

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

Lp.	Przepis	Obecne brzmienie	Projekt	Uwagi
1.	Art. 1 pkt 3 ustawy zmieniającej w zakresie art. 18 ^{3a}	Nd.	<i>„Art. 18^{3a}. § 4¹. 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).</i>	Wprowadzenie nowych definicji dyskryminacji – dyskryminacja przez asumpcję i dyskryminacja przez asocjację. W szczególności wątpliwości budzi kwestia dyskryminacji przez asocjację, gdyż jest to niejako rozszerzenie dyskryminacji z uwagi na powiązanie z inną osobą, której dotyczy przyczyna dyskryminacji. Tego rodzaju dyskryminacja może być szczególnie trudna do zidentyfikowania przez pracodawcę, z uwagi na to, że przyczyna dyskryminacji nie jest bezpośrednio związana z osobą mającą być jej ofiarą. Wprowadzenie dyskryminacji asumpcyjnej i asocjacyjnej do Kodeksu pracy nałoży wprost na pracodawców obowiązek rozpoznawania bardziej złożonych form nierównego traktowania. Zaznaczyć jednak należy, że aktualnie obowiązujące przepisy dotyczące zakazu dyskryminacji interpretowane są rozszerzająco i w praktyce orzeczniczej już teraz stanowią one podstawę do uwzględnienia roszczeń pracowników z tytułu stosowania przez pracodawców praktyk dyskryminacji przez asumpcję i dyskryminacji przez asocjację.
2.	Art. 1 pkt 3 ustawy zmieniającej w zakresie art. 18 ^{3d}	<i>„Art. 18^{3d} Osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów.”</i>	<i>Art. 18^{3d} § 1. Osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu lub zasadę jednakowego wynagradzania za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości, ma prawo do zadośćuczynienia w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów lub do odszkodowania § 2. W przypadku wielokrotnego naruszenia wobec pracownika zasady równego traktowania w zatrudnieniu lub zasady jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości sąd ocenia rozmiar krzywdy wyrządzonej pracownikowi zasądzając na jego rzecz zadośćuczynienie stanowiące kwotę odpowiednio wyższą, od ustalonej zgodnie z § 1.”;</i>	Rozszerzony przepis dotyczący naruszenia równego traktowania o kwestię naruszenia zasady jednakowego wynagradzania za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości. Zasada jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę/pracę o jednakowej wartości mieści się w ogólnej zasadzie „równego traktowania w zatrudnieniu”. Zbędna kazuistyka tego przepisu może doprowadzić do rozbieżności w orzecznictwie.
3.	Art. 1 pkt 3 ustawy zmieniającej w zakresie art. 18 ^{3e}		<i>Art. 18^{3e} § 4. Przepisów § 1-3 nie stosuje się do pracownika dokonującego zgłoszeń naruszeń prawa, co do których wiedział, że są nieprawdziwe</i>	Dodano kryterium wyłączenia ochrony i prawa do odszkodowania – pozytywne rozwiązanie.

4.	Art. 1 pkt 3 ustawy zmieniającej w zakresie nowych art. 18 ^{3f} i art. 18 ^{3g}	Nd.	„Art. 18^{3f}. § 1. W postępowaniach o naruszenie zasady równego traktowania w zakresie zachowań, o których mowa w art. 18^{3a} § 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 wewnętrznych, 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. 18^{3g}. 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. 18^{3g}, na pracodawcy spoczywać będą obowiązki związane z „działaniami naprawczymi” oraz ogólnie pojętym „wsparciem”. Przytoczone sformułowania rodzą wątpliwości co do zakresu działań rzeczywiście wymaganych od pracodawcy. Trudno wskazać na podstawie projektowanych przepisów, czy pracodawca byłby zobowiązany np. finansować koszty terapii lub pomocy prawnej dla ofiar naruszeń. 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. 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. Proponowana w art. 18^{3f} § 1 zmiana nie wprowadza nowych reguł dotyczących rozłożenia ciężaru dowodu, a jedynie prowadzi do sformułowania reguł ciężaru dowodu w sprawach dyskryminacyjnych w całości w Kodeksie pracy (bez konieczności stosowania innych aktów prawnych). Wewnętrzne procedury wyjaśniające są natomiast powszechnie stosowane w praktyce na podstawie aktualnie obowiązujących przepisów, jako instrument przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji, który zapewnia pracodawcy realizację ciężącego na nim obowiązku, o którym mowa w art. 94 i art. 94(3) Kodeksu pracy. Wprowadzenie do postępowań wewnętrznych omawianych reguł postępowania dowodowego jest niekorzystne dla pracodawcy, stanowi natomiast logiczną konsekwencję zasad prowadzenia postępowań o naruszenie zasady równego traktowania, wynikających z Kodeksu pracy jak i z ustawy z dnia 3 grudnia 2010 o wdrożeniu niektórych przepisów Unii
----	--	-----	---	---

				Europejskiej w zakresie równego traktowania. W proponowanym art. 183g sprecyzowano, 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.	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.
6.	Art. 1 pkt 5 ustawy zmieniającej w zakresie art. 94 ³	§ 1. Pracodawca jest obowiązany przeciwdziałać mobbingowi. § 2. Mobbing oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii 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.	„Art. 94 ³ § 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 nękanii pracownika. § 3. Uporczywość nękania polega na tym, że jest ono powtarzalne, nawracające lub stałe. <i>Mobbingiem nie są zachowania incydentalne, choćby stanowiły one naruszenie dóbr osobistych pracownika.</i> § 4. <i>Przejawami mobbingu są występujące samodzielnie lub łącznie, w szczególności:</i> 1) upokarzanie lub uwłaczanie; 2) zastraszanie; 3) zaniżanie oceny przydatności zawodowej pracownika;	§ 1 – Uwaga analogiczna jak wcześniej w przypadku art. 18 ^{3g} – problem niejasnego sformułowania „wsparcie”, brak przykładowego katalogu działań naprawczych. Zgodnie z uzasadnieniem do projektu nowelizacji, narzędzia przeciwdziałania dyskryminacji nadal 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 – zmiana brzmienia w odniesieniu do poprzedniego projektu pozytywna, utrzymano kwestię braku celowości działania

		§ 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, ustalone 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.	4) nieuzasadniona krytyka, poniżanie lub ośmieszanie pracownika, 5) utrudnianie funkcjonowania w środowisku pracy w zakresie możliwości osiągnięcia efektów pracy, wykonywania zadań służbowych, wykorzystania posiadanych kompetencji, komunikacji ze współpracownikami, dostępu do koniecznych informacji; 6) izolowanie pracownika lub wyeliminowanie z zespołu. - <i>gdy przyjmują postać uporczywego nękania.</i> § 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 uważa się także niecelowe zachowania wobec pracownika, o których mowa w § 2, § 4 i § 6. § 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 <i>osób wykonujących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy</i>, zarówno od pojedynczej osoby, jak i od grupy osób. § 9. Za mobbing nie mogą być uznane uzasadnione i wyrażone we właściwej formie zachowania wobec pracownika, w szczególności rozliczanie z powierzonych zadań lub jej krytyka. § 10. Ocena, czy do mobbingu doszło ma charakter zindywidualizowany i uwzględnia okoliczności konkretnego przypadku, zarówno co do rodzaju zachowań kierowanych wobec pracownika, jak i sytuacji pracownika. § 11. Pracownik, który doznał mobbingu ma prawo dochodzić od pracodawcy zadośćuczynienia w wysokości nie niższej niż <i>dwunastokrotność minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalonego na podstawie odrębnych przepisów lub odszkodowania.</i> § 12. Pracodawca, który wypłacił odszkodowanie lub <i>zadośćuczynienie ofierze</i>	(nieumyślne działanie), ale usunięto kwestię braku skutków działania. §13 – Rozwiązanie, w którym pracodawca jest zwolniony z odpowiedzialności cywilnoprawnej względem pracownika za wystąpienie mobbingu, jedynie w przypadku, w którym wdrożył skuteczne działania w obszarze prewencji antymobbingowej, a mobbing nie pochodził od przełożonego pracownika, jest rozwiązaniem rażąco niesprawiedliwym dla pracodawców. 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 stanowiącego dwunastokrotność minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalonego na podstawie odrębnych przepisów lub odszkodowania), rozwiązanie polegające na rozszerzonej podstawie odpowiedzialności za przełożonych pokrzywdzonych pracowników, jest rozwiązaniem rażąco godzącym w interesy pracodawców. Niemniej dodano w nowym projekcie § 12. dający pracodawcy prawo żądania od osoby, od której pochodziły zachowania stanowiące Mobbing, wyrównania poniesionej szkody.
--	--	--	--	--

			<i>mobbingu ma prawo żądać od osoby, od której pochodziły zachowania stanowiące mobbing wyrównania poniesionej szkody.</i> <i>§ 13. Pracodawca nie ponosi odpowiedzialności za mobbing, gdy wykaze, 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.</i> <i>§ 14. W postępowaniu mającym za przedmiot roszczenia z tytułu mobbingu, uznając, że określone zachowanie nie stanowiło mobbingu, sąd dokonuje każdorazowo również oceny, czy doszło do innego naruszenia dóbr osobistych pracownika w rozumieniu art. 11¹.”;</i>	
7.	Art. 1 pkt 6 ustawy zmieniającej w zakresie nowego art. 104 ¹ § 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).
8.	Art. 3 i 4 ustawy zmieniającej	Nd.	<i>Art. 3. Pracodawcy w terminie 6 miesięcy od daty wejścia w życie niniejszej ustawy, na zasadach i w trybie określonym w art. 104¹ § 1 i w art. 104^{1a} 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. 104^{1a} § 1 ustawy zmienianej w art. 1 niniejszej ustawy.</i> <i>Art. 4 Przepisy ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą stosuje się również do zachowań polegających na:</i> <i>1) uporczywym nękanii pracownika,</i> <i>2) wielokrotnym naruszeniu wobec pracownika zasady równego traktowania w zatrudnieniu</i>	Przewidziany w projekcie termin na dostosowanie aktów wydłużono do 6 miesięcy, co jest pozytywną zmianą. Należy zauważyć, iż w nowym projekcie zapisy art. 1 projektu noweli mają mieć zastosowanie również do działań, które rozpoczęły się przed wejściem w życie niniejszej ustawy i trwały po jej wejściu w życie. Stanowi to istotną kwestię z uwagi na ewentualną odpowiedzialność pracodawcy za działania, które wystąpiły przed wejściem noweli w życie. Wymogi w stosunku do pracodawcy w zakresie przeciwdziałania mobbingowi itp. powinny wejść w życie wraz z upływem terminu na dostosowaniu aktów wewnętrznych, tak aby

			<i>lub zasady jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości</i> <i>- które rozpoczęły się przed wejściem w życie niniejszej ustawy i trwały po jej wejściu w życie.</i> <i>Art. 5. W postępowaniach wszczętych i niezakończonych przed dniem wejścia w życie niniejszej ustawy, stosuje się przepisy ustawy zmienianej w art. 2 w brzmieniu dotychczasowym.</i> <i>Art. 6. Ustawa wchodzi w życie po upływie 21 dni od dnia ogłoszenia.</i>	umożliwić dostosowanie procedur wewnętrznych.
--	--	--	---	--