**Tabela uwag do projektu ustawy o zmianie ustawy - Kodeks pracy (nr w wykazie UD183)**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Lp.** | **Przepis** | **Obecne brzmienie** | **Projekt** | **Uwagi**  |
|  | Art. 1 pkt 3 ustawy zmieniającej w zakresie nowych art. 183f i art. 183g  | Nd. | *„Art. 183f. § 1. W postępowaniach o naruszenie zasady równego traktowania w zakresie zachowań, o których mowa w art. 183a § 5 i 6, toczących się w oparciu o przepisy ustawy z dnia**17 listopada 1964 r. — Kodeks postępowania cywilnego (Dz. U. z 2024 r. poz. 1568 i 1841.)**lub w ramach postępowań wewnątrzzakładowych, pracownik zarzucający naruszenie zasady**równego traktowania uprawdopodobnia fakt jej naruszenia.**§ 2. W przypadku uprawdopodobnienia naruszenia zasady równego traktowania**pracodawca, któremu zarzucono naruszenie tej zasady, jest obowiązany wykazać, że nie**dopuścił się jej naruszenia.**Art. 183g. Pracodawca jest obowiązany aktywnie i stale przeciwdziałać naruszaniu zasady**równego traktowania przez stosowanie działań prewencyjnych, wykrywanie oraz szybkie i właściwe reagowanie, a także przez działania naprawcze i wsparcie osób dotkniętych**nierównym traktowaniem.”;* | Zgodnie z proponowanym art. 183g,na pracodawcy spoczywać będą obowiązki związane z „działaniami naprawczymi” oraz ogólnie pojętym „wsparciem”. Przytoczone sformułowania rodzą wątpliwości co do zakresu działań rzeczywiście wymaganych od pracodawcy. Trudno wskazać na podstawie projektowanych przepisów, czy pracodawca byłby zobowiązany np. finansować koszty terapii lub pomocy prawnej dla ofiar naruszeń. Co prawda, zgodnie z uzasadnieniem nowelizacji, narzędzia przeciwdziałania dyskryminacji nadal określane będą na poziomie konkretnego pracodawcy, to jednak bez wskazania przez ustawodawcę katalogu przykładowych, wymaganych czynności, pracodawcy będą w tym zakresie funkcjonować w niepewności, aż do czasu ukształtowania praktyki przez orzecznictwo i doktrynę.  |
|  | Art. 1 pkt 4 lit. b ustawy zmieniającej w zakresie nowego art. 94 pkt 2c  | Nd. | *Pracodawca jest obowiązany w szczególności:**2c) przeciwdziałać naruszaniu godności oraz innych dóbr osobistych pracownika, w szczególności w obszarze: zdrowia, sfery osobistej i reputacji, właściwej**komunikacji w miejscu pracy, pozycji w zespole, efektów pracy oraz jej oceny, a także statusu zawodowego pracownika i jego kwalifikacji;”;* | Proponowane zmiany będą stanowić spore utrudnienie organizacyjne dla dużych pracodawców, ze względu na potrzebę szybkiego, aktywnego i skutecznego reagowania na niemalże każdą nieprawidłowość zgłoszoną w relacji pomiędzy pracownikami. Nowe przepisy ponadto nałożą na pracodawców nowy obowiązek w postaci aktywnego wykrywania naruszeń - z uzasadnienia nie wynika jednak, jaki poziom aktywności jest od pracodawcy wymagany.Może to rodzić wątpliwości interpretacyjne, biorąc pod uwagę że obowiązki pracodawcy określone w art. 94 składają się na zasadniczą treść stosunku pracy i ich naruszenie może stanowić ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków wobec pracownika, upoważniające go do rozwiązania umowy bez wypowiedzenia. Wówczas, zgodnie z art. 55 § 11 KP pracownikowi przysługuje odszkodowanie. |
|  | Art. 1 pkt 5 ustawy zmieniającej w zakresie art. 943  | *§ 1. Pracodawca jest obowiązany przeciwdziałać mobbingowi.**§ 2. Mobbing 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.**§ 3. Pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia, może dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną* *krzywdę.**§ 4. 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.**§ 5. Oświadczenie pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę powinno nastąpić* *na piśmie z podaniem przyczyny, o której mowa w § 2, uzasadniającej rozwiązanie umowy.* | *„Art. 943 § 1. Pracodawca jest obowiązany aktywnie i stale przeciwdziałać mobbingowi przez stosowanie działań prewencyjnych, wykrywanie oraz właściwe reagowanie, a także przez działania naprawcze i wsparcie osób dotkniętych mobbingiem.**§ 2. Mobbing oznacza zachowania polegające na uporczywym nękaniu pracownika.**§ 3. Uporczywość nękania polega na tym, że jest ono powtarzalne, nawracające lub stałe.**§ 4. Przejawem mobbingu jest w szczególności:**1) upokarzanie lub uwłaczanie;**2) zastraszanie;**3) zaniżanie oceny przydatności zawodowej pracownika;**4) nieuzasadniona krytyka, poniżanie lub ośmieszanie pracownika,**5) utrudnianie funkcjonowania w środowisku pracy w zakresie możliwości osiągania**efektów pracy, wykonywania zadań służbowych, wykorzystania posiadanych**kompetencji, komunikacji ze współpracownikami, dostępu do koniecznych informacji;**6) izolowanie pracownika lub wyeliminowanie z zespołu.**§ 5. Na zachowania, o których mowa w § 2 i § 4 mogą się składać fizyczne, werbalne lub**pozawerbalne elementy.**§ 6. Za mobbing uważa się także nakazanie innej osobie podejmowania zachowań, o których mowa w § 2 i § 4 wobec pracownika lub zachęcanie do nich innej osoby.**§ 7. Za mobbing mogą być także uznane nieumyślne zachowania wobec pracownika,**które mogłyby wywołać konkretny skutek, niezależnie od faktycznego wystąpienia tego skutku.**§ 8. Zachowania, o których mowa w § 2, § 4, § 6 i § 7 mogą pochodzić, w szczególności**od pracodawcy, przełożonego, osoby zajmującej równorzędne stanowisko, podwładnego,**innego pracownika oraz osób zatrudnionych u pracodawcy poza stosunkiem pracy, zarówno od**pojedynczej osoby, jak i od grupy osób.**§ 9. Przy ocenie, czy zachowania, których doświadczył pracownik stanowiły mobbing**bierze się pod uwagę zarówno rodzaj obiektywnego oddziaływania na pracownika, jak i**subiektywne odczucia lub reakcje pracownika, gdy są one racjonalne.**§ 10. Pracownik, który doznał mobbingu ma prawo dochodzić od pracodawcy**zadośćuczynienia w wysokości nie niższej niż wysokość wynagrodzenia za okres 6 miesięcy**lub odszkodowania.**§ 11. Pracodawca nie ponosi odpowiedzialności za mobbing, gdy wykaże, że należycie**wykonywał obowiązek, o którym mowa w § 1, a zachowania, o których mowa w § 2, § 4, § 6**i § 7 pochodziły od osoby, która nie zarządzała pracownikiem lub nie znajdowała się wobec**niego w nadrzędnej pozycji służbowej w zakładzie pracy.**§ 12. W postępowaniu mającym za przedmiot roszczenia z tytułu mobbingu, uznając, że**określone zachowanie nie stanowiło mobbingu, sąd dokonuje każdorazowo oceny, czy doszło**do naruszenia godności lub innych dóbr osobistych pracownika.”;* | **§ 1** – Uwaga analogiczna jak wcześniej w przypadku art. 183g – problem niejasnego sformułowania „wsparcie”, brak przykładowego katalogu działań naprawczych.Zgodnie z uzasadnieniem do projektu nowelizacji, narzędzia przeciwdziałania dyskryminacji nadal określane będą na poziomie konkretnego pracodawcy. Do czasu ukształtowania praktyki przez orzecznictwo i doktrynę, pracodawcy pozostaną jednak w niepewności co do prawidłowości podejmowanych przez siebie działań. Szczególne wątpliwości może budzić obowiązek „aktywnego” działania pracodawcy. Z uzasadnienia nie wynika, jaki poziom aktywności jest od pracodawcy wymagany.**§ 7** – Brak w uzasadnieniu do projektu nowelizacji argumentów do proponowanej zmiany. Trudno bez stosownego wyjaśnienia pomysłodawcy uchwycić sens takiego rozwiązania, ponieważ literalnie czytając przepis, możemy mieć do czynienia z hipotetyczną sytuacją, w której zarówno sprawca jak i ofiara nie są świadome działań mobbingowych (brak winy w działaniu oraz brak skutków tych działań). Otwarte pozostaje zatem pytanie, jaki jest cel tej regulacji – w sytuacji, w której potencjalnie pokrzywdzony pracownik nie doświadcza cierpień (skutków) potencjalnie bezprawnych działań, nie możemy mówić o szkodzie. Przez szkodę niematerialną (krzywdę), rozumie się bowiem cierpienia fizyczne, psychiczne / moralne. Przepis natomiast dotyczy m.in. sytuacji, w których pokrzywdzony nie doświadcza negatywnych skutków działań sprawcy.W obecnym brzmieniu, ze względu na niejasną redakcję i intencje pomysłodawcy, przepis może stanowić pole do nadużyć, przed którymi pracodawcy trudno będzie się bronić.**§11** – Rozwiązanie, w którym pracodawca jest zwolniony z odpowiedzialności cywilnoprawnej względem pracownika zawystąpienie mobbingu, jedynie w przypadku, w którym wdrożył skuteczne działania w obszarze prewencji antymobbingowej, a mobbing nie pochodził od przełożonegopracownika, jest rozwiązaniem rażąco niesprawiedliwym dla pracodawców. W przypadku osób przełożonych, pracodawca odpowiada bowiem za ich działania na zasadzie ryzyka. Nawet prawidłowe wdrożenie procedur, stałe, aktywne i adekwatne działania prewencyjne pracodawcy nie uchronią go przed odpowiedzialnością, jeśli działań mobbingowych dopuści się przełożony. Biorąc pod uwagę zakres odpowiedzialności pracodawcy (obowiązek zapłaty zadośćuczynienia w wysokości nie niższej niż wysokość wynagrodzenia za okres 6 miesięcy lub odszkodowania), rozwiązanie polegające na rozszerzonej podstawie odpowiedzialności za przełożonych pokrzywdzonych pracowników, jest rozwiązaniem rażąco godzącym w interesy pracodawców. |
|  | Art. 1 pkt 6 ustawy zmieniającej w zakresie nowego art. 1041 § 1 pkt 10  | Nd. | Art. 1041. § 1. Regulamin pracy, określając prawa i obowiązki pracodawcy i pracowników związane z porządkiem w zakładzie pracy, powinien ustalać w szczególności:*„10) zasady, tryb oraz częstotliwość działań w obszarze przeciwdziałania:**a) naruszaniu godności oraz innych dóbr osobistych pracowników,**b) naruszaniu zasady równego traktowania w zatrudnieniu oraz dyskryminacji,**c) mobbingowi.”;* | Konieczność dostosowania wewnętrznych aktów prawnych wymusza na pracodawcach szybkie i aktywne podjęcie działań mających na celu ustalenie procesów związanych z przeciwdziałaniem mobbingowi, dyskryminacji i naruszeniom dóbr osobistych. Biorąc pod uwagę sytuację dużych pracodawców, proponuje się wydłużenie vacatio legis (jak niżej). |
|  | Art. 2 i art. 3 ustawy zmieniającej | Nd. | *Art. 2. Pracodawcy w terminie 3 miesięcy od daty wejścia w życie niniejszej ustawy, na**zasadach i w trybie określonym w art. 1041 § 1 i w art. 1041a ustawy zmienianej w art. 1**niniejszej ustawy dostosują akty, o których mowa w art. 1041 do wymagań określonych w**niniejszej ustawie albo wydadzą akty, o których mowa w art. 1041a § 1 ustawy zmienianej w**art. 1 niniejszej ustawy.**Art. 3. Ustawa wchodzi w życie po upływie 21 dni od dnia ogłoszenia.* | Przewidziany w projekcie termin na dostosowanie aktów wewnątrzzakładowych wynoszący 3 miesiące jest zdecydowanie zbyt krótki – zwłaszcza w odniesieniu do dużych pracodawców, mających obowiązek uzgodnienia ich treści z organizacjami związkowymi. Wymogi w stosunku do pracodawcy w zakresie przeciwdziałania mobbingowi itp. powinny wejść w życie wraz z upływem terminu na dostosowaniu aktów wewnątrzzakładowych, tak aby umożliwić dostosowanie procedur wewnętrznych.  |