Takie samo stanowisko zajął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 17 marca 2006 r. sygn. akt I CSK 8 I/OS oraz WSA w wyroku sygn. akt II SA/Wa 942/18. Projektowana regulacja zatem przewiduje prawo dochodzenia odszkodowania w odniesieniu do szkody materialnej oraz zadośćuczynienia w przypadku krzywdy niematerialnej. Łącznik „lub” w treści projektowanego przepisu pozwala na wystąpienie z roszczeniami: wyłącznie o zapłatę zadośćuczynienia, wyłącznie o

**Zestawienie nieuwzględnionych uwag zgłoszonych, w ramach procesu opiniowania,
do projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy (nr UD 183)**

			<i>wysokości nie niższej niż wartość poniesionej szkody materialnej, pozostającej w związku z nierównym traktowaniem.”</i>	zapłatę zadośćuczynienia, ale także o łączne wystąpienie o zapłatę obydwu tych roszczeń. Uwaga opiniującego byłaby zasadna, gdyby projektodawca w miejsce łącznika „lub” posłużył się łącznikiem „albo”, co w projekcie nie ma miejsca. Istotą klasycznie rozumianego odszkodowania jest kompensacja uszczerbku o charakterze majątkowym odpowiadającemu rozmiarowi doznanej straty. Odnosnie do kwestii podwyższenia minimalnej wysokości minimalnego zadośćuczynienia wskazać należy, że przepis określa minimalną wysokość zadośćuczynienia, co oznacza że sąd może zasądzić zadośćuczynienie w wyższej wysokości. Nadto, przepis ten odnosi się do jednostkowego naruszenia zasady równego traktowania. W przypadku jej wielokrotnego naruszenia zastosowanie będzie miał § 2 powołanego przepisu i zadośćuczynienie ustalane zgodnie z tym przepisem. Tym samym w ocenie projektodawcy nie ma uzasadnienia dla podwyższenia minimalnej wysokości zadośćuczynienia.
8.	Art. 1 pkt 2 art. 18 ^{3d}	OZZPiP Region Kujawsko-Pomorski	Projektowany przepis wprowadza zasadę zasądzania zadośćuczynienia za doznaną krzywdę lub odszkodowania. Z uwagi na ścisłe zdefiniowanie w prawie cywilnym obu tych pojęć (odszkodowanie za doznaną szkodę materialną i zadośćuczynienie za krzywdę a więc ”szkodę” niematerialną) przepis w taki brzmieniu może prowadzić do ustalenia się linii orzecznictwa Sądów Pracy w taki sposób, że orzekały one będą jedno lub drugie świadczenie. Oczywiście zaś jest, że osoba poddana	Uwaga nieuwzględniona W zakresie użycia alternatywy nierozłącznej „lub” aktualne pozostaje stanowisko do uwagi zgłoszonej przez OZZPiP – Region Lubelski.

**Zestawienie nieuwzględnionych uwag zgłoszonych, w ramach procesu opiniowania,
do projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy (nr UD 183)**

			nierównemu traktowaniu, doznaje często zarówno krzywdy jak i szkody materialnej. Stąd wnosimy o zmianę treści przepisu w ten sposób aby w sposób jednoznaczny wynikało z niego, że pracownik poddany takiemu traktowaniu mógł dochodzić jednego i drugiego świadczenia. Propozycja brzmienia: "Osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu lub zasadę jednakowego wynagradzania za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości, ma prawo do zadośćuczynienia w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów oraz do odszkodowania".	
9.	Art. 1 pkt 2 (art. 18 ^{3d} § 2)	Federacja Przedsiębiorców Polskich	Projektowany przepis dodaje do obecnego brzmienia § 2, który określa zasady odpowiedzialności w przypadku wielokrotnego naruszenia zasady równego traktowania. 1. Brak jasności dotyczącej pojęcia wielokrotności. Przepis pozostawia swobodę interpretacyjną, z jednej strony umożliwiając zakwalifikowanie różnych rodzajowo przypadków naruszeń zasady równego traktowania (np. jednocześnie gorsze warunki pracy i dwie odrębne decyzje o odmowie awansu, które dawałyby wiele (3) zdarzenia naruszające zasadę), ale też tożsame rodzajowo naruszenia, które wynikają z przyjętej „polityki” lub „strategii” (np. polityka gorszego wynagradzania, która wpływa na ciąg wypłat, ale decyzja jest de facto jedna). Nie	Uwaga nieuwzględniona. W obecnym stanie prawnym, zarówno mobbing, jak i molestowanie stanowią kwalifikowaną formę naruszania godności pracowniczej. W niektórych stanach faktycznych określone zdarzenia pozwalają pracownikowi na ubieganie się o ochronę prawną zarówno z uwagi na mobbing, jak i na molestowanie. Projektowane przepisy tego nie zmieniają. Dyskryminacja wielokrotna jest pojęciem odnoszącym się do częstszego działania niż jednorazowego lub obejmującego więcej niż jeden typów dyskryminacji np. równoczesnego molestowania (art. 18^{3a} § 5 pkt 2), jak i pogorszenia warunków pracy (art. 18^{3a} § 1). Proponowany przepis stanowi normę instrukcyjną dla sądów, aby sprawując kognicję w tego typu sprawach brały pod uwagę i rozróżniały

**Zestawienie nieuwzględnionych uwag zgłoszonych, w ramach procesu opiniowania,
do projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy (nr UD 183)**

			wiadomo czy wiele wypłat naruszających zasadę równego traktowania, ale wynikających z jednej decyzji czy zdarzenia, stanowić będzie wielokrotne naruszenie. 2. Zadośćuczynienie za wielokrotne naruszenie powoduje, że sąd ma uwzględniać przy wymiarze kwoty zadośćuczynienia za naruszenie zasady równego traktowania, także rozmiar krzywdy pracownika. Rodzi to niepewność czy przy jednokrotnym naruszeniu sąd będzie brał pod uwagę rozmiar krzywdy. Z kolei czy brak krzywdy wynikający np. z nieświadomości polityki płacowej, będzie okolicznością ograniczającą odpowiedzialność pracodawcy.	incydentalne zachowania dyskryminacyjne od powtarzających się lub stałych. Intencja sprawcy nie ma tutaj znaczenia. Bez wątpienia sądy powinny brać pod uwagę rozmiar szkody i rozmiar krzywdy, której doznaje osoba dyskryminowana. Celem projektu w tej części jest, w szczególności zwrócenie uwagi, że można jednocześnie doświadczać różnych form dyskryminacji i dochodzić z tego tytułu roszczeń w ramach jednego postępowania sądowego. Jednocześnie, w celu uniknięcia wątpliwości interpretacyjnych, w tym sugerowanych przez zgłaszającego uwagę, doprecyzowano w projekcie pojęcie wielokrotnego naruszenia, a także określano minimalną wysokość zadośćuczynienia w przypadku wielokrotnego naruszenia zasady równego traktowania.
10.	Art. 1 pkt 2 (art. 18 ^{3d} § 2)	Konfederacja Lewiatan	Negatywnie oceniamy propozycje wprowadzenia § 2. Na podstawie § 1 do sądu należy ocena przyznania i ustalenia wysokości zadośćuczynienia, uwzględniając rozmiar krzywdy wyrządzonej pracownikowi. Obecnie roszczenie odszkodowawcze, o którym mowa w art. 18^{3d} k.p., obejmuje wyrównanie uszczerbku zarówno w dobrach majątkowych, jak i niemajątkowych. Wysokość należnego świadczenia (art. 18^{3d} k.p.) ustala się nie w oparciu o kwotę należnego wynagrodzenia za pracę pomnożoną przez liczbę miesięcy (lat), lecz przy uwzględnieniu takich okoliczności leżących po stronie pracodawcy jak, w szczególności: częstotliwość i okres praktyk dyskryminacyjnych; ich ewentualną kumulację i stopień nasilenia; charakter tych praktyk jako dyskryminacji	Uwaga nieuwzględniona. Dyskryminacja wielokrotna jest pojęciem odnoszącym się do częstszego działania niż jednorazowego lub obejmującego więcej niż jeden typów dyskryminacji np. równoczesnego molestowania (art. 18^{3a} § 5 pkt 2), jak i pogorszenia warunków pracy (art. 18^{3a} § 1). Zawężanie jego kompensacji wyłącznie do zadośćuczynienia jest bezzasadne. Proponowany przepis stanowi normę instrukcyjną dla sądów, aby sprawując kognicję w tego typu sprawach brały pod uwagę i rozróżniały incydentalne zachowania dyskryminacyjne od powtarzających się lub stałych. Intencja sprawcy nie ma tutaj znaczenia. Bez wątpienia sądy powinny brać pod uwagę rozmiar szkody i rozmiar krzywdy, której

**Zestawienie nieuwzględnionych uwag zgłoszonych, w ramach procesu opiniowania,
do projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy (nr UD 183)**

			bezpośredniej albo pośredniej; stopień zawinienia pracodawcy; jego stosunek do osoby dyskryminowanej lub grupy pracowników, a w szczególności czy nie jest on rezultatem uprzedzeń i stereotypów, pozycję pracodawcy na rynku pracy; jego oficjalne deklaracje odnośnie do prowadzonej przezeń polityki antydyskryminacyjnej w stosunku do zatrudnionych (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 maja 2019 r., III PK 50/18). Wątpliwości rodzi kwestia użytego pojęcia „wielokrotnego” naruszenia zasady równego traktowania. Wielokrotny czyli powtarzający się wiele razy. Czy sądy mają analizować czy dwa lub więcej zachowań zostało podjętych z góry powziętego zamiaru? Czy kluczowe znaczenie ma liczba praktyk dyskryminujących pracownika czy rozmiar krzywdy? W ponownym opiniowaniu projektu wskazano: Wątpliwości rodzi kwestia użytego pojęcia „wielokrotnego” naruszenia zasady równego traktowania. Wielokrotny czyli powtarzający się wiele razy. Czy sądy mają analizować czy dwa lub więcej zachowań zostało podjętych z góry powziętego zamiaru? Czy kluczowe znaczenie ma liczba praktyk dyskryminujących pracownika czy rozmiar krzywdy?	doznaje osoba dyskryminowana. Celem projektu w tej części jest, w szczególności zwrócenie uwagi, że można jednocześnie doświadczać różnych form dyskryminacji i dochodzić z tego tytułu roszczeń w ramach jednego postępowania sądowego. Jednocześnie, w celu uniknięcia wątpliwości interpretacyjnych, w tym sugerowanych przez zgłaszającego uwagę, doprecyzowano w projekcie pojęcie wielokrotnego naruszenia, a także określano minimalną wysokość zadośćuczynienia w przypadku wielokrotnego naruszenia zasady równego traktowania.
11.	Art. 1 pkt 3 (art. 18 ^{3e})	Konfederacja Lewiatan	Wątpliwości budzi nieostre określenie „udzielenia w jakiegokolwiek formie wsparcia” pracownikowi korzystającemu z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia przepisów prawa pracy przez innego	Uwaga nieuwzględniona Tego typu zarzut można sformułować wobec każdego pojęcia niedookreślonego. Istotą użycia takich pojęć w przepisie jest

**Zestawienie nieuwzględnionych uwag zgłoszonych, w ramach procesu opiniowania,
do projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy (nr UD 183)**

			pracownika, a tym samym rozszerzenie na takiego pracownika uprawnienia do m.in. odszkodowania w wysokości co najmniej minimalnego wynagrodzenia. W naszej ocenie pod ww. pojęciem może mieścić się praktycznie wszystko; formą wsparcia może być porada, czy pocieszenie. Zatem wydaje się zasadne, aby wprowadzić w miarę precyzyjne określenie formy wsparcia, która uprawniałaby pracownika udzielającego takiego wsparcia do ubiegania się o odszkodowanie czy innych środków ochrony przewidzianych w ustawie.	zapewnienie jego elastyczności i objęciem jego zakresem różnych sytuacji. Stworzenie katalogu „precyzyjnych form wsparcia” nie jest możliwe i nie wydaje się celowe. Podkreślić należy, że odszkodowaniu orzeka sąd, który oceni, czy dana osoba, z tytułu udzielonego wsparcia, powinna podlegać ochronie czy też nie.
12.	Art. 1 pkt 4 (art. 18 ^{3f})	RMiŚP	Rzecznik Małych i Średnich Przedsiębiorców ocenia negatywnie propozycję dodania do ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2023 r. poz. 1465, z późn. zm., dalej: ”KP”) przepisów art. 18^{3f} § 1 i 2, zgodnie z którymi to na pracodawcę zostanie przerzucony ciężar dowodu w razie postawienia przez pracownika uprawdopodobnionego zarzutu naruszenia nakazu równego traktowania i zakazu dyskryminacji. Rzecznik wnosi o wyeliminowanie powyższej regulacji z projektu ustawy z uwagi na ryzyko zwiększenia liczby nieuzasadnionych powództw wytaczanych przeciwko pracodawcom. Uzasadnienie projektu ustawy nie zawiera merytorycznych argumentów przemawiających za odejściem od obecnie obowiązujących zasad ogólnych, zgodnie z którym to osoba, która wywodzi skutki prawne z danego faktu, powinna wykazać jego zaistnienie.	Uwaga nieuwzględniona. Projektowana ustawa nie zmienia obecnych reguł rozkładu ciężaru dowodu w sprawach dyskryminacyjnych. Wynikają one nadto z prawa europejskiego i Rzeczypospolita Polska była obowiązana do ich implementowania. Reguły ciężaru dowodu w dyrektywach. 1) dyrektywa 2000/43/WE z dnia 29 czerwca 2000 r. wprowadzająca w życie zasadę równego traktowania osób bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne. <i>Artykuł 8 Ciężar dowodu</i> 1. Państwa Członkowskie podejmą konieczne działania, zgodnie z ich krajowymi systemami prawnymi, w celu zapewnienia, że gdy osoby, które uznają się za pokrzywdzone w związku z nieprzestrzeganiem w stosunku do nich zasady równego

**Zestawienie nieuwzględnionych uwag zgłoszonych, w ramach procesu opiniowania,
do projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy (nr UD 183)**

			Warto przy tym zauważyć, że w uzasadnieniu projektu przedstawiono jednocześnie uwagi i dane mające na celu wykazanie, że postępowania w sprawach o mobbing są trudne dowodowo, co ma związek ze skomplikowaną definicją mobbingu. Takich argumentów nie przedstawiono natomiast w odniesieniu do postępowań dotyczących nakazu równego traktowania i zakazu dyskryminacji, co również przemawia za brakiem zasadności wprowadzenia zaproponowanej przez projektodawcę regulacji. Propozycja: Wykreślenie zmiany dodającej art. 18^{3f} KP z art. 1 pkt 3 projektu ustawy.	traktowania, ustalą przed sądem lub innym właściwym organem fakty, z których można domniemywać, że zaistniała dyskryminacja bezpośrednia lub pośrednia, to pozwany będzie miał obowiązek udowodnić, że nie nastąpiło naruszenie zasady równego traktowania. 2. Ustęp 1 nie stanowi przeszkody dla przyjęcia przez Państwa Członkowskie zasad dowodowych korzystniejszych dla skarżącego. 3. Ustępu 1 nie stosuje się w postępowaniu karnym. 2) dyrektywa 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiająca ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy. <i>Art. 10 Ciężar dowodu</i> 1. Zgodnie z ich krajowymi systemami sądowymi, Państwa Członkowskie podejmują niezbędne środki dla zapewnienia, aby strona pozwana musiała udowodnić, że nie wystąpiło pogwałcenie zasady równego traktowania, w przypadku gdy osoby, które uważają się za pokrzywdzone w związku nie przestrzeganiem wobec nich zasady równego traktowania, ustalą przed sądem lub innym właściwym organem fakty, które nasuwają przypuszczenie o zaistnieniu bezpośredniej i pośredniej dyskryminacji. 2. Ustęp 1 nie stanowi przeszkody dla ustanawiania przez Państwa Członkowskie zasad dowodowych korzystniejszych dla strony skarżącej. 3. Ustęp 1 nie ma zastosowania do postępowań karnych.
--	--	--	---	---

**Zestawienie nieuwzględnionych uwag zgłoszonych, w ramach procesu opiniowania,
do projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy (nr UD 183)**

				3) dyrektywa 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy. Artykuł 19. <i>Ciężar dowodu.</i> 1. Państwa Członkowskie podejmą takie działania, które są niezbędne, zgodnie z ich krajowymi systemami sądowymi, w celu zapewnienia, aby - jeżeli osoby, które uznają się za poszkodowane z powodu niezastosowania do nich zasady równego traktowania, uprawdopodobnią przed sądem lub innym właściwym organem okoliczności pozwalające domniemywać istnienie bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji - do pozwanego należało udowodnienie, że nie nastąpiło naruszenie zasady równego traktowania. 2. Ustęp 1 nie stanowi przeszkody, aby Państwa Członkowskie wprowadziły reguły dowodowe korzystniejsze dla powoda. Reguły ciężaru dowodu dla pozostałych form dyskryminacji (poza molestowaniem i molestowaniem seksualnym) określone są już dzisiaj w przepisach Kodeksu pracy – art. 18^{3b} § 1 k.p. W przypadku molestowania i molestowania seksualnego reguła odwróconego ciężaru dowodu stosowana jest na podstawie ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (ustawa antydyskryminacyjna).
--	--	--	--	--

**Zestawienie nieuwzględnionych uwag zgłoszonych, w ramach procesu opiniowania,
do projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy (nr UD 183)**

				Art. 14. [Stosowanie przepisów k.p.c.; ciężar udowodnienia naruszenia zasady równego traktowania]. 1. Do postępowań o naruszenie zasady równego traktowania stosuje się przepisy ustawy z dnia 17 listopada 1964 r. - Kodeks postępowania cywilnego (Dz. U. z 2023 r. poz. 1550, z późn. zm.). 2. Kto zarzuca naruszenie zasady równego traktowania, uprawdopodobnia fakt jej naruszenia. 3. W przypadku uprawdopodobnienia naruszenia zasady równego traktowania ten, któremu zarzucono naruszenie tej zasady, jest obowiązany wykazać, że nie dopuścił się jej naruszenia. Celem przepisu jest zapewnienie, aby w sprawach z zakresu prawa pracy całość norm określającej ciężar dowodu w sprawach dyskryminacyjnych regulowana była w Kodeksie pracy – bez konieczności odwoływania się do przepisów ustawy antydyskryminacyjnej. Zasada odwróconego ciężaru dowodu funkcjonująca już w polskim porządku prawnym w związku z implementacją dyrektyw unijnych, ma zastosowanie tylko i wyłącznie w zakresie dyskryminacji, w tym molestowania i molestowania seksualnego. Nie dotyczy ona postępowań z zakresu mobbingu. Jednocześnie, w celu wyeliminowania jakichkolwiek wątpliwości pojawiających się w odniesieniu do projektowanej regulacji (czy reguła ta ma zastosowanie do dyskryminacji kadrowej) zmodyfikowano projektowany przepis wskazując, że ma on zastosowanie w sprawach dotyczących naruszenia zasady równego traktowania bez wyszczególnienia rodzaju spraw.
--	--	--	--	---

**Zestawienie nieuwzględnionych uwag zgłoszonych, w ramach procesu opiniowania,
do projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy (nr UD 183)**

13.	Art. 1 pkt 4 (art. 18 ^{3f})	RPO	W odniesieniu do zapewnienia spójności mechanizmów antydyskryminacyjnych z kodeksu pracy i ustawy o równym traktowaniu i ich kompletności zastrzeżenia budzi wskazana w uzasadnieniu projektu potrzeba dodania art. 18^{3f} dotyczącego zasady rozkładu ciężaru dowodu w sprawach dotyczących naruszenia zasady równego traktowania w postaci molestowania i molestowania seksualnego w związku z tym, że do deliktów molestowania i molestowania seksualnego w zatrudnieniu miała dotąd zastosowanie – jak wynika z uzasadnienia projektu – norma rozkładu ciężaru dowodu nie z k.p. a z ustawy o równym traktowaniu. Podobne stanowisko nie wybrzmienia z doktrynalnego komentarza do powołanego w uzasadnieniu projektu dla potwierdzenia przedmiotowej tezy wyroku Sądu Najwyższego z dnia 7 listopada 2018 r. sygn. akt II PK 229/17. Sąd Najwyższy stwierdził w nim, że w sprawie o naruszenie zasady równego traktowania przez molestowanie seksualne pracownik ma uprawdopodobnić wystąpienie zachowania o charakterze seksualnym oraz swój sprzeciw na takie zachowanie (np. przez unikanie kontaktów ze sprawcą lub nieodwzajemnianie zachowań sprawcy, art. 18^{3a} § 6 k.p.). Wówczas na pracodawcy spoczywa ciężar dowodu, że nie doszło do naruszenia zasady równego traktowania, z wyłączeniem możliwości uzasadnienia molestowania seksualnego jakimikolwiek obiektywnymi powodami (art. 18^{3b} § 1 in fine k.p. w zw. z art. 14 ust. 3 ustawy o równym traktowaniu). Wskazanie przez SN w tezie wyroku przepisu	Uwaga nieuwzględniona. Stosownie do art. 2 ust. 2 ustawy z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania przepisów rozdziału 1 i 2 nie stosuje się do pracowników w zakresie uregulowanym przepisami ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy. Z powołanego przepisu jasno wynika, że przepisów ustawy tzw. antydyskryminacyjnej nie stosuje się do pracowników w zakresie uregulowanym w Kodeksie pracy. W odniesieniu do materii nie objętej regulacją kodeksową, ustawa ma zastosowanie również do pracowników. Kwestia rozkładu ciężaru dowodu, w przeciwieństwie do dyskryminacji kadrowej, w odniesieniu do postępowań dotyczących molestowania i molestowania seksualnego nie została uregulowana w Kodeksie pracy, tym samym mają tu zastosowanie reguły wynikające w tym zakresie z ustawy dyskryminacyjnej. Zauważyć należy, że zgodnie z art. 4 ust. 1 pkt 2 ustawy antydyskryminacyjnej ustawę stosuje się do podejmowania i wykonywania (...) działalności zawodowej, w tym w ramach stosunku pracy. Uregulowanie kwestii rozkładu ciężaru dowodu w postępowaniu dot. molestowania i molestowania seksualnego w Kodeksie pracy jest jak najbardziej zasadne. Mając na uwadze, że molestowanie i molestowanie seksualne stanowi przejaw dyskryminacji przyjęcie zasady odwróconego ciężaru dowodu, jak w przypadku innych spraw dotyczących naruszenia zasady równego traktowania i dyskryminacji, jest w pełni uzasadnione. Zgodnie z dyrektywą 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości
-----	--	-----	--	--

**Zestawienie nieuwzględnionych uwag zgłoszonych, w ramach procesu opiniowania,
do projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy (nr UD 183)**

			art. 14 ust. 3 ustawy o równym traktowaniu budzi zastrzeżenia doktryny. Przepis ten, na mocy art. 2 ust. 2 ustawy, nie ma bowiem zastosowania do pracowników.	szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy molestowanie oraz molestowanie seksualne są sprzeczne z zasadą równego traktowania kobiet i mężczyzn i stanowią dyskryminację ze względu na płeć do celów niniejszej dyrektywy. Te formy dyskryminacji występują nie tylko w miejscu pracy, ale również w związku z dostępem do zatrudnienia, szkolenia zawodowego i awansu zawodowego. Powinny one więc być zakazane i powinny podlegać skutecznym, proporcjonalnym i odstraszającym sankcjom Państwa Członkowskie podejmą takie działania, które są niezbędne, zgodnie z ich krajowymi systemami sądowymi, w celu zapewnienia, aby – jeżeli osoby, które uznają się za poszkodowane z powodu niezastosowania do nich zasady równego traktowania, uprawdopodobnią przed sądem lub innym właściwym organem okoliczności pozwalające domniemywać istnienie bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji – do pozwanego należało udowodnienie, że nie nastąpiło naruszenie zasady równego traktowania. Reguły ciężaru dowodu m.in. w sprawach o molestowanie i molestowanie seksualne wynikają z dyrektyw przytoczonych w odniesieniu do uwagi RMIŚP.
14.	Art. 1 pkt 4 (art. 18 ^{3g})	RMIŚP	Art. 1 pkt 3 oraz art. 1 pkt 5 (projektowane art. 18^{3g} oraz art. 94³ § 1 KP) Rzecznik Małych i Średnich Przedsiębiorców ocenia krytycznie projektowane brzmienie art. 18^{3g} KP, zgodnie z którym pracodawca będzie obowiązany „aktywnie i stale przeciwdziałać naruszaniu zasady równego traktowania	Uwaga nieuwzględniona. W obecnym stanie prawnym ustawodawca nie wskazuje konkretnych, sformalizowanych działań w obszarze przeciwdziałania zachowaniom niepożądanym. Niniejszy przepis zachowuje tę zasadę wskazując jedynie na obszary, które pracodawcy powinni rozważyć jako obszar ich aktywności zgodnie z niekwestionowanymi już dzisiaj w doktrynie i

**Zestawienie nieuwzględnionych uwag zgłoszonych, w ramach procesu opiniowania,
do projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy (nr UD 183)**

		przez stosowanie działań prewencyjnych, wykrywanie oraz szybkie i właściwe reagowanie, a także przez działania naprawcze i wsparcie osób dotkniętych nierównym traktowaniem”. Treść powyższej regulacji oraz zbliżonej do niej treści projektowanego art. 94³ § 1 KP jest nadmiernie szczegółowa i zawiera sformułowania, które mogą być wykorzystywane do nieuzasadnionych działań przeciwko pracodawcom, w tym zwłaszcza mikroprzedsiębiorcom i małym przedsiębiorcom w rozumieniu ustawy z dnia 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców (Dz. U. z 2024 r. poz. 236 z późn. zm., dalej: „ustawa Prawo przedsiębiorców”), których stosunkowo niewielkie firmy często nie dysponują wyspecjalizowanym wsparciem z zakresu zarządzania kadrami oraz stosowania regulacji prawa pracy. Projektowany przepis art. 18^{3g} KP nakłada na pracodawcę obowiązek stosowania działań prewencyjnych, nie precyzując jednak, jak takie działania powinny wyglądać art. w mikro firmach zatrudniających mniej niż 10 pracowników. Nie jest jasne, jak pracodawca miałby wykazać należytą realizację takiego obowiązku, i to w formie „aktywnych i stałych” działań. Podobne wątpliwości budzi także obowiązek wykrywania oraz szybkiego i właściwego wykrywania naruszeń zasad równego traktowania. Przedmiotem sporów może być w szczególności kwestia wykrywania naruszeń i oceny sytuacji, w których pracodawca – nawet przy dołożeniu	judykaturze poglądami. Projektowana zmiana ma charakter informacyjny. W piśmiennictwie, ale także w samym orzecznictwie wypracowano katalog dobrych praktyk w tym zakresie i przy planowaniu polityki antidyskryminacyjnej pracodawca powinien się do nich odwołać. Niezależnie od wielkości pracodawcy ma on obowiązek podejmować działania z zakresu przeciwdziałania dyskryminacji. Projektowana ustawa wskazuje na to, co składa się na staranne działanie w zakresie prewencji i pozostawia dobór adekwatnych do tego środków pracodawcy.
--	--	---	--

**Zestawienie nieuwzględnionych uwag zgłoszonych, w ramach procesu opiniowania,
do projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy (nr UD 183)**

			należytej staranności – nie był w stanie wykryć danego naruszenia przed jego zgłoszeniem przez pracownika. Mając powyższe na uwadze Rzecznik Małych i Średnich Przedsiębiorców wnosi o rozważenie wykreślenia z projektowanego art. 18^{3g} KP z projektu jako zbędnego w świetle obecnie obowiązującej regulacji art. 18^{3a} § 1 KP albo zmodyfikowania treści projektowanego przepisu poprzez jej uproszczenie. Odpowiednio dostosowany powinien być także nowelizowany przepis art. 94³ § 1 KP. Propozycja: 1) Wykreślenie zmiany dodającej art. 18^{3g} KP z art. 1 pkt 3 projektu ustawy albo zmiana brzmienia poprzez uproszczenie przepisu, 2) Zmiana art. 1 pkt 5 projektu ustawy poprzez uproszczenie nowego brzmienia art. 94³ § 1 KP.	
15.	Art. 1 pkt 4 (art. 18 ^{3g})	Federacja Przedsiębiorców Polskich	Zgodnie z proponowanym art. 18^{3g}, na pracodawcy spoczywać będą obowiązki związane z „działaniami naprawczymi” oraz ogólnie pojętym „wsparciem”. Przytoczone sformułowania rodzą wątpliwości co do zakresu działań rzeczywiście wymaganych od pracodawcy. Trudno wskazać na podstawie projektowanych przepisów, czy pracodawca byłby zobowiązany art. finansować koszty terapii lub pomocy prawnej dla ofiar naruszeń. Co prawda, zgodnie z uzasadnieniem nowelizacji, narzędzia przeciwdziałania dyskryminacji nadal określane będą na poziomie konkretnego pracodawcy, to jednak bez	Uwaga nieuwzględniona. W obecnym stanie prawnym ustawodawca nie wskazuje konkretnych, sformalizowanych działań w obszarze przeciwdziałania zachowaniom niepożądanym. Niniejszy przepis zachowuje tę zasadę wskazując jedynie na obszary, które pracodawcy powinni rozważyć jako obszar ich aktywności zgodnie z niekwestionowanymi już dzisiaj w doktrynie i judykaturze poglądami. Projektowana zmiana ma charakter informacyjny. W piśmiennictwie, ale także w samym orzecznictwie wypracowano katalog dobrych praktyk w tym zakresie i przy planowaniu polityki antydyskryminacyjnej pracodawca powinien się do nich odwołać.

**Zestawienie nieuwzględnionych uwag zgłoszonych, w ramach procesu opiniowania,
do projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy (nr UD 183)**

			wskazania przez ustawodawcę katalogu przykładowych, wymaganych czynności, pracodawcy będą w tym zakresie funkcjonować w niepewności, aż do czasu ukształtowania praktyki przez orzecznictwo i doktrynę.	Istotą zaproponowanych przepisów jest położenie nacisku na ustawiczość działania pracodawcy, która odróżnia działania akcyjne od kompleksowych. Tylko te drugie realizują obowiązek przeciwdziałania zachowaniom niepożądanym. Podejmuje właściwe i adekwatne działania mające na celu przeciwdziałanie zjawiskom niepożądanym w miejscu pracy. Wybór metod i narzędzi pozostawia się projektodawcy. Co więcej nastąpi to w duchu dialogu ze stroną pracowniczą i jej przedstawicielami, które będą odpowiadać sytuacji i potrzebom zakładu pracy. Przedmiotowa propozycja niweluje ryzyko zawężenia podejmowanych przez pracodawców praktyk wyłącznie do rozwiązań wymienionych w przepisie.
16.	Art. 1 pkt 4 (art. 18 ^{3g})	Ogólnopolski Związek Zawodowy Pielęgniarek i Położnych – Region Lubuski	Strona związkowa wskazuje na potrzebę doprecyzowania art. 18^{3g} k.p. Regulacja ta w proponowanym brzmieniu wzbudza konkretne wątpliwości interpretacyjne, które w przyszłości mogą stanowić przyczynę sporów sądowych. Przede wszystkim proponowana regulacja już w swojej treści zawiera pewną niespójność logiczną. Projektodawca bowiem wskazał, że na przeciwdziałanie naruszeniu zasady równego traktowania składa się zarówno stosowanie działań prewencyjnych, jak i wykrywanie, szybkie i właściwe reagowanie, działania naprawcze i wsparcie osób dotkniętych nierównym traktowaniem. Tymczasem należy odróżnić działania typowo przeciwdziałające nierównemu traktowaniu od działań pozostałych. Za działania typowo przeciwdziałające uważa się czynności prewencyjne.	Uwaga nieuwzględniona Uwaga poza zakresem zmian będących przedmiotem ponownego opiniowania projektu. Na wcześniejszym etapie opiniowania nie zostały zgłoszone uwagi do projektu. Istotą zaproponowanych przepisów jest położenie nacisku na ustawiczość działania pracodawcy, która odróżnia działania akcyjne od kompleksowych. Tylko te drugie realizują obowiązek przeciwdziałania zachowaniom niepożądanym. Podejmuje właściwe i adekwatne działania mające na celu przeciwdziałanie zjawiskom niepożądanym w miejscu pracy. Wybór metod i narzędzi pozostawia się projektodawcy. Co więcej nastąpi to w duchu dialogu ze stroną pracowniczą i jej przedstawicielami, które będą odpowiadać sytuacji i potrzebom zakładu pracy.

**Zestawienie nieuwzględnionych uwag zgłoszonych, w ramach procesu opiniowania,
do projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy (nr UD 183)**

		Pozostałe natomiast proponowane aktywności pracodawcy są już związane z wystąpieniem zjawiska nierównego traktowania i reagowaniem na to zjawisko, które wystąpiło. W tym przedmiocie można odwołać się do definicji słownika języka polskiego, zgodnie z którą: przeciwdziałać oznacza „zapobiegać czemuś negatywnemu, działając w określony sposób” (P. Żmigrodzki i inni, Wielki słownik języka polskiego, https://wsjp.pl/haslo/podglad/36148/przeciwdzialac, dostęp na dzień 3.02.2025 r.). Wydaje się, że językowo warto przeformułować proponowaną zmianę, tak by odpowiadała właściwemu znaczeniu semantycznemu. Strona związkowa proponuje, by oddzielić te dwa główne rodzaje działań i art. 18^{3g} nadać następujące brzmienie: „Pracodawca jest obowiązany aktywnie i stale przeciwdziałać naruszaniu zasady równego traktowania w zatrudnieniu przez stosowanie działań prewencyjnych, a ponadto powinien wykrywać nierówne traktowanie oraz szybko i właściwie reagować na nie, podejmować działania naprawcze w danej sytuacji, w której stwierdzono naruszenie oraz wpierać osoby dotknięte nierównym traktowaniem”. Niezależnie od powyższej uwagi trzeba również zauważyć, że przepis nie wskazuje, co rozumiemy przez poszczególne działania pracodawcy ujęte w tym przepisie, np. jak rozumieć właściwe reagowanie czy działania naprawcze. W ocenie strony związkowej zasadnym jest doprecyzowanie tej kwestii.	
--	--	--	--

**Zestawienie nieuwzględnionych uwag zgłoszonych, w ramach procesu opiniowania,
do projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy (nr UD 183)**

			Przykładowo należałoby wyjaśnić w regulacji na czym to „właściwe” reagowanie miałoby polegać. Pozostawienie obecnego brzmienia przepisu w niezmienionej formie może skutkować niepewnością po stronie pracownika, jak i pracodawcy co do tego, czy pracodawca wywiązuje się ze swoich obowiązków należycie. De facto o tym, czy np. właściwie zareagowano będzie decydował Sąd co wskazuje na jego duży luz decyzyjny i uznaniowość. Wydaje się jednak, że precyzyjne postanowienie pozwoli ograniczyć możliwe rozbieżności w orzecznictwie, które mogą powstać na kanwie interpretacji ogólnej normy prawnej, którą proponuje się przyjąć w art. 18^{3g} Kodeksu pracy. Propozycja brzmienia: „Pracodawca jest obowiązany aktywnie i stale przeciwdziałać naruszaniu zasady równego traktowania w zatrudnieniu przez stosowanie działań prewencyjnych, a ponadto powinien wykrywać nierówne traktowanie oraz szybko i właściwie reagować na nie, podejmować działania naprawcze w danej sytuacji, w której stwierdzono naruszenie oraz wspierać osoby dotknięte nierównym traktowaniem”.	
17.	Art. 1 pkt 4 (art. 18 ^{3g})	NSZZ Solidarność	Mając na względzie występowanie zjawiska dyskryminacji pośredniej, która najczęściej występuje w aktach wewnątrzzakładowego prawa pracy, wskazane w przepisie działania nie uwzględniają obowiązku analizy i oceny wskazanych dokumentów pod kątem występowania lub możliwości wystąpienia dyskryminacji, w tym	Uwaga nieuwzględniona. Uwzględnienie przedmiotowej uwagi zaburzyłoby sens przepisu, który wskazuje na działania stanowiące wykonanie obowiązku pracodawcy. Przedmiotowy postulat odnosi się natomiast do doniosłego, ale bardzo wąskiego sposobu naruszania zasady niedyskryminacji.

**Zestawienie nieuwzględnionych uwag zgłoszonych, w ramach procesu opiniowania,
do projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy (nr UD 183)**

		dyskryminacji pośredniej. Nie jest celowym kazuistyczne wymienienie w przepisie wszystkich działań przeciwdziałania naruszaniu zasady równego traktowania, jednak aby nie pozostawić niektórych niezbędnych działań poza zakresem obowiązku, celowym byłoby zastosować tu katalog otwarty, poprzez dodanie wyrażenia „w szczególności”. W ponownym opiniowaniu projektu wskazano: W ocenie NSZZ „Solidarność” projekt powinien w większym stopniu podkreślać znaczenie prewencji. W tym celu proponujemy, aby art. 94³ § 1 k.p. brzmiał następująco „Pracodawca jest obowiązany aktywnie i systematycznie przeciwdziałać mobbingowi przez stosowanie działań prewencyjnych, wykrywanie oraz szybkie i właściwe reagowanie, a także przez działania naprawcze i wsparcie osób dotkniętych mobbingiem. Stosowanie działań prewencyjnych może polegać w szczególności na: przeprowadzaniu szkoleń dla pracowników dotyczących problematyki mobbingu, powołaniu komisji antymobbingowej, opracowaniu procedury zgłaszania skarg, dbaniu o dobrą atmosferę w pracy.” Zmiana polega na zamienieniu słowa „stale” na słowo „systematycznie” oraz podanie otwartego katalogu przykładowych czynności w zakresie działań prewencyjnych. Zmiana polega na dopisaniu słowa „szybkie” (tak, aby była spójna z propozycją art. 18^{3g} k.p.,	Istotą zaproponowanych przepisów jest położenie nacisku na ustawiczność działania pracodawcy, która odróżnia działania akcyjne od kompleksowych. Tylko te drugie realizują obowiązek przeciwdziałania zachowaniom niepożądanym. Podejmuje właściwe i adekwatne działania mające na celu przeciwdziałanie zjawiskom niepożądanym w miejscu pracy. Wybór metod i narzędzi pozostawia się projektodawcy. Co więcej nastąpi to w duchu dialogu ze stroną pracowniczą i jej przedstawicielami, które będą odpowiadać sytuacji i potrzebom zakładu pracy.
--	--	--	--

**Zestawienie nieuwzględnionych uwag zgłoszonych, w ramach procesu opiniowania,
do projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy (nr UD 183)**

		w którym mowa jest o szybkim i właściwym reagowaniu). Proponujemy także, aby w projektowanym art. 18^{3g} k.p. zastąpić słowo „stale” słowem „systematycznie” (dla logicznej spójności całego projektu). Docelowo NSZZ „Solidarność” postuluje położenie większego nacisku na stworzenie powszechnego standardu w obszarze szkoleń antymobbingowych. Uważamy, że każdy pracownik, podobnie jak w zakresie BIIP (szkolenie wstępne) winien być przeszkolony w obszarze tego, czym jest mobbing oraz zagrożenia psychospołeczne w pracy i jak tym zjawiskom przeciwdziałać. Odnosząc się do stanowiska MRPIPS – doprecyzowanie, że otwarty katalog działań dotyczy wyłącznie działań prewencyjnych oraz użycie sformułowania „w szczególności” niweluje ryzyko zawężenia podejmowanych przez pracodawców praktyk wyłącznie do rozwiązań wymienionych w przepisie. Ponadto, w uzasadnieniu do projektu w wielu miejscach rozwiązania wypracowane w orzecznictwie zostały wskazane jako uzasadnienie dla wprowadzenia zmian legislacyjnych w Kodeksie pracy. Wskazanie, że stanowiska wypracowane w orzecznictwie (bez ich przenoszenia na poziom ustawowy) są wystarczające jest zatem niespójne z uzasadnieniem do innych części projektu. Dodatkowo, mając na względzie występowanie zjawiska dyskryminacji pośredniej, która najczęściej występuje w aktach wewnątrzzakładowego prawa pracy, wskazane w	
--	--	---	--

**Zestawienie nieuwzględnionych uwag zgłoszonych, w ramach procesu opiniowania,
do projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy (nr UD 183)**

		przepisie działania nie uwzględniają obowiązku analizy i oceny wskazanych dokumentów pod kątem występowania lub możliwości wystąpienia dyskryminacji, w tym dyskryminacji pośredniej. Nie jest celowym kazuistyczne wymienienie w przepisie wszystkich działań przeciwdziałania naruszaniu zasady równego traktowania, jednak aby nie pozostawić niektórych niezbędnych działań poza zakresem obowiązku, celowym byłoby zastosować tu katalog otwarty, poprzez dodanie wyrażenia „w szczególności”. Propozycja: Art. 94³ § 1 k.p Pracodawca jest obowiązany aktywnie i systematycznie przeciwdziałać mobbingowi przez stosowanie działań prewencyjnych, wykrywanie oraz szybkie i właściwe reagowanie, a także przez działania naprawcze i wsparcie osób dotkniętych mobbingiem. Stosowanie działań prewencyjnych może polegać w szczególności na: przeprowadzaniu szkoleń dla pracowników dotyczących problematyki mobbingu, powołaniu komisji antymobbingowej, opracowaniu procedury zgłaszania skarg, dbaniu o dobrą atmosferę w pracy. Pracodawca jest ponadto obowiązany do stałego monitorowania, badania oraz oceny postanowień aktów wewnętrznych pod kątem zawierania postanowień dyskryminacyjnych oraz podejmowania działań w celu ich zmiany lub usunięcia. Art. 18^{3g}. Pracodawca jest obowiązany aktywnie i systematycznie przeciwdziałać naruszeniu zasady	
--	--	--	--

**Zestawienie nieuwzględnionych uwag zgłoszonych, w ramach procesu opiniowania,
do projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy (nr UD 183)**

			równego traktowania przez stosowania działań prewencyjnych, wykrywanie oraz szybkie i właściwe reagowanie, a także przez działania naprawcze i wsparcie osób dotkniętych nierównym traktowaniem”.	
18.	Art. 1 pkt 4 (art. 18 ^{3g})	Konfederacja Lewiatan	Zaproponowany przepis jest zbędny. W art. 94 pkt 2b) k.p. proponuje się nałożenie na pracodawcę obowiązku „przeciwdziałać wszelkiemu nierównemu traktowaniu oraz dyskryminacji w zatrudnieniu”. W przypadku komentowanej propozycji konieczna jest dyskusja nad uporządkowaniem pojęć w Kodeksie pracy. Nie każdy przypadek nierównego traktowania jest dyskryminacją i nie każdy jest niezgodny z prawem. Przepisy Kodeksu pracy odnoszące się do dyskryminacji nie mają zastosowania w przypadkach nierównego traktowania niespowodowanego przyczyną uznaną za podstawę dyskryminacji. Rozumiemy, iż autorzy mają na uwadze naruszenie zasady równego traktowania, z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1. Odrębną kwestią jest zasada równego prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków (art. 11² k.p.). W toku ponownego opiniowania projektu wskazano: Zaproponowane w przepisie warunki działania pracodawcy są zbyt szeroko ujęte i będą prowadziły do nieporozumień. Zgodnie z tym przepisem pracodawca zobowiązany będzie aktywnie i stale przeciwdziałać naruszaniu	Uwaga nieuwzględniona. Projektowany art. 94 Kodeksu pracy kształtuje istnienie obowiązku po stronie pracodawcy, a art. 18^{3g} Kodeksu pracy, we właściwym jego rozdziale, określa sposób wykonania tego obowiązku. Forma w jakiej projekt traktuje pojęcie „nierównego traktowania” odpowiada dotychczasowej systematyce ustawy. Niewątpliwie Kodeks pracy powinien zostać poddany analizie i przeglądowi w kontekście przyjętych rozwiązań i instytucji oraz ich spójności, a także stosowanej nomenklaturze. Od uchwalenia Kodeksu pracy upłynęło 50 lat i w tym czasie kodeks podlegał wielokrotnym zmianom w związku ze zmieniającą się rzeczywistością, nowymi rozwiązaniami i wyzwaniami. Ocena taka powinna mieć charakter kompleksowy i stanowić odrębny proces legislacyjny. Zwrot „właściwe” działania podkreśla, że nie chodzi tu o jakiegokolwiek działania, a takie które są adekwatne w odniesieniu do sytuacji w zakładzie pracy oraz efektywne i skuteczne. Wybór metod i narzędzi pozostawia się projektodawcy. Co więcej nastąpi to w duchu dialogu ze stroną pracowniczą i jej przedstawicielami, które będą odpowiadać sytuacji i potrzebom zakładu pracy.

**Zestawienie nieuwzględnionych uwag zgłoszonych, w ramach procesu opiniowania,
do projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy (nr UD 183)**

		zasady równego traktowania przez stosowanie działań prewencyjnych, wykrywanie oraz właściwe reagowanie, a także przez działania naprawcze i wsparcie osób dotkniętych nierównym traktowaniem. Z uzasadnienia do Projektu wynika, że wskazuje się jedynie kierunki działań, które należy podejmować, ale mają się one odnosić do realnych potrzeb zakładu pracy w zakresie, w jakim pracodawca uzna ich adekwatność. Pozostawia się zatem swobodę pracodawcy, oczekując jednak, że będzie on te działania wykonywał „aktywnie i stale”, a także w razie potrzeby będzie „właściwie reagował” oraz „wspierał osoby”. Wszystkie te określenia cechuje nieostrość, które finalnie można zdefiniować wyłącznie w kategoriach ocennych, narażając się tym samym na nieprawidłową realizację tego obowiązku, mimo iż w poczuciu pracodawcy obowiązek ten był wykonywany. Wydaje się, że Projekt w tym zakresie powinien ulec doprecyzowaniu co najmniej na poziomie uzasadnienia poprzez wskazanie przykładowych zachowań, które w ocenie Projektodawcy można uznać za pożądane przy realizacji tego obowiązku, co w rezultacie pozwoli pracodawcom zbliżyć się w swoich działaniach do najbardziej optymalnego działania. Uważamy w szczególności za konieczne usunięcie w przepisie zwrotu „właściwe”. Art. 18^{3g}. „Pracodawca jest obowiązany aktywnie i stale przeciwdziałać naruszaniu zasady równego traktowania przez stosowanie działań prewencyjnych, wykrywanie oraz właściwe reagowanie, a	
--	--	---	--

**Zestawienie nieuwzględnionych uwag zgłoszonych, w ramach procesu opiniowania,
do projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy (nr UD 183)**

			także przez działania naprawcze i wsparcie osób dotkniętych nierównym traktowaniem”.	
19.	Art. 1 pkt 4 (art. 18 ^{3g})	OPZZ	Zmienić słowo „stale” na „systematycznie”	Uwaga nieuwzględniona. W zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, pracodawca jest obowiązany chronić zdrowie i życie pracowników przez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki. Realizacja tego obowiązku ma charakter stały, a nie dokonuje się systematycznie i okresowo itd. Tak samo w przypadku przeciwdziałania naruszeniu zasady równego traktowania, jak również innym zjawiskom niepożądanych w miejscu pracy. Istotą zaproponowanych przepisów jest położenie nacisku na ustawiczność działania pracodawcy, która odróżnia działania akcyjne od kompleksowych. Tylko te drugie realizują obowiązek przeciwdziałania zachowaniom niepożądanym.
20.	Art. 1 pkt 5 lit. a (art. 94 pkt 2b)	Konfederacja Lewiatan	W przypadku komentowanej propozycji konieczna jest dyskusja nad uporządkowaniem pojęć w Kodeksie pracy. Nie każdy przypadek nierównego traktowania jest dyskryminacją i nie każdy jest niezgodny z prawem. Przepisy Kodeksu pracy odnoszące się do dyskryminacji nie mają zastosowania w przypadkach nierównego traktowania niespowodowanego przyczyną uznaną za podstawę dyskryminacji. Rozumiemy, iż autorzy mają na uwadze naruszenie zasady równego traktowania, z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1. Dlatego należy utrzymać dotychczasowe brzmienie przepisu, iż pracodawca jest zobowiązany przeciwdziałać dyskryminacji w zatrudnieniu.	Uwaga nieuwzględniona. Pracodawca powinien przeciwdziałać naruszeniu równego traktowania pracowników – zarówno w zakresie naruszenia zasady równości praw pracowniczych (art. 11²), jak i zasady niedyskryminowania (art. 11³). Oczywiście nie obejmuje to prawnie dopuszczalnych wypadków różnicowania sytuacji pracowników. W zakresie postulatu uprządkowania pojęć w Kodeksie pracy – aktualna pozostaje stanowisko do uwagi Konfederacji Lewiatan do art. 18^{3g}.

**Zestawienie nieuwzględnionych uwag zgłoszonych, w ramach procesu opiniowania,
do projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy (nr UD 183)**

21.	Art. 1 pkt 5 lit. a (art. 94 pkt 2b)	OZZPiP Kujawsko pomorski	Region -	Z uwagi na wagę problemu mobbingu, dyskryminacji i nierównego traktowania w zatrudnieniu wskazanym jest aby pracodawcy zostali zobowiązani do prowadzenia szkoleń w tym zakresie. Co prawda w projektowanym art. 94³ § 1 KP mowa jest o "stale przeciwdziałać mobbingowi przez stosowanie działań prewencyjnych" jednakże warto uściślić ten obowiązek Pracodawcy wzorem obecnego art. 94 pkt 4 KP. Bez wątpienia powinno to odnieść właściwy skutek w postaci znaczącego zwiększenia świadomości czym są powyższe zjawiska zarówno wśród pracowników jak i pracodawców	Uwaga nieuwzględniona Uwaga poza zakres zmian w projekcie przedstawionym do ponownego opiniowania. Na wcześniejszym etapie opiniowania projektu, uwagi nie zostały zgłoszone. W obecnym stanie prawnym ustawodawca nie wskazuje konkretnych, sformalizowanych działań w obszarze przeciwdziałania zachowaniom niepożądanym. Niniejszy przepis zachowuje tę zasadę wskazując jedynie na obszary, które pracodawcy powinni rozważyć jako obszar ich aktywności zgodnie z niekwestionowanymi już dzisiaj w doktrynie i judykaturze poglądami. Projektowana zmiana ma charakter informacyjny. W piśmiennictwie, ale także w samym orzecznictwie wypracowano katalog dobrych praktyk w tym zakresie i przy planowaniu polityki antidyskryminacyjnej pracodawca powinien się do nich odwołać. Istotą zaproponowanych przepisów jest położenie nacisku na ustawiczość działania pracodawcy, która odróżnia działania akcyjne od kompleksowych. Tylko te drugie realizują obowiązek przeciwdziałania zachowaniom niepożądanym. Podejmuje właściwe i adekwatne działania mające na celu przeciwdziałanie zjawiskom niepożądanym w miejscu pracy. Wybór metod i narzędzi pozostawia się projektodawcy. Co więcej nastąpi to w duchu dialogu ze stroną pracowniczą i jej przedstawicielami, które będą odpowiadać sytuacji i potrzebom zakładu pracy. Przedmiotowa propozycja niweluje ryzyko zawężenia podejmowanych przez pracodawców praktyk wyłącznie do rozwiązań wymienionych w przepisie.
-----	--	--------------------------------	-------------	---	--

**Zestawienie nieuwzględnionych uwag zgłoszonych, w ramach procesu opiniowania,
do projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy (nr UD 183)**

22.	Art. 1 pkt 5 lit. b (art. 94 pkt 2c)	Federacja Przedsiębiorców Polskich	Proponowane zmiany będą stanowić spore utrudnienie organizacyjne dla dużych pracodawców, ze względu na potrzebę szybkiego, aktywnego i skutecznego reagowania na niemalże każdą nieprawidłowość zgłoszoną w relacji pomiędzy pracownikami. Nowe przepisy ponadto nałożą na pracodawców nowy obowiązek w postaci aktywnego wykrywania naruszeń – z uzasadnienia nie wynika jednak, jaki poziom aktywności jest od pracodawcy wymagany. Może to rodzić wątpliwości interpretacyjne, biorąc pod uwagę że obowiązki pracodawcy określone w m.in. 94 składają się na zasadniczą treść stosunku pracy i ich naruszenie może stanowić ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków wobec pracownika, upoważniające go do rozwiązania umowy bez wypowiedzenia. Wówczas, zgodnie z m.in. 55 § 11 KP pracownikowi przysługuje odszkodowanie.	Uwaga nieuwzględniona. Pojęcie inne dobra osobiste funkcjonuje już na gruncie Kodeksu pracy. Mowa o nich w art. 11¹. Projektowany przepis posiłkuje się zatem występującymi na gruncie kodeksowym pojęciami, nie wprowadza w tym zakresie nowych instytucji. Tym samym nie można poszukiwać takich wątpliwości w kontekście projektowanego przepisu i posłużenia się w nim pojęciem występującym na gruncie Kodeksu pracy. Przepis zawiera katalog dóbr, które powinny podlegać ochronie w ramach działań swobodnie wybranych przez pracodawcę. Katalog wskazany w projektowanym przepisie pochodzi z dorobku H. Leymanna i jest niekwestionowany w doktrynie (por. D. Merecz, A. Mościcka, M. Drabek, Mobbing w środowisku pracy. Charakterystyka zjawiska, jego konsekwencje, aspekty prawne i sposoby przeciwdziałania, Instytut Medycyny Pracy im. prof. J. Nofera w Łodzi, Łódź 2005, s. 9.). Katalog ma charakter otwarty. Projektowana zmiana ma charakter informacyjny i nie kreuje nowego obowiązku. W piśmiennictwie, ale także w samym orzecnictwie wypracowano katalog dobrych praktyk w tym zakresie i przy planowaniu polityki antidyskryminacyjnej pracodawca powinien się do nich odwołać. Jak już wskazano obowiązek poszanowania godności i dóbr osobistych pracownika wynika już z Kodeksu pracy. Interpretacja tych pojęć nie budzi wątpliwości w doktrynie i orzecnictwie. Nie zmienia tego ich doprecyzowanie poprzez przykładowe wyliczenie obszarów prawnie chronionych. Jednocześnie, zgodnie z zasadami techniki prawodawczej
-----	--	--	--	---

**Zestawienie nieuwzględnionych uwag zgłoszonych, w ramach procesu opiniowania,
do projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy (nr UD 183)**

				nie wprowadza się w przepisach definicji pojęć, których treść i znaczenie nie budzą wątpliwości. Pojęcia takie jak reputacja, sfera osobista pozycja w zespole itd., wbrew zgłaszającemu uwagę, nie budzą wątpliwości.
23.	Art. 1 pkt 5 lit. b (art. 94 pkt 2c)	NSZZ Solidarność	Proponujemy uzupełnić katalog wskazanych w przepisie obszarów o przynależność do związku zawodowego. Mamy świadomość, iż jest to katalog otwarty i w praktyce kwestia przynależności związkowej jako zakazana podstawa naruszania godności i innych dóbr osobistych pracownika może być tam również ujęta, jednak nasz wniosek jest uzasadniony funkcją informacyjną i prewencyjną przepisów. W praktyce bardzo często spotykamy się, w szczególności u pracodawców niechętnych związkowi zawodowemu, z naruszaniem godności i dobrego imienia pracowników tylko z tego powodu, iż są członkami związku zawodowego. Wpisanie wprost w omawianym przepisie, iż pracodawca ma obowiązek przeciwdziałania naruszaniu godności oraz innych dóbr osobistych pracownika w obszarze przynależności do związku zawodowego, w naszym przekonaniu przyczyni się do poprawy sytuacji prawnej i faktycznej członków związków zawodowych. Będzie to również jasny sygnał dla pracodawców, iż ustawodawca nie akceptuje tego typu działań. Propozycja: Propozycja: „2c) przeciwdziałać naruszaniu godności oraz innych dóbr osobistych pracownika, w szczególności w obszarze:	Uwaga nieuwzględniona. Wartość, jaką jest działalność związkowa jest już chroniona w art. 18^{3a} § 1 k.p., a także przepisami ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych.

**Zestawienie nieuwzględnionych uwag zgłoszonych, w ramach procesu opiniowania,
do projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy (nr UD 183)**

			zdrowia, sfery osobistej i reputacji, przynależności związkowej, właściwej komunikacji w miejscu pracy, pozycji w zespole, efektów pracy oraz jej oceny, a także statusu zawodowego pracownika i jego kwalifikacji;”	
24.	Art. 1 pkt 5 lit. b (art. 94 pkt 2c)	Konfederacja Lewiatan	Katalog oczekiwanych działań nie jest jasny. Obowiązki są określone poprzez klauzule generalne, co w praktyce może budzić duże wątpliwości. Tymczasem zgodnie z § 6 rozporządzenia z dnia 20 czerwca 2002 r. w sprawie Zasad techniki prawodawczej „Przepisy ustawy redaguje się tak, aby dokładnie i w sposób zrozumiały dla adresatów zawartych w nich norm wyrażały intencje prawodawcy. W toku ponownego opiniowania projektu: Przepis poszerza otwarty katalog obowiązków pracodawcy o przeciwdziałanie naruszeniu godności oraz innych dóbr osobistych pracownika. Po raz kolejny zwracamy uwagę na praktyczny wymiar tego przepisu w obliczu szeregu innych przepisów Kodeksu pracy związanych z obowiązkiem poszanowania godności oraz innych dóbr osobistych. W ocenie KL przepis jest nadmiarowy i powinien zostać usunięty.	Uwaga nieuwzględniona. Projekt wskazuje na obszary szczególnie narażone na naruszanie dóbr osobistych pracownika zgodnie z systematyką H. Leymanna. Przepis nie kreuje nowego obowiązku, a nie jedynie wskazuje na te wartości, które powinny podlegać szczególnej ochronie. Obowiązek poszanowania godności i dóbr osobistych pracownika wynika już z Kodeksu pracy (art. 11¹). Interpretacja tych pojęć nie budzi wątpliwości w doktrynie i orzecznictwie. Nie zmienia tego ich doprecyzowanie poprzez przykładowe wyliczenie obszarów prawnie chronionych. Jednocześnie, zgodnie z zasadami techniki prawodawczej nie wprowadza się w przepisach definicji pojęć, których treść i znaczenie nie budzą wątpliwości. Pojęcia takie jak reputacja, sfera osobista pozycja w zespole itd., wbrew zgłaszającemu uwagę, nie budzą wątpliwości. Absolutnie nie można zgodzić się, że powyższy przepis poszerza katalog obowiązków pracodawcy. Obowiązek poszanowania godności i dóbr osobistych pracownika wynika już z Kodeksu pracy (art. 11¹).
25.	Art. 1 pkt 6 (art.94 ³ § 1)	Federacja Przedsiębiorców Polskich	Uwaga analogiczna jak wcześniej w przypadku art. 18^{3g} – problem niejasnego sformułowania „wsparcie”, brak przykładowego katalogu działań naprawczych. Zgodnie z uzasadnieniem do projektu nowelizacji, narzędzia przeciwdziałania dyskryminacji nadal określone	Uwaga nieuwzględniona. W obecnym stanie prawnym ustawodawca nie wskazuje konkretnych, sformalizowanych działań w obszarze przeciwdziałania zachowaniom niepożądanym. Niniejszy przepis zachowuje tę zasadę wskazując jedynie

**Zestawienie nieuwzględnionych uwag zgłoszonych, w ramach procesu opiniowania,
do projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy (nr UD 183)**

			będą na poziomie konkretnego pracodawcy. Do czasu ukształtowania praktyki przez orzecznictwo i doktrynę, pracodawcy pozostaną jednak w niepewności co do prawidłowości podejmowanych przez siebie działań. Szczególne wątpliwości może budzić obowiązek „aktywnego” działania pracodawcy. Z uzasadnienia nie wynika, jaki poziom aktywności jest od pracodawcy wymagany. Proponowane brzmienie: Proponowane brzmienie: <i>„Art. 94³ § 1. Pracodawca jest obowiązany aktywnie i stale przeciwdziałać mobbingowi przez stosowanie działań prewencyjnych, wykrywanie oraz właściwe reagowanie, a także przez działania naprawcze i wsparcie osób dotkniętych mobbingiem.</i>	na obszary, które pracodawcy powinni rozważyć jako obszar ich aktywności zgodnie z niekwestionowanymi już dzisiaj w doktrynie i judykaturze poglądami. Projektowana zmiana ma charakter informacyjny. W piśmiennictwie, ale także w samym orzecznictwie wypracowano katalog dobrych praktyk w tym zakresie i przy planowaniu polityki antymobbingowej pracodawca powinien się do nich odwołać. Istotą zaproponowanych przepisów jest położenie nacisku na ustawiczność działania pracodawcy, która odróżnia działania akcyjne od kompleksowych. Tylko te drugie realizują obowiązek przeciwdziałania zachowaniom niepożądanym.
26.	Art. 1 pkt 6 (art.94 ³ § 1)	Związek Zawodowy Kontra 2000	Propozycja brzmienia: „Art. 94³ § 1. Pracodawca jest obowiązany aktywnie i stale przeciwdziałać mobbingowi przez stosowanie działań prewencyjnych, wykrywanie oraz właściwe reagowanie, a także przez działania naprawcze i wsparcie osób dotkniętych mobbingiem. Pracodawca jest obowiązany na bieżąco monitorować skuteczność podjętych działań. § 2. Mobbing oznacza zachowania polegające na uporczywym nękanii pracownika. § 3. Uporczywość nękania polega na tym, że jest ono powtarzalne, nawracające lub stałe. Mobbingiem mogą być zachowania incydentalne, które stanowią naruszenie	Uwaga nieuwzględniona W zakresie § 1 uwaga poza zakresem zmiany objętej projektem przedstawionym do ponownego opiniowania. Niezależnie od powyższego wskazać należy, że istotą zaproponowanych przepisów jest położenie nacisku na ustawiczność działania pracodawcy, która odróżnia działania akcyjne od kompleksowych. Tylko te drugie realizują obowiązek przeciwdziałania zachowaniom niepożądanym. Wymóg podejmowania działań właściwych w kontekście aktywnego i stałego przeciwdziałania mobbingowi wymuszą na pracodawcy ich bieżącą ocenę pod kątem skuteczności i efektywności.

**Zestawienie nieuwzględnionych uwag zgłoszonych, w ramach procesu opiniowania,
do projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy (nr UD 183)**

			dóbr osobistych pracownika i wpływają negatywnie na zdrowie psychiczne pracownika.	W zakresie propozycji zmian w § 3 to propozycja nie zasługuje na uwzględnienie. Z istoty mobbingu definiowanego jako uporczywe nękanie pracownika wyłączone są zjawiska incydentalne i temu dał wyraz projektodawca w brzmieniu przepisu. W przypadku zaś zdarzeń incydentalnych stanowiących naruszenie dóbr osobistych pracownikowi przysługuje roszczenie o ich naruszenie lub roszczenie z tytułu molestowania, stanowiącego niepożądane zachowania, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika i stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery (art. 18 ^{3a} § 5 pkt 2 LP). Molestowanie, w przeciwieństwie do mobbingu, może mieć charakter incydentalny i swoim działaniem (w kontekście celu lub skutku) wpływać na zdrowie psychiczne pracownika.
27.	Art. 1 pkt 6 (art. 94 ³ § 1)	Ogólnopolski Związek Zawodowy Pielęgniarek i Położnych Region Lubelski	Analogiczne, jak w przypadku proponowanego art. 18 ^{3g} k.p., strona związkowa stwierdza w odniesieniu do 94 ³ § 1 k.p., iż także w tej regulacji posłużono się nieprecyzyjnymi sformułowaniami. Z uwagi na podobieństwo przepisów prawnych aktualne pozostają uwagi zawarte w pkt. 3 powyżej. Przede wszystkim proponowana regulacja podobnie jak w przypadku art. 18 ^{3g} zawiera już w swojej treści pewną niespójność logiczną, która jak należy sądzić wynikać może z dotychczasowego nieprecyzyjnego brzmienia art. 94 ³ § 1 kodeksu pracy. Stronie związkowej znane są interpretacje, które wskazują na dość szerokie znaczenie przeciwdziałania mobbingowi w myśl obowiązujących przepisów, jakkolwiek jednak wykładnia ta wynika z celu regulacji art. 94 ³ k.p., a nie z jej językowego brzmienia. W analizowanych zmianach ustawowych projektodawca wskazał zaś, że na przeciwdziałanie mobbingowi składa się zarówno	Uwaga nieuwzględniona. Uwaga poza zakresem zmian ujętych w projekcie przedstawionym do ponownego opiniowania. Na wcześniejszym etapie nie zostały zgłoszone w tym zakresie uwagi. Aktualne pozostaje stanowisko do uwagi do art. 18^{3g}.

**Zestawienie nieuwzględnionych uwag zgłoszonych, w ramach procesu opiniowania,
do projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy (nr UD 183)**

			stosowanie działań prewencyjnych, jak i wykrywanie, szybkie i właściwe reagowanie, działania naprawcze i wsparcie osób dotkniętych mobbingiem. Tymczasem należy odróżnić działania typowo przeciwdziałające mobbingowi od działań pozostałych. Za działania typowo przeciwdziałające uważa się czynności prewencyjne. Pozostałe natomiast proponowane aktywności pracodawcy są już związane z wystąpieniem zjawiska mobbingu i reagowaniem na to zjawisko, które wystąpiło. Analogicznie, jak w uwadze wskazanej w pkt. 3 w tym przedmiocie można odwołać się do definicji słownika języka polskiego, zgodnie z którą: przeciwdziałać oznacza „zapobiegać czemuś negatywnemu, działając w określony sposób P. Żmigrodzki i inni, Wielki słownik języka polskiego, https://wsjp.pl/haslo/podglad/36148/przeciwdzialac, dostęp na dzień 3.02.2025 r.). Wydaje się, że językowo warto przeformułować proponowaną zmianę, tak by odpowiadała właściwemu znaczeniu semantycznemu. Strona związkowa proponuje, by oddzielić te dwa główne rodzaje działań i art. 94³ § 1 k.p. nadać następujące brzmienie: „Pracodawca jest obowiązany aktywnie i stale przeciwdziałać mobbingowi przez stosowanie działań prewencyjnych, a ponadto powinien wykrywać mobbing oraz szybko i właściwie reagować i podejmować działania naprawcze w danej sytuacji, w której stwierdzono mobbing oraz wpierać osoby dotknięte mobbingiem”.	
--	--	--	--	--

**Zestawienie nieuwzględnionych uwag zgłoszonych, w ramach procesu opiniowania,
do projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy (nr UD 183)**

			Niezależnie od powyższej uwagi trzeba również zauważyć podobnie jak w uwadze w pkt. 3, że przepis nie wskazuje, co rozumiemy przez poszczególne działania pracodawcy ujęte w tym przepisie, np. jak rozumieć właściwe reagowanie czy działania naprawcze. W ocenie strony związkowej zasadnym jest doprecyzowanie tej kwestii. Przykładowo należałoby także i w tym przypadku wyjaśnić w regulacji na czym to „właściwe” reagowanie miałoby polegać. Pozostawienie obecnego brzmienia przepisu w niezmienionej formie może skutkować niepewnością po stronie pracownika, jak i pracodawcy co do tego, czy pracodawca wywiązuje się ze swoich obowiązków. należycie. De facto o tym, czy np. właściwie zareagowano będzie decydował Sąd co wskazuje na jego duży luz decyzyjny i uznaniowość. Wydaje się jednak, że precyzyjne postanowienie pozwoli ograniczyć możliwe rozbieżności w orzecznictwie, które mogą powstać na kanwie interpretacji ogólnej normy prawnej, którą proponuje się przyjąć w art. 94³ kodeksu pracy. Propozycja brzmienia: <i>„Pracodawca jest obowiązany aktywnie i stale przeciwdziałać mobbingowi przez stosowanie działań prewencyjnych, a ponadto powinien wykrywać mobbing oraz szybko i właściwie reagować i podejmować działania naprawcze w danej sytuacji, w której stwierdzono mobbing oraz wpierać osoby dotknięte mobbingiem”.</i>	
--	--	--	--	--

**Zestawienie nieuwzględnionych uwag zgłoszonych, w ramach procesu opiniowania,
do projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy (nr UD 183)**

28.	Art. 1 pkt 6 (art.94 ³ § 1)	NSZZ Solidarność	W ocenie NSZZ „Solidarność” projekt powinien w większym stopniu podkreślać znaczenie prewencji. W tym celu proponujemy, aby art. 94³ § 1 k.p. brzmiał następująco „Pracodawca jest obowiązany aktywnie i systematycznie przeciwdziałać mobbingowi przez stosowanie działań prewencyjnych, wykrywanie oraz szybkie i właściwe reagowanie, a także przez działania naprawcze i wsparcie osób dotkniętych mobbingiem. Działania te mogą polegać w szczególności na: przeprowadzaniu szkoleń dla pracowników dotyczących problematyki mobbingu, powołaniu komisji antymobbingowej, opracowaniu procedury zgłaszania skarg, dbaniu o dobrą atmosferę w pracy.” Zmiana polega na zamienieniu słowa „stale” na słowo „systematycznie” oraz podanie otwartego katalogu przykładowych czynności. Zmiana polega na dopisaniu słowa „szybkie” (tak, aby była spójna z propozycją art. 18^{3g} k.p., w którym mowa jest o szybkim i właściwym reagowaniu). Proponujemy także, aby w projektowanym art. 18^{3g} k.p. zastąpić słowo „stale” słowem „systematycznie” (dla logicznej spójności całego projektu). Docelowo NSZZ „Solidarność” postuluje położenie większego nacisku na stworzenie powszechnego standardu w obszarze szkoleń antymobbingowych. Uważamy, że każdy pracownik, podobnie jak w zakresie BIIP (szkolenie wstępne) winien być przeszkolony w obszarze tego, czym jest mobbing oraz zagrożenia psychospołeczne w pracy i jak tym zjawiskom	Uwaga nieuwzględniona. W obecnym stanie prawnym ustawodawca nie wskazuje konkretnych, sformalizowanych działań w obszarze przeciwdziałania zachowaniom niepożądanym. Niniejszy przepis zachowuje tę zasadę wskazując jedynie na obszary, które pracodawcy powinni rozważyć jako obszar ich aktywności zgodnie z niekwestionowanymi już dzisiaj w doktrynie i judykaturze poglądami. Projektowana zmiana ma charakter informacyjny. W piśmiennictwie, ale także w samym orzecznictwie wypracowano katalog dobrych praktyk w tym zakresie i przy planowaniu polityki antymobbingowej pracodawca powinien się do nich odwołać. Proponowany katalog działań pracodawcy tylko w części ma charakter ściśle prewencyjny. Nadto jego przyjęcie mogłoby wywołać efekt ograniczania się pracodawców wyłącznie do wskazanych w komentarzu aktywności, które w wielu przypadkach mogą być nazbyt skromne względem realnych potrzeb zakładu pracy oraz jego możliwości. Odnosnie do propozycji zastąpienia słowa „stale” słowem „systematycznie” aktualne pozostaje stanowisko do uwag GIP i OPZZ do art. 18^{3g}. Odnosnie do dopisania słowa „szybkie”- uwaga uwzględniona.
-----	---	------------------	---	---

**Zestawienie nieuwzględnionych uwag zgłoszonych, w ramach procesu opiniowania,
do projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy (nr UD 183)**

			przeciwdziałać. Oczekujemy opracowania rozporządzenia, które wskazywałoby na program szkolenia. Szkolenie winno być wliczane do czasu pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia. W odniesieniu do pracodawców zatrudniających większą liczbę pracowników, u których można wyróżnić pracowników na stanowiskach kierowniczych bezpośrednio zarządzających inny W obecnym stanie prawnym ustawodawca nie wskazuje konkretnych, sformalizowanych działań w obszarze przeciwdziałania zachowaniom niepożądanym. Niniejszy przepis zachowuje tę zasadę wskazując jedynie na obszary, które pracodawcy powinni rozważyć jako obszar ich aktywności zgodnie z niekwestionowanymi już dzisiaj w doktrynie i judykaturze poglądami. Projektowana zmiana ma charakter informacyjny. W piśmiennictwie, ale także w samym orzecznictwie wypracowano katalog dobrych praktyk w tym zakresie i przy planowaniu polityki antymobbingowej pracodawca powinien się do nich odwołać. mi pracownikami - kadra kierownicza - ci pracownicy winni mieć obowiązkowe szkolenia np. co 2 lata o nieco innym programie wynikającym z rozporządzenia.	
29.	Art. 1 pkt 6 (art.94 ³ § 1)	OPZZ	- należy zmienić słowo „stale” na „systematycznie”. Analogiczna uwaga odnosi się do projektowanego art. 18^{3g}, - zaproponowane rozwiązanie daje pracodawcom wyraźny sygnał, do proaktywnego działania w zakresie przeciwdziałania mobbingowi przez stosowanie działań	Uwaga nieuwzględniona. Aktualne pozostaje stanowisko przedstawione powyżej, w tym do uwagi do art. 18^{3g}.

**Zestawienie nieuwzględnionych uwag zgłoszonych, w ramach procesu opiniowania,
do projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy (nr UD 183)**

			prewencyjnych, a także działań naprawczych. Dla zapewnienia skutecznej, a nie pozornej prewencji warto w przepisie dodać przykładowy katalog działań prewencyjnych oraz naprawczych.	
30.	Art. 1 pkt 6 (art. 94 ³ § 2)	RMiŚP	Art. 1 pkt 5 (projektowane art. 94³ § 2, 4 i 7 KP) Rzecznik Małych i Średnich Przedsiębiorców wnosi o doprecyzowanie przepisów definiujących pojęcie mobbingu w taki sposób, aby określały one wyłącznie zachowania cechujące się umyślnością sprawcy rozumianą jako działanie zamierzone lub przynajmniej godzące się na wywołanie określonych, bezprawnych skutków. Konieczne jest także wyeliminowanie sformułowań, które mogą być niewłaściwie interpretowane. Dostrzegając mankamenty obecnie obowiązującej definicji mobbingu należy zważyć, iż zaproponowane w projekcie ustawy zmiany mogą doprowadzić do ustalenia zbyt szerokiej definicji mobbingu, i to definicji odbiegającej od powszechnego rozumienia tego pojęcia. Mobbing jest zwykle rozumiany jako szczególnie niewłaściwe zachowanie, które cechuje się znaczną intensywnością i jest wymierzone w pracownika. Inne nieodpowiednie zachowania, takie jak art. niewłaściwa organizacja pracy prowadząca do jej niepotrzebnego utrudnienia, to również działania niewłaściwe, jednak nie jest zasadnym kwalifikowanie takich sytuacji jako przypadków mobbingu. Z tych też względów Rzecznik Małych i Średnich Przedsiębiorców proponuje wyraźne uwzględnienie cechy umyślności w projektowanym art. 94³ § 2 KP oraz	Uwaga nieuwzględniona. Obecna definicja mobbingu nie zostaje zmieniona w swojej normatywnej części, a jedynie preredagowana w celu wyeliminowania jej obecnych mankamentów. Nękanie nie musi mieć charakteru świadomego ani celowego, może wynikać z niedbalstwa, niskich kompetencji komunikacyjnych, braku empatii lub zainteresowania skutkami własnych działań. Można nawet zaryzykować twierdzenie, że większość przypadków mobbingu nie zasada się na działaniu obliczonym na nękanie pracownika. Przemocowy sposób funkcjonowania sprawcy w grupie, jako uznanie obiektywnie niewłaściwych praktyk za normę relacyjną, może być motywem mobbingu dużo częściej niż chęć posłużenia się przemocą w celu bezpośredniego dotknięcia określonej osoby lub osób. Podkreślić należy, że w obowiązującej definicji mobbingu art. 94³ § 2 k.p, ustawodawca rozróżnił działania lub zaniechania celowe – działania lub zaniechania skierowane przeciwko pracownikowi, jak i nieumyślne – dotyczące pracownika. A zatem, Już w obecnym stanie prawnym mobbing nie musi mieć charakteru umyślnego. W orzecznictwie, ale przede wszystkim piśmiennictwie jest sprawą niesporną, że mobbing może mieć charakter niecelowy i niezamierzony.

**Zestawienie nieuwzględnionych uwag zgłoszonych, w ramach procesu opiniowania,
do projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy (nr UD 183)**

		wykreślenie albo odpowiednie przeredagowanie projektowanych art. 94³ § 4 pkt 5 i 6 KP, tak aby regulacje te nie obejmowały swoim zakresem zachowań, które nie mogą być uznane za celowo godzące w dobro pracownika. Wprost do kwestii nieumyślności odwołuje się projektowany przepis art. 94³ § 7 KP, który dookreśla, jakie zachowanie nieumyślne może być uznane za mobbing. Regulacja ta jest jednak wadliwa z następujących względów. Po pierwsze przepis ten nie precyzuje, czym dokładnie jest „konkretny skutek”, który zachowanie nieumyślne miałooby wywołać. Po drugie projektowana regulacja bezzasadnie kreuje odpowiedzialność pracodawcy za mobbing także w sytuacjach, w których do żadnych konkretnych skutków nie doszło i w efekcie nie jest możliwym ustalenie, czy pracownik doznał jakiegokolwiek istotnych negatywnych skutków. Nie sposób zaakceptować regulacji, zgodnie z którą za tak poważne naruszenie, jakim jest mobbing, może być uznane nieumyślne zachowanie pracodawcy, które nie wywołało żadnych negatywnych skutków po stronie pracownika. Propozycja: 1) Zmiana art. 1 pkt 5 projektu ustawy poprzez zmianę nowego brzmienia art. 94³ § 2 KP i uwzględnienie w nim cechy umyślności (doprecyzowanie), 2) Zmiana art. 1 pkt 5 projektu ustawy poprzez wykreślenie albo zmianę brzmienia projektowanego art. 94³ § 4 pkt 5 KP (doprecyzowanie),	Proponowany przepis oddaje zasadę wyrażoną w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 7 maja 2009 r. (III PK 2/09), gdzie wskazano, że uznanie określonego zachowania za mobbing art. 94³ § 2 k.p. nie wymaga ani stwierdzenia po stronie prześladowcy działania ukierunkowanego na osiągnięcie celu (zamiaru), ani wystąpienia skutku. Wystarczy, iż pracownik był obiektem oddziaływania, które według obiektywnej miary może być ocenione za wywołujące jeden ze skutków określonych w art. 94³ § 2 k.p.
--	--	--	--

**Zestawienie nieuwzględnionych uwag zgłoszonych, w ramach procesu opiniowania,
do projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy (nr UD 183)**

			3) Zmiana art. 1 pkt 5 projektu ustawy poprzez wykreślenie albo zmianę brzmienia projektowanego art. 94³ § 4 pkt 6 KP (doprecyzowanie), 4) Zmiana art. 1 pkt 5 projektu ustawy poprzez wykreślenie projektowanego art. 94³ § 7 KP.	
31.	Art. 1 pkt 6 (art. 94 ³ § 1, § 2, § 3 i § 4)	Konfederacja Lewiatan	Zaproponowana definicja mobbingu „oznacza zachowania polegające na uporczywym nękanii pracownika” jest ujęta zbyt szeroko i nie odzwierciedla cech zjawiska jakim jest mobbing. W praktyce rozróżnienie mobbingu od innych form niedozwolonych zachowań, przemocy w miejscu pracy w sposób czy naruszenia dóbr osobistych pracownika będzie niemożliwe. Tytułem przykładu, nie jest jasne, czy definicja molestowania może być stosowana do mobbingu, czy molestowanie może przybierać formę mobbingu? Projektowany art. 94³ § 5 KP stanowi, że na zachowania, o których mowa w § 2 i § 4, mogą składać się fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy, a więc podobnie jak przy definicji molestowania. W praktyce może być duża trudność w rozróżnieniu zastosowania tych definicji, zwłaszcza jeszcze gdy dochodzi kwestia rozróżnienia mobbingu od naruszenia godności czy innych dóbr osobistych pracownika. Szerszego wyjaśnienia wymagałyby zaproponowane przykłady przejawów mobbingu jak art.: utrudnianie funkcjonowania w środowisku pracy w zakresie możliwości osiągnięcia, efektów pracy.	Uwaga nieuwzględniona W doktrynie i judykaturze nastąpiło odejście od uznania, że nękanie musi trwać sześć miesięcy, aby było mobbingiem. Na uwagę zasługuje w tym względzie wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 stycznia 2007 r. (I PK 176/06), gdzie wskazano, że długotrwałość nękania lub zastraszania pracownika w rozumieniu art. 94³ § 2 k.p. musi być rozpatrywana w sposób zindywidualizowany i uwzględniać okoliczności konkretnego przypadku. SN uznał, że nie jest możliwe sztywne wskazanie minimalnego okresu niezbędnego do zaistnienia mobbingu. W praktyce ocena każdego przypadku musi mieć charakter kazuistyczny i jest to zadanie sądów pracy. Przesłanka "długotrwałości" zawiera się w proponowanym (oraz obecnie już przewidzianym obowiązującą ustawą) pojęciem "uporczywości", co wskazuje na procesowy charakter nękania oraz w sposób dostateczny opisuje istotę zagadnienia. W zakresie interpretacji proponowanej normy należy zwrócić uwagę, że jest ona konkretniejsza niż obecnie obowiązujący przepis. Jej stosowanie winno uwzględniać reguły wykładni językowej. Zachowania stałe to zachowania nieprzerwane, powtarzalne to następujące po sobie, a nawracające oznaczają tego rodzaju sytuacje, w której okresowe ich występowanie ustaje, aby pojawić się ponownie.

**Zestawienie nieuwzględnionych uwag zgłoszonych, w ramach procesu opiniowania,
do projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy (nr UD 183)**

			Istotą mobbingu są powtarzające się naganne lub wyraźnie negatywne działania, które są skierowane przeciwko poszczególnym pracownikom w obraźliwy sposób i skutkują wyeliminowaniem pracownika poza społecznością miejsca pracy. Według jednego z czołowych naukowców w dziedzinie badania mobbingu w miejscu pracy, Heinz Leymanna, mobbing w życiu zawodowym obejmuje wrogą i nieetyczną komunikację, która jest kierowana w sposób systematyczny przez jedną lub więcej osób, głównie w kierunku jednej osoby, która w wyniku mobbingu zostaje zepchnięta na dalszy plan, która w wyniku mobbingu zostaje zepchnięta do bezradnej i bezbronnej pozycji i utrzymywana w niej przez poprzez kontynuowanie działań mobbingowych. Działania te mają miejsce bardzo często, co najmniej raz w tygodniu i przez długi okres czasu co najmniej sześć miesięcy. Zatem definicja mobbingu powinna uwzględniać przynajmniej następujące elementy: • działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, • polegające na uporczywym (trwającym przez pewien czas) nękaniu lub zastraszaniu pracownika, wywołującym u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, • powodujące lub mające na celu izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników.	Nie można podzielić zgłaszanych sugestii co zbyt szerokiego ujęcia definicji mobbingu i nieodzwierciedlenia w definicji cech tego zjawiska. Obecna definicja mobbingu nie zostaje zmieniona w swojej normatywnej części, a jedynie przeredagowana w celu wyeliminowania jej obecnych mankamentów. Projektowane przepisy konkretyzują i uszczegóławiają to zjawisko. Wyraźnie wskazano, że mobbingiem jest uporczywe nękanie pracownika, a określone zachowanie może być uznane za mobbing jeżeli przybiera postać uporczywego nękania. Co więcej, wyraźnie wyłączono z zakresu mobbingu zachowania incydentalne.
32.	Art. 1 pkt 6 (art. 94 ³ § 3)	Ogólnopolski	W odniesieniu do wskazanych wyżej określeń, zasadnym wydaje się postawienie pytania także o to, w jakim	Uwaga nieuwzględniona.

**Zestawienie nieuwzględnionych uwag zgłoszonych, w ramach procesu opiniowania,
do projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy (nr UD 183)**

		Związek Zawodowy Pielęgniarek i Położnych Region Lubuski	momencie można uznać, że dane działanie jest powtarzalne lub nawracające. Przykładowo, czy dwukrotne wystąpienie danego zjawiska będzie wypełniało definicję uporczywości? Jeżeli już definiujemy uporczywość poprzez odniesienie się do powtarzalności/nawracającego charakteru, to trzeba doprecyzować co należy przez to rozumieć. Wnosimy, by takie wyjaśnienie powtarzalności/nawracającego charakteru znalazło się w tym przepisie. W ocenie strony związkowej bez wyjaśnienia tej kwestii, każdorazowo o tym czy powtarzalność/nawracalność występuje będzie decydował Sąd w sposób zindywidualizowany, co może nie gwarantować jednolitego podejścia do tego zagadnienia. W regulacjach należy precyzyjnie określić ramy uporczywości poprzez definiowanie tych cech – powtarzalności/nawracającego charakteru, tak by nie było wątpliwości interpretacyjnych w tym zakresie. Niestety w ocenie Strony związkowej nie rozwiązuje wskazanego powyżej problemu dodane ostatnio zdanie wskazujące na to, że mobbingiem nie będzie incydentalne zachowanie. Znane są już z przeszłości choćby dodatków covidowych rozbieżności interpretacyjne w zakresie rozumienia sformułowania „incydentalne”. Wyjaśnić należy, że dość duża dociekliwość i skrupulatność strony związkowej w przedmiocie warstwy pojęciowej podyktowana jest troską o interesy pracowników. Trzeba bowiem mieć na względzie, iż w ramach ochrony przed mobbingiem, zgodnie z art. 94³ § 8 k.p. w ramach	Uwaga poza zakresem zmian ujętych w projekcie przedstawionym do ponownego opiniowania. Na wcześniejszym etapie nie zostały zgłoszone w tym zakresie uwagi. W zakresie interpretacji proponowanej normy należy zwrócić uwagę, że jest ona konkretniejsza niż obecnie obowiązujący przepis. Jej stosowanie winno uwzględniać reguły wykładni językowej. Zachowania stałe to zachowania nieprzerwane, powtarzalne to następujące po sobie, a nawracające oznaczają tego rodzaju sytuacje, w której okresowe ich występowanie ustaje, aby pojawić się ponownie. W praktyce ocena każdego przypadku musi mieć charakter kazuistyczny i jest to zadanie sądów pracy. Na uwagę zasługuje w tym względzie wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 stycznia 2007 r. (I PK 176/06), gdzie wskazano, że długotrwałość nękania lub zastraszania pracownika w rozumieniu art. 94³ § 2 k.p. musi być rozpatrywana w sposób zindywidualizowany i uwzględniać okoliczności konkretnego przypadku. SN uznał, że nie jest możliwe sztywne wskazanie minimalnego okresu niezbędnego do zaistnienia mobbingu. W praktyce ocena każdego przypadku musi mieć charakter kazuistyczny i jest to zadanie sądów pracy. Jednocześnie podkreślić należy, że pojęcia niedookreślone są jak najbardziej dopuszczalne w przepisach prawa. Co więcej, nie wprowadza się definicji pojęć, które nie budzą wątpliwości a znaczenie jest znane.
--	--	--	--	---

**Zestawienie nieuwzględnionych uwag zgłoszonych, w ramach procesu opiniowania,
do projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy (nr UD 183)**

			projektowanej ustawy przyjmuje się, że działania wyczerpujące definicję mobbingu mogą pochodzić także od współpracownika i to bez względu na to czy zajmuje stanowisko równorzędne, wyższe czy niższe. To z kolei może generować ryzyka, iż w razie wyznaczenia niejasnej granicy pomiędzy zachowaniami stanowiącymi mobbing, a zachowaniami nie wyczerpującymi tego zjawiska, pracownicy będą mogli być potencjalnie pociągani do odpowiedzialności przed pracodawcą, włącznie ze skutkiem w postaci rozwiązania stosunku pracy, nawet w sytuacjach dalece wątpliwych (z uwag na niejasności pojęciowe). Wówczas przepisy mające stanowić źródło ochrony Interesów pracowników będą narzędziem nacisku na pracowników.	Niemniej jednak, w celu uniknięcia sugerowanych wątpliwości, wyjaśniono przywołane pojęcia powtarzalne lub nawracające w uzasadnieniu do projektu ustawy.
33.	Art. 1 pkt 6 (art.94 ³ § 4)	Związek Zawodowy Aktorów Polskich	Propozycja usunięcia po liście przykładowych zachowań „-gdy przyjmują postać uporczywego nękania.” Już definicja zawarta w § 2 odnosi się do uporczywego nękania pracownika – zatem powtórzenie tego ponownie w § 4 może prowadzić do nadmiernej surowości w ocenie orzeczniczej tej przestanki. Propozycja przepisu: § 4. Przejawami mobbingu są występujące samodzielnie lub łącznie, w szczególności: 1) upokarzanie lub uwłaczanie, 2) zastraszanie, 3) zaniżanie oceny przydatności zawodowej pracownika,	Uwaga nieuwzględniona. Zaproponowane rozwiązanie stanowi odpowiedź na uwagi, wątpliwości i obawy formułowane w toku procesu uzgodnień, opiniowania i konsultacji publicznych, wskazujące na możliwości nadużyć projektowanych rozwiązań przez pracowników, czego skutkiem mogło być, w opinii zgłaszających uwagi, powoływanie się na mobbing np. w przypadku krytyki pracownia. W konsekwencji, w ich opinii, projektowana regulacja paraliżowałaby albo co najmniej znacząco utrudniała normalne zarządzanie zakładem i kadrami. Obawy te i uwagi formułowane były pomimo regulacji art. 94³ § 2 i 3 oraz przedstawianych przez resort pracy wyjaśnień w tym zakresie. By usunąć wszelkie pojawiające się w tym zakresie wątpliwości zdecydowano się podkreślić w odniesieniu do przykładowego katalogu przejawów mobbingu, że

**Zestawienie nieuwzględnionych uwag zgłoszonych, w ramach procesu opiniowania,
do projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy (nr UD 183)**

			4) nieuzasadniona krytyka, poniżanie lub ośmieszanie pracownika, 5) utrudnianie funkcjonowania w środowisku pracy w zakresie możliwości osiągania efektów pracy, wykonywania zadań służbowych, wykorzystania posiadanych kompetencji, komunikacji ze współpracownikami, dostępu do koniecznych informacji, 6) izolowanie pracownika lub eliminowanie z zespołu.	stanowią one mobbing wyłącznie wtedy, gdy przybierają formę uporczywego nękania.
34.	Art. 1 pkt 6 (art.94 ³ § 4)	RMiŚP	Należy rozważyć zmianę projektowanego np. 94³ § 4 pkt 4 KP poprzez wykreślenie albo odmienne sformułowanie określenia „nieuzasadniona krytyka”. Powinno być oczywistym, że nie każdy przypadek nieuzasadnionej krytyki pracownika stanowi mobbing, niemniej jednak do takiego wniosku prowadzi literalna wykładnia powołanego przepisu, zgodnie z którym przejawem mobbingu będzie w szczególności właśnie „nieuzasadniona krytyka”, nawet jeśli zachowanie to nie posiada cech ogólnych wskazanych w projektowanych np. 94³ § 2 i 3 KP. Być może bardziej adekwatnym sformułowaniem byłoby określenie „ciągłe nieuzasadnione krytykowanie” lub inne określenie wskazujące na negatywny i uporczywy charakter opisywanego zachowania. Jeżeli celem projektodawcy jest przeniesienie do Kodeksu pracy przyjętego w orzecznictwie słusznego wniosku, że uzasadniona krytyka nie stanowi przejawu mobbingu (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 3 sierpnia 2011 r., sygn. akt I PK 40/11), to taki zapis po winien znaleźć się w odrębnej jednostce redakcyjnej.	Uwaga nieuwzględniona. Nieuzasadniona krytyka będzie mogła być uznana za mobbing tylko wtedy, gdy będzie stanowiła uporczywe nękanie. Jednocześnie, by uniknąć sugerowanych wątpliwości doprecyzowano przepis wskazując, że wymienione w nim przykładowe przejawy mobbingu uważa się za mobbing, gdy przyjmują postać uporczywego nękania, a więc są one powtarzalne, nawracające lub stałe.

**Zestawienie nieuwzględnionych uwag zgłoszonych, w ramach procesu opiniowania,
do projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy (nr UD 183)**

			Propozycja: Zmiana np. 1 pkt 5 projektu ustawy poprzez zmianę brzmienia projektowanego np. 94 ³ § 4 pkt 4 KP i wykreślenie albo odmienne sformułowanie w tym przepisie odwołania do pojęcia „nieuzasadnionej krytyki”.	
35.	Art. 1 pkt 6 (art.94 ³ § 6)	GIP	Wymaga wyjaśnienia, czy już jednorazowy akt nakazania innej osobie podejmowania wobec pracownika zachowań, o których mowa w art. 94³ § 2 i § 4 k.p., stanowi mobbing, nawet jeśli dana osoba owego nakazu nie zrealizuje? Czy – przy braku realizacji ww. nakazu - pracownik, wobec którego zachowania miały być skierowane, może być uznany za <i>pracownika, który doznał mobbingu</i>, uprawnionego do dochodzenia zadośćuczynienia lub odszkodowania (art. 94³ § 11 k.p.)? Analogiczna uwaga dotyczy przypadku zachęcania innej osoby do podejmowania wobec pracownika zachowań, o których mowa w art. 94³ § 2 i § 4 k.p. Czy zatem już samo nakazanie lub zachęcanie jest mobbingiem rodzącym odpowiedzialność odszkodowawczą lub konieczność wypłaty zadośćuczynienia, mimo braku zachowań stanowiących przejaw mobbingu?	Uwaga nieuwzględniona Mając na uwadze, że celem nowelizacji jest stworzenie przyjaznego miejsca pracy, wolnego od wszelkich form przemocy, jak również nacisk na działania prewencyjne w zakresie przeciwdziałania zjawiskom negatywnym w miejscu pracy w pełni uzasadnione jest uznanie za mobbing również nakazania lub zachęcania do zachowań stanowiących mobbing, nawet jeżeli zachowania te nie zostało zrealizowane. W miejscu pracy nie tylko nie miejsca na zjawiska przemocowe, ale również na ich dopuszczanie, akceptację, namawianie, nakazywanie i zachęcanie. Bez znaczenia jest tu fakt, że dana osoba tym namowom lub zachętom się oparła. Jedna się oprze, druga zaś nie. Nieakceptowalne jest zatem działanie zmierzające do nakłonienia innej osoby do zachowań mobbingowych. Akceptacja takich zachowań zwiększałaby ryzyko wystąpienia mobbingu w miejscu pracy. Projektowana regulacja stanowi zdecydowany krok w kierunku przeciwdziałania zjawiskom negatywnym w miejscu pracy, akcentując wyraźnie i jednoznacznie, że nie ma akceptacji dla zjawisk, które mogą generować przemoc w miejscu pracy. Projektowana regulacja w zakresie mobbingu jest analogiczna do funkcjonujących rozwiązań w zakresie dyskryminacji. Zgodnie z art. 18^{3a} § 5 pkt 1 k.p. przejawem dyskryminowania jest także działanie polegające na zachęcaniu innej osoby do naruszenia zasady równego traktowania w

**Zestawienie nieuwzględnionych uwag zgłoszonych, w ramach procesu opiniowania,
do projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy (nr UD 183)**

				zatrudnieniu lub nakazaniu jej naruszenia tej zasady. Projektowana regulacja stanowi spójne rozwiązania z przyjętymi przez ustawodawcę.
36.	Art. 1 pkt 6 (art.94 ³ § 7)	Federacja Przedsiębiorców Polskich	Uwaga do pierwotnego brzmienia przepisu. W nowym zrezygnowano ze skutku, pozostawiono zaś niecelowość działania. Brak w uzasadnieniu do projektu nowelizacji argumentów do proponowanej zmiany. Trudno bez stosownego wyjaśnienia pomysłodawcy uchwycić sens takiego rozwiązania, ponieważ literalnie czytając przepis, możemy mieć do czynienia z hipotetyczną sytuacją, w której zarówno sprawca jak i ofiara nie są świadome działań mobbingowych (brak winy w działaniu oraz brak skutków tych działań). Otwarte pozostaje zatem pytanie, jaki jest cel tej regulacji – w sytuacji, w której potencjalnie pokrzywdzony pracownik nie doświadcza cierpień (skutków) potencjalnie bezprawnych działań, nie możemy mówić o szkodzie. Przez szkodę niematerialną (krzywdę), rozumie się bowiem cierpienia fizyczne, psychiczne / moralne. Przepis natomiast dotyczy np. sytuacji, w których pokrzywdzony nie doświadcza negatywnych skutków działań sprawcy. W obecnym brzmieniu, ze względu na niejasną redakcję i intencje pomysłodawcy, przepis może stanowić pole do nadużyć, przed którymi pracodawcy trudno będzie się bronić.	Uwaga nieuwzględniona. Proponowany przepis oddaje zasadę wyrażoną w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 7 maja 2009 r. (III PK 2/09), gdzie wskazano, że uznanie określonego zachowania za mobbing art. 94³ § 2 k.p. nie wymaga ani stwierdzenia po stronie prześladowcy działania ukierunkowanego na osiągnięcie celu (zamiaru), ani wystąpienia skutku. Wystarczy, iż pracownik był obiektem oddziaływania, które według obiektywnej miary może być ocenione za wywołujące jeden ze skutków określonych w art. 94³ § 2 k.p. Już w obecnym stanie prawnym mobbing nie musi mieć charakteru umyślnego. Wskazuje na to obecne brzmienie art. 94³ § 2 Kodeksu pracy, gdzie mobbing oznacza działanie lub zachowanie nie tylko skierowane przeciwko pracownikowi (element umyślności), ale także tylko go dotyczące (sytuacja niecelowa).
37.	Art. 1 pkt 6 (art.94 ³ § 7)	GIP	Proponowany przepis np. 94 ³ § 7 k.p. jest niezrozumiały (nie wiadomo, jakie sytuacje reguluje, jaki konkretny	Uwaga nieuwzględniona.

**Zestawienie nieuwzględnionych uwag zgłoszonych, w ramach procesu opiniowania,
do projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy (nr UD 183)**

			skutek mogłyby wywołać nieumyślne zachowania wobec pracownika?). Kto byłby władny dokonać oceny, czy dane zachowanie mogło wywołać konkretny skutek? W ponownym opiniowaniu projektu wskazano: Koniecznym jest szersze wyjaśnienie przez projektodawcę, co rozumie pod pojęciem „niecelowe” zachowania wobec pracownika, zważywszy, że w proponowanej w art. 94³ § 2 k.p. definicji mobbingu brak znamienia nie tylko celu, ale i skutku działań podejmowanych przez mobbera. Ponadto wątpliwa jest możliwość przypisania odpowiedzialności za „niecelowe zachęcanie do mobbingu” (proponowany art. 94³ § 6 k.p.). Zachęta, z samej swej definicji, zakłada świadome nakierowanie innej osoby na określone zachowanie. Próba oderwania tego pojęcia od elementu woli lub celu czyni przepis wewnątrznie sprzecznym. Analogicznie, nie sposób wyobrazić sobie „niecelowego” nakazania innej osobie podejmowania wobec pracownika zachowań, o których mowa w art. 94³ § 2 i § 4 k.p.	Już w obecnym stanie prawnym mobbing nie musi mieć charakteru umyślnego. Wskazuje na to obecne brzmienie art. 94³ § 2 Kodeksu pracy, gdzie mobbing oznacza działanie lub zachowanie nie tylko skierowane przeciwko pracownikowi (element umyślności), ale także tylko go dotyczące (sytuacja niecelowa). Proponowany przepis oddaje zasadę wyrażoną w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 7 maja 2009 r. (III PK 2/09), gdzie wskazano, że uznanie określonego zachowania za mobbing art. 94³ § 2 k.p. nie wymaga ani stwierdzenia po stronie prześladowcy działania ukierunkowanego na osiągnięcie celu (zamiaru), ani wystąpienia skutku. Wystarczy, iż pracownik był obiektem oddziaływania, które według obiektywnej miary może być ocenione za wywołujące jeden ze skutków określonych w art. 94³ § 2 k.p.
38.	Art. 1 pkt 5 (art.94 ³ § 10)	NSZZ Solidarność	Uwaga zgłoszona do pierwotnego brzmienia przepisu z projektu z dnia 15.01.2025 r. Na negatywną ocenę zasługuje uwzględnianie „subiektywnego odczucia lub reakcji pracownika, gdy są one racjonalne”. Nie chodzi o to, iż negatywnie oceniamy uwzględnienie odczuć pracownika, ale negatywna ocena dotyczy tego, iż jest to wyrażenie bardzo nieprecyzyjne i	Uwaga częściowo uwzględniona. Uwagę uznaje się za uzasadnioną w części, dlatego że sposób zredagowania projektowanego przepisu wzbudził wątpliwości, które można rozwiązać poprzez inne sformułowanie językowe proponowanej normy.

**Zestawienie nieuwzględnionych uwag zgłoszonych, w ramach procesu opiniowania,
do projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy (nr UD 183)**

			ogólne. Ta nieprecyzyjność będzie utrudniać lub wręcz uniemożliwiać ocenę, czy doszło do mobbingu. A to nie tylko może zniweczyć cel projektu, ale przede wszystkim pogorszyć sytuację prawną pracowników dochodzących roszczeń z tytułu mobbingu, poprzez znaczne utrudnienie ustalenia czy do mobbingu doszło.	Intencją projektodawcy jest podkreślenie w definicji mobbingu, że ocena, czy do niego doszło musi uwzględniać elementy indywidualne, które wynikają z położenia, w którym znajduje się pracownik. W praktyce pewne zachowania, które względem jednego pracownika (z uwagi na kontekst sytuacyjny) nie będą nękaniami, wobec innego pracownika będą wypełniać znaczenie tego pojęcia. W praktyce chodzi o pewne cechy pracowników np. związane z macierzyństwem, rodzicielstwem, stanem zdrowia lub niepełnosprawnością, które mogą sprawiać, że określone działania kadrowe, których doświadczają - w konkretnej sytuacji mogą być oceniane jako mobbing. Idzie tu o sytuacje np. notorycznego, bezzasadnego zobowiązywania pracownika samotnie wychowującego dziecko do świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych, co kontekstowo może być obliczone na skłonienie go do rezygnacji z pracy, gdy jego praca zawodowa uniemożliwi mu sprawowanie opieki nad dzieckiem. Powyższy przykład jest jedynie ilustracją tego zagadnienia. Wszystkie takie przypadki muszą być oceniane po pierwsze z dużą ostrożnością, a po drugie zawsze bardzo indywidualnie. Wskazuje na to, w szczególności wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z dnia 6 sierpnia 2015 r. (III APa 6/15) gdzie wskazano, że działania i zachowania cechujące mobbing z natury rzeczy mogą być bardzo różnorodne, a ich ocena ma zindywidualizowany charakter. Z tych powodów projektodawca zweryfikuje redakcję przedmiotowego przepisu. Do nowego brzmienia NSZZ Solidarność nie zgłosiła uwag. Jednakże wobec deklaracji podtrzymania swoich dotychczasowych uwag, przedmiotowa uwaga została ujęta w zestawieniu.
--	--	--	---	---

**Zestawienie nieuwzględnionych uwag zgłoszonych, w ramach procesu opiniowania,
do projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy (nr UD 183)**

39.	Art. 1 pkt 6 (art.94 ³ § 10)	OPZZ	Uwaga zgłoszona do pierwotnego brzmienia przepisu z projektu z dnia 15.01.2025 r. Wątpliwości pojawiają się przy pojęciu „obiektywne oddziaływanie na pracownika”. Jest ono niezrozumiałe i nieobecne w orzecznictwie, które mówi o obiektywnych kryteriach oceny, a nie o obiektywnym oddziaływaniu.	Uwaga częściowo uwzględniona. Uwagę uznaje się za uzasadnioną w części, dlatego że sposób zredagowania projektowanego przepisu wzbudził wątpliwości, które można rozwiązać poprzez inne sformułowanie językowe proponowanej normy. Intencją projektodawcy jest podkreślenie w definicji mobbingu, że ocena, czy do niego doszło musi uwzględniać elementy indywidualne, które wynikają z położenia, w którym znajduje się pracownik. W praktyce pewne zachowania, które względem jednego pracownika (z uwagi na kontekst sytuacyjny) nie będą nękaniami, wobec innego pracownika będą wypełniać znaczenie tego pojęcia. W praktyce chodzi o pewne cechy pracowników np. związane z macierzyństwem, rodzicielstwem, stanem zdrowia lub niepełnosprawnością, które mogą sprawiać, że określone działania kadrowe, których doświadczają - w konkretnej sytuacji mogą być oceniane jako mobbing. Idzie tu o sytuacje np. notorycznego, bezzasadnego zobowiązania pracownika samotnie wychowującego dziecko do świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych, co kontekstowo może być obliczone na skłonienie go do rezygnacji z pracy, gdy jego praca zawodowa uniemożliwi mu sprawowanie opieki nad dzieckiem. Powyższy przykład jest jedynie ilustracją tego zagadnienia. Wszystkie takie przypadki muszą być oceniane po pierwsze z dużą ostrożnością, a po drugie zawsze bardzo indywidualnie. Wskazuje na to, w szczególności wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z dnia 6 sierpnia 2015 r. (III APa 6/15) gdzie wskazano, że działania i zachowania cechujące
-----	--	------	---	--

**Zestawienie nieuwzględnionych uwag zgłoszonych, w ramach procesu opiniowania,
do projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy (nr UD 183)**

				mobbing z natury rzeczy mogą być bardzo różnorodne, a ich ocena ma zindywidualizowany charakter. Z tych powodów projektodawca zmienił redakcję przedmiotowego przepisu. Z tych powodów projektodawca zweryfikuje redakcję przedmiotowego przepisu. Do nowego brzmienia OPZZ nie zgłosiła uwag. Jednakże wobec deklaracji podtrzymania swoich dotychczasowych uwag, przedmiotowa uwaga została ujęta w zestawieniu.
40.	Art. 1 pkt 6 (art.94 ³ § 11)	Ogólnopolski Związek Zawodowy Pracowników Bloku Operacyjnego Anestezjologii i Intensywnej Terapii	Zgodnie z projektem zmiany np. 94³ § 10 pracownik, który doznał mobbingu będzie miał prawo dochodzić od pracodawcy zadośćuczynienia w wysokości nie niższej niż wysokość wynagrodzenia za okres 6 miesięcy lub odszkodowania. Zaznaczyć jednak należy, że wielokrotnie szkoda, jakiej pracownik doznaje w związku z lobbingiem, jest z różnych powodów trudna do wykazania w pełnej wysokości. Mobbing uderza bowiem przede wszystkim w stan psychiczny pracownika, utrudniając lub uniemożliwiając mu zachowanie staranności w dokumentowaniu kosztów wywołanych działaniami mobbera (rachunki za leczenie, wizyty lekarskie, leki, terapie, np.). Zasadnym wydaje się zatem wprowadzenie dolnej granicy wysokości odszkodowania, co dodatkowo może przyjąć wymiar prewencyjny. Propozycja:	Uwaga nieuwzględniona. Szkoda majątkowa winna być wyliczona w sposób konkretny i odpowiadający wielkości doznanego uszczerbku. W sprawach z zakresu rozpoznawania zarzutów mobbingowych to wielkość krzywdy osobistej jest trudna do precyzyjnego oszacowania. Stąd projektodawca proponuje zarezerwowanie instytucji dolnego progu świadczenia dla krzywdy osobistej oraz ujęcia roszczeń odszkodowawczych na zasadach ogólnych. Jednocześnie, w kontekście zgłaszanych uwag, wskazać należy, że zmianie uległa podstawa ustalania zadośćuczynienia – zrezygnowano z wynagrodzenia pracownika za okres 6 miesięcy, a przyjęto wielokrotność minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalanego według przepisów odrębnych.

**Zestawienie nieuwzględnionych uwag zgłoszonych, w ramach procesu opiniowania,
do projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy (nr UD 183)**

			§ 10. Pracownik, który doznał mobbingu ma prawo dochodzić od pracodawcy zadośćuczynienia w wysokości nie niższej niż wysokość wynagrodzenia za okres 6 miesięcy lub odszkodowania w wysokości nie niższej niż wysokość wynagrodzenia za okres 1 miesiąca.	
41.	Art. 1 pkt 5 (art.94 ³ § 11)	RMiŚP	Uwaga zgłoszona do brzmienia przepisu z projektu z dn. 15.01.25 r. Zaproponowany w projekcie ustawy przepis np. 94³ § 10 KP, który określa minimalną wysokość zadośćuczynienia należnemu pracownikowi, który doznał mobbingu, na poziomie wynagrodzenia za okres 6 miesięcy, jest regulacją prowadzącą do nieuzasadnionego ograniczenia swobody sądu rozpatrującego daną sprawę o mobbing. Wątpliwości budzi ponadto uzależnianie wysokości zadośćuczynienia od wysokości pensji pokrzywdzonego pracownika, a nie od poziomu dolegliwości doznanych przez niego krzywd. Rzecznik Małych i Średnich Przedsiębiorców wnosi o wykreślenie powołanego wyżej przepisu z projektu ustawy, tak aby sądy mogły swobodnie ustalać wysokość należnego zadośćuczynienia w sprawach o mobbing bez ryzyka konieczności zasądzenia nieproporcjonalnego świadczenia w przypadkach cechujących się relatywnie niską szkodliwością stwierdzonych naruszeń. Propozycja:	Uwaga nieuwzględniona. Mobbing stanowi kwalifikowaną, szczególną, skrajną formę przemocy w miejscu pracy. Projektowana wysokość dolnej granicy zadośćuczynienia w prawidłowy sposób odpowiada za ten fakt. Przepis wskazuje jedynie minimalną wysokość zadośćuczynienia, jego wysokość ustala sąd, rozpoznając sprawę. Jednocześnie, w kontekście zgłaszanych uwag, wskazać należy, że zmianie uległa podstawa ustalania zadośćuczynienia – zrezygnowano z wynagrodzenia pracownika za okres 6 miesięcy, a przyjęto wielokrotność (dwunastokrotność) minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalanego według przepisów odrębnych.

**Zestawienie nieuwzględnionych uwag zgłoszonych, w ramach procesu opiniowania,
do projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy (nr UD 183)**

			Zmiana np. 1 pkt 5 projektu ustawy poprzez wykreślenie projektowanego np. 94 ³ § 10 KP.	
42.	Art. 1 pkt 6 (art.94 ³ § 11)	NSZZ Solidarność	Należy uzupełnić przepis o wskazanie minimalnej wysokości odszkodowania z tytułu mobbingu. Analogicznie jak w przypadku nierównego traktowania, proponujemy, aby pracownikowi, który w wyniku mobbingu doznał szkody przysługiwało odszkodowanie w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę. W toku ponownego opiniowania projektu: Należy uzupełnić przepis o wskazanie minimalnej wysokości odszkodowania z tytułu mobbingu. Analogicznie jak w przypadku nierównego traktowania, proponujemy, aby pracownikowi, który w wyniku mobbingu doznał szkody przysługiwało odszkodowanie w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę. Podobnie, jak w przypadku art. 18^{3d} § 1 zagwarantowanie minimalnej wysokości odszkodowania stanowi ułatwienie dla pracowników dochodzących roszczenia, którego wysokość nie przekracza wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę. Rozwiązanie nie koliduje z klasycznie pojmowanym odszkodowaniem, a wyłącznie stanowi rozwiązanie korzystne dla pracowników. Propozycja:	Uwaga nieuwzględniona. Szkoda majątkowa winna być wyliczona w sposób konkretny i odpowiadający wielkości doznanego uszczerbku. W sprawach z zakresu rozpoznawania zarzutów mobbingowych to wielkość krzywdy osobistej jest trudna do precyzyjnego oszacowania. Stąd projektodawca proponuje zarezerwowanie instytucji dolnego progu świadczenia dla krzywdy osobistej oraz ujęcia roszczeń odszkodowawczych na zasadach ogólnych. Aktualne pozostaje stanowisko do uwagi do art. 18^{3d} § 1.

**Zestawienie nieuwzględnionych uwag zgłoszonych, w ramach procesu opiniowania,
do projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy (nr UD 183)**

			§ 11. Pracownik, który doznał mobbingu ma prawo dochodzić od pracodawcy zadośćuczynienia w wysokości nie niższej niż dwunastokrotność minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalanego na podstawie odrębnych przepisów lub odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę ustalone na podstawie odrębnych przepisów.	
43.	Art. 1 pkt 6 (art.94 ³ § 11)	Ogólnopolski Związek Zawodowy Pielęgniarek i Położnych Region Lubuski	Strona związkowa podobnie jak w uwadze zawartej w pkt. 1 wskazuje, że spójnik „lub” należy zastąpić spójnikiem „oraz”. Celem takiej zmiany jest podkreślenie, że oba roszczenia mogą być dochodzone niezależnie od siebie i nie są to względem siebie roszczenia konkurencyjne. Proponowane brzmienie: <i>„Pracownik, który doznał mobbingu ma prawo dochodzić od pracodawcy zadośćuczynienia w wysokości nie niższej niż wysokość wynagrodzenia minimalnego za okres ostatnich 12 miesięcy ustalanego na podstawie odrębnych przepisów prawa oraz odszkodowania”</i>	Uwaga nieuwzględniona Uwaga poza zakresem zmian ujętych w projekcie przedstawionym do ponownego opiniowania. Na wcześniejszym etapie opiniowania nie została zgłoszona uwaga w tym zakresie. W zakresie użycia w przepisie alternatywy nierozłącznej w postaci spójnika „lub” – aktualne pozostaje stanowisko do uwagi do art. 18^{3d}.
44.	Art. 1 pkt 6 (art.94 ³ § 11)	Konfederacja Lewiatan	Uwaga do brzmienia przepisu z projektu z dn. 15.01.25 r. Zwracamy uwagę, iż konsekwencją takiej zmiany będzie to, iż osoba, która otrzymuje wyższe wynagrodzenie, otrzyma wyższe zadośćuczynienie, niż osoba, która otrzymuje niższe wynagrodzenie, mimo takiej samej krzywdy. W ocenie KL odniesienie to powinno być kierowane np. do uśrednionego lub minimalnego wynagrodzenia za pracę.	Uwaga nieuwzględniona. W kontekście zgłaszanych uwag, wskazać, że zmianie uległa podstawa ustalania zadośćuczynienia – zrezygnowano z wynagrodzenia pracownika za okres 6 miesięcy, a przyjęto wielokrotność (dwunastokrotność) minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalanego według przepisów odrębnych.

**Zestawienie nieuwzględnionych uwag zgłoszonych, w ramach procesu opiniowania,
do projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy (nr UD 183)**

		Kwota minimalna zadośćuczynienia jest jednocześnie stanowczo za wysoka. Nie znajduje uzasadnienia ani w dotychczasowym orzecznictwie, ani nie uwzględnia różnorodności sytuacji, które pracownicy zgłaszają do sądów. W połączeniu z innymi przepisami, tj. braku szans na obronę przez pracodawców, gdy mobbingu dopuszcza się przełożony – taki pułap odpowiedzialności jest całkowicie nieakceptowalny. W toku ponownego opiniowania wskazano: Przepis rodzi zasadnicze zastrzeżenie. Tak wysoka kwota minimalnego zadośćuczynienia nie ma żadnego uzasadnienia. W naszej ocenie kwota zadośćuczynienia ze względu na swój charakter powinna być oceniana i miarkowana indywidualnie w każdym przypadku. Dotychczasowe orzecznictwo sądów wiązało wysokość zasądzanych kwot z indywidualną sytuacją pracownika i to w praktyce się sprawdzało. To nie pracodawca jako instytucja zatrudniająca pracowników dokonuje mobbingu a poszczególne osoby. Dla pracodawców oznacza to następującą sytuację: – przełożony bez uzasadnienia krytykował podwładnego,	Mobbing stanowi kwalifikowaną, szczególną, skrajną formę przemocy w miejscu pracy. Projektowana wysokość dolnej granicy zadośćuczynienia w prawidłowy sposób odpowiada za ten fakt. Uzasadnienie dla zaproponowanej wysokości minimalnego zadośćuczynienia zostało szeroko przedstawione w uzasadnieniu do projektu i OSR. Uwzględnia ono potrzebę właściwej rekompensaty dla osób dotkniętych mobbingiem. Należy pamiętać, że chodzi o osoby, które były obiektem uporczywego nękania. Sprawcą mobbingu może być sam pracodawca, ale też inne osoby. Projektodawca zdaje sobie sprawę, jednocześnie wskazując przykładowy katalog osób, od których mogą pochodzić zachowania uznawane za przejaw mobbingu. Jednocześnie też zaakcentowano, że pracodawca ma prawo regresu wobec sprawcy mobbingu, jeżeli wypłacił on zadośćuczynienie lub odszkodowanie. Nie można podzielić sugestii, że wysokość zadośćuczynienia będzie generowała nieuzasadnione roszczenia o mobbing. Należy pamiętać, że podstawą zasądzenia przez Sąd zadośćuczynienia nie jest złożenie roszczenia, a stwierdzenie że mobbing miał miejsce. Powód będzie musiał udowodnić że mobbing miał miejsce. Nie jest prawdą, wbrew sugestii zgłaszającego uwagę, że w przypadku mobbingu obowiązuje zasada odwróconego ciężaru dowodu, która opiera się na uprawdopodobnieniu. Zasada odwróconego ciężaru dowodu ma wyłącznie zastosowanie w sprawach naruszenia zasady równego traktowania i nie odnosi się do mobbingu.
--	--	---	---

**Zestawienie nieuwzględnionych uwag zgłoszonych, w ramach procesu opiniowania,
do projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy (nr UD 183)**

		– pracodawca aktywnie i stale przeciwdziałał mobbingowi i nawet w tym przypadku nie może się ekskulpować (patrz § 11), – sąd zasądza kwotę zadośćuczynienia 12x minimalnego wynagrodzenia, – w praktyce przełożony nie ponosi za to odpowiedzialności (roszczenie regresowe nie zagwarantuje pracodawcy, że będzie mógł zasądzoną kwotę skutecznie wyegzekwować z jego majątku, już nie mówiąc o tym, że musi na takie postępowanie na początku wyłożyć odpowiednie koszty). Niezależenie od 12-krotności – zadośćuczynienia, sąd może zasądzić również odszkodowanie, na co wskazuje spójnik „lub”. Wysokość zadośćuczynienia w zakresie, w jakim – z uwagi na jej wysokość – może stanowić większą chęć zgłaszania przypadków mobbingu, które w znakomitej większości mogą okazać się nieuzasadnione, a ich wyłącznym celem będzie uzyskanie wysokiego zadośćuczynienia, tym bardziej, że po stronie pracownika jest wyłącznie kwestia uprawdopodobnienia wystąpienia mobbingu. Dlatego też w ocenie KL powinny zostać wprowadzone mechanizmy ochronne dla pracodawców, związane z nieuzasadnionym zgłoszeniem mobbingu przez pracownika, co może mieć miejsce szczególnie w	W przypadku bezpodstawnych zarzutów o mobbing zarówno pracodawca, jak i osoba wobec której zarzut ten sformułowano korzysta z ochrony wynikającego z przepisów prawa cywilnego i karnego.
--	--	---	--

**Zestawienie nieuwzględnionych uwag zgłoszonych, w ramach procesu opiniowania,
do projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy (nr UD 183)**

			średnich i dużych firmach, zatrudniających po kilka tysięcy osób. Pracownik, który doznał mobbingu ma prawo dochodzić od pracodawcy zadośćuczynienia w wysokości nie niższej niż kwota minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalane na podstawie odrębnych przepisów lub odszkodowania.	
45.	Art. 1 pkt 6 (art.94 ³ § 11)	OPZZ	Proponujemy, aby również w stosunku do odszkodowania wprowadzono przepis o jego „wysokości nie niższej niż wysokość wynagrodzenia za okres 6 miesięcy”.	Uwaga nieuwzględniona. Istotą klasycznie rozumianego odszkodowania jest kompensacja uszczerbku o charakterze majątkowym odpowiadającemu rozmiarowi doznanej straty. Nie znajduje uzasadnienia postulat oderwania wysokości odszkodowania od wielkości doznanej szkody w sytuacji, w której w projekcie ustawy wyodrębnia się kompensację krzywdy niematerialnej w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalane na podstawie odrębnych przepisów.
46.	Art. 1 pkt 6 (art.94 ³ § 12)	OPZZ	do pkt 6 - § 12 stanowi, iż „pracodawca, który wypłacił odszkodowanie lub zadośćuczynienie ofierze mobbingu ma prawo żądać od osoby, od której pochodziły zachowania stanowiące mobbing wyrównania poniesionej szkody”. Pojawia się pytanie o korelację tego przepisu do zasad odpowiedzialności pracownika za szkodę wyrządzoną pracodawcy, przewidzianych w dziale piątym Kodeksu pracy, w szczególności odnoszących się do ograniczenia odpowiedzialności, jak i wysokości odszkodowania.	Uwaga nieuwzględniona. Proponowane rozwiązanie stanowi odpowiedź na zgłaszane, przez pracodawców i ich przedstawicieli, w toku procesu uzgodnień i opiniowania uwagi dotyczące odpowiedzialności pracodawcy i potrzebę zaakcentowania odpowiedzialności bezpośrednich sprawców mobbingu. Zasady odpowiedzialności materialnej pracownika za szkodę wyrządzoną pracodawcy reguluje Rozdział I. Dział V Kodeksu pracy. Nadmienić należy,

**Zestawienie nieuwzględnionych uwag zgłoszonych, w ramach procesu opiniowania,
do projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy (nr UD 183)**

			Potępiając zjawisko mobbingu powstaje obawa, aby pracodawcy, którzy niewłaściwie wykonują swój obowiązek przeciwdziałania mobbingowi, swej winy i odpowiedzialności nie rekompensowali roszczeniem regresowym względem pracownika. Dodatkowo należy wskazać, że w dziale tym nie zawarto odpowiednich zasad dotyczących kwestii zadośćuczynienia, które generalnie znajdują się w przepisach Kodeksu cywilnego.	że w oparciu Dział V. Rozdział I. Kodeksu pracy, obecnie bezpośredni sprawca mobbingu pociągany jest do odpowiedzialności regresowej. Projektowany przepis nie wprowadza w tym zakresie odmiennych zasad i reguł od funkcjonujących.
47.	Art. 1 pkt 6 (art.94 ³ § 12)	Konfederacja Lewiatan	Pozytywnie oceniana propozycja, wymaga jednak doprecyzowania. W miejsce „wyrównaniu poniesionej szkody” powinno być wskazane: zwrotu pracodawcy wypłaconych przez niego kwot zadośćuczynienia lub odszkodowania wraz z odsetkami. Niezależnie od powyższego wymaga zaznaczenie, iż dochodzenia roszczeń od pracowników będzie po stronie pracodawców czasochłonne i kosztowne, a ewentualne odzyskanie poniesionych kosztów wątpliwe. Pracodawca, który wypłacił odszkodowanie lub zadośćuczynienie ofierze mobbingu ma prawo żądać od osoby, od której pochodziły zachowania stanowiące mobbing zwrotu pracodawcy wypłaconych przez niego kwot zadośćuczynienia lub odszkodowania wraz z odsetkami.	Uwaga nieuwzględniona. Zasady odpowiedzialności materialnej pracownika za szkodę wyrządzoną pracodawcy reguluje Rozdział I. Dział V Kodeksu pracy. Nadmienić należy, że w oparciu Dział V. Rozdział I. Kodeksu pracy, obecnie bezpośredni sprawca mobbingu pociągany jest do odpowiedzialności regresowej. Projektowany przepis nie wprowadza w tym zakresie odmiennych zasad i reguł od funkcjonujących.

**Zestawienie nieuwzględnionych uwag zgłoszonych, w ramach procesu opiniowania,
do projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy (nr UD 183)**

48.	Art. 1 pkt 6 (art.94 ³ § 13)	Związek Zawodowy Aktorów Polskich	§ 11 w projekcie z dn. 15.01.2025 r. Niezrozumiała intencja wyłączenia zawartego w drugiej w części zdania – od słów „z zachowania...” – wniosek o usunięcie Propozycja: Pracodawca nie ponosi odpowiedzialności za mobbing, gdy wykaże, że należycie wykonywał obowiązek, o którym mowa w § 1. W toku ponownego opiniowania projektu: Obecna regulacja może prowadzić do zwolnienia pracodawcy z odpowiedzialności w przypadku braku właściwej reakcji na zgłoszone zachowania mobbingu bez podległości służbowej. Propozycja brzmienia: Pracodawca nie ponosi odpowiedzialności za mobbing, gdy wykaże, że należycie wykonywał obowiązek, o którym mowa w § 1, także w zakresie zachowań o których mowa w § 2, § 4, § 6 i § 7, pochodzących od osoby, która nie zarządzała pracownikami lub nie znajdowała się wobec niego w nadrzędnej pozycji służbowej w zakładzie pracy.	Uwaga nieuwzględniona. Na zasadzie ryzyka odpowiada wyłącznie pracodawca, który nie wykonuje prewencji antymobbingowej, a więc ignoruje swoje ustawowe obowiązki. Na zasadzie starannego działania odpowiada pracodawca za działania osób, które nie zarządzają pracownikami w jego imieniu. Na zasadzie winy odpowiada pracodawca za działania własne i osób zarządzających pracownikami w jego imieniu i na jego rzecz. Zgodnie orzecznictwem sądowym pracodawca może zwolnić się z odpowiedzialności. 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 pełną skuteczność, pracodawca może uwolnić się od odpowiedzialności (wyr. SN z 3.8.2011 r., I PK 35/11, OSNP 2012, Nr 19–20, poz. 238). Następne działania pracodawcy (po stwierdzeniu zachowań współpracowników o charakterze mobbingowym), które nie przyniosły realnych efektów, nie mogą zwolnić z odpowiedzialności przewidzianej w art. 94³ k.p. (wyr. SN z 21.4.2015 r., II PK 149/14, Jak wskazał SN trudno bowiem obowiązek przeciwdziałania mobbingowi uznać za obowiązek rezultatu. Gdy pracodawca wykaże się odpowiednią ilością działań prewencji antymobbingowej, to wówczas do odpowiedzialności za to zjawisko może zostać pociągnięty jedynie jego sprawca. Projektowany przepis realizuje potrzebę podkreślenia, że pracodawca, który sam stosuje mobbing, albo gdy stosują go osoby zarządzające pracownikami, nie może uwolnić się od odpowiedzialności wobec
-----	--	---	---	--

**Zestawienie nieuwzględnionych uwag zgłoszonych, w ramach procesu opiniowania,
do projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy (nr UD 183)**

				pracownika. Jednocześnie, gdy mobbing ma charakter horyzontalny, a pracodawca stosuje aktywnie i prawidłowo reguły minimalizujące występowanie przemocy w miejscu pracy, odpowiedzialność za ewentualne nękanie spada z podmiotu zatrudniającego na bezpośredniego sprawcę. Taki ciężar odpowiedzialności za mobbing z jednej strony mobilizuje do prowadzenia programów antymobbingowych, a z drugiej chroni dobra pracownika przed zbyt łatwym uwolnieniem się z odpowiedzialności za mobbing przez podmiot zatrudniający, gdy sprawcą jest np. bezpośredni przełożony. Pracodawca ponosi ryzyko osobowe względem osób, które zatrudnia do zadań związanych z zarządzaniem pracownikami. Brak jest merytorycznego uzasadnienia dla zwolnienia pracodawcy z odpowiedzialności za mobbing, w sytuacji, gdy pomimo działań szkoleniowych i informacyjnych oraz przygotowania procedur antymobbingowych w zarządzaniu stosowane są zachowania wypełniające nękanie. Pracodawcy zachowują nadto prawo regresu względem działań menedżera, który wyrządzi im szkodę, a więc mogą odzyskać środki utracone przez siebie w związku z poniesioną względem pracownika odpowiedzialnością za mobbing.
49.	Art. 1 pkt 6 (art. 94 ³ § 13)	RMiŚP	§ 11 w projekcie z dn. 15.01.2025 r. W ocenie Rzecznika Małych i Średnich Przedsiębiorców zaproponowany w projekcie art. 94³ § 11 KP nie zapewnia należytej ochrony pracodawcom działającym zgodnie z prawem i dochowującym należytej staranności przy przeciwdziałaniu mobbingowi w miejscu pracy. Projektowana regulacja uzależnia zwolnienie pracodawcy z odpowiedzialności za mobbing od łącznego spełnienia dwóch warunków: mobbing nie pochodził od	Uwaga nieuwzględniona. Na zasadzie ryzyka odpowiada wyłącznie pracodawca, który nie wykonuje prewencji antymobbingowej, a więc ignoruje swoje ustawowe obowiązki. Na zasadzie starannego działania odpowiada pracodawca za działania osób, które nie zarządzają pracownikami w jego imieniu. Na zasadzie winy odpowiada pracodawca za działania własne i osób zarządzających pracownikami w jego imieniu i na jego rzecz.

**Zestawienie nieuwzględnionych uwag zgłoszonych, w ramach procesu opiniowania,
do projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy (nr UD 183)**

		przełożonego pracownika, a pracodawca wykazał należyte wykonywanie obowiązku, o którym mowa w projektowanym art. 94³ § 1 KP, czyli obowiązku aktywnego i stałego przeciwdziałania mobbingowi przez stosowanie działań prewencyjnych, wykrywanie oraz właściwe reagowanie, a także przez działania naprawcze i wsparcie osób dotkniętych mobbingiem. Przyjęcie powyższej regulacji prowadziłoby do ryzyka istotnego zwiększenia liczby prób nieuzasadnionego obciążania odpowiedzialnością za mobbing przedsiębiorców, którzy wdrożyli w swoich firmach odpowiednie procedury antymobbingowe i dołożyli w tym zakresie należytej staranności, a do mobbingu doszło w związku z nieprzestrzeganiem obowiązujących procedur przez inne osoby zatrudnione przez przedsiębiorcę, w tym także przez przełożonego pracownika. Projektowane przepisy powinny wskazywać w sposób jednoznaczny, że pracodawca nie powinien ponosić odpowiedzialności za mobbing również w sytuacjach, w których niezwłocznie po ujawnieniu nękania pracownika wprowadzone procedury antymobbingowe zostały uruchomione i podjęto odpowiednie działania naprawcze. Projektowane przepisy powinny uwzględniać różne stany faktyczne, a w tym sytuacje, w których do naruszeń dochodzi bez wiedzy pracodawcy i w konsekwencji jego reakcja jest możliwa dopiero następnie, już po stwierdzeniu wystąpienia mobbingu. Nie sposób uznać za zasadnym obciążania pracodawcy odpowiedzialnością za	Zgodnie orzecznictwem sądowym pracodawca może zwolnić się z odpowiedzialności. 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 pełną skuteczność, pracodawca może uwolnić się od odpowiedzialności (wyr. SN z 3.8.2011 r., I PK 35/11, OSNP 2012, Nr 19–20, poz. 238). Następne działania pracodawcy (po stwierdzeniu zachowań współpracowników o charakterze mobbingowym), które nie przyniosły realnych efektów, nie mogą zwolnić z odpowiedzialności przewidzianej w art. 94³ k.p. (wyr. SN z 21.4.2015 r., II PK 149/14, Jak wskazał SN trudno bowiem obowiązek przeciwdziałania mobbingowi uznać za obowiązek rezultatu. Gdy pracodawca wykaże się odpowiednią ilością działań prewencji antymobbingowej, to wówczas do odpowiedzialności za to zjawisko może zostać pociągnięty jedynie jego sprawca. Projektowany przepis realizuje potrzebę podkreślenia, że pracodawca, który sam stosuje mobbing, albo gdy stosują go osoby zarządzające pracownikami, nie może uwolnić się od odpowiedzialności wobec pracownika. Jednocześnie, gdy mobbing ma charakter horyzontalny, a pracodawca stosuje aktywnie i prawidłowo reguły minimalizujące występowanie przemocy w miejscu pracy, odpowiedzialność za ewentualne nękanie spada z podmiotu zatrudniającego na bezpośredniego sprawcę. Taki ciężar odpowiedzialności za mobbing z jednej strony mobilizuje do prowadzenia programów antymobbingowych, a z drugiej chroni dobrego pracownika przed zbyt łatwym uwolnieniem się z odpowiedzialności za mobbing przez podmiot
--	--	--	---

**Zestawienie nieuwzględnionych uwag zgłoszonych, w ramach procesu opiniowania,
do projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy (nr UD 183)**

			przypadki mobbingu, o których nie wiedział i nie mógł się dowiedzieć nawet przy dochowaniu należytej staranności. Warto przy tym zauważyć, że zapewnienie pracodawcy możliwości uniknięcia odpowiedzialności za mobbing w powyższych sytuacjach stanowiłoby istotny czynnik motywujący pracodawców do wdrażania procedur antymobbingowych, które są rzeczywiście skuteczne i nie stanowią jedynie spełnienia formalnego obowiązku wynikającego z przepisów prawa pracy. Propozycja: Zmiana art. 1 pkt 5 projektu ustawy poprzez zmianę brzmienia projektowanego art. 94³ § 11 KP przez uwzględnienie w jego treści możliwości zwolnienia pracodawcy od odpowiedzialności za mobbing w razie wprowadzenia odpowiedniej procedury antymobbingowej i jej niezwłocznego uruchomienia w razie ujawnienia informacji o mobbingu.	zatrudniający, gdy sprawcą jest np. bezpośredni przełożony. Pracodawca ponosi ryzyko osobowe względem osób, które zatrudnia do zadań związanych z zarządzaniem pracownikami. Brak jest merytorycznego uzasadnienia dla zwolnienia pracodawcy z odpowiedzialności za mobbing, w sytuacji, gdy pomimo działań szkoleniowych i informacyjnych oraz przygotowania procedur antymobbingowych w zarządzaniu stosowane są zachowania wypełniające nękanie. Pracodawcy zachowują nadto prawo regresu względem działań menedżera, który wyrządzi im szkodę, a więc mogą odzyskać środki utracone przez siebie w związku z poniesioną względem pracownika odpowiedzialnością za mobbing.
50.	Art. 1 pkt 6 (art.94 ³ § 13)	Federacja Przedsiębiorców Polskich	§ 11 w projekcie z dn. 15.01.2025 r. Rozwiązanie, w którym pracodawca jest zwolniony z odpowiedzialności cywilnoprawnej względem pracownika za wystąpienie mobbingu, jedynie w przypadku, w którym wdrożył skuteczne działania w obszarze prewencji antymobbingowej, a mobbing nie pochodził od przełożonego pracownika, jest rozwiązaniem rażąco niesprawiedliwym dla pracodawców.	Uwaga nieuwzględniona. Na zasadzie ryzyka odpowiada wyłącznie pracodawca, który nie wykonuje prewencji antymobbingowej, a więc ignoruje swoje ustawowe obowiązki. Na zasadzie starannego działania odpowiada pracodawca za działania osób, które nie zarządzają pracownikami w jego imieniu. Na zasadzie winy odpowiada pracodawca za działania własne i osób zarządzających pracownikami w jego imieniu i na jego rzecz. Zgodnie orzecznictwem sądowym pracodawca może zwolnić się z odpowiedzialności. Jeśli w postępowaniu mającym za przedmiot

**Zestawienie nieuwzględnionych uwag zgłoszonych, w ramach procesu opiniowania,
do projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy (nr UD 183)**

			W przypadku osób przełożonych, pracodawca odpowiada bowiem za ich działania na zasadzie ryzyka. Nawet prawidłowe wdrożenie procedur, stałe, aktywne i adekwatne działania prewencyjne pracodawcy nie uchronią go przed odpowiedzialnością, jeśli działań mobbingowych dopuści się przełożony. Biorąc pod uwagę zakres odpowiedzialności pracodawcy (obowiązek zapłaty zadośćuczynienia w wysokości nie niższej niż wysokość wynagrodzenia za okres 6 miesięcy lub odszkodowania), rozwiązanie polegające na rozszerzonej podstawie odpowiedzialności za przełożonych pokrzywdzonych pracowników, jest rozwiązaniem rażąco godzącym w interesy pracodawców.	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 pełną skuteczność, pracodawca może uwolnić się od odpowiedzialności (wyr. SN z 3.8.2011 r., I PK 35/11, OSNP 2012, Nr 19–20, poz. 238). Następcze działania pracodawcy (po stwierdzeniu zachowań współpracowników o charakterze mobbingowym), które nie przyniosły realnych efektów, nie mogą zwolnić z odpowiedzialności przewidzianej w art. 94³ k.p. (wyr. SN z 21.4.2015 r., II PK 149/14, Jak wskazał SN trudno bowiem obowiązek przeciwdziałania mobbingowi uznać za obowiązek rezultatu. Gdy pracodawca wykaże się odpowiednią ilością działań prewencji antymobbingowej, to wówczas do odpowiedzialności za to zjawisko może zostać pociągnięty jedynie jego sprawca. Projektowany przepis realizuje potrzebę podkreślenia, że pracodawca, który sam stosuje mobbing, albo gdy stosują go osoby zarządzające pracownikami, nie może uwolnić się od odpowiedzialności wobec pracownika. Jednocześnie, gdy mobbing ma charakter horyzontalny, a pracodawca stosuje aktywnie i prawidłowo reguły minimalizujące występowanie przemocy w miejscu pracy, odpowiedzialność za ewentualne nękanie spada z podmiotu zatrudniającego na bezpośredniego sprawcę. Taki ciężar odpowiedzialności za mobbing z jednej strony mobilizuje do prowadzenia programów antymobbingowych, a z drugiej chroni dobra pracownika przed zbyt łatwym uwolnieniem się z odpowiedzialności za mobbing przez podmiot zatrudniający, gdy sprawcą jest np. bezpośredni przełożony. Pracodawca ponosi ryzyko osobowe względem osób, które zatrudnia do zadań związanych z zarządzaniem pracownikami. Brak jest merytorycznego
--	--	--	--	---

**Zestawienie nieuwzględnionych uwag zgłoszonych, w ramach procesu opiniowania,
do projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy (nr UD 183)**

				uzasadnienia dla zwolnienia pracodawcy z odpowiedzialności za mobbing, w sytuacji, gdy pomimo działań szkoleniowych i informacyjnych oraz przygotowania procedur antymobbingowych w zarządzaniu stosowane są zachowania wypełniające nękanie. Pracodawcy zachowują nadto prawo regresu względem działań menedżera, który wyrządzi im szkodę, a więc mogą odzyskać środki utracone przez siebie w związku z poniesioną względem pracownika odpowiedzialnością za mobbing.
51.	Art. 1 pkt 6 (art.94 ³ § 13)	NSZZ Solidarność	§ 11 w projekcie z dn. 15.01.2025 r. Negatywnie oceniamy propozycję wyłączenia odpowiedzialności pracodawcy za mobbing w sytuacji, gdy wykaże, że należycie (ale najwyraźniej nieskutecznie) wykonywał obowiązek przeciwdziałania mobbingowi, w sytuacji gdy niepożądane działania pochodzą od osób, które nie zarządzają zakładem pracy lub nie znajdują się w nadrzędnej pozycji służbowej. Nie do zaakceptowania jest rozwiązanie, iż akceptowalne jest zjawisko mobbingu pochodzące od pracowników równej lub podrzędnej pozycji służbowej w sytuacji formalnie należytego, ale nieskutecznego wykonywania przez pracodawcę obowiązku przeciwdziałania mobbingowi.	Uwaga nieuwzględniona. Na zasadzie ryzyka odpowiada wyłącznie pracodawca, który nie wykonuje prewencji antymobbingowej, a więc ignoruje swoje ustawowe obowiązki. Na zasadzie starannego działania odpowiada pracodawca za działania osób, które nie zarządzają pracownikami w jego imieniu. Na zasadzie winy odpowiada pracodawca za działania własne i osób zarządzających pracownikami w jego imieniu i na jego rzecz. Zgodnie orzecznictwem sądowym pracodawca może zwolnić się z odpowiedzialności. 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 pełną skuteczność, pracodawca może uwolnić się od odpowiedzialności (wyr. SN z 3.8.2011 r., I PK 35/11, OSNP 2012, Nr 19–20, poz. 238). Następcze działania pracodawcy (po stwierdzeniu zachowań współpracowników o charakterze mobbingowym), które nie przyniosły realnych efektów, nie mogą zwolnić z odpowiedzialności przewidzianej w art. 94 ³ k.p. (wyr. SN z 21.4.2015 r., II PK 149/14,

**Zestawienie nieuwzględnionych uwag zgłoszonych, w ramach procesu opiniowania,
do projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy (nr UD 183)**

				Jak wskazał SN trudno bowiem obowiązek przeciwdziałania mobbingowi uznać za obowiązek rezultatu. Gdy pracodawca wykaże się odpowiednią ilością działań prewencji antymobbingowej, to wówczas do odpowiedzialności za to zjawisko może zostać pociągnięty jedynie jego sprawca. Projektowany przepis realizuje potrzebę podkreślenia, że pracodawca, który sam stosuje mobbing, albo gdy stosują go osoby zarządzające pracownikami, nie może uwolnić się od odpowiedzialności wobec pracownika. Jednocześnie, gdy mobbing ma charakter horyzontalny, a pracodawca stosuje aktywnie i prawidłowo reguły minimalizujące występowanie przemocy w miejscu pracy, odpowiedzialność za ewentualne nękanie spada z podmiotu zatrudniającego na bezpośredniego sprawcę. Taki ciężar odpowiedzialności za mobbing z jednej strony mobilizuje do prowadzenia programów antymobbingowych, a z drugiej chroni dobra pracownika przed zbyt łatwym uwolnieniem się z odpowiedzialności za mobbing przez podmiot zatrudniający, gdy sprawcą jest np. bezpośredni przełożony. Pracodawca ponosi ryzyko osobowe względem osób, które zatrudnia do zadań związanych z zarządzaniem pracownikami. Brak jest merytorycznego uzasadnienia dla zwolnienia pracodawcy z odpowiedzialności za mobbing, w sytuacji, gdy pomimo działań szkoleniowych i informacyjnych oraz przygotowania procedur antymobbingowych w zarządzaniu stosowane są zachowania wypełniające nękanie. Pracodawcy zachowują nadto prawo regresu względem działań menedżera, który wyrządzi im szkodę, a więc mogą odzyskać środki utracone przez siebie w związku z poniesioną względem pracownika odpowiedzialnością za mobbing.
--	--	--	--	--

**Zestawienie nieuwzględnionych uwag zgłoszonych, w ramach procesu opiniowania,
do projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy (nr UD 183)**

52.	Art. 1 pkt 5 (art.94 ³ § 13)	Konfederacja Lewiatan	Przepis kształtuje odpowiedzialność pracodawcy na zasadzie ryzyka. Brak jest uzasadnienia dla pozbawienia pracodawcy możliwości uchylecia się od odpowiedzialności za mobbing gdy zarzut dotyczy przełożonego. Odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy powinna być skutkiem naruszenia obowiązku przeciwdziałania mobbingowi. Pracodawca pomimo dochowania należytej staranności w podjęciu efektywnych działań zapobiegających mobbingowi, inwestując to znaczne środki, nie będzie zwolniony się z odpowiedzialności za zachowania mobbingowe przełożonych.	Uwaga nieuwzględniona. Na zasadzie ryzyka odpowiada wyłącznie pracodawca, który nie wykonuje prewencji antymobbingowej, a więc ignoruje swoje ustawowe obowiązki. Na zasadzie starannego działania odpowiada pracodawca za działania osób, które nie zarządzają pracownikami w jego imieniu. Na zasadzie winy odpowiada pracodawca za działania własne i osób zarządzających pracownikami w jego imieniu i na jego rzecz. Zgodnie orzecznictwem sądowym pracodawca może zwolnić się z odpowiedzialności. 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 pełną skuteczność, pracodawca może uwolnić się od odpowiedzialności (wyr. SN z 3.8.2011 r., I PK 35/11, OSNP 2012, Nr 19–20, poz. 238). Następne działania pracodawcy (po stwierdzeniu zachowań współpracowników o charakterze mobbingowym), które nie przyniosły realnych efektów, nie mogą zwolnić z odpowiedzialności przewidzianej w art. 94³ k.p. (wyr. SN z 21.4.2015 r., II PK 149/14, Jak wskazał SN trudno bowiem obowiązek przeciwdziałania mobbingowi uznać za obowiązek rezultatu. Gdy pracodawca wykaże się odpowiednią ilością działań prewencji antymobbingowej, to wówczas do odpowiedzialności za to zjawisko może zostać pociągnięty jedynie jego sprawca. Projektowany przepis realizuje potrzebę podkreślenia, że pracodawca, który sam stosuje mobbing, albo gdy stosują go osoby zarządzające pracownikami, nie może uwolnić się od odpowiedzialności wobec

**Zestawienie nieuwzględnionych uwag zgłoszonych, w ramach procesu opiniowania,
do projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy (nr UD 183)**

				pracownika. Jednocześnie, gdy mobbing ma charakter horyzontalny, a pracodawca stosuje aktywnie i prawidłowo reguły minimalizujące występowanie przemocy w miejscu pracy, odpowiedzialność za ewentualne nękanie spada z podmiotu zatrudniającego na bezpośredniego sprawcę. Taki ciężar odpowiedzialności za mobbing z jednej strony mobilizuje do prowadzenia programów antymobbingowych, a z drugiej chroni dobra pracownika przed zbyt łatwym uwolnieniem się z odpowiedzialności za mobbing przez podmiot zatrudniający, gdy sprawcą jest np. bezpośredni przełożony. Pracodawca ponosi ryzyko osobowe względem osób, które zatrudnia do zadań związanych z zarządzaniem pracownikami. Brak jest merytorycznego uzasadnienia dla zwolnienia pracodawcy z odpowiedzialności za mobbing, w sytuacji, gdy pomimo działań szkoleniowych i informacyjnych oraz przygotowania procedur antymobbingowych w zarządzaniu stosowane są zachowania wypełniające nękanie. Pracodawcy zachowują nadto prawo regresu względem działań menedżera, który wyrządzi im szkodę, a więc mogą odzyskać środki utracone przez siebie w związku z poniesioną względem pracownika odpowiedzialnością za mobbing.
53.	Art. 1 pkt 6 (art.94 ³ § 13)	Ogólnopolski Związek Zawodowy Pielęgniarek i Położnych Region Lubuski	Strona związkowa wyraża poważną wątpliwość w przedmiocie zaproponowanej regulacji art. 94³ § 13 k.p. Należałoby doprecyzować zasady odpowiedzialności pracodawcy za mobbing. Obecna propozycja bowiem niewiele wyjaśnia. W istocie można ją rozumieć w różny sposób. Powstaje pytanie, czy pracodawca odpowiadałby jedynie za mobbing przełożonych? Czy pracodawca odpowiadać może również za działania pracowników	Uwaga nieuwzględniona. Uwaga poza zakresem zmiany wprowadzony w projekcie poddanym ponownemu opiniowaniu. Na wcześniejszym etapie opiniowania nie zgłoszono uwag w tym zakresie. Jednocześnie powołany przepis jasno określa zasady odpowiedzialności pracodawcy za mobbing. Odpowiedzialność ta może zostać wyłączona jedynie w przypadku należytego wykonywania obowiązków

**Zestawienie nieuwzględnionych uwag zgłoszonych, w ramach procesu opiniowania,
do projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy (nr UD 183)**

			szeregowych, chyba że należycie przeciwdziałał mobbingowi, wówczas nie będzie ponosił odpowiedzialności w przypadku mobbingu? Z pewnością ten aspekt propozycji zmian wymaga głębokiej refleksji i dyskusji.	przeciwdziałania mobbingowi jeżeli mobbing pochodzi od innych osób niż sam pracodawca lub osoby zarządzające i działające w jego imieniu w zakładzie.
54.	Art. 1 pkt 6 (art.94 ³ § 13)	OZZPiP Region Kujawsko - pomorski	Warto rozważyć usunięcie tego przepisu. Pracodawca powinien przeciwdziałać wszelkim przejawom mobbingu nawet jeśli pochodzi od osoby innej niż przełożony. To pracodawca odpowiada za stosunki pracownicze u danego pracodawcy. Jest to tym bardziej uzasadnione tym, że stosownie do art. 94 ³ § 12 KP, Pracodawca ma roszczenie regresowe do osoby odpowiedzialnej za mobbing.	Uwaga nieuwzględniona Uwaga poza zakresem zmiany wprowadzony w projekcie poddanym ponownemu opiniowaniu. Na wcześniejszym etapie opiniowania nie zgłoszono uwag w tym zakresie. Podkreślić należy, że projektowany przepis nie zwalnia pracodawcy z obowiązku przeciwdziałania mobbingowi. Obowiązek ten, na mocy projektowanego art. 94³ § 1, ciąży na każdym pracodawcy. To właśnie należyta realizacja tego obowiązku stanowić może okoliczność uzasadniającą się w określonym przypadku od odpowiedzialności przez pracodawcę.
55.	Art. 1 pkt 6 (art.94 ³ § 15)	NSZZ Solidarność	Przepis wymaga modyfikacji. Cel proponowanego artykułu jest zdecydowanie prawidłowy, jednakże należy zwrócić uwagę na konsekwencje obecnego stanu prawnego. W razie, gdy sąd stwierdzi brak mobbingu a stan faktyczny ustalony w postępowaniu dowodowym jednoznacznie wskazuje na naruszenie godności pracownika następuje wyłącznie oddalenie powództwa. Przepis ten powinien wyraźnie wskazywać: w postępowaniu mającym za przedmiot roszczenia z tytułu mobbingu, sąd uznając, że	Uwaga nieuwzględniona. Sąd nie jest związany podstawą prawną roszczenia powoda. Przepis podkreśla tę zasadę w związku z tym, jak sądy sprawują kognicję w sprawach mobbingowych. Właściwość rzeczowa Sądu w sprawach z zakresu prawa pracy powinna zostać docelowo rozstrzygnięcia przez ustawodawcę w sposób przesądzający, czy postępowanie odrębne z zakresu prawa pracy zawiera własne reguły w tym względzie, czy stanowi <i>lex specialis</i> względem reguł ogólnych. Z tego też względu projekt został

**Zestawienie nieuwzględnionych uwag zgłoszonych, w ramach procesu opiniowania,
do projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy (nr UD 183)**

			określone zachowanie nie stanowiło mobbingu dokonuje każdorazowo oceny czy doszło do naruszenia godności lub innych dóbr osobistych pracownika i zasądza odszkodowane lub zadośćuczynienie, w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę. Wprowadzenie tych zmian jednoznacznie wymaga doprecyzowania w zakresie postępowania cywilnego, jego konsekwencji, ze względu na fakt odmiennej właściwości sądów (sąd rejonowy może być właściwy w sprawie dotyczącej mobbingu, a w sprawach o ochronę dóbr osobistych, gdy dochodzi się roszczeń niemajątkowych i łącznie z nimi roszczeń majątkowych, właściwy jest sąd okręgowy).	uzupełniony o zmiany w Kodeksie postępowania cywilnego w zakresie właściwości rzeczowej sądu oraz składu orzekającego.
56.	Art. 1 pkt 6 (art.94 ³ § 15)	OPZZ	- przepis jest niespójny z systemem prawnym. Zgodnie z art. 17 pkt 1 k.p.c., sprawy o roszczenia wynikające z naruszenia godności lub innych dóbr osobistych pracownika zaliczają się do spraw o prawa niemajątkowe i należą do właściwości sądów okręgowych. Jeżeli uznać, że każda sprawa o mobbing jest odmianą sprawy o ochronę dóbr osobistych, to wszystkie one powinny być rozpoznawane przez sądy okręgowe. Tymczasem w bazie LEX (która nie obejmuje całego orzecznictwa sądów powszechnych) znaleźć można 145 orzeczeń dotyczących art. 94³ Kodeksu pracy, wydanych przez sądy rejonowe. Należy pamiętać, że orzekanie przez sąd rejonowy w sprawie którą powinien rozpoznawać sąd okręgowy bez względu na wartość przedmiotu sporu (czyli np. w	Uwaga nieuwzględniona. Kwalifikacja materialnoprawna okoliczności faktycznych przytoczonych dla uzasadnienia zgłoszonego w pozwie żądania należy do sądu, niezależnie od wskazanej przez stronę podstawy prawnej, która wyznacza kierunek postępowania dowodowego, a także zestaw okoliczności faktycznych, mających stanowić podstawę wyrokowania. Jeżeli dobrana przez sąd inna podstawa prawna daje się zastosować w zestawie okoliczności faktycznych naprowadzonych przez powoda, sąd może tę podstawę zastosować bez narażania się na naruszenie zakazu wyrokowania ponad żądanie. Zakaz orzekania ponad żądanie oznacza, że sąd nie może zasądzić więcej, niż powód żądał ani nie może orzekać co do przedmiotu niewskazanego w pozwie, a więc związany jest podstawami faktycznymi powództwa.

**Zestawienie nieuwzględnionych uwag zgłoszonych, w ramach procesu opiniowania,
do projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy (nr UD 183)**

		sprawach o ochronę dóbr osobistych) stanowi podstawę nieważności postępowania (art. 379 pkt 6 k.p.c.) i jest uwzględniane przez sąd rozpoznający apelację z urzędu (art. 386 § 2 k.p.c.). Powyższe dowodzi, że sprawy o mobbing nie są w praktyce orzeczniczej uznawane za odmianę spraw o ochronę dóbr osobistych. Wyklucza to zatem możliwość „przejścia” z podstawy prawnej roszczenia jaką jest art. 94³ Kodeksu pracy na przepisy Kodeksu cywilnego o ochronie dóbr osobistych, z zastosowaniem zasady „da mihi factum dabo tibi ius”. Zaproponowane przez projektodawcę rozwiązanie jest niespójne z przedstawionym powyżej modelem proceduralnym, gdzie sprawy o mobbing ocenia sąd właściwy według wartości przedmiotu sporu (często sąd rejonowy), a sprawy o ochronę dóbr osobistych zawsze sąd okręgowy. Może to skutkować tym, że sąd rejonowy będzie wydawał orzeczenia należące do właściwości sądu okręgowego, czyli nieważne. Takie rozwiązanie co najmniej spowoduje wieloletnie zamieszanie w orzecnictwie. - co oznacza sformułowanie, że „sąd dokonuje oceny czy doszło do naruszenia godności lub innych dóbr osobistych pracownika”? Jakie dokładnie orzeczenie miałby wydać sąd? Dosłownie odczytując przepis, powinien on stwierdzić fakt naruszenia, ale nie orzekać o wynikających z tego roszczeniach. Jest to rozwiązanie sprzeczne z filozofią	Sąd przy wyrokowaniu nie jest bowiem związany deklarowaną przez powoda podstawą prawną roszczenia. Z niezrozumiałych względów zasada ta nie jest dzisiaj w pełni przestrzegana przez sądy pracy i w orzecnictwie spotyka się wiele przypadków, w których sąd oddalając powództwo w zakresie roszczeń związanych z mobbingiem nie dokonuje oceny, czy doszło do „zwykłego” naruszenia dóbr osobistych. Projektowany przepis nie wpłynie na obciążenie wymiaru sprawiedliwości, bo nie powoduje on powstania ani nowej kategorii roszczeń i typów postępowań ani nawet na dodatkowe czynności poza dokonywaniem oceny, które przepisy prawa należy stosować w przedstawionym przez strony procesu stanie faktycznym sprawy. Praktyka orzecznicza wynikająca z przedmiotowego przepisu może wpłynąć wręcz na odciążenie wymiaru sprawiedliwości w taki sposób, że nie będą wszczynane przez te same osoby kolejne procesy, w których alternatywnie będą dochodzone roszczenia z tytułu mobbingu, molestowania, czy ochrony dóbr osobistych, bo sprawy te będą załatwiane w toku jednego postępowania. Nadto, Sąd bada swą właściwość z urzędu w każdym stanie sprawy. Sąd, który stwierdzi swą niewłaściwość, przekaże sprawę sądowi właściwemu. Jednocześnie projekt został uzupełniony o zmiany w Kodeksie postępowania cywilnego w zakresie właściwości rzeczowej sądu oraz składu orzekającego.
--	--	--	--

**Zestawienie nieuwzględnionych uwag zgłoszonych, w ramach procesu opiniowania,
do projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy (nr UD 183)**

			systemu prawnego, który zakłada, że jeżeli z danego stanu faktycznego wynikają roszczenia, to sąd orzeka o tych roszczeniach, a nie ogranicza się do stwierdzenia stanu faktycznego. Ponadto rodzi się pytanie o skutki takiego stwierdzenia, że doszło do naruszenia. Zdaje się, że miałoby ono wiązać inne sądy rozpoznające sprawę o konkretne roszczenia wynikające z naruszenia (art. 365 § 1 k.p.c.). Ale tu pojawiłyby się orzeczenia sądu rejonowego wiążące dla sądu okręgowego, co także jest sprzeczne z zasadami postępowania cywilnego, które zakłada pewną przewagę rozstrzygnięć sądu okręgowego nad decyzjami sądu rejonowego (art. 379 pkt 6 i art. 394 § 1 pkt 4 k.p.c.). Możliwe, że właściwym rozwiązaniem jest uznanie spraw o mobbing za odmianę spraw o ochronę dóbr osobistych i przekazanie ich do właściwości sądów okręgowych, które po ustaleniu stanu faktycznego będą orzekać albo w oparciu o przepisy o mobbingu, albo o przepisy Kodeksu cywilnego o ochronie dóbr osobistych – stosownie do okoliczności sprawy. Wymagałoby to jednak poważnej debaty, przygotowania kadrowego po stronie sądów, jak i modyfikacji wielu przepisów.	
57.	Art. 1 pkt 7 (art. 104 ¹ § 1 pkt 10)	Ogólnopolski Związek Zawodowy Pielęgniarek i Położnych –	W związku z propozycjami zmian językowego brzmienia art. 18^{3g} i art. 94³ § 1 k.p. zawartymi w uwagach w pkt. 3 i 4, należy dostosować art. 104¹ § 1 pkt 10 k.p. do proponowanych przez stronę związkową zmian. Propozycja strony związkowej jest następująca: Art. 104¹ § 1 pkt 10:	Uwaga nieuwzględniona Uwaga poza zakresem zmiany wprowadzony w projekcie poddanym ponownemu opiniowaniu. Na wcześniejszym etapie opiniowania nie zgłoszono uwag w tym zakresie.

**Zestawienie nieuwzględnionych uwag zgłoszonych, w ramach procesu opiniowania,
do projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy (nr UD 183)**

		Rejon lubelski	„10) zasady, tryb oraz częstotliwość działań w obszarze: a) przeciwdziałania naruszaniu godności oraz innych dóbr osobistych pracowników; b) zasady równego traktowania o której mowa w art. 18 ^{3g} ; c) mobbingu o którym mowa w art. 94 ³ § 1.”	Uwaga o charakterze kosmetycznym – przywołanie przepisów, które wskazują na obowiązki pracodawcy w zakresie przeciwdziałania zjawiskom niepożądanym w miejscu pracy.
58.	Art. 1 pkt 7 (art. 104 ¹ § 1 pkt 10)	FPP	Konieczność dostosowania wewnętrznych aktów prawnych wymusza na pracodawcach szybkie i aktywne podjęcie działań mających na celu ustalenie procesów związanych z przeciwdziałaniem mobbingowi, dyskryminacji i naruszeniom dóbr osobistych. Biorąc pod uwagę sytuację dużych pracodawców, proponuje się wydłużenie vacatio legis (jak niżej).	Uwaga nieuwzględniona Nie ma uzasadnienia wydłużenia vacatio legis. Projekt zawiera szerszy zakres zmian niż tylko kwestia aktualizacji regulaminu pracy lub wydania obwieszczenia, które to zmiany od dłuższego czasu są postulowane i oczekiwane. Jednocześnie należy wskazać, że projekt zawiera przepis dostosowawczy, przewidujący 6 miesięczny termin na dostosowanie się zmienianej regulacji.
59.	Art. 1 pkt 7 i 8 (art. 104 ¹ § 1 pkt 10 i art. 104 ^{1a}).	Konfederacja Lewiatan	W art. 104 ¹ § 1 k.p. wprowadza się obowiązek uregulowania w regulaminie pracy <i>zasady, tryb oraz częstotliwość działań w obszarze przeciwdziałania</i> . To wskazywałoby na konieczność regulowania powyższych kwestii zawsze w regulaminie pracy o ile taki obowiązuje u pracodawcy. Art. 104 ^{1a} ma stanowić natomiast, iż „Jeżeli materia, o której mowa w art. 104 ¹ § 1 pkt 10 nie jest określona w	Uwaga nieuwzględniona Regulamin pracy jest źródłem prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 Kodeksu pracy i kształtuje prawa i obowiązki pracowników związane z pracą. Daje on więc funkcję gwarancyjną zarówno wobec pracodawców, że przyjęte przez niego zasady przeciwdziałania będzie można egzekwować, jako obowiązki pracownicze, a po drugie zabezpieczy to prawa pracowników do korzystania z przewidzianych przez pracodawcę regulacji. Nadto, wzmocni to zasady dialogu społecznego, bo zasady prewencji oraz ich częstotliwość będą miały mandat wynikający z dialogu społecznego. Pracodawca, w przypadku paraliżującego i bezzasadnego

**Zestawienie nieuwzględnionych uwag zgłoszonych, w ramach procesu opiniowania,
do projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy (nr UD 183)**

		układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie pracy (..) pracodawca ustala w obwieszczeniu”. Nie jest zrozumiałe dlaczego same zasady, tryb i częstotliwość działań ww. obszarach powinny być zawarte w treści Regulaminu pracy. Zgodnie z art. 104 KP, Regulamin pracy ustala organizację i porządek w procesie pracy oraz związane z tym prawa i obowiązki pracodawcy i pracowników. W związku z tym wydaje się bardziej zasadne zebranie zasad w odrębnym dokumencie, poza Regulaminem pracy. Tym bardziej, jeżeli u danego pracodawcy działa kilka czy kilkanaście organizacji związkowych. Co prawda art. 30 ust. 6 ustawy z dnia 23 maja 1991r. o związkach zawodowych stanowi o przedstawieniu wspólnie uzgodnionego stanowiska przez organizacje związkowe albo reprezentatywne organizacje, a w przypadku braku takiego stanowiska w terminie 30 dni, decyzję w sprawie ustalenia Regulaminu pracy podejmuje pracodawca – to jednak zmiany, o których mowa w projektowanym art. 1041 § 1 pkt 10 KP mogą stanowić dla pracodawców duże wyzwanie związane przede wszystkim z koniecznością każdorazowego uzgadniania treści Regulaminu pracy ze związkami zawodowymi, zgodnie z art. 1042 KP. Już teraz często można spotykać się z sytuacją, gdy przedmiotowa regulacja znajduje się w odrębnym akcie	braku współdziałania może dokonywać samodzielnych zmian w regulaminach, jest więc na mocy wniosków płynących z orzecznictwa zabezpieczony, gdy wprowadzenie reguł prewencyjnych w porozumieniu z partnerem społecznym jest obiektywnie niemożliwe.
--	--	---	---

**Zestawienie nieuwzględnionych uwag zgłoszonych, w ramach procesu opiniowania,
do projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy (nr UD 183)**

			obowiązującym u pracodawcy. Natomiast po zmianie przepisów Kodeksu pracy na pracodawców zostanie nałożony obowiązek ustalenia tych zasad w ramach Regulaminu pracy. W ocenie KL wystarczające byłoby np. nałożenie na pracodawców samego obowiązku wprowadzenia ww. zasad, a w Regulaminie pracy pozostawienie ogólnych regulacji. Ponadto, co istotne, każdorazowa zmiana przepisów prawa powszechnie obowiązującego będzie wiązała się z koniecznością aktualizacji Regulaminu pracy. Już teraz taka sytuacja ma miejsce, ponieważ w ciągu ostatnich 5 lat były zmieniane przepisy w części dotyczącej Działu pierwszego, Rozdziału IIA Kodeksu pracy. Należy mieć również na względzie, że obecny art. 941 Kodeksu pracy nadal nakłada na pracodawcę obowiązek udostępnienia pracownikom tekstu przepisów dotyczących równego traktowania w zatrudnieniu. Z przepisu powinno jasno wynikać, iż materia dotycząca przeciwdziałania może być uregulowana w układzie zbiorowym, regulaminie pracy bądź obwieszczeniu. Na zwrócenie uwagi zasługuje ponadto kwestia wydania obwieszczenia w przypadku pracodawców, którzy nie są obowiązani do ustalenia Regulaminu pracy - projektowany przepis art. 104^{1a} nie jest do końca spójny z regulacją	
--	--	--	---	--

**Zestawienie nieuwzględnionych uwag zgłoszonych, w ramach procesu opiniowania,
do projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy (nr UD 183)**

		zawartą w art. 30 ust. 6 ustawy o związkach zawodowych, który dopuszcza decyzję pracodawcy w sprawie ustalenia Regulaminu pracy, po rozpatrzeniu odrębnych stanowisk organizacji związkowych (w projektowanym przepisie jest mowa, że pracodawca ustala treść obwieszczenia uwzględniając ustalenia podjęte z zakładowymi organizacjami związkowymi w toku uzgadniania obwieszczenia. W tym zakresie, w uzasadnieniu do projektu ustawy można przeczytać, że rozwiązania bazują na funkcjonującym już na gruncie Kodeksu pracy np. art. 67²⁰ (zasady wykonywania pracy zdalnej), a więc nie stanowią nowości dla pracodawców. Zatem nasuwa się pytanie, dlaczego ustawodawca narzuca wprowadzenie przedmiotowych zasad do Regulaminu pracy, skoro przy instytucji pracy zdalnej możliwe było określenie zasad pracy zdalnej w porozumieniu zawieranym między pracodawcą i organizacją związkową. W proponowanym przepisie proponuje się, aby w aktach wewnątrz zakładowych określić zasady, tryb oraz częstotliwość działań pracodawcy. Tak ujęte wytyczne dla pracodawców są niejasne i będą w praktyce budziły wątpliwości. Obowiązek określania zasad, trybu oraz częstotliwości działań w obszarze m.in. przeciwdziałania: a) naruszaniu godności oraz innych dóbr osobistych pracowników, b)	
--	--	---	--

**Zestawienie nieuwzględnionych uwag zgłoszonych, w ramach procesu opiniowania,
do projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy (nr UD 183)**

		naruszaniu zasady równego traktowania w zatrudnieniu oraz dyskryminacji, c) mobbingu może być trudny do realizacji z uwagi m.in. na dynamicznie zmieniający się rynek pracy ale także na posłużenie się przez ustawodawcę pojęciami nieostrymi, szczególnie w zakresie zmienianych projektem ustawy definicji legalnych. Zaproponowane rozwiązanie może stanowić ograniczenie formalne w przypadku potrzeby dalszych zmian w regulacjach wewnętrznych w sposób szybki i skuteczny (np. w wyniku wydanych orzeczeń sądów powszechnych), także w zakresie potrzeb/reakcji pracodawcy na bieżące sytuacje (np. w przypadku potrzeby wprowadzenia nowych szkoleń lub zwiększenia ich częstotliwości). Proponujemy pozostawić jedynie obowiązek określenia „zasad” działań pracodawcy. Kwestia „trybu” i „częstotliwości” nie powinna być przedmiotem wymogu ustawowego. Częstotliwość czy „tryb” podejmowanych działań musi uwzględniać specyfikę sytuacji w danym zakładzie pracy, która może się zmieniać ze względu na okoliczności. W świetle powyższych wątpliwości i nieostrych pojęć użytych w projekcie ustawy, kwestie zasad, trybu oraz częstotliwości działań w obszarze przeciwdziałania naruszaniu godności oraz innych dóbr osobistych pracownika, zasady równego traktowania w zatrudnieniu,	
--	--	--	--

**Zestawienie nieuwzględnionych uwag zgłoszonych, w ramach procesu opiniowania,
do projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy (nr UD 183)**

			dyskryminacji oraz mobbingowi powinny pozostać do samodzielnego określenia przez pracodawcę.	
60.	Art. 1 pkt 8 (art. 104 ^{1a})	RMiŚP	Rzecznik Małych i Średnich Przedsiębiorców wnosi o wykreślenie z projektu regulacji zawartej w art. 1 pkt 7, która przewiduje nałożenie na pracodawcę, który nie jest obowiązany do ustalenia regulaminu pracy (a zatem pracodawcę zatrudniającego co do zasady mniej niż 50 pracowników), obowiązku zdefiniowania w odpowiednim obwieszczeniu zasad, trybu oraz częstotliwości działań w obszarze przeciwdziałania naruszaniu godności oraz innych dóbr osobistych pracownika, zasady równego traktowania w zatrudnieniu, dyskryminacji oraz mobbingowi. W punkcie 8 załączonej do projektu ustawy Oceny Skutków Regulacji (dalej także: „OSR”) podkreślono, że dokonanie uwzględniających powyższe zagadnienia „zmian w regulaminie pracy czy też wydanie stosownego obwieszczenia nie można traktować jako dodatkowe obciążenie dla pracodawcy”, z czym nie sposób się zgodzić. Obecnie obowiązujące regulacje nie przewidują wydawania przez pracodawców zatrudniających mniej już niż 50 pracowników (lub pracodawców, o których mowa w art. 104 § 3 KP) szczegółowych regulacji wewnętrznych dotyczących przeciwdziałania wskazanym w projektowanym przepisie naruszeniom. Tym samym omawiana regulacja w sposób oczywisty stanowi nowe, istotne obciążenie biurokratyczne dla najmniejszych	Uwaga nieuwzględniona. Gdy prawo pracy nakłada na pracodawcę, który nie jest obowiązany do ustalenia regulaminu pracy, obowiązek wydania aktu regulującego materię zakładową, to tak, jak w art. 150 § 1 k.p. czyni w obwieszczeniu, stąd środek ten wpisuje się w systemowe rozwiązania prawa pracy. Jednocześnie podkreślić należy, że przedmiotowy przepis nie wprowadza nowego obowiązku. Obowiązek pracodawcy przeciwdziałania mobbingowi istnieje na gruncie obowiązującej regulacji. A zatem, pracodawca już teraz zobowiązany jest wdrożyć w tym zakresie określone procedury i narzędzia. Przyjęte zasady i mechanizmy w tym zakresie musi zakomunikować pracownikom tak, aby mieli odpowiednią wiedzę i informację.

**Zestawienie nieuwzględnionych uwag zgłoszonych, w ramach procesu opiniowania,
do projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy (nr UD 183)**

		przedsiębiorców, w tym zwłaszcza dla mikroprzedsiębiorców i małych przedsiębiorców w rozumieniu ustawy Prawo przedsiębiorców. Powołana regulacja stanowi nie tylko dodatkowe, ale także nieuzasadnione obciążenie dla najmniejszych pracodawców. O ile można dyskutować nad potrzebą wprowadzania w dużych przedsiębiorstwach o skomplikowanej strukturze organizacyjnej szczegółowych, pisemnych regulacji wewnętrznych mających na celu przeciwdziałanie naruszeniom dóbr osobistych pracowników, to takie rozwiązanie nie mają racji bytu w małych firmach zatrudniających np. kilku lub kilkunastu pracowników, gdzie dominujące znaczenie dla praktycznego funkcjonowania zakładu pracy mają nie pisemne regulacje wewnętrzne, ale łączące pracodawcę oraz pracowników relacje międzyludzkie. Prosta struktura organizacja takich firm umożliwia pracodawcy niezwłoczne i adekwatne reagowanie na dostrzeżone lub zgłoszone naruszenia, co nie jest możliwe w zakładach zarządzanych przez dużych przedsiębiorców, i dlatego właśnie w takich podmiotach celowe jest tworzenie odpowiednich procedur wewnętrznych regulujących zasady postępowania w przypadku stwierdzenia wystąpienia określonych naruszeń. W mniejszych firmach takie procedury są nie tylko niepotrzebne, ale w niektórych przypadkach mogą one wręcz utrudniać odpowiednią reakcję na dostrzeżone nieprawidłowości, np. jeśli niedysponujący odpowiednim (i kosztownym)	
--	--	---	--

**Zestawienie nieuwzględnionych uwag zgłoszonych, w ramach procesu opiniowania,
do projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy (nr UD 183)**

		wsparciem prawnym mały pracodawca ustanowi wadliwe procedury działania w oparciu o wzór pozyskany od podmiotów trzecich lub z niesprawdzonych, powszechnie dostępnych źródeł. Założenie, że prowadzący niewielkie zakłady pracy mikroprzedsiębiorcy lub mali przedsiębiorcy nie powinni mieć kłopotów ze spełnieniem przewidzianych przez projektodawcę wymogów jest po prostu nierealne. Warto zauważyć, że konieczność uwzględnienia odmienności w specyfice działalności prowadzonej przez duże i mniejsze firmy została dostrzeżona przez prawodawców z innych państw członkowskich UE. Jak wskazuje sam projektodawca w punkcie 3 OSR, przepisy francuskie nakładają obowiązek wyznaczenia osoby odpowiedzialnej za informowanie i wspieranie pracowników w przypadku pojawienia się problemu molestowania seksualnego na pracodawców zatrudniających co najmniej 250 osób, a jedynie w stosunku do zakładów pracy zatrudniających co do zasady co najmniej trzystu pracowników przewidziano obowiązek prowadzenia regularnych szkoleń w zakresie niedyskryminacji w rekrutacji. Uwagi są warte również powołane w OSR inne przykłady regulacji krajowych, które przewidują np. możliwość uzgodnienia (a nie obowiązek zawarcia) porozumienia zakładowego w celu zapobiegania mobbingowi w miejscu pracy (Niemcy) albo nałożenie na pracodawcę, u którego średnia liczba pracowników	
--	--	---	--

**Zestawienie nieuwzględnionych uwag zgłoszonych, w ramach procesu opiniowania,
do projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy (nr UD 183)**

		przekracza 50 osób, obowiązku przyjęcia polityki w zakresie zapobiegania przemocy i molestowaniu (Litwa). Niezależnie od powyższego Rzecznik Małych i Średnich Przedsiębiorców przypomina o potrzebie należytego uwzględnienia przez projektodawcę zasad opracowywania projektów aktów normatywnych z zakresu prawa gospodarczego wyrażonych w rozdziale 6 ustawy Prawo przedsiębiorców, a w tym w szczególności wymogu dokonania analizy możliwości osiągnięcia celu za pomocą innych środków i zamieszczenia wyników tej analizy w uzasadnieniu projektu (art. 66 ust. 1 pkt 1), dyrektywy kierowania się zasadami proporcjonalności i adekwatności (art. 67) oraz zasady dążenia do proporcjonalnego ograniczania obowiązków administracyjnych nakładanych na mikroprzedsiębiorców, małych i średnich przedsiębiorców (art. 68). Mając powyższe na uwadze Rzecznik Małych i Średnich Przedsiębiorców wnosi o wykreślenie art. 1 pkt 7 z projektu ustawy, a w razie braku uwzględnienia tego wniosku, o zmodyfikowanie przewidzianej w tym przepisie regulacji w taki sposób, aby z obowiązku wydawania obwieszczenia definiującego zasady, trybu oraz częstotliwości działań w przedmiotowym obszarze zostali bezwarunkowo zwolnieni pracodawcy zatrudniający mniej niż 50 pracowników. Propozycja: Wykreślenie art. 1 pkt 7 projektu ustawy.	
--	--	---	--

**Zestawienie nieuwzględnionych uwag zgłoszonych, w ramach procesu opiniowania,
do projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy (nr UD 183)**

			W toku ponownego opiniowania projektu: Niezależnie od powyższego konieczne jest podtrzymanie oraz rozwinięcie zgłoszonego we wcześniejszej opinii Rzecznika postulatu wprowadzenia rozwiązania, które wyłaczyłoby wobec najmniejszych przedsiębiorców zastosowanie nowego obciążenia regulacyjnego polegającego na obowiązku ustalenia w pisemnym obwieszczeniu zasad, trybu oraz częstotliwości działań w obszarze przeciwdziałania naruszaniu godności oraz innych dóbr osobistych pracownika, zasad równego traktowania w zatrudnieniu, dyskryminacji oraz przeciwdziałaniu mobbingowi. Kwestia ta ma istotne znaczenie dla zasad funkcjonowania pracodawców prowadzących niewielkie firmy o prostej strukturze organizacyjnej, a zaproponowane w tym zakresie przez projektodawcę zmiany stanowią zdaniem Rzecznika daleko idące odstępstwo od przyjętej przez polskiego ustawodawcę zasady proporcjonalności i potrzeby minimalizacji obciążeń regulacyjnych nakładanych na podmioty z sektora MŚP. Warto przy tym przypomnieć, że wspomniana zasada proporcjonalności znajduje konkretny wyraz w adresowanych do pracodawców przepisach, takich jak regulacje ustawy z dnia 14 czerwca 2024 r. o ochronie sygnalistów⁷, czy właśnie zmienianej w ramach	
--	--	--	---	--

**Zestawienie nieuwzględnionych uwag zgłoszonych, w ramach procesu opiniowania,
do projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy (nr UD 183)**

		omawianego projektu ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy. Wprowadzenie wobec pracodawców posiadających status małego przedsiębiorcy lub mikroprzedsiębiorcy, a zatem pracodawców zatrudniających mniej niż odpowiednio 50 lub 10 pracowników, wymogu opracowania i wydania obwieszczenia dotyczącego procedur i działań antymobbingowych jest w ocenie Rzecznika rozwiązaniem niewłaściwym i zupełnie nieadekwatnym do rozmiaru i specyfiki działalności prowadzonej przez te podmioty. Należy w tym miejscu wyraźnie podkreślić, że omawiana regulacja znajdzie zastosowanie nie tylko wobec dużych podmiotów o skomplikowanej strukturze organizacyjnej, ale również wobec dziesiątek tysięcy firm zatrudniających po kilkunastu lub nawet kilku pracowników. Nakładanie na takich pracodawców obowiązku przyjęcia szeregu złożonych dokumentów określających zasady i tryb realizacji polityk oraz procedur dotyczących ochrony dóbr osobistych i przeciwdziałania zjawiskom takim jak dyskryminacja i mobbing jest niemożliwe do pogodzenia nie tylko z przywołaną wyżej zasadą proporcjonalności, ale także z założeniem o racjonalności ustawodawcy. Za błędne trzeba również uznać stanowisko projektodawcy przedstawione w zestawieniu uwag zgłoszonych w ramach procesu opiniowania pierwszej	
--	--	--	--

**Zestawienie nieuwzględnionych uwag zgłoszonych, w ramach procesu opiniowania,
do projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy (nr UD 183)**

		wersji projektu ustawy, jakoby przedmiotowy przepis art. 1 pkt 7 projektowanej ustawy nie wprowadzał nowego obowiązku dla pracodawców. Rzecznik nie kwestionuje, że mikroprzedsiębiorcy i mali przedsiębiorcy, tak samo jak wszyscy inni pracodawcy, są obecnie zobowiązani do przeciwdziałania mobbingowi i innym naruszeniom dóbr pracowników. Potrzeba przeciwdziałania tego typu negatywnym zjawiskom jest oczywista. Obowiązujące przepisy nie przewidują jednak realizacji tego wymogu poprzez opracowanie dokumentu określającego w sposób szczegółowy zasady, tryb oraz częstotliwość stosowania narzędzi i procedur dotyczących powyższych zachowań. Takie rozwiązanie stanowi przejaw nadmiernej regulacji oraz biurokracji, która nie tylko nie przełoży się na faktyczne zwiększenie poziomu ochrony pracowników w najmniejszych firmach, ale także doprowadzi do powstania nowych, zbędnych barier w wykonywaniu działalności gospodarczej na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej. Mając powyższe na uwadze, jako Rzecznik Małych i Średnich Przedsiębiorców, podtrzymuję wyrażony wcześniej postulat wykreślenia lub zmiany art. 1 pkt 7 projektu ustawy, w taki sposób, aby przewidziana w tym przepisie regulacja nie znalazła zastosowania do pracodawców zatrudniających mniej niż 50 pracowników.	
--	--	---	--

**Zestawienie nieuwzględnionych uwag zgłoszonych, w ramach procesu opiniowania,
do projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy (nr UD 183)**

			Uprzejmie proszę o rozważenie powyższych uwag w ramach dalszych prac nad przedmiotowym projektem ustawy.	
61.	Art. 1 pkt 8 (art. 104 ^{1a})	Ogólnopolski Związek Zawodowy Pielęgniarek i Położnych Region Lubelski	W związku z propozycjami zmian językowego brzmienia art. 18^{3g} i art. 94³ § 1 k.p. zawartymi w uwagach w pkt. 3 i 4, należy dostosować art. 104^{1a} § 1 k.p. do proponowanych przez stronę związkową zmian. Propozycja strony związkowej jest następująca: Art. 104^{1a} § 1: „Pracodawca nie objęty układem zbiorowym pracy lub nie obowiązany do ustalenia regulaminu pracy ustala w obwieszczeniu zasady, tryb oraz częstotliwość działań w obszarze: a) przeciwdziałania naruszaniu godności oraz innych dóbr osobistych pracownika; b) zasady równego traktowania o której mowa w art. 18^{3g}; c) mobbingu o których mowa w art. 94³ §1.” Propozycja przedstawiona powyżej jest jasna i pozwala uznać, że jeżeli pracodawca byłby objęty układem zbiorowym pracy lub regulaminem pracy, to w tych aktach powinny być dookreślone zasady przeciwdziałania negatywnym zjawiskom. Tymczasem proponowana wersja tego postanowienia nie gwarantuje takiej regulacji, albowiem jedynie gdyby ta materia była uregulowana w układach lub regulaminach pracy, wówczas regulacje powinny być wprowadzone w układzie zbiorowym pracy lub regulaminie pracy. A zatem, jeżeli pracodawca nie	Uwaga nieuwzględniona. Uwaga poza zakresem zmian ujętych w projekcie. Na wcześniejszym etapie opiniowania uwaga nie została zgłoszona. Aktualne stanowisko do uwagi do art. 104¹ § 1 pkt 10 k.p.

**Zestawienie nieuwzględnionych uwag zgłoszonych, w ramach procesu opiniowania,
do projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy (nr UD 183)**

			reguluje tej sfery w tych aktach prawnych, to będzie ustalał m.in. zasady i tryb przeciwdziałania mobbingowi w obwieszczeniu, które nota bene jest inaczej uzgadniane niż regulamin pracy czy układ zbiorowy pracy – korzystniej dla pracodawców. Po upływie 30 dni negocjacji pracodawca w myśl proponowanego art. art. 1041 ^a § 4 k.p. może bowiem samodzielnie ustalić obwieszczenie.	
62.			Strona związkowa postuluje uregulować zasady ustalania obwieszczenia w tożsamy sposób, jak ma to miejsce przy uzgadnianiu regulaminu pracy. Z uwagi na wagę regulacji, obszar przeciwdziałania niepożądanym zdarzeniom, powinien być ustalany w ramach pełnej partycypacji pracowniczej, na zasadach określonych w art. 30 ustawy o związkach zawodowych. Obecna propozycja, jak już wskazano wyżej powoduje dualizm prawny, prowadzący do tego, że łatwiej będzie „ominąć” przepisy kodeksowe, nie regulując obszaru przeciwdziałania negatywnym zjawiskom w regulaminach i układach zbiorowych pracy. Sfera ta byłaby uregulowana w obwieszczeniu wprowadzanym samodzielnie przez pracodawcę po upływie 30 dni negocjacji, podczas gdy w przepisach ustawy o związkach zawodowych pracodawca jest zobowiązany uzgadniać regulamin pracy do skutku albo ze wspólną reprezentacją związków zawodowych, albo z reprezentatywnym związkiem zawodowym. Propozycja brzmienia:	Uwaga nieuwzględniona Uwaga poza zakresem zmiany wprowadzony w projekcie poddanym ponownemu opiniowaniu. Na wcześniejszym etapie opiniowania nie zgłoszono uwag w tym zakresie. Aktualne pozostaje stanowisko do uwag OZZPiP Region Kujawsko – pomorski oraz Krajowego Związku Zawodowego Inspektorów Kontroli ZUS.

**Zestawienie nieuwzględnionych uwag zgłoszonych, w ramach procesu opiniowania,
do projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy (nr UD 183)**

			<i>„Uzgodnienia obwieszczenia o którym mowa powyżej następują na zasadach i w trybie przyjętym w art. 30 ust. 5-7 ustawy o związkach zawodowych.</i>	
63.			Strona związkowa postuluje, aby w sytuacji, gdy u danego pracodawcy nie funkcjonuje żadna organizacja związkowa, uzgodnienie obwieszczenia, o którym mowa w § 1 odbywało się w drodze uzgodnień prowadzonych z przedstawicielami organizacji związkowych wchodzących w skład właściwej miejscowo wojewódzkiej rady dialogu społecznego. Konieczność wprowadzenia powyższej zmiany warunkowana jest faktem, iż w istocie to pracodawca ustala procedurę w ramach, której wyłanianie są przedstawiciele pracowników. Taki stan rzeczy pozwala w sposób niemal dowolny wpływać na dobór tych przedstawicieli, co może z kolei wpływać na ich zaangażowanie w zakresie starań dotyczących zapewnienie maksymalnego poziomu ochrony całej kadry pracowniczej. Propozycja brzmienia: <i>„Jeżeli u danego pracodawcy nie działają zakładowe organizacje związkowe, pracodawca uzgadnia obwieszczenie z przedstawicielami organizacji związkowych, wchodzącymi w skład właściwej miejscowo wojewódzkiej rady dialogu społecznego, o której mowa w ustawie z dnia 24 lipca 2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego. Postanowienia § 4 stosuje się odpowiednio.”</i>	Uwaga nieuwzględniona Uwaga poza zakresem zmiany wprowadzony w projekcie poddanym ponownemu opiniowaniu. Na wcześniejszym etapie opiniowania nie zgłoszono uwag w tym zakresie. Projektowane rozwiązanie pozostaje spójne z funkcjonującymi na gruncie Kodeksu pracy. Aktualne pozostaje stanowisko do uwag OZZPiP Region Kujawsko – pomorski oraz Krajowego Związku Zawodowego Inspektorów Kontroli ZUS.

**Zestawienie nieuwzględnionych uwag zgłoszonych, w ramach procesu opiniowania,
do projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy (nr UD 183)**

64.	Art. 1 pkt 8 (art. 104 ^{1a})	OZZPiP Region Kujawsko - pomorski	Wyznaczony 30 dniowy termin jest za krótki. Z doświadczenia, w szczególności u pracodawców, u których działa kilka organizacji związkowych wypracowanie wspólnego stanowiska wymaga dłuższego okresu czasu. Jest to tym bardziej uzasadnione skomplikowaną problematyką, która ma być poddana uzgodnieniu.	Uwaga nieuwzględniona. Uwaga poza zakresem zmiany wprowadzony w projekcie poddanym ponownemu opiniowaniu. Na wcześniejszym etapie opiniowania nie zgłoszono uwag w tym zakresie. Termin 30-dniowy ma charakter systemowy i jest znany z innych przepisów, które wymagają współdziałania organizacji związkowych i pracodawców w zakresie ustaleń zbiorowych.
65.	Art. 1 pkt 8 (art. 104 ^{1a})	Krajowy Związek Zawodowy Inspektorów Kontroli ZUS	Obecna regulacja zmniejsza próg uznania organizacji związkowej za reprezentatywną w odniesieniu do obecnych regulacji prezentowanej w Art. 253 ustawy o związkach zawodowych. Wprowadzone rozwiązanie spowoduje wyłonienie bez uzasadnionej potrzeby dodatkowej nowej grupy reprezentatywnych związków zawodowych. Propozycja brzmienia: 3. Jeżeli nie jest możliwe uzgodnienie treści obwieszczenia z wszystkimi zakładowymi organizacjami związkowymi, pracodawca uzgadnia treść obwieszczenia z organizacjami związkowymi reprezentatywnymi w rozumieniu art. 253 ust. 1 lub 2 ustawy o związkach zawodowych. Związkach zawodowych pracodawca jest zobowiązany uzgadniać regulamin pracy do skutku albo ze wspólną reprezentacją związków zawodowych, albo z reprezentatywnym związkiem zawodowym.	Uwaga nieuwzględniona Uwaga poza zakresem zmian wprowadzonych w projekcie poddanym ponownemu opiniowaniu. Na wcześniejszym etapie opiniowania nie zgłoszono uwag w tym zakresie. Projektowana regulacja jest spójna systemowo z funkcjonującymi na gruncie Kodeksu pracy rozwiązaniami. Nie ma żadnego uzasadnienia do odmiennego regulowania analogicznych kwestii. Nie do przyjęcia, z uwagi na brak uzasadnienia proponowanego rozwiązania, jest postulat uzgadniania treści obwieszczenia do skutku.

**Zestawienie nieuwzględnionych uwag zgłoszonych, w ramach procesu opiniowania,
do projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy (nr UD 183)**

66.	Art. 1 pkt 8 (art. 104 ^{1a})	NSZZ Solidarność	Art. 104 ^{1a} § 5 przewiduje obowiązek uzgodnienia obwieszczenia przez pracodawcę z przedstawicielami pracowników wyłonionych w trybie przyjętym u danego pracodawcy w sytuacji, gdy u pracodawcy nie działa zakładowa organizacja związkowa. Wskazany przepis zasługuje na negatywną ocenę w części, w której przedstawiciele pracowników nie są wyłaniany w drodze wyboru przez pracowników. NSZZ „Solidarność” wielokrotnie podkreślał, pozorną dialogu społecznego prowadzonego z przedstawicielami pracowników, wyłonionymi w trybie przyjętym u danego pracodawcy, jeśli u pracodawcy nie działa zakładowa organizacja związkowa. Zatem kolejny już raz należy stanowczo skrytykować promowane przez ustawodawcę rozwiązanie jako wadliwe i sprzeczne z unormowaniami międzynarodowymi tj. z konwencją nr 135 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczącej ochrony przedstawicieli pracowników w przedsiębiorstwach i przyznania im ułatwień. Art. 3 pkt. b) konwencji wprost wskazuje, iż przedstawicielami pracowników są „przedstawiciele, którzy są wybierani w wolnych wyborach przez pracowników przedsiębiorstwa”. Instytucja przedstawicieli pracowniczych ad hoc nasuwa wiele problemów prawnych sygnalizowanych w literaturze prawa pracy. Wspomnieć wypada chociażby o braku uregulowania szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy przedstawicieli ad hoc.	Uwaga częściowo uwzględniona. Uwzględniono propozycję brzmienia art. 104^{1a} poprzez zastąpienie sformułowania „jeśli materia nie jest uregulowana (...) lub regulaminie pracy” zwrotem „lub u pracodawcy nie obowiązuje regulamin pracy”. W pozostałym zakresie uwaga nieuwzględniona. Projektodawca uznaje zasadność podnoszonej argumentacji i zgadza się co do potrzeby doprecyzowania tej kwestii, tak aby r przedstawiciele pracowników byli wyłaniany przez tych pracowników i rzeczywiście byli ich przedstawicielami. Zasygnalizowany problem nie dotyczy jedynie projektowanej regulacji, ale odnosi się również do innych postanowień funkcjonujących w obrocie prawnym a odwołujących się do przedstawicieli pracowników wyłonionych w trybie przyjętym u danego pracodawcy. Wymaga to przeglądu funkcjonujących regulacji i dokonania kompleksowych zmian w tym zakresie. Zmiany te, wykraczają poza zakres procedowanej nowelizacji. Niemniej jednak projektodawca będzie miał na względzie potrzebę dokonania zmian w tym zakresie.
-----	---	------------------	--	---

**Zestawienie nieuwzględnionych uwag zgłoszonych, w ramach procesu opiniowania,
do projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy (nr UD 183)**

			Ważnym elementem zwalczania zjawiska mobbingu jest zaangażowanie pracowników w niewyrażanie zgody i nie godzenie się na działania niepożądane jednych pracowników skierowane przeciwko innym pracownikom. Zarówno pracownik, który skorzysta z narzędzi pracodawcy przeciwdziałania mobbingowi, jak i pracownik, który wspierał ofiarę mobbingu, powinni podlegać takiej samej ochronie, jak pracownicy, o których mowa w art. 18^{3e} k.p. Jeśli polityki przeciwdziałania mobbingowi mają być skuteczne to pracownicy, którzy biorą udział w ich realizacji powinni podlegać stosownej ochronie. Chodzi tu w szczególności o pracowników, wchodzących w skład komisji antymobbingowych, powoływanych przez pracodawcę w ramach podejmowania działań przeciwdziałających mobbingowi. Pracownicy - członkowie komisji są w trudnej sytuacji, w szczególności gdy w sprawie, którą rozpatrują, osobą wskazaną jako mobber jest członek rady zarządzającej. Przepisy ustawy, Kodeks pracy czy też ustawa o ochronie sygnalistów, nie przewidują ochrony takich osób. Brak stosownej ochrony wskazanych pracowników stanowi poważny mankament projektu. Z tej przyczyny proponowane rozwiązania powinny zostać uzupełnione o przepis analogiczny do przepisu art. 18^{3e} k.p., który zawiera postanowienia chroniące pracowników, którzy skorzystali z uprawnień z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu oraz pracowników, którzy tym pracownikom udzielili w jakiegokolwiek formie	
--	--	--	--	--

**Zestawienie nieuwzględnionych uwag zgłoszonych, w ramach procesu opiniowania,
do projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy (nr UD 183)**

		wsparcia. Analogiczna ochrona powinna obejmować pracowników, którzy skorzystali z uprawnień z tytułu wystąpienia mobbingu oraz pracownikom, którzy tym pracownikom udzielili w jakiegokolwiek formie wsparcia. Jednocześnie z rozczarowaniem zauważamy brak zastosowania zasady przerzucenia na pracodawcę ciężaru dowodu w sprawach z zakresu mobbingu. Zastosowanie tej zasady znacznie wzmocniłoby pozycję procesową pracownika, w szczególności w kontekście wskazywanej już nieprecyzyjności przepisu art. 94³ § 9. W toku ponownego opiniowania projektu wskazano: Stanowisko MRPiPS, zgodnie z którym „nie sposób jest uznać, że przedstawiciele pracowników mogą być wyłonieni w sposób inny niż w drodze wyborów. Wynika to z istoty przedstawicielstwa.” całkowicie odbiega od rzeczywistej sytuacji pracowników i realizowania instytucji przedstawicielstwa pracowników wyłonięgo w trybie przyjętym u danego pracodawcy. Sama konstrukcja przedstawicielstwa nie implikuje konieczności wyborów, co w praktyce jest notorycznie wykorzystywane przez pracodawców, m.in. poprzez przyjmowanie, że trybem przyjętym u danego pracodawcy jest jednostronne wskazanie przedstawiciela przez pracodawcę. Wprowadzenie kolejnego przepisu opartego na tej konstrukcji jest wyłącznie krokiem w stronę utrwalenie tych nagannych mechanizmów. Wobec powyższego, należy przeformułować przepis w ten sposób, aby termin „wybór” wybrzmiał wyraźnie (np. na kształt regulacji	
--	--	--	--

**Zestawienie nieuwzględnionych uwag zgłoszonych, w ramach procesu opiniowania,
do projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy (nr UD 183)**

		wprowadzonej w odniesieniu do ZFŚS). NSZZ „Solidarność” wielokrotnie podkreślał, pozorną dialogu społecznego prowadzonego z przedstawicielami pracowników, wyłonionymi w trybie przyjętym u danego pracodawcy, jeśli u pracodawcy nie działa zakładowa organizacja związkowa. Zatem kolejny już raz należy stanowczo skrytykować promowane przez ustawodawcę rozwiązanie jako wadliwe i sprzeczne z unormowaniami międzynarodowymi tj. z konwencją nr 135 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczącą ochrony przedstawicieli pracowników w przedsiębiorstwach i przyznania im ułatwień. Należy również odnieść się do nowego sformułowania użytego w projekcie po zmianie, tj. „jeżeli materia (...) nie jest określona w układzie zbiorowym pracy lub regulaminie wynagradzania”, które należy uspoźnić z propozycją art. 104¹ § 1 pkt 10) k.p., aby nie powstały żadne wątpliwości dotyczące tego, czy pracodawca obowiązany do wprowadzenia regulaminu pracy może uregulować kwestie, o których mowa w art. 104¹ § 1 pkt 10) k.p., poza regulaminem pracy. Propozycja: „Art.104^{1a} § 1. Jeżeli materia, o której mowa w art. 104¹ § 1 pkt 10 nie jest określona w układzie zbiorowym pracy lub u pracodawcy nie obowiązuje regulamin pracy, zasady, tryb oraz częstotliwość działań w obszarze	
--	--	---	--

**Zestawienie nieuwzględnionych uwag zgłoszonych, w ramach procesu opiniowania,
do projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy (nr UD 183)**

			przeciwdziałania naruszaniu godności oraz innych dóbr osobistych pracownika, zasad równego traktowania w zatrudnieniu, dyskryminacji oraz przeciwdziałaniu mobbingowi pracodawca ustala w obwieszczeniu. § 5. Jeżeli u danego pracodawcy nie działają zakładowe organizacje związkowe, pracodawca uzgadnia obwieszczenie z przedstawicielami pracowników wybranymi przez załogę do reprezentowania jej interesów. Postanowienia § 4 stosuje się odpowiednio.	
67.	Art. 2 pkt 2 Art. 461 § 1 ¹	Konfederacja Lewiatan	Wprowadzenie projektowanego art. 461 § 1¹ k.p.c., zgodnie z którym wszystkie wskazane sprawy z zakresu prawa pracy mają trafiać do sądów rejonowych niezależnie od wartości przedmiotu sporu, może oznaczać między innymi jeszcze większe przeciążenie sądów rejonowych, które już obecnie mierzą się z nadmiernym obciążeniem sprawami oraz wydłużenie czasu rozpoznania spraw, zwłaszcza że sprawy o mobbing, dyskryminację, ochronę dóbr osobistych czy przywrócenie do pracy są złożone i często wymagają przeprowadzenia obszernego postępowania dowodowego (świadczenie, dokumenty, opinie biegłych). Nadto, co do zasady zgodnie z obowiązującym stanem prawnym, sprawy o ochronę dóbr osobistych należą do właściwości sądów okręgowych (art. 17 pkt 1 k.p.c.). Taka zmiana:	Uwaga nieuwzględniona. Właściwość sądu uzgodniona z Ministerstwem Sprawiedliwości i wynika z rekomendacji MS. Dodatkowo nadmienić należy, że praktyka orzecznicza wynikająca z projektowanego art. 94³ § 14 k.p. może wpłynąć wręcz na odciążenie wymiaru sprawiedliwości w taki sposób, że nie będą wszczynane przez te same osoby kolejne procesy, w których alternatywnie będą dochodzone roszczenia z tytułu mobbingu, molestowania, czy ochrony dóbr osobistych, bo sprawy te będą załatwiane w toku jednego postępowania.

**Zestawienie nieuwzględnionych uwag zgłoszonych, w ramach procesu opiniowania,
do projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy (nr UD 183)**

			– narusza spójność systemową z art. 17 pkt 1 k.p.c., który stanowi, że sprawy o prawa niemajątkowe (w tym o ochronę dóbr osobistych) należą do właściwości sądu okręgowego, – wprowadza dwutorowość orzeczniczą – w zależności od kontekstu (stosunek pracy vs. inne relacje), sądy różnych szczebli będą rozstrzygać bardzo podobne sprawy o ochronę dóbr osobistych, – przekazuje sądom rejonowym sprawy szczególnie złożone pod względem prawnym i dowodowym, które dotychczas rozpatrywane były przez sądy wyższej instancji.	
68.	Art. 2 Art. 47 k.p.c., Art. 461 ¹ § 1 k.p.c.	Federacja Przedsiębiorców Polskich	Przytoczone jedynie brzmienie projektu w zakresie zmiany art. 47 § 2 lit c i zmiany polegającej na dodaniu lit. d po lit. d oraz w zakresie art. 461 § 1 ¹ k.p.c. – bez przywołania treści uwagi.	Niemożliwość odniesienia się z uwagi na nieprzedstawienie treści uwagi, a jedynie ograniczenie się do przytoczenia projektowanych regulacji
69.	Art. 3 i art. 4	FPP	Przewidziany w projekcie termin na dostosowanie aktów wydłużono do 6 miesięcy, co jest pozytywną zmianą. Należy zauważyć, iż w nowym projekcie zapisy art. 1 projektu noweli mają mieć zastosowanie również do działań, które rozpoczęły się przed wejściem w życie niniejszej ustawy i trwały po jej wejściu w życie. Stanowi to istotną kwestię z uwagi na ewentualną odpowiedzialność pracodawcy za działania, które wystąpiły przed wejściem noweli w życie.	Uwaga nieuwzględniona Aktualne pozostaje stanowisko do uwagi FPP do art. 104¹ § 1 pkt 10.

**Zestawienie nieuwzględnionych uwag zgłoszonych, w ramach procesu opiniowania,
do projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy (nr UD 183)**

			Wymogi w stosunku do pracodawcy w zakresie przeciwdziałania mobbingowi itp. powinny wejść w życie wraz z upływem terminu na dostosowaniu aktów wewnętrznych, tak aby umożliwić dostosowanie procedur wewnętrznych.	
70.	Art. projektu	4	Ogólnopolski Związek Zawodowy Pielęgniarek i Położnych Rejon Lubelski	Uwaga nieuwzględniona W kontekście wątpliwości co do zasad prawidłowej regulacji w odniesieniu do projektowanego przepisu przejściowego wskazać należy, że § 30 ust. 1 ZTP w przepisach przejściowych reguluje się wpływ nowej albo znowelizowanej ustawy na stosunki powstałe pod działaniem ustawy albo ustaw dotychczasowych bez względu na to, czy do tych stosunków zamierza się stosować przepisy dotychczasowe, przepisy nowe czy przepisy regulujące ten wpływ w sposób odmienny od przepisów dotychczasowych i przepisów nowych. Kwestia przepisów właściwych do rozpoznawania spraw m.in. z zakresu mobbingu została szczegółowo omówiona, zgodnie z sugestią RCL, w uzasadnieniu oraz, w zakresie niezbędnym, uregulowana w przepisach przejściowych. Stosowanie znowelizowanej regulacji do stanów faktycznych, które miały miejsce/rozpoczęły się przed wejściem w życie znowelizowanych przepisów jest uwarunkowane faktem, że stany te również trwały po ich wejściu. Mobbing polegającym na uporczywym nękaniu jest procesem który trwa w czasie i trudno znaleźć ratio dla jego oddziały i częściowej oceny w oparciu o dotychczasowy stan prawny, a po części nową regulację. Takie rozwiązanie niema żadnego logicznego i prawnego uzasadnienia i nie jest akceptowalne.

**Zestawienie nieuwzględnionych uwag zgłoszonych, w ramach procesu opiniowania,
do projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy (nr UD 183)**

71.	Art.6 projektu	Konfederacja Lewiatan	Ze względu na zakres zmian i złożoność materii nowej regulacji konieczne jest przyznanie pracodawcom dłuższego okresu na dostosowanie się do zmian. Ustawa wchodzi w życie po upływie 3 miesięcy od dnia ogłoszenia.	Uwaga nieuwzględniona. Aktualne pozostaje stanowisko do uwagi FPP do art. 104¹ § 1 pkt. 10. Termin na dostosowanie do nowej regulacji wynika z zawartego przepisu dostosowującego i wynosi 6 miesięcy. Odrębną kwestią jest vacatio legis. Projektodawca nie znajduje uzasadnienia dla jego wydłużenia. Zgłaszający uwagę nie przedstawił żadnej argumentacji uzasadniającej wydłużenie vacatio legis.
72.	Uwaga ogólna	Krajowy Związek Zawodowy Inspektorów Kontroli ZUS	Krajowy Związek Zawodowy Inspektorów Kontroli ZUS popiera rozwiązania zaproponowane w projekcie ustawy o zmianie ustawy –Kodeks pracy oraz ustawy-Kodeks postępowania cywilnego. Jesteśmy zdania, że należy uaktualnić przepisy w zakresie zdefiniowania i zapobiegania różnym formom przemocy w miejscu pracy z uwzględnieniem postępu technologicznego i ukształtowanego orzecznictwa w tym temacie. Szczególnie niepokojący jest brak wiary osób oświadczających niepożądanych zjawisk, o których mowa w projekcie oraz osób, które tego nie doświadczają, ale obserwują w działaniu procedur i nieodpowiednie potraktowanie zgłoszenia. Paraliżujący strach przed odwetem niestety w dalszym ciągu jest powodem milczenia a tak de facto cichym przyzwoleniem na nieetyczne zachowania. Nasz związek aktywnie działa, na rzecz pobudzenia świadomości pracowników i ich	Wyrażenie pozytywnej opinii odnośnie do zmian i sformułowanie oczekiwań co do ich efektów. Podkreślić należy, w kontekście formułowanych oczekiwań, że projektowana regulacja precyzuje i konkretyzuje obowiązki pracodawcy w zakresie przeciwdziałania zjawiskom niepożądanym w miejscu pracy. Co więcej, wprowadza obowiązek wypracowania zasad i warunków oraz częstotliwości przeciwdziałania tym zjawiskom w duchu dialogu społecznego ze stroną pracowniczą, co winno zapewnić efektywne i skuteczne, a także adekwatne do potrzeb zakładu pracy narzędzia i mechanizmy. W zakresie rozwiązań dot. uzgadniania treści obwieszczenia, o którym mowa w art. 104^{1a} z organizacjami związkowymi – proponowane rozwiązanie pozostaje systemów spójne z funkcjonującymi na gruncie Kodeksu pracy rozwiązaniami w tym zakresie.

**Zestawienie nieuwzględnionych uwag zgłoszonych, w ramach procesu opiniowania,
do projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy (nr UD 183)**

			aktywizacji, by nie godzili się na nieetyczne zachowania zarówno względem ich samych jak i innych osób. Jest niezmiernie ważne wzmocnienie poziomu ochrony pracowników, którzy skorzystali lub zamierzają skorzystać z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia przepisów prawa pracy. Bardzo dobrze oceniamy rozłożenie ciężaru dowodu zarówno na pracownika jak i pracodawcę oraz położenia nacisku na prewencję, działania naprawcze oraz wsparcie osób dotkniętych nierównym traktowaniem. Liczymy, że dzięki temu oprócz procedur, strona społeczna będzie mogła domagać się od pracodawcy efektywnych działań. Uważamy, że obowiązek wprowadzenia w regulaminie pracy, układzie zbiorowym pracy lub poprzez obwieszczenie zasad, trybu i częstotliwości działań w obszarze przeciwdziałania naruszaniu godności oraz innych dóbr osobistych pracownika, zasady równego traktowania w zatrudnieniu, dyskryminacji oraz mobbingowi. Nie wystarczy samo opracowanie procedur, należy stać na straży ich przestrzegania. Jednocześnie chcielibyśmy zwrócić uwagę na art.104^{1a} § 3 czy to pomyłka redakcyjna, czy wprowadzono nowy próg uznania organizacji za reprezentatywną?	
73.	Uwaga ogólna.	Federacja Przedsiębiorców Polskich.	FFP negatywnie odnosi się do proponowanych zmian. W ocenie FFP proponowane zmiany muszą zostać poddane nie tylko konsultacjom publicznym, ale przede wszystkim dyskusji w ramach Rady Dialogu Społecznego, z udziałem reprezentatywnych organizacji pracodawców i	Uwaga nieuwzględniona. Projekt podlega szerokiemu procesowi uzgodnień, opiniowania i konsultacji publicznych. Nadto podlega on ścisłym konsultacjom ze

**Zestawienie nieuwzględnionych uwag zgłoszonych, w ramach procesu opiniowania,
do projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy (nr UD 183)**

			związków zawodowych. Tak ważne zmiany nie powinny pomijać stanowiska strony społecznej wypracowanego na forum RDS. W szczególności konieczna jest pogłębiona dyskusja z przedstawicielami pracodawców, albowiem proponowane rozwiązania nakładają na pracodawców nazbyt szerokie i zarazem budzące wątpliwości nowe obowiązki, a zarazem zwiększają w przedmiotowym zakresie ich odpowiedzialność.	stroną społeczną – pracodawcami i związkami zawodowymi w ramach RDS.
74 .	Uwaga ogólna.	NSZZ Solidarność	O lekceważeniu roli partnerów społecznych świadczy fakt, że założenia do projektu tak istotnej ustawy nie zostały poddane przez Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej jakiegokolwiek dyskusji w ramach Rady Dialogu Społecznego co mogłoby doprowadzić do wypracowania wspólnie akceptowanych rozwiązań. Zwracamy uwagę, że partnerzy społeczni reprezentowani w Zespole problemowym ds. prawa pracy Rady Dialogu Społecznego wezwali do wydłużenia terminu na konsultacje do 60 dni i to wezwanie podtrzymujemy. Tym samym niniejsza opinia przedstawiona przez NSZZ „Solidarność” w ustawowym trybie 30 dni nie wyczerpuje katalogu dalszych możliwych uwag.	Uwaga nieuwzględniona. Projekt podlega szerokiemu procesowi uzgodnień, opiniowania i konsultacji. Dotyczy to również konsultacji z partnerami społecznymi – pracodawcami i związkami zawodowymi w ramach RDS. Na wniosek partnerów społecznych termin do zaopiniowania został wydłużony do 60 dni.
75 .	Uwaga ogólna.	NSZZ Solidarność	w ocenie NSZZ „Solidarność” warunkiem wyjściowym do wypracowania skutecznych rozwiązań antyprzemocowych jest podjęcie przez polski rząd kompleksowych prac legislacyjnych umożliwiających ratyfikację konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy nr 190 dotyczącej eliminacji przemocy i molestowania w świecie pracy. W naszej ocenie do ratyfikacji konwencji niezbędne są	Uwaga nieuwzględniona. Przeprowadzona analiza zgodności polskiego ustawodawstwa i praktyki wykazała, że jest ono niedostosowane do postanowień Konwencji nr 190, co nie pozwala obecnie na jej ratyfikację. Natomiast planowane jest opracowanie harmonogramu działań uzgadniających krajowe ustawodawstwo z treścią Konwencji nr 190, co umożliwi jej ratyfikację.

**Zestawienie nieuwzględnionych uwag zgłoszonych, w ramach procesu opiniowania,
do projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy (nr UD 183)**

			zmiany w art. 210 k.p. (powstrzymanie się od pracy), w zasadach przeprowadzania oceny ryzyka zawodowego, a przede wszystkim wprowadzenie norm chroniących przed przemocą w pracy w odniesieniu do osób, które wykonują pracę niepodporządkowaną. Konieczne jest również wprowadzenie norm, które adresują wpływ przemocy domowej na sytuację pracownika w pracy.	Założenie tej nowelizacji były wąskie zmiany w zakresie regulacji dot. przeciwdziałania zjawiskom niepożądanym w miejscu pracy zwiększających ochronę osób których one dotyczą.
76.	Uwaga ogólna.	OPZZ	Istotną zmianą byłoby wprowadzenie do projektu zasady zgodnie z którą ciężar dowodu w zakresie wystąpienia mobbingu spoczywałby na pracodawcy (analogicznie jak w przypadku postępowań dotyczących naruszenia zasady równego traktowania). Taka zmiana niewątpliwie ułatwiłaby pracownikom dochodzenie swoich roszczeń.	Uwaga nieuwzględniona. Projektodawca nie uważa, że zasada odwróconego ciężaru dowodu powinna mieć zastosowanie do spraw mobbingowych z uwagi na horyzontalny, a nie jedynie wertykalny charakter tego zjawiska. Co się zaś tyczy uwag względem art. 94³ § 12 k.p., to wskazana ta regulacja stanowi jedynie rozwinięcie obecnie obowiązujących przepisów i jest z nimi zgodna.
77.	Uwaga ogólna.	OPZZ	Zasadnym jest wzmocnienie roli Państwowej Inspekcji Pracy w zwalczaniu mobbingu. Mogłoby to nastąpić np. poprzez wprowadzenie obowiązku posiadania przez pracodawców procedur antymobbingowych, a ich brak poprzez kwalifikowanie jako wykroczenie.	Uwaga nieuwzględniona. Celem projektu jest wąska nowelizacja tylko Kodeksu pracy dla uzyskania szybkiej poprawy standardów antymobbingowych. Projektodawca jest świadomy, że dyskusja w tym obszarze powinna być kontynuowana. Nadto, należy zwrócić uwagę, że prace nad kompleksową reformą PIP zapowiedział Pan Marszałek Sejmu. Prace te odbywać się będą w ramach powołanego zespołu i niewątpliwie obejmować zarówno zakres zadań PIP, ale również odpowiednie i adekwatne narzędzia do ich realizacji. Jednocześnie wzmocnienie PIP jest jednym z aspektów objętych Konwencją MOP nr 190 – powinno zostać ujęte w harmonogramie

**Zestawienie nieuwzględnionych uwag zgłoszonych, w ramach procesu opiniowania,
do projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy (nr UD 183)**

				działów uzgadniających krajowe ustawodawstwo z treścią Konwencji nr 190.
78.	Uwaga ogólna.	OPZZ	Mobbing jest szczególnym rodzajem zagrożenia psychospołecznego, oddziałującego zarówno na jednostkę (pracownika), jak i zakład pracy oraz jego organizację. W ocenie OPZZ istotną kwestią jest prewencja i profilaktyka w tym obszarze na poziomie zakładu pracy, by eliminować sytuacje mogące sprzyjać mobbingowi. Niestety, tematyka ta w praktyce pojawia się dopiero wtedy, gdy mobbing już wystąpi. Stąd uważamy za zasadne, by identyfikacja czynnika psychospołecznego jakim jest m.in. mobbing znalazła właściwe miejsce w działaniach wdrażanych na poziomie zakładu pracy, w szczególności przy przeprowadzaniu oceny ryzyka zawodowego. Ocena ryzyka zawodowego dotyczy wszystkich prac wykonywanych przez pracownika w zakresie powierzonych mu obowiązków, ale nie uwzględnia identyfikacji zjawiska mobbingu - proponujemy zatem, by mobbing stał się obligatoryjnym czynnikiem podlegającym tej ocenie. Pozwoli to wcześniej rozpoznać jego potencjalne możliwości wystąpienia przy poszczególnych pracach, ale co istotniejsze - określić i podjąć niezbędne działania profilaktyczne, by takie zjawisko nie występowało. OPZZ od lat proponuje, by zagrożenia psychospołeczne były uwzględniane w ramowych programach szkoleń w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. Warto też przypomnieć wspólny postulat partnerów społecznych przeprowadzenia ważnej zmiany legislacyjnej, która umożliwi inne zdefiniowanie środowiska pracy. Nowa definicja powinna być szersza od dotychczasowej i uwzględniać	Uwaga nieuwzględniona. Celem projektu jest wąska nowelizacja tylko Kodeksu pracy dla uzyskania szybkiej poprawy standardów antymobbingowych. Projektodawca jest świadomy, że dyskusja w tym obszarze powinna być kontynuowana, również w aspekcie zasadności zmian w zakresie ryzyka zawodowego i jego oceny. Jednocześnie ujęcie zagrożeń psychospołecznych, w tym mobbingu w ocenie ryzyka jest jednym z aspektów objętych Konwencją MOP nr 190 – powinno zostać ujęte w harmonogramie działań uzgadniających krajowe ustawodawstwo z treścią Konwencji nr 190.

**Zestawienie nieuwzględnionych uwag zgłoszonych, w ramach procesu opiniowania,
do projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy (nr UD 183)**

			czynniki psychospołeczne występujące w środowisku pracy jako czynniki stanowiące zagrożenie dla zdrowia pracowników. Obecnie w regulacjach uwzględnione są tylko czynniki fizyczne, chemiczne i biologiczne.	
79.	Uwaga ogólna.	OPZZ	Należy rozszerzyć ochronę przewidzianą w projekcie na osoby wykonujące pracę zarobkową na innej podstawie niż stosunek pracy.	Uwaga nieuwzględniona. Celem projektu jest wąska nowelizacja tylko Kodeksu pracy dla uzyskania szybkiej poprawy standardów antymobbingowych. Kodeks pracy zawiera regulacje odnoszące się do pracowników. Projektodawca jest świadomy, że dyskusja w tym obszarze powinna być kontynuowana. Jednocześnie objęcie ochroną i wsparciem również innych niż pracownik osób jest jednym z aspektów objętych Konwencją MOP nr 190 – powinno zostać ujęte w harmonogramie działań uzgadniających krajowe ustawodawstwo z treścią Konwencji nr 190.
80.	Uwaga ogólna	Pracowników Bloku Operacyjnego, Anestezjologii i Intensywnej Terapii	Odnosząc się do stanowiska Organu wnioskującego w zakresie zgłoszonych przez nasz Związek uwag do projektu nowelizacji Kodeksu pracy, zawartych w „Zestawieniu uwag zgłoszonych w ramach procesu opiniowania do projektu ustawy o zmianie ustawy — Kodeks pracy (nr UD 183) „, niniejszym podtrzymujemy, co do zasady, swoje propozycje i wskazujemy, że zgłoszone przez nas postulaty wpisują się w obowiązujące w zakresie prawa pracy zasady określania wartości należnych pracownikom odszkodowań z tytułu wadliwych działań pracodawców. Jak wynika z otrzymanych przez nas wyjaśnień dotyczących kwestii ustalenia minimalnej kwoty	Uwaga nieuwzględniona. W zakresie podtrzymanych uwag, nieuwzględnionych na wcześniejszym etapie opiniowania projektu, aktualne pozostaje stanowisko przedstawione do tych uwag.

**Zestawienie nieuwzględnionych uwag zgłoszonych, w ramach procesu opiniowania,
do projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy (nr UD 183)**

			odszkodowania za czyny wypełniające znamiona nierównego traktowania w zatrudnieniu odszkodowanie, w swej stricte postaci odnosi się do kompensacji szkody majątkowej — a więc konkretnej i wymiernej szkody. Tym samym nie ma uzasadnienia dla określenia minimalnej kwoty odszkodowania. Jakkolwiek uzasadnionym wydaje się rozróżnienie roszczeń, jakie pracownik może zgłaszać z tytułu poniesionej szkody lub krzywdy, to jednak nadal stoimy na stanowisku, że niekorzystnym dla pracownika jest odejście od określenia minimalnej kwoty odszkodowania, jakie tytułem naruszenia zasady równego traktowania może on dochodzić. Warto bowiem zwrócić uwagę, że zależnie od sytuacji szkoda tytułem nierównego traktowania może być łatwa do określenia, art. w przypadku, gdy nierówności przysługującego im wynagrodzenia, może jednak być niezwykle trudna do ustalenia art. w przypadku, gdy nierówne traktowanie dotyczy choćby dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych. Pracodawca może uznać, że opłaca mu się stosować w takim wypadku niedozwolone praktyki, gdyż pracownik w istocie żadnej szkody nie ponosi. Ustalenie zatem minimalnej wysokości odszkodowania może w takich wypadkach spełniać funkcję prewencyjną. Warto w tym miejscu zwrócić również uwagę, że taki sposób ustalenia wartości odszkodowania nie jest obcy przepisom Kodeksu pracy. Zawiera on bowiem normy, które regulują wysokość należnego pracownikowi odszkodowania w sposób	
--	--	--	--	--

**Zestawienie nieuwzględnionych uwag zgłoszonych, w ramach procesu opiniowania,
do projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy (nr UD 183)**

		niezależny od faktycznie poniesionej szkody. Ma to miejsce art. w sytuacji niezgodnego z prawem zwolnienia pracownika z pracy bez zachowania okresu wypowiedzenia. Zgodnie z art. 58 KP w takiej sytuacji pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia, co jednak, jak wynika z orzecznictwa Sądu Najwyższego, nie zamyka mu drogi do dochodzenia na podstawie przepisów Kodeksu cywilnego odszkodowania „wyrównawczego” do wysokości faktycznie poniesionej szkody. Te same wnioski znajdują zastosowanie dla postulatu ustalenia minimalnej wysokości odszkodowania z tytułu mobbingu. Co się tyczy stanowiska Organu wnioskującego odnośnie nieuwzględnienia propozycji określenia minimalnej wysokości odszkodowania i zadośćuczynienia przy zastosowaniu nie kwoty minimalnego wynagrodzenia za pracę, ale wynagrodzenia obliczonego zgodnie z zasadami obowiązującymi przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, to zaś z uwagi na fakt, że roszczenia z tytułu dyskryminacji przysługują także kandydatom do pracy, zgadzamy się z takim tokiem rozumowania. Niemniej jednak podtrzymujemy stanowisko, iż kwota minimalnego wynagrodzenia za pracę stanowi zbyt niski minimalny próg odpowiedzialności finansowej pracodawcy, zatem proponujemy ustalenie go na przykład na poziomie	
--	--	---	--

**Zestawienie nieuwzględnionych uwag zgłoszonych, w ramach procesu opiniowania,
do projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy (nr UD 183)**

			przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej z miesiąca poprzedzając miesiąc złożenia pozwu.	
81.	OSR	Konfederacja Lewiatan	Tak zasadnicze rozszerzenie obowiązków pracodawców w zakresie opracowania zasad przeciwdziałania dyskryminacji czy mobbingowi, podejmowania działań stale i aktywnie, będzie skutkowało istotnymi kosztami po ich stronie. Natomiast w opracowanej do projektu ustawy Ocenie Skutków Regulacji brak jest jakiegokolwiek informacji na temat skutków finansowych, które zaistnieją w sposób wymierny. W ujęciu niepieniężnym przedstawiono cele i opis proponowanych zmian bez dookreślenia skutków dla funkcjonowania przedsiębiorców, np. w zakresie zwiększenia liczby osób zatrudnionych odpowiedzialnych za wprowadzenie i stosowanie nowych rozwiązań, zwiększenia się liczby skarg ze względu na niejasno sformułowane przepisy.	Uwaga nieuwzględniona Przed wszystkim wskazać należy, że nowelizacja nie wprowadza, wbrew stanowisku zgłaszającego uwagę żadnych nowych obowiązków (ich rozszerzenia). Jak wielokrotnie wskazywano m.in. w OSR, obowiązek pracodawcy przeciwdziałania dyskryminacji czy mobbingowi funkcjonuje w oparciu o obowiązujące przepisy – art. 94 pkt 2b, art. 94¹ § 1. A zatem, już teraz pracodawca jest zobowiązany przeciwdziałać zjawiskom niepożądanym w miejscu pracy, podejmując stale działania o charakterze kompleksowym eliminujące lub znacząco ograniczające te zjawiska, z wykorzystaniem wiedzy i doświadczeń wynikających z nauk społecznych czy zarządzenia, wiedzy eksperckiej, literatury przedmiotu, orzecznictwa itd. Ze zgłoszonej uwagi wynikałoby, że obecnie pracodawcy nie realizują ciążących na nich obowiązków, naruszając permanentny sposób przepisy prawa pracy. Nie wydaje się, żeby pogląd taki był uzasadniony, nawet jeżeli wynika ona z uwagi zgłoszonej przez organizację pracodawców. Tym samym nie można zgodzić się z poglądem o rzekomych skutkach finansowych, jakie proponowane zmiany mogą spowodować po stronie pracodawców w związku z wprowadzoną regulacją, a które to nie wynikałyby z obowiązującego obowiązku, ujętego w sposób ogólny na kanwie Kodeksu pracy i obejmujący swoim zakresem wszystkie działania związane z przeciwdziałaniem zjawiskom niepożądanym, a zatem i działania prewencyjne i naprawcze szeroko rozumiane. A zatem, trudno przyjąć, że jedynie dookreślenie funkcjonującego obowiązku, stanowi

**Zestawienie nieuwzględnionych uwag zgłoszonych, w ramach procesu opiniowania,
do projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy (nr UD 183)**

				źródło skutków finansowych pracodawców innych niż te, które wynikają z obowiązującej regulacji. Z uwagi na specyfikę poszczególnych dziedzin gospodarki i branż, a także specyfikę poszczególnych zakładów, dobór tych odpowiednich środków pozostawiono pracodawcy w dialogu z organizacjami związkowymi. Zakres działań do podjęcia będzie zatem różny, w zależności od pracodawcy, ale także stopnia realizacji już ciążącego obowiązku. Może się okazać, że są pracodawcy, którzy, mają wdrożone mechanizmy w zakresie zarówno prewencji i naprawczym i nie będą potrzebowali nowych narzędzi i środków. Będą tacy, którzy będą uzupełniać do tego co już wdrożyli, musieli uzupełnić przyjęte rozwiązania. Być może będą też tacy, którzy nie realizowali ciążącego na nich obowiązku i w końcu będą musieli wdrożyć odpowiednie mechanizmy. Nadto, należy zwrócić uwagę, funkcjonuje już szereg wypracowanych rozwiązań i działań, które można wykorzystać, w tym bezpłatnych, choćby porady prawne PIP, szkolenia i materiały opracowane przez PIP czy choćby CIOP. Wydaje się również, że też wsparciem dla pracodawców powinny być organizacje pracodawców, które również powinny udzielać potrzebnej pomocy i to bezpłatnie.
--	--	--	--	--