

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. U. UE L 2000.180.22), dyrektywy 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (Dz. U. UE L 2000.303.16) 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. U. UE L 2006.204.23).

W ustawie z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (Dz. U. z 2024 r. poz. 1175, z późn. zm.), 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), 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 sformułowane zostały 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 ich ofiar.

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 nadanie im nowego kształtu, 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 przynoszących 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 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, powinien 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 nękanii 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 nie niższej 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 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) pośrednie 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, iż 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)

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 nie niższej 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:

- 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),
- 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),
- pracownik, o którym mowa w § 1 i 2, którego prawa zostały naruszone przez pracodawcę, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej 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 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.

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%

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

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 1 066 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 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:

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

² Jw.

³ Sprawozdanie z działalności Państwowej Inspekcji Pracy za 2023 rok.

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	z tego							
			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 tym roku, tylko w 90 przypadkach sąd uwzględnił w całości lub w części powództwo. W przypadku zaś 551 spraw dotyczących mobbingu zakończonych zostało 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 na uwzględnionych 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 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 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 z zapewnieniem ochrony godności oraz innych dóbr osobistych pracowników, jak i pracowników.

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 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 wprowadza zmiany w art. 18^{3a} ustawy:

a) dodanie § 4¹ po § 4.

Wprowadzono definicję dyskryminacji przez asocjację i dyskryminacji przez asumpcję. Zgodnie z projektowanym przepisem dyskryminowanie istnieje także 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, choćby przyczyna ta była mylnie z nim wiązana (dyskryminacja przez asumpcję) lub z uwagi na powiązanie z osobą, której ta przyczyna dotyczy (dyskryminacja przez asocjację). Dyskryminacja przez asocjację 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 asumpcję 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.

b) zmiany w § 5 pkt 2.

Ujednolicono zdefiniowane formy molestowania (prostego) i jego formy kwalifikowanej (molestowania seksualnego), na wzór obecnie obowiązujących przepisów względem molestowania seksualnego, jako działań występujących fizycznie, werbalnie i pozawerbalnie. Dotychczas te formy zachowań adresowane były jedynie do molestowania seksualnego, pomimo 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 wprowadza zmiany w art. 18^{3d} ustawy.

Zdefiniowano roszczenia pracownicze w przypadku naruszenia zasady równego traktowania lub zasadę jednakowego wynagradzania za jednakową pracę lub pracę jednakowej wartości jako kompensacji:

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

⁵ Antal i Dobra Fundacja, Raport Mobbing w środowisku pracy

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 uzupełniono określoną w przepisie podstawę roszczenia. Oprócz dotychczasowej – naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu, wskazano również na naruszenie zasady jednakowego wynagradzania za jednakową pracę lub pracę jednakowej wartości.

3) art. 1 pkt 3 wprowadza 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 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 przeredagowanie 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, z godnie z którymi:

- pracownik, wobec którego podjęto działania, o których mowa w § 1, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalane na podstawie odrębnych przepisów.
- przepisy § 1 i 2 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.

Jednocześnie dodano § 4 przewidujący wyłączenie ochrony pracownika dokonującego zgłoszenia naruszeń prawa. Zgodnie z projektowaną regulacją przepisy § 1-3 nie stosuje się do pracownika dokonującego zgłoszeń naruszeń prawa, co do których wiedział, że nie są prawdziwe.

4) art. 1 pkt 4 dodaje po art. 18^{3e} nowe regulacje 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 jak przewidziane w przepisach ustawy z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania. Zgodnie z tą zasadą obciążono pracownika obowiązkiem uprawdopodobnienia naruszenia tej zasady, a przy skutecznym wykonywaniu tego obowiązku nakładając na pracodawcę przeprowadzenie dowodu, iż do naruszenia zasad równego traktowania nie doszło. Literalnie, brzmienie obowiązujących przepisów Kodeksu pracy 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 Kodeksu pracy. 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.

Natomiast, w dodawanym art. 18^{3g} sprecyzowano, iż obowiązek przeciwdziałania naruszeniom zasad równego traktowania realizuje się poprzez stosowanie działań prewencyjnych, wykrywanie oraz właściwe reagowanie, a także poprzez 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 brzemienne przepisy wpłyną na lepszą realizację ich informacyjnej funkcji względem stron stosunku pracy i partnerów społecznych.

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.

5) art. 1 pkt 5 projektu wprowadza zmiany w art. 94 ustawy.

Zmiana w art. 94 pkt 2b polega na dokonaniu redakcyjnego uproszczenia przepisu wskazując, iż obowiązkiem pracodawcy jest przeciwdziałać dyskryminacji w zatrudnieniu – bez wskazywania dodatkowo katalogu przesłanek dyskryminacji, który zdefiniowano już w Kodeksie Pracy w innych jego częściach. Rozwiązanie to sprawi, że przepis art. 94 pkt 2b zachowa swoją aktualność niezależnie od ewentualnych zmian w zakresie cech prawnie chronionych, które ustawodawca, jak pokazuje praktyka ostatnich lat, niekiedy poszerza w związku z powstawaniem nowych instytucji prawnych (por. 67²⁹ § 1 KP). Jednocześnie przepis uzupełniono o obowiązek przeciwdziałania mobbingowi. Podkreślić i zaznaczyć należy, że art. 94 KP zawiera katalog podstawowych obowiązków pracodawców, które znajdują rozwinięcie i uzupełnienie w dalszych częściach Kodeksu pracy.

Natomiast 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 i uporczywą formą naruszania dóbr osobistych w pracy. Jednocześnie podkreślić należy, że 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.

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.

6) art. 1 pkt 6 projektu nadaje nowe brzmienie art. 94³ ustawy.

W zakresie regulacji dotyczącej mobbingu:

- uproszczono definicję mobbingu poprzez uznanie, iż jego podstawową cechą jest to, iż stanowi on uporczywe nękanie pracownika. Zdefiniowano jednocześnie pojęcie uporczywości w taki sposób, że odpowiada ono nieincydentalnemu, nawracającemu lub stałemu nękananiu. Zrezygnowano w nowej wersji definicji z pojęcia długotrwałości, bo zawiera się ono w tak rozumianej uporczywości, a także z pojęcia zastraszania z uwagi na fakt, iż zastraszanie jest tylko jedną z form nękania i się w nim zawiera. Uporczywość jako pojęcie wykluczające incydentalność działania sprawcy obecne jest dzisiaj 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.
- 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,
- wskazano na szereg cech mobbingu, zarówno poprzez ich pozytywne, jak i negatywne zdefiniowanie, w szczególności:
 - wykluczenie z definicji tego zjawiska zachowań incydentalnych i jednorazowych oraz uznanie, iż zjawiska te mają charakter 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). Zaznaczono, że mobbingiem nie są zachowania incydentalne, choćby stanowiły one naruszenie dóbr osobistych pracownika. Podkreślono, że wskazane w projekcie przykładowe przejawy mobbingu uważa się za mobbing, gdy przyjmują postać uporczywego nękania,
 - 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.
 - pochodzą, 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),
 - 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 Kodeksu pracy, gdzie mobbing oznacza działanie lub zachowanie nie tylko skierowane przeciwko pracownikowi (element umyślności), ale także tylko go dotyczące (sytuacja niecelowa).
- zdefiniowano model 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),
- zdefiniowano dolny próg wysokości zadośćuczynienia za stosowanie mobbingu, jako 12-stokrotność 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 adekwatnie wynagrodzenia 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,
- zdefiniowano, że w postępowaniu mającym za przedmiot roszczenia z tytułu mobbingu, sąd dokonuje każdorazowo również oceny, czy doszło do innego naruszenia dóbr osobistych

pracownika w rozumieniu art. 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),

- zwolniono pracodawcę z odpowiedzialności cywilnoprawnej względem pracownika za wystąpienie mobbingu, w przypadku, w którym mobbing ten nie pochodził od przełożonego pracownika, a pracodawca wdrożył skuteczne działania w obszarze prewencji antymobbingowej, co oddaje stanowisko Sądu Najwyższego wyrażonego w wyrokach z dnia 3 sierpnia 2011 r. (sygn. I PK 35/11) oraz z dnia 21 kwietnia 2015 r. (sygn. II PK 149/14). Jednocześnie wskazano, że pracodawca, który wypłacił odszkodowanie lub zadośćuczynienie ofierze mobbingu ma prawo żądać od osoby, od której pochodziły zachowania stanowiące mobbing wyrównania poniesionej szkody.

Powyższe wynika z szerokiego przeniesienia do Kodeksu pracy 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 7 projektu wprowadza zmiany w art. 104¹ ustawy.

Wprowadzenie obowiązku zdefiniowania w regulaminie pracy (lub w obwieszczeniu, jeżeli pracodawca nie jest obowiązany jego ustalenia) zasad, trybu oraz częstotliwości działań w obszarze przeciwdziałania naruszaniu godności oraz innych dóbr osobistych pracownika, zasady równego traktowania w zatrudnieniu, dyskryminacji oraz mobbingowi.

Regulamin pracy jest źródłem prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 KP 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 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.

8) art. 1 pkt 7 projektu dodaje art. 104^{1a} ustawy.

Dodawany art. 104^{1a} wprowadza obowiązek zdefiniowania zasad, trybu oraz częstotliwości działań w obszarze przeciwdziałania naruszaniu godności oraz innych dóbr osobistych pracownika, zasady równego traktowania w zatrudnieniu, dyskryminacji oraz mobbingowi w obwieszczeniu, jeżeli nie zostały one ustalone w układzie zbiorowym lub regulaminie pracy. Jednocześnie uregulowano procedurę wprowadzania obwieszczenia. Przyjęte w tym zakresie rozwiązania bazują na funkcjonujących już na gruncie Kodeksu pracy np. art. 67²⁰ KP, a zatem nie stanowią one rozwiązań zupełnie nowych dla pracodawców.

Podkreślić należy, że 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.

9) art. 2 projektu ustawy.

Projektowany przepis wprowadza zmiany w ustawie z dnia 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego ((Dz.U. z 2024 r. poz. 1568), zwanej dalej: „kpc”. Zmiany te są konsekwencją projektowanej regulacji art. 94³ § 14 KP.

Zgodnie z projektowanym art. 94³ § 14 KP 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 k.p.c. do właściwości sądów okręgowych należą sprawy:

- o prawa niemajątkowe i łącznie z nimi dochodzone roszczenia majątkowe (...),
- 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 – 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 k.p.c. w pierwszej instancji sąd w składzie jednego sędziego jako przewodniczącego i dwóch ławników rozpoznaje sprawy:

1) z zakresu prawa pracy o:

- a) 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,
- b) naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu i o roszczenia z tym związane,
- c) 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:

- przekazanie do właściwości sądów rejonowych, bez względu na wartość przedmiotu sporu, spraw z zakresu prawa pracy dotyczących ochrony dóbr osobistych, mobbingu, molestowania i molestowania seksualnego – zmiany w art. 461 poprzez zmiany w treści § 1¹,
- uzupełnienie katalogu spraw z zakresu spraw pracowniczych o sprawy z zakresu ochrony dóbr pracowniczych i roszczenia z tym związane zmiany w art. 47 § 2 pkt 1 poprzez dodanie lit. d.

10) art. 3 projektu ustawy.

W projektowanym art. 3 przewidziano przepis dostosowujący, którego istotą jest umożliwienie pracodawcom na dostosowanie się do wymagań wynikających ze znowelizowanych przepisów. W tym celu przewidziano 6 miesięczny okres na zrealizowanie przez pracodawcę obowiązku dostosowania aktów, o których mowa w art. 104¹ (funkcjonujących u nich zbiorowych układów pracy lub regulaminów) lub wydania obwieszczenia. Trzy miesięczny 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. Poprzez art. 300 KP stosuje się art. 3 ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (Dz. U. z 2024 r., poz. 1061), 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. Nadto:

- podwyższa wysokość zadośćuczynienia za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu (w przypadku wielokrotnego jej naruszenia),
- podwyższa wysokość zadośćuczynienia z tytułu mobbingu,
- wyłącza odpowiedzialność pracodawcy za mobbing w przypadku, gdy wykaże, że należycie wykonywał obowiązek przeciwdziałania mobbingowi, a zachowania stanowiące mobbing pochodziły od osoby, która nie zarządzała pracownikiem lub nie znajdowała się wobec niego w nadrzędnej pozycji służbowej w zakładzie pracy,
- obliuguje sąd do dokonania każdorazowo oceny, czy doszło do innego 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 uporczywym nękanii pracownika oraz wielokrotnym naruszeniu wobec niego zasady równego traktowania, 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 § 14 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 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.

13) art. 6 projektu ustawy

Zgodnie z art. 6 projektu proponuję się, aby ustawa weszła w życie po upływie 21 dni od dnia ogłoszenia wraz z sześciomiesięcznym okresem dostosowawczym dla obowiązków pracodawców w zakresie aktualizacji aktów m.in. regulaminów pracy czy wydania obwieszczeń.

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 zobowiązani są 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 przemocowym. Wypracowanie odpowiednich rozwiązań w tym zakresie, zgodnie z założeniami projektu, winno nastąpić w dialogu i współdziałaniu ze stroną pracowniczą, czego efektem będzie aktualizacja obowiązujących regulaminów pracy (lub ogłoszenie obwieszenia, jeżeli pracodawca nie jest zobowiązany do ustalenia regulaminu pracy).

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 przeprowadzenie dowodu, iż do naruszenia zasady równego traktowania nie doszło, w sytuacji uprawdopodobnienia przez pracownika naruszenia tej zasady;
- 2) zwolnienie pracodawcy z odpowiedzialności cywilnoprawnej względem pracownika za wystąpienie mobbingu, w przypadku, w którym mobbing ten nie pochodził od przełożonego pracownika, a pracodawca wdrożył skuteczne działania w obszarze prewencji antymobbingowej;
- 3) prawo pracodawcy ubiegania się od osoby od której pochodzą zachowania stanowiące mobbing naprawienia szkody, jeżeli wypłacił on kwotę zadośćuczynienia lub odszkodowania ofierze mobbingu;
- 4) dolny próg odpowiedzialności pracodawcy za krzywdę niematerialną pracownika poniesioną w wyniku mobbingu lub naruszenia zasady równego traktowania.

Projektowana regulacja sprzyja tworzeniu przyjaznego środowiska pracy poprzez rozwiązania przeciwdziałające zjawiskom niepożądanym w tym środowisku, w szczególności poprzez ustanowienie wymogu określenia zasad, trybu 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.

Nadto, 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.

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 2017 r. poz. 248, z późn. zm.) 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) projekt ustawy został udostępniony w Biuletynie Informacji Publicznej na stronie podmiotowej Rządowego Centrum Legislacji, w serwisie Rządowy Proces Legislacyjny.

Projekt nie stwarza zagrożeń korupcyjnych.