

**Konsultacje projektów krajowych aktów prawnych i ogłoszone akty prawne
w Dzienniku Ustaw**

**(monitoring legislacji krajowej ZPPM)**

**w okresie od 20 do 26 stycznia 2025 roku**

Raport na dzień 27 stycznia 2025 roku

1. **Projekty aktów prawnych**

W omawianym okresie Rządowe Centrum Legislacji opublikowało 2 projekty ustaw oraz 24 projekty rozporządzeń Rady Ministrów, Prezesa Rady Ministrów oraz poszczególnych Ministrów.

Przeprowadzono konsultacje 1 projektu ustawy, 2 projektów rozporządzeń oraz 2 ustaw (w ramach oceny Ex post) dotyczących podmiotów członkowskich (pracodawcy, przedsiębiorcy, JST) zrzeszonych w Związku.

Do konsultacji przekazane zostały następujące projekty:

Projekty ustaw:

**Projekt ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy (numer z wykazu UD183)**

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 ustanawiane 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 godności, równości, zdrowia i pracy, traktaty zostały przyjęte w 1966 r. przez Organizację Narodów Zjednoczonych, zwanej 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. Otwarta do podpisu w Nowym Jorku 7 marca 1966 r. (Dz. U. z 1969 r. poz. 187 i 188), Konwencja w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet z dnia 18 grudnia 1979 r. (Dz. U. z 1982 r. poz. 71) oraz Konwencja 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), 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) 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.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. ), zwana 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 2023 r. poz. 1465, z późn. zm.), zwanej dalej: ”KP”, który 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 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.

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 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. 183a 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. 183a § 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:

* 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,
* 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. 183a § 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. 183a § 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. 183b § 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. 183b § 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. 183c KP statuuje zasadę równego traktowania w wynagrodzeniu.

W przepisach kodeksowych określono jednocześnie:

* 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. 183d KP),
* ochronę pracownika korzystającego z zasady równego traktowania w zatrudnieniu (art. 183e § 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 jakiejkolwiek 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:

* 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),
* 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. Przede wszystkim podkreślenia i zaznaczenia 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.

Celem projektu 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 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.

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.

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 rolę ona 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, winna uwzględniać postęp, który dokonał się w tym obszarze.

Projekt – w zakresie zjawisk niepożądanych w miejscu pracy – przewiduje zmiany Kodeksu pracy polegające na: 1) 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;

2) zdefiniowaniu 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 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 zadość uczynienia w przypadku krzywdy niematerialnej. Zakłada się, że pracownikowi w przypadku naruszenia zasady równego traktowania będzie przysługiwało prawo do zadośćuczynienia w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie (a zatem utrzymano obecnie obowiązującą wysokość dla odszkodowania – w obecnym stanie prawnym obejmującym zarówno szkodę materialną, jak i nie materialną). W przypadku odszkodowania minimalnej wysokości nie określono z uwagi, że przysługuje ono za poniesioną szkodę majątkową;

3) ujęciu zasady rozkładu ciężaru dowodu w sprawach dotyczących naruszenia zasady równego traktowania w sposób analogiczny, jak przewidują to przepisy Ustawy Antydyskryminacyjnej obciążając 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;

4) sprecyzowaniu, iż obowiązek przeciwdziałania naruszeniom zasad równego traktowania oraz mobbingowi realizuje się poprzez stosowanie działań prewencyjnych, wykrywanie oraz szybkie i właściwe reagowanie, a także poprzez działania naprawcze i wsparcie osób dotkniętych nierównym traktowaniem;

5) uzupełnieniu kodeksowego katalogu obowiązków pracodawcy o przeciwdziałanie naruszaniu godności oraz innych dóbr osobistych pracownika;

6) uproszczeniu definicji mobbingu poprzez uznanie, iż jego podstawową cechą jest to, iż stanowi on uporczywe nękanie pracownika;

7) uznaniu, że działania te mogą mieć charakter fizyczny, werbalny i pozawerbalny;

8) wskazaniu na szereg cech mobbingu, zarówno poprzez ich pozytywne, jak i negatywne zdefiniowanie, w szczególności:

* wykluczenie z definicji tego zjawiska zachowań incydentalnych i jednorazowych,
* uznanie, iż zjawiska te mają charakter nawracający lub stały,
* pochodzą, w szczególności od przełożonego, współpracownika, podwładnego, pojedynczej osoby bądź grupy osób,
* są niezależne od intencjonalności działania sprawcy lub wystąpienia określonego skutku;

9) zdefiniowaniu modelu racjonalnej ofiary dla odróżnienia rzeczywistego nękania od zdarzeń postrzeganych nieadekwatnie lub nadmiernie subiektywnie za mobbing;

10) zdefiniowaniu dolnego progu wysokości zadośćuczynienia za stosowanie mobbingu, jako wynagrodzenia pracownika za okres 6 miesięcy; uznano, 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 wypowiadał się Sąd Najwyższy, w szczególności w wyroku z dnia 8 sierpnia 2017 r., (sygn. I PK 206/16). Należy pamiętać o negatywnych skutkach mobbingu, które dotykają jego ofiarę. Skutki te zazwyczaj odnoszą się do wyrządzonej krzywdy niematerialnej. Nie może być tak, że sąd stwierdza, że doszło do mobbingu, a potem stosuje sankcję nieadekwatną do poniesionej krzywdy. Pracownik powinien otrzymać godną rekompensatę;

11) zwolnieniu 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;

12) zdefiniowaniu 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.

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.

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 czy będzie odbywało się w formie kontaktów osobistych, telefonicznych, smsowych, mailowych czy zastosowaniem innych środków komunikacji.

Przedmiotowy projekt aktu prawnego wraz z Uzasadnieniem oraz Oceną Skutków Regulacji dostępny jest na stronach Rządowego Centrum Legislacji pod adresem:

<https://legislacja.rcl.gov.pl/projekt/12393651/katalog/13106707#13106707>

Projekt jest obecnie jednocześnie na etapie uzgodnień, konsultacji publicznych i opiniowania.

Projekty rozporządzeń:

1. **Projekt rozporządzenia Rady Ministrów zmieniającego rozporządzenie w sprawie ustanowienia Pełnomocnika Rządu do spraw Polityki Surowcowej Państwa (numer z wykazu RD168)**

Zgodnie z art. 10 ust. 1 i 4 ustawy z dnia 8 sierpnia 1996 r. o Radzie Ministrów, Rada Ministrów może ustanowić pełnomocnika Rządu do określonych spraw, których przekazanie członkom Rady Ministrów nie jest celowe, zaś pełnomocnikiem Rządu może być sekretarz stanu lub podsekretarz stanu. Rada Ministrów określa, w drodze rozporządzenia, zakres udzielonych pełnomocnikowi upoważnień, sposób sprawowania nadzoru nad jego działalnościąoraz sposób zapewnienia pełnomocnikowi obsługi merytorycznej, organizacyjno-prawnej, technicznej i kancelaryjno-biurowej.

W związku z powyższym, na podstawie rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 9 maja 2016 r. w sprawie ustanowienia Pełnomocnika Rządu do spraw Polityki Surowcowej Państwa (Dz.U. z 2023 r. poz. 236), powołany został Pełnomocnik, którym jest sekretarz stanu lub podsekretarz stanu w Ministerstwie Klimatu i Środowiska – Główny Geolog Kraju.

Zgodnie z obecnym stanem prawnym do zadań Pełnomocnika należy:

1) przygotowywanie projektu polityki surowcowej państwa;

2) koordynowanie i inicjowanie działań w zakresie realizacji polityki surowcowej państwa;

3) opracowywanie nowych rozwiązań prawnych i ekonomicznych w zakresie polityki surowcowej państwa;

4) monitorowanie wdrażania i funkcjonowania wypracowanych rozwiązań;

5) wsparcie organów administracji rządowej w prowadzonych przez nie działaniach informacyjnych i edukacyjnych w zakresie polityki surowcowej państwa;

6) przygotowywanie koncepcji ekonomicznych, prawnych i strategicznych, z wyłączeniem kwestii związanych z podatkami, oraz inicjowanie, koordynowanie i monitorowanie działań w celu modernizacji systemu instytucji i regulacji dla poszukiwania, rozpoznawania i wydobywania węglowodorów, w szczególności ze złóż niekonwencjonalnych;

7) koordynacja prowadzenia polityki informacyjnej w zakresie poszukiwania, rozpoznawania i wydobywania węglowodorów.

W związku ze zmianą priorytetów rządu i potrzebą aktualizacji, a następnie sprawnej realizacji Polityki Surowcowej Państwa określone w obowiązującym rozporządzeniu zadania Pełnomocnika są niewystarczające dla efektywnego wykonywania zadań Państwa w tym zakresie. Dodatkowo w maju 2024 roku weszło w życie rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) w sprawie ustanowienia ram na potrzeby zapewnienia bezpiecznych i zrównoważonych dostaw surowców krytycznych oraz zmiany rozporządzeń (UE) nr 168/2013, (UE) 2018/858, (UE) 2018/1724 i (UE) 2019/1020 (Dz.U.UE.L.2024.1252), zwane dalej „rozporządzeniem 2024/1252”, które nakłada na Państwa Członkowskie szereg obowiązków. Celem projektowanych zmian jest rozszerzenie zakresu działania Pełnomocnika Rządu do spraw Polityki Surowcowej Państwa, co wpłynie pozytywnie na zapewnienie bezpieczeństwa surowcowego kraju.

Projektowane rozporządzenie zmienia zakres zadań Pełnomocnika.

1. Wskazane jest opracowanie aktualizacji polityki surowcowej państwa. Aktualizacja polityki surowcowej państwa jest niezbędna ze względu na zmieniające się warunki geopolityczne, społeczne i środowiskowe, mające kluczowe znaczenie na sektor surowcowy. Także w tym celu dodaje się w § 2 ust. 9, który rozszerza zadanie Pełnomocnika powierzając mu proponowanie kierunków i metod współpracy z ośrodkami naukowo-badawczymi oraz państwową służbą geologiczną, która jest głównym wykonawcą zadań realizowanych w ramach Polityki Surowcowej Państwa.

2. Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) w sprawie ustanowienia ram na potrzeby zapewnienia bezpiecznych i zrównoważonych dostaw surowców krytycznych oraz zmiany rozporządzeń (UE) nr 168/2013, (UE) 2018/858, (UE) 2018/1724 i (UE) 2019/1020 (Dz.U.UE.L.2024.1252).

W związku z wejściem w życie 23 maja 2024 r. przepisów rozporządzenia 2024/1252, które nakładają na Państwa Członkowskie szereg obowiązków, wskazane jest poszerzenie zadań Pełnomocnika poprzez wpisanie koordynacji działań wynikających z rozporządzenia 2024/1252, identyfikacji dużych przedsiębiorstw działających na terytorium kraju i wykorzystujących surowce strategiczne, opracowanie i realizacja wieloletniego rządowego programu poszukiwań surowców krytycznych, o którym mowa w art. 19 rozporządzenia 2024/1252.

Do dnia 24 maja 2025 r. i 12 miesięcy od każdej aktualizacji wykazu surowców strategicznych, państwa członkowskie wskazują duże przedsiębiorstwa działające na ich terytorium, które wykorzystują surowce strategiczne do produkcji baterii do magazynowania energii i do elektromobilności, urządzeń do produkcji i wykorzystania wodoru, urządzeń do wytwarzania energii ze źródeł odnawialnych, statków powietrznych, silników trakcyjnych, pomp ciepła, urządzeń do przesyłania i przechowywania danych, mobilnych urządzeń elektronicznych, urządzeń.

W chwili obecnej zadanie to nie jest realizowane przez konkretny resort lub instytucję, co niesie ze sobą konsekwencję braku wykonania tego obowiązku przez Polskę. Obowiązek ten ma charakter interdyscyplinarny i wymaga współpracy różnych resortów i jednostek m.in. MRiT oraz GUS. Przypisanie tego zadania Pełnomocnikowi jest niezbędne w celu skoordynowania działań w tym zakresie. Dodatkowo otrzymane dane pozwolą na korelację z działaniami zawartymi w Polityce Surowcowej Państwa.

Pełnomocnik będzie przedstawicielem wysokiego szczebla reprezentującym Polskę w utworzonej w KE Europejskiej Radzie ds. Surowców Krytycznych (obecnie funkcję tą pełni podsekretarz Stanu MKIŚ). Rada ta koordynuje wdrażanie rozporządzenia 2024/1252 na poziomie UE, a udział poszczególnych państw członkowskich pozwala na wymianę informacji i koordynację działań w tym zakresie. Przedstawiciel Polski pełni również funkcję punktu kontaktowego w sprawie wdrażania rozporządzenia 2024/1252 w Polsce. Zakres prac obejmuje m.in. kwestie monitorowania ryzyk dostaw surowców, krajowych poszukiwań złóż kopalin do produkcji surowców krytycznych, finansowania projektów, GOZ, projektów strategicznych, udziału społeczeństwa, dyplomacji surowcowej oraz magazynowania surowców. Prace realizowane w ramach rozporządzenia 2024/1252 znacznie wykraczają poza ustawowe zadania MKIŚ. Realizacja powyższych tematów wymaga ścisłej współpracy pomiędzy odpowiednimi resortami i agencjami. Funkcja Pełnomocnika pozwoli na sprawna realizację powyższych zadań. Dodatkowo wymiana informacji w tym zakresie pozwoli na odpowiednie przygotowanie sprawozdań do KE wskazanych w rozporządzenia 2024/1252.

Do dnia 24 maja 2025 r. każde państwo członkowskie sporządza krajowy program poszukiwań ogólnych ukierunkowanych na surowce krytyczne i minerałów nośnikowych dla surowców krytycznych. Te programy krajowe poddaje się przeglądowi co najmniej co pięć lat; w razie potrzeby są one aktualizowane.

3. W celu usprawnienia prac Pełnomocnika proponuje się także zmiany modyfikujące brzmienie § 2 ust. 7 oraz 8, poprzez uszczegółowienie konkretnych kopalin, będących w głównym zainteresowaniu Polityki Surowcowej Państwa.

Przedmiotowy projekt aktu prawnego wraz z Uzasadnieniem oraz Oceną Skutków Regulacji dostępny jest na stronach Rządowego Centrum Legislacji pod adresem:

<https://legislacja.rcl.gov.pl/projekt/12393701/katalog/13107261#13107261>

Projekt jest obecnie na etapie uzgodnień

1. **Projekt rozporządzenia Ministra Rozwoju i Technologii zmieniające rozporządzenie w sprawie zasadniczych wymagań dla urządzeń używanych na zewnątrz pomieszczeń w zakresie emisji hałasu do środowiska (numer z wykazu 48)**

Nowelizacja rozporządzenia Ministra Gospodarki z dnia 21 grudnia 2005 r. w sprawie zasadniczych wymagań dla

urządzeń używanych na zewnątrz pomieszczeń w zakresie emisji hałasu do środowiska (Dz. U. poz. 2202, z późn. zm.) wdraża – w zakresie swojej regulacji – dyrektywę 2000/14/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 8 maja 2000 r. w sprawie zbliżenia ustawodawstw Państw Członkowskich odnoszących się do emisji hałasu do środowiska przez urządzenia używane na zewnątrz pomieszczeń (Dz. Urz. UE L 162 z 03.07.2000, str. 1, z późn. zm.), zwaną dalej „dyrektywą OND” (z ang. OND – Outoor Noise Directive).

Zgodnie z art. 4 dyrektywy OND państwa członkowskie zapewniają, aby urządzenia określone w art. 2 ust. 1 nie były wprowadzane do obrotu ani wprowadzane do użytku do czasu, gdy producent lub jego upoważniony przedstawiciel mający siedzibę w Unii Europejskiej zapewni, aby dane urządzenie posiadało oznaczenie gwarantowanego poziomu mocy akustycznej, który na podstawie art. 3 lit. f ustala się zgodnie z wymogami ustanowionymi w załączniku 3 do tej dyrektywy.

Zgodnie z sekcją 1.5.8 akapit drugi załącznika 1 do dyrektywy 2006/42/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 17 maja 2006 r. w sprawie maszyn, zmieniającej dyrektywę 95/16/WE (Dz. Urz. UE L 157 z 09.06.2006, str. 24) państwa członkowskie zapewniają, aby producenci mierzyli poziom emisji hałasu przez maszyny. Zgodnie z sekcją 1.7.4.2 lit. u tego załącznika państwa członkowskie zapewniają do tej pory, aby producenci dostarczali informacje na temat emisji hałasu, w tym informacje na temat metody stosowanej do pomiaru hałasu, która w przypadkach niestosowania norm zharmonizowanych powinna być metodą najbardziej odpowiednią dla danej maszyny, chyba że metoda ta jest określona w innych przepisach Unii Europejskiej, a jej stosowanie jest obowiązkowe, co ma miejsce w przypadku dyrektywy OND. Producenci urządzeń objętych zakresem zarówno dyrektywy 2006/42/WE, jak i dyrektywy OND są zatem zobowiązani do pomiaru emisji hałasu przez takie urządzenia zgodnie z metodami ustanowionymi w dyrektywie OND.

Art. 12 dyrektywy OND zawiera tabelę, w której określono dopuszczalny poziom mocy akustycznej urządzeń używanych na zewnątrz pomieszczeń. Tabela ta została zaktualizowana dyrektywą 2005/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 14 grudnia 2005 r. zmieniającą dyrektywę 2000/14/WE w sprawie zbliżenia ustawodawstw państw członkowskich odnoszących się do emisji hałasu do środowiska przez urządzenia używane na zewnątrz pomieszczeń (Dz. Urz. UE L 344 z 27.12.2005, str. 44). Metody pomiaru hałasu, określone w załączniku 3 do dyrektywy OND, nie zostały jednak zaktualizowane od czasu jej przyjęcia. Konieczne jest zatem dostosowanie tych metod do postępu technicznego i postępów w zakresie normalizacji europejskiej, zgodnie z rozporządzeniem delegowanym Komisji (UE) 2024/1208 z dnia 16 listopada 2023 r. zmieniającym dyrektywę 2000/14/WE Parlamentu Europejskiego i Rady w odniesieniu do metod pomiaru hałasu emitowanego przez urządzenia używane na zewnątrz pomieszczeń (Dz. Urz. UE L 2024/1208 z 02.05.2024), zwanym dalej „rozporządzeniem delegowanym”.

Jednocześnie w dyrektywie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2024/2839 z dnia 23 października 2024 r. w sprawie zmiany dyrektywy 1999/2/WE, 2000/14/WE, 2011/24/UE i 2014/53/UE w odniesieniu do niektórych wymogów sprawozdawczych dotyczących środków spożywczych oraz składników środków spożywczych, hałasu na zewnątrz pomieszczeń, praw pacjentów i urządzeń radiowych (Dz. Urz. UE L 2024/2839 z 07.11.2024), zwanej dalej „dyrektywą 2024/2839”, postanowiono znieść obowiązek sprawozdawczy, o którym mowa dyrektywie OND. Zgodnie z art. 16 dyrektywy OND producenci lub ich upoważnieni przedstawiciele przesyłają organom państw członkowskich i Komisji Europejskiej kopię deklaracji zgodności WE dotyczącej urządzeń używanych na zewnątrz pomieszczeń objętych zakresem stosowania tej dyrektywy. Komisja Europejska jest zobowiązana do gromadzenia tych danych i regularnego publikowania istotnych informacji. Konsumenci mogą znaleźć odpowiednie informacje dotyczące emisji hałasu przez urządzenia objęte dyrektywą OND bezpośrednio na samych urządzeniach, ponieważ art. 4 ust. 1 tej dyrektywy przewiduje, między innymi, wskazanie na urządzeniu gwarantowanego poziomu mocy akustycznej. W związku z tym obowiązki państw członkowskich i Komisji Europejskiej określone w art. 16 dyrektywy OND w zakresie dostarczania dokumentacji oraz gromadzenia danych i publikowania informacji uznano za zbędne. Odnoszące się do tego obowiązku przepisy prawa krajowego powinny więc zostać uchylone w celu ograniczenia obciążenia administracyjnego przedsiębiorstw i organów publicznych i zapewnienia spójności prawa krajowego z prawem Unii Europejskiej.

Projekt rozporządzenia jest związany z koniecznością wdrożenia rozporządzenia delegowanego oraz dyrektywy 2024/2839 – w zakresie zmiany dyrektywy OND.

W związku z problemem opisanym w pkt 1, konieczne jest wprowadzenie zmian, w sposób określony w przepisach delegowanych Komisji Europejskiej. Projektowana zmiana polega na zastąpieniu dotychczasowego załącznika nr 4 do rozporządzenia Ministra Gospodarki z dnia 21 grudnia 2005 r. w sprawie zasadniczych wymagań dla urządzeń używanych na zewnątrz pomieszczeń w zakresie emisji hałasu do środowiska, który wdraża przepisy załącznika nr 3 do dyrektywy OND – odesłaniem do załącznika do ww. rozporządzenia delegowanego, który zastępuje (w całości) dotychczasowy załącznik nr 3 do dyrektywy OND.

Przepisy rozporządzenia delegowanego dotyczące metod pomiaru hałasu emitowanego przez urządzenia używane na zewnątrz pomieszczeń (opracowane w oparciu o nowe zharmonizowane i zaktualizowane normy pomiaru i metody badawcze) wejdą w życie z dniem 22 maja 2025 r. W związku z tym projekt rozporządzenia powinien uwzględniać ten termin w zakresie wejścia w życie odpowiednich dla ich wdrożenia zmian. Natomiast dyrektywa 2024/2839 wchodzi w życie z dniem 29 listopada 2025 r., w związku z czym znoszony tą dyrektywą obowiązek przekazywania Komisji Europejskiej i władzom państw członkowskich Unii Europejskiej kopii deklaracji zgodności WE produktu wprowadzanego do obrotu również powinien zostać uchylony z tym dniem.

Projektowane rozporządzenie służy zniesieniu barier technicznych oraz prowadzeniu działalności gospodarczej w zakresie metod pomiaru hałasu emitowanego przez urządzenia używane na zewnątrz pomieszczeń.

W związku z powyższym projektowane rozporządzenie przyniesie wymierne korzyści dla przedsiębiorców oraz końcowych użytkowników urządzeń używanych na zewnątrz pomieszczeń.

Przedmiotowy projekt aktu prawnego wraz z Uzasadnieniem, Oceną Skutków Regulacji oraz Tabelą zgodności dostępny jest na stronach Rządowego Centrum Legislacji pod adresem:

<https://legislacja.rcl.gov.pl/projekt/12393856/katalog/13107846#13107846>

Projekt jest obecnie jednocześnie na etapie uzgodnień, konsultacji publicznych i opiniowania.

Akty prawne w ocenie Ex post:

1. **Ustawa z dnia 10 stycznia 2018 r. o zmianie niektórych ustaw w związku ze skróceniem okresu przechowywania akt pracowniczych oraz ich elektronizacją**

Ustawa z dnia 10 stycznia 2018 r. o zmianie niektórych ustaw w związku ze skróceniem okresu przechowywania akt pracowniczych oraz ich elektronizacją skróciła obowiązkowy okres przechowywania dokumentacji pracowniczej i dokumentacji płacowej zleceniobiorców z 50 do 10 lat. Przyjęto, że 10 letni okres przechowywania dokumentacji pracowniczej będzie dotyczył pracowników i zleceniobiorców, podlegających ubezpieczeniom społecznym, zatrudnionych po dniu wejścia w życie ustawy. Ponadto na podstawie wprowadzonych przepisów pracodawca otrzymał możliwość skrócenia z 50 do 10 lat okresu przechowywania akt pracowników i zleceniobiorców, którzy podlegali ubezpieczeniom od 1 stycznia 1999 r. do 31 grudnia 2018 r., pod warunkiem przekazania do ZUS raportu informacyjnego zawierającego informacje niezbędne do przyznania emerytury lub renty. W przypadku przekazania raportu informacyjnego okres przechowywania dokumentacji pracowniczej wynosi 10 lat od końca roku kalendarzowego, w którym raport został złożony.

Przyjęta ustawa wprowadziła również możliwość prowadzenia i przechowywania dokumentacji pracowniczej w postaci elektronicznej. Na podstawie wprowadzonych przepisów pracodawca może wybrać preferowaną postać, a także zmienić ją w przypadku zaistnienia uzasadnionych okoliczności.

W ustawie przewidziano również zmianę w zakresie dotychczasowej normy regulującej wypłatę wynagrodzenia w gotówce na rzecz przyjęcia jako pożądanej, bezgotówkowej formy wypłaty wynagrodzenia. Rozwiązanie miało charakter dostosowujący do preferowanej przez pracodawców i pracowników formy bezgotówkowej wypłaty wynagrodzenia. Jednakże w związku z zakresem ewaluacji wskazanym w OSR ex ante, ten aspekt nie podlega ocenie zawartej w OSR ex post.

Przygotowana w związku z przeprowadzaną oceną Ex post przedmiotowej ustawy Ocena Skutków Regulacji dostępna jest na stronach Rządowego Centrum Legislacji pod adresem:

<https://legislacja.rcl.gov.pl/projekt/12393852/katalog/13107737#13107737>

Projekt jest obecnie jednocześnie na etapie konsultacji i opinii.

1. **Ustawa z dnia 10 września 2015 r. o zmianie niektórych ustaw w związku ze wspieraniem polubownych metod rozwiązywania sporów**

Ustawą z dnia 10 września 2015 r. o zmianie niektórych ustaw w związku ze wspieraniem polubownych metod rozwiązywania sporów wprowadzono usprawnienia proceduralne i organizacyjne, mające na celu zachęcanie stron do prób polubownego rozwiązania sporu przed skierowaniem sprawy do sądu lub w toku postępowania sądowego. Wprowadzono też mechanizmy dotyczące zapewnienia odpowiedniej jakości usług mediacyjnych, jak i standardów wymaganych od mediatorów.

Niewielki stopień wykorzystania polubownych (alternatywnych) metod rozwiązywania sporów (ADR)1 stanowił jedną z przyczyn obciążenia sądów powszechnych, co w konsekwencji wpływało na długość postępowań sądowych. Brak było wystarczających zachęt do korzystania z polubownych metod rozwiązywania sporów.

Mediacja to sposób na wypracowanie satysfakcjonującego strony sporu rozwiązania w drodze dobrowolnych, poufnych rozmów prowadzonych przy udziale neutralnego mediatora, który wspiera przebieg negocjacji, łagodzi napięcia i pomaga w osiągnięciu porozumienia, a także w zawarciu ugody. Ugoda zawarta podczas mediacji, zatwierdzona przez sąd, podlega wykonaniu, tak jak orzeczenie sądu.

Rozwiązania wdrożone ustawą koncentrowały się głównie na następujących zagadnieniach:

• wzmocnienie obowiązku informowania przez sąd o możliwości skierowania sprawy do mediacji, szczególnie na wstępnym etapie postępowania. Podkreślono również obowiązek sędziego dokonania oceny, czy sprawa może zostać rozwiązana poprzez mediację. Sędzia może wezwać strony do wzięcia udziału w spotkaniu informacyjnym, na którym uzyskają informację na temat mediacji, albo wezwać strony na posiedzenie niejawne. Sąd może skierować strony do mediacji na każdym etapie sprawy, więcej niż raz w toku postępowania,

• uporządkowanie kwestii proceduralnych dotyczących mediacji: strony uzyskały pierwszeństwo przy wyborze mediatora, mediator może zapoznać się z aktami sprawy zaraz po przystąpieniu stron do mediacji, dane kontaktowe stron sąd przekaże mediatorowi niezwłocznie. Mediacja może zostać wyznaczona na okres do 3 miesięcy (termin mediacji może zostać przedłużony na zgodny wniosek stron lub z innych ważnych powodów),

• jeżeli nie dojdzie do wszczęcia mediacji przedsądowej z powodów niezależnych od wierzyciela (np. druga strona nie wyrazi zgody na mediację), wierzyciel zachowa pozytywne skutki związane z przerwaniem biegu przedawnienia roszczenia, jeżeli wniesie pozew w terminie 3 miesięcy,

• wprowadzenie wymagań dotyczących kwalifikacji stałych mediatorów w celu zagwarantowania wysokiej jakości usług. Mediatorzy posiadający odpowiednią wiedzę i umiejętności mogą zostać wpisani na dostępną w internecie listę stałych mediatorów,

• wprowadzenie wyższego standardu dla arbitrów dotyczących ich bezstronności i niezależności w sprawie,

• zaliczenie kosztów mediacji prowadzonej na skutek skierowania przez sąd do kosztów sądowych, co umożliwia zwolnienie osób niezamożnych od kosztów mediacji,

• stworzenie systemu zachęt finansowych dotyczących kosztów sądowych. Wniosek o zatwierdzenie ugody pozasądowej zawartej przed mediatorem został zwolniony od opłaty sądowej. Jeżeli do zawarcia ugody dojdzie przed rozpoczęciem rozprawy, sąd zwróci stronom całość uiszczonej opłaty sądowej,

• przy ustalaniu wynagrodzenia adwokata oraz radcy prawnego sąd bierze pod uwagę jego zaangażowanie w czynności podjęte w celu polubownego rozwiązania sporu również przed wniesieniem pozwu,

• sąd ma możliwość obciążenia strony, która bez uzasadnienia nie stawiła się na spotkanie informacyjne lub posiedzenie niejawne, kosztami nakazanego stawiennictwa poniesionymi przez stronę przeciwną.

W ustawie wprowadzono również rozwiązania dotyczące arbitrażu:

• wprowadzenie jednoinstancyjności prowadzonych w sądach powszechnych spraw o uznanie lub stwierdzenie wykonalności wyroków zagranicznych sądów polubownych oraz postępowań ze skarg o uchylenie wyroku sądu polubownego (tzw. postępowania post arbitrażowe),

• skrócenie terminu na wniesienie skargi o uchylenie wyroku sądu polubownego z trzech do dwóch miesięcy,

• wprowadzenie równego standardu dla postępowań sądowych i arbitrażowych w zakresie skutków ogłoszenia upadłości. Pomimo ogłoszenia upadłości zapis na sąd polubowny nie traci mocy, a toczące się przed sądem polubownym postępowania będą kontynuowane.

Przygotowana w związku z przeprowadzaną oceną Ex post przedmiotowej ustawy Ocena Skutków Regulacji dostępna jest na stronach Rządowego Centrum Legislacji pod adresem:

<https://legislacja.rcl.gov.pl/projekt/12393853/katalog/13107742#13107742>

Projekt jest obecnie jednocześnie na etapie konsultacji i opinii.

**II. Ogłoszone akty prawne (Dziennik Ustaw RP)**

W analizowanym okresie opublikowano 48 aktów prawnych, tzn. ustawy, rozporządzenia Rady Ministrów, Prezesa Rady Ministrów i poszczególnych ministrów, obwieszczenia w sprawie ogłoszenia tekstu jednolitego. Z powyższych publikacji w zainteresowaniu pracodawców i przedsiębiorców znaleźć się mogą następujące akty prawne:

1. Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 14 stycznia 2025 r. w sprawie warunków i trybu planowania i finansowania zadań wykonywanych w ramach przygotowań obronnych państwa realizowanych przez organy administracji rządowej, organy samorządu terytorialnego i przedsiębiorców

Powyższy akt prawny opublikowany został 21 stycznia 2025 roku w Dzienniku Ustaw (Dz.U. z 2025, poz. 73).

Rozporządzenie określa:

1) warunki i tryb planowania zadań wykonywanych w ramach przygotowań obronnych państwa realizowanych przez organy administracji rządowej, organy samorządu terytorialnego i przedsiębiorców;

2) warunki i tryb finansowania zadań wykonywanych w ramach przygotowań obronnych państwa realizowanych przez organy administracji rządowej, organy samorządu terytorialnego i przedsiębiorców;

3) sposób nakładania zadań wykonywanych w ramach przygotowań obronnych państwa oraz właściwość organów w tych sprawach, w tym ujętych w planowaniu operacyjnym i programach obronnych.

Wykonywanie zadań w ramach przygotowań obronnych państwa następuje w ramach planowania operacyjnego przez nakładanie zadań operacyjnych na ministrów kierujących działami administracji rządowej, centralne organy administracji rządowej, wojewodów, kierowników jednostek organizacyjnych podległych lub nadzorowanych przez Prezesa Rady

Ministrów albo ministra, albo też określoną grupę tych podmiotów, marszałków województw, starostów, prezydentów miast, wójtów i burmistrzów oraz na jednostki organizacyjne utworzone przez jednostki samorządu terytorialnego, przedsiębiorców lub innych wykonawców zadań operacyjnych.

Nakładanie zadań operacyjnych następuje w niejawnym procesie planowania operacyjnego, umożliwiającym administracji publicznej przygotowanie do efektywnego i skutecznego współdziałania w określonym stanie gotowości obronnej państwa.

Przedsiębiorca może zostać obarczony przez właściwy organ obowiązkiem wykonywania zadań na rzecz obronności państwa, w szczególności zadań na rzecz Sił Zbrojnych i wojsk sojuszniczych, o których mowa w art. 648 ust. 1 ustawy z dnia 11 marca 2022 r. o obronie Ojczyzny, zwanej dalej „ustawą”, lub zadań szczególnie ważnych dla bezpieczeństwa lub obronności państwa, o których mowa w art. 600 ust. 1 ustawy.

Uprawniony organ może zlecić przedsiębiorcom wykonanie planów operacyjnych funkcjonowania przedsiębiorstw. Przedsiębiorcy przedstawiają informację o zakończeniu cyklu planistycznego organowi, który zatwierdza ich plan, w terminie 30 dni od jego zakończenia.

Rozporządzenie wchodzi w życie po upływie 14 dni od dnia ogłoszenia, tj. 4 lutego 2025 roku.

1. Rozporządzenie Rozporządzenie Ministra Finansów z dnia 17 stycznia 2025 r. w sprawie wysokości procentu składki wnoszonej przez krajowe zakłady ubezpieczeń na rzecz funduszu do spraw niewypłacalności oraz terminu uiszczania tej składki

Powyższy akt prawny opublikowany został 23 stycznia 2025 roku w Dzienniku Ustaw (Dz.U. z 2025, poz. 93).

Składka, o której mowa w art. 117 ust. 3a ustawy z dnia 22 maja 2003 r. o ubezpieczeniach obowiązkowych, Ubezpieczeniowym Funduszu Gwarancyjnym i Polskim Biurze Ubezpieczycieli Komunikacyjnych, zwanej dalej „ustawą”, wynosi 0,01 % składki przypisanej brutto w ubezpieczeniu obowiązkowym, o którym mowa w art. 4 pkt 1 ustawy, w danym roku kalendarzowym.

Składka, o której mowa w art. 117 ust. 3a ustawy, jest uiszczana w terminie 30 dni od dnia upływu kwartału kalendarzowego, w którym został dokonany przypis składki w ubezpieczeniu obowiązkowym, o którym mowa w art. 4 pkt 1 ustawy.

Rozporządzenie po raz pierwszy ma zastosowanie do składki, o której mowa w art. 117 ust. 3a ustawy, uiszczanej za pierwszy kwartał 2025 r.

Rozporządzenie wchodzi w życie po upływie 14 dni od dnia ogłoszenia, tj. 6 lutego 2025 roku.