

Decyzja

Prezydium KK

nr 24/25

ws. opinii do projektu Ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy (UD183)

Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” pozytywnie ocenia podjęcie przez stronę rządową prac nad tematyką przemocy, nękania i zagrożeń psychospołecznych w pracy. Jednakże szereg wątpliwości budzą zarówno tryb podjęcia prac nad nowelizacją Kodeksu pracy w tym obszarze jak i propozycje szczegółowych rozwiązań zawarte w projekcie *Ustawy o zmianie ustawy - Kodeks pracy* (dalej: ustawa) z dnia 15 stycznia 2025 r. (nr UD 183).

Po pierwsze, zgłaszamy stanowczy sprzeciw wobec stosowania praktyki zmian w tak istotnej ustawie jaką jest Kodeks pracy poprzez odwoływanie się do zapisów Regulaminu pracy Rady Ministrów i wskazywanie- niezgodnie z prawem, że brak wyrażenia opinii w narzuconym krótszym czasie będzie traktowany jako opinia pozytywna. Jest to karykaturalna próba marginalizacji roli partnerów społecznych, którym przysługuje prawo do zgłaszania własnej opinii w trybie ustawowym - w przypadku związków zawodowych jasno określone w ustawie z dnia 23 maja 1991 r. O lekceważeniu roli partnerów społecznych świadczy też fakt, że założenia do projektu tak istotnej ustawy nie zostały poddane przez Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej jakiegokolwiek dyskusji w ramach Rady Dialogu Społecznego co mogłoby doprowadzić do wypracowania wspólnie akceptowanych rozwiązań. Zwracamy uwagę, że partnerzy społeczni reprezentowani w Zespole problemowym ds. prawa pracy Rady Dialogu Społecznego wezwali do wydłużenia terminu na konsultacje do 60 dni i to wezwanie podtrzymujemy. Tym samym niniejsza opinia przedstawiona przez NSZZ „Solidarność” w ustawowym trybie 30 dni nie wyczerpuje katalogu dalszych możliwych uwag.

Po drugie, w ocenie NSZZ „Solidarność” warunkiem wyjściowym do wypracowania skutecznych rozwiązań antyprzemocowych jest podjęcie przez polski rząd kompleksowych prac legislacyjnych umożliwiających ratyfikację konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy nr 190 *dotyczącej eliminacji przemocy i molestowania w świecie pracy*. W naszej ocenie do ratyfikacji konwencji niezbędne są zmiany w art. 210 k.p. (powstrzymanie się od pracy), w zasadach przeprowadzania oceny ryzyka zawodowego, a przede wszystkim wprowadzenie

norm chroniących przed przemocą w pracy w odniesieniu do osób, które wykonują pracę niepodporządkowaną. Konieczne jest również wprowadzenie norm, które adresują wpływ przemocy domowej na sytuację pracownika w pracy.

W dalszych akapitach zostaną przedstawione uwagi w odniesieniu do propozycji zawartych w projekcie ustawy, które postrzegamy jako mające w intencji autorów cel doprecyzowania i poprawy przejrzystości obowiązującego stanu prawnego. Jednakże w ocenie NSZZ „Solidarność” propozycje te wymagają dalszej pogłębionej dyskusji projektodawcy z partnerami społecznymi.

W pierwszej kolejności należy zwrócić uwagę na projektowane uregulowanie dotyczące mobbingu w art. 94<sup>3</sup> k.p (art. 1 pkt 5 projektu ustawy). Zauważamy następujące problemy związane z proponowanym kształtem przepisu.

W ocenie NSZZ „Solidarność” projekt powinien w większym stopniu podkreślać znaczenie prewencji. W tym celu proponujemy, aby art. 94<sup>3</sup> § 1 k.p. brzmiał następująco „Pracodawca jest obowiązany aktywnie i systematycznie przeciwdziałać mobbingowi przez stosowanie działań prewencyjnych, wykrywanie oraz szybkie i właściwe reagowanie, a także przez działania naprawcze i wsparcie osób dotkniętych mobbingiem. Działania te mogą polegać w szczególności na: przeprowadzaniu szkoleń dla pracowników dotyczących problematyki mobbingu, powołaniu komisji antymobbingowej, opracowaniu procedury zgłaszania skarg, dbaniu o dobrą atmosferę w pracy.”

Zmiana polega na zamienieniu słowa „stale” na słowo „systematycznie” oraz podanie otwartego katalogu przykładowych czynności. Zmiana polega na dopisaniu słowa „szybkie” (tak, aby była spójna z propozycją art. 18<sup>3g</sup> k.p., w którym mowa jest o szybkim i właściwym reagowaniu). Proponujemy także, aby w projektowanym art. 18<sup>3g</sup> k.p. zastąpić słowo „stale” słowem „systematycznie” (dla logicznej spójności całego projektu).

Docelowo NSZZ „Solidarność” postuluje położenie większego nacisku na stworzenie powszechnego standardu w obszarze szkoleń antymobbingowych. Uważamy, że każdy pracownik, podobnie jak w zakresie BHP (szkolenie wstępne) winien być przeszkolony w obszarze tego, czym jest mobbing oraz zagrożenia psychospołeczne w pracy i jak tym zjawiskom przeciwdziałać. Oczekujemy opracowania rozporządzenia, które wskazywałoby na program szkolenia. Szkolenie winno być wliczane do czasu pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia. W odniesieniu do pracodawców zatrudniających większą liczbę pracowników, u których można wyróżnić pracowników na stanowiskach kierowniczych bezpośrednio zarządzających innymi pracownikami – kadra kierownicza - ci pracownicy winni

mieć obowiązkowe szkolenia np. co 2 lata o nieco innym programie wynikającym z rozporządzenia.

Proponowany art. 94<sup>3</sup> § 7 k.p. W ocenie NSZZ „Solidarność” proponowany przepis wymaga modyfikacji. Obecne jego brzmienie sugeruje, że umyślne zachowania muszą wywołać konkretny skutek (w przeciwieństwie do działań nieumyślnych, które mogą wywołać skutek lub mogą skutku nie wywołać). Przepis winien brzmieć: „Za mobbing mogą być uznane zarówno umyślne, jak i nieumyślne zachowania wobec pracownika, które mogłyby wywołać konkretny skutek, niezależnie od faktycznego wystąpienia tego skutku”. Alternatywnie można rozważyć skreślenie paragrafu 7. Pozostawienie paragrafu 7 w obecnie proponowanej formie wywoła zbyt wiele wątpliwości interpretacyjnych.

Proponowany art. 94<sup>3</sup> § 9 k.p. Na negatywną ocenę zasługuje uwzględnianie „subiektywnego odczucia lub reakcji pracownika, gdy są one racjonalne”. Nie chodzi o to, iż negatywnie oceniamy uwzględnienie odczuć pracownika, ale negatywna ocena dotyczy tego, iż jest to wyrażenie bardzo nieprecyzyjne i ogólne. Ta nieprecyzyjność będzie utrudniać lub wręcz uniemożliwiać ocenę, czy doszło do mobbingu. A to nie tylko może zniweczyć cel projektu, ale przede wszystkim pogorszyć sytuację prawną pracowników dochodzących roszczeń z tytułu mobbingu, poprzez znaczne utrudnienie ustalenia czy do mobbingu doszło.

Proponowany art. 94<sup>3</sup> § 10 k.p. Należy uzupełnić przepis o wskazanie minimalnej wysokości odszkodowania z tytułu mobbingu. Analogicznie jak w przypadku nierównego traktowania, proponujemy, aby pracownikowi, który w wyniku mobbingu doznał szkody przysługiwało odszkodowanie w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę.

Proponowany art. 94<sup>3</sup> § 11 k.p. Negatywnie oceniamy propozycję wyłączenia odpowiedzialności pracodawcy za mobbing w sytuacji, gdy wykaze, że należycie (ale najwyraźniej nieskutecznie) wykonywał obowiązek przeciwdziałania mobbingowi, w sytuacji gdy niepożądane działania pochodzą od osób, które nie zarządzają zakładem pracy lub nie znajdują się w nadrzędnej pozycji służbowej. Nie do zaakceptowania jest rozwiązanie, iż akceptowalne jest zjawisko mobbingu pochodzące od pracowników równej lub podrzędnej pozycji służbowej w sytuacji formalnie należytego, ale nieskutecznego wykonywania przez pracodawcę obowiązku przeciwdziałania mobbingowi.

Proponowany art. 94<sup>3</sup> § 12. Przepis wymaga modyfikacji. Cel proponowanego artykułu jest zdecydowanie prawidłowy, jednakże należy zwrócić uwagę na konsekwencje obecnego stanu prawnego. W razie, gdy sąd stwierdzi brak mobbingu a stan faktyczny ustalony w postępowaniu dowodowym jednoznacznie wskazuje na naruszenie godności pracownika następuje wyłącznie oddalenie powództwa. Przepis ten powinien wyraźnie wskazywać: w postępowaniu mającym

za przedmiot roszczenia z tytułu mobbingu, sąd uznając, że określone zachowanie nie stanowiło mobbingu dokonuje każdorazowo oceny czy doszło do naruszenia godności lub innych dóbr osobistych pracownika i zasądza odszkodowane lub zadośćuczynienie, w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę. Wprowadzenie tych zmian jednoznacznie wymaga doprecyzowania w zakresie postępowania cywilnego, jego konsekwencji, ze względu na fakt odmiennej właściwości sądów (sąd rejonowy może być właściwy w sprawie dotyczącej mobbingu, a w sprawach o ochronę dóbr osobistych, gdy dochodzi się roszczeń niemajątkowych i łącznie z nimi roszczeń majątkowych, właściwy jest sąd okręgowy).

W odniesieniu do pozostałych projektowanych zmian w Kodeksie pracy zgłaszamy następujące uwagi.

Art. 1 pkt. 2 dotyczący art. 18<sup>3d</sup> § 1 k.p. zawiera propozycję ustalenia minimalnej kwoty zadośćuczynienia w wysokości minimalnego wynagrodzenia za naruszenie zasady równego traktowania lub odszkodowania. Jak trafnie wskazuje projektodawca, w obecnym stanie prawnym, pod pojęciem odszkodowania kryje się zarówno kompensacja szkody majątkowej i niemajątkowej. Zasada przerzucenia ciężaru dowodu, która ma zastosowanie w przypadku dyskryminacji (nierównego traktowania ze względu na niedozwoloną przesłankę) obejmuje wyłącznie wykazanie istnienia zjawiska dyskryminacji. Zasada ta nie obejmuje obowiązku wykazania przez powoda wysokości szkody majątkowej, w przypadku dochodzenia odszkodowania z tytułu dyskryminacji. W obecnym stanie prawnym, w przypadku wykazania wystąpienia zjawiska dyskryminacji np. w zakresie wynagradzania, powód nie jest obowiązany wykazywać wysokości szkody, o ile dochodzi odszkodowania w wysokości nie przekraczającej kwoty minimalnego wynagrodzenia. Rozwiązanie to w tym zakresie jest korzystne dla pracowników. W przypadku zmiany przepisu w sposób wskazany w projekcie, pracownik dochodzący roszczeń odszkodowawczych z tytułu dyskryminacji będzie w każdym przypadku obowiązany wykazać wysokość szkody, również w sytuacji, gdy szkoda ta będzie niższa, niż minimalne wynagrodzenie za pracę. Nie jest więc to zmiana korzystna dla pracownika. W celu wzmocnienia pozycji pracownika, proponujemy ustalić w omawianym przepisie minimalną kwotę odszkodowania w przypadku wystąpienia szkody majątkowej oraz minimalną kwotę zadośćuczynienia w przypadku wystąpienia szkody niemajątkowej, z tytułu naruszenia zasady nierównego traktowania. W obu przypadkach w wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę.

Art. 1 pkt. 3 dotyczy dodawanego art. 18<sup>3g</sup>. Mając na względzie występowanie zjawiska dyskryminacji pośredniej, która najczęściej występuje w aktach wewnątrzzakładowego prawa pracy, wskazane w przepisie działania nie uwzględniają obowiązku analizy i oceny wskazanych

dokumentów pod kątem występowania lub możliwości wystąpienia dyskryminacji, w tym dyskryminacji pośredniej. Nie jest celowym kazuistyczne wymienienie w przepisie wszystkich działań przeciwdziałania naruszaniu zasady równego traktowania, jednak aby nie pozostawić niektórych niezbędnych działań poza zakresem obowiązku, celowym byłoby zastosować tu katalog otwarty, poprzez dodanie wyrażenia „w szczególności”.

Art. 1 pkt. 4 lit b) – tutaj proponujemy uzupełnić katalog wskazanych w przepisie obszarów o przynależność do związku zawodowego. Mamy świadomość, iż jest to katalog otwarty i w praktyce kwestia przynależności związkowej jako zakazana podstawa naruszania godności i innych dóbr osobistych pracownika może być tam również ujęta, jednak nasz wniosek jest uzasadniony funkcją informacyjną i prewencyjną przepisów. W praktyce bardzo często spotykamy się, w szczególności u pracodawców niechętnych związkom zawodowym, z naruszaniem godności i dobrego imienia pracowników tylko z tego powodu, iż są członkami związku zawodowego. Wpisanie wprost w omawianym przepisie, iż pracodawca ma obowiązek przeciwdziałania naruszaniu godności oraz innych dóbr osobistych pracownika w obszarze przynależności do związku zawodowego, w naszym przekonaniu przyczyni się do poprawy sytuacji prawnej i faktycznej członków związków zawodowych. Będzie to również jasny sygnał dla pracodawców, iż ustawodawca nie akceptuje tego typu działań.

Art. 1 pkt. 7) dotyczy dodawanego art. 104<sup>1a</sup> § 5. Wskazany przepis przewiduje obowiązek uzgodnienia obwieszczenia przez pracodawcę z przedstawicielami pracowników wyłonionych w trybie przyjętym u danego pracodawcy w sytuacji, gdy u pracodawcy nie działa zakładowa organizacja związkowa. Wskazany przepis zasługuje na negatywną ocenę w części, w której przedstawiciele pracowników nie są wyłaniany w drodze wyboru przez pracowników. NSZZ „Solidarność” wielokrotnie podkreślał, pozornosc dialogu społecznego prowadzonego z przedstawicielami pracowników, wyłonionymi w trybie przyjętym u danego pracodawcy, jeśli u pracodawcy nie działa zakładowa organizacja związkowa. Zatem kolejny już raz należy stanowczo skrytykować promowane przez ustawodawcę rozwiązanie jako wadliwe i sprzeczne z unormowaniami międzynarodowymi tj. z konwencją nr 135 Międzynarodowej Organizacji Pracy *dotyczącej ochrony przedstawicieli pracowników w przedsiębiorstwach i przyznania im ulatwień*. Art. 3 pkt. b) konwencji wprost wskazuje, iż przedstawicielami pracowników są „przedstawiciele, którzy są wybierani w wolnych wyborach przez pracowników przedsiębiorstwa”. Instytucja przedstawicieli pracowniczych ad hoc nasuwa wiele problemów prawnych sygnalizowanych w literaturze prawa pracy. Wspomnieć wypada chociażby o braku uregulowania szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy przedstawicieli ad hoc (zob. J.

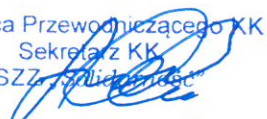
Wrątny, [w:] System Prawa Pracy. Tom V. Zbiorowe prawo pracy, red. K. W. Baran, pkt 13.8, Warszawa 2014).

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

Jednocześnie z rozczarowaniem zauważamy brak zastosowania zasady przerzucenia na pracodawcę ciężaru dowodu w sprawach z zakresu mobbingu. Zastosowanie tej zasady znacznie wzmocniłoby pozycję procesową pracownika, w szczególności w kontekście wskazywanej już nieprecyzyjności przepisu art. 94<sup>3</sup> § 9.

Gdańsk, 18 lutego 2025 r.

Prezydium KK  
NSZZ „Solidarność”

Zastępca Przewodniczącego KK  
Sekretarz KK  
NSZZ „Solidarność”  
  
Grzegorz Adamowicz