

Warszawa, dnia 19 lutego 2025 r.

Stanowisko ZPP dotyczące projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy (numer z wykazu: UD183)

- W stosunku do pierwotnych zapowiedzi rozszerzono zakres projektowanej ustawy zmieniającej kodeks pracy, gdyż dotyczy on nie tylko mobbingu, ale ogólnie działań niepożądanych w pracy.
- Po ponad 20 latach funkcjonowania regulacji dotyczących przeciwdziałania mobbingowi postanowiono wprowadzić istotne zmiany w samej definicji mobbingu, molestowania obok funkcjonującego molestowania seksualnego oraz wprowadzić nowe obowiązki dla pracodawców, a także wskazać minimalne wysokości zadośćuczynienia za dyskryminację i mobbing.
- ZPP krytycznie ocenia przedstawiony projekt ustawy. Zwłaszcza regulacja dotycząca możliwości uznania za mobbing nieumyślnego zachowania wobec pracownika, które mogłyby wywołać konkretny skutek, niezależnie od faktycznego wystąpienia tego skutku (proponowany art. 94³ §7 k.p.) w połączeniu z możliwością dochodzenia od pracodawcy przez pracownika, który doznał mobbingu zadośćuczynienia w wysokości nie niższej niż wysokość wynagrodzenia za okres 6 miesięcy może wywołać lawinę pozwów.

NOWE DEFINICJE

Na pierwszy rzut oka można zauważyć, że definicja molestowania dla laika jest ciężka do odróżnienia od mobbingu. Celem jednego zachowania jest naruszenie godności pracownika, a drugiego uporczywe nękanie pracownika.

Zgodnie z projektem poprzez **molestowanie** będzie rozumiane niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika i stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery, a na zachowanie to mogą się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy (proponowany art. 18^{3a} § 5 pkt 2 k.p.).

Definicja mobbingu ma być uproszczona i za **mobbing** będzie się uznawać zachowania (powtarzalne, nawracające lub stałe) polegające na uporczywym nękanii pracownika, a przejawem mobbingu będzie w szczególności (katalog otwarty):

upokarzanie lub uwłaczanie, zastraszanie, zaniżanie oceny przydatności zawodowej pracownika, nieuzasadniona krytyka, poniżanie lub ośmieszanie pracownika, utrudnianie funkcjonowania w środowisku pracy w zakresie możliwości osiągnięcia efektów pracy, wykonywania zadań służbowych, wykorzystania posiadanych kompetencji, komunikacji ze współpracownikami, dostępu do koniecznych informacji, izolowanie pracownika lub wyeliminowanie z zespołu. Na powyższe zachowania mogą się składać elementy fizyczne, werbalne lub pozawerbalne (proponowany art. 94³ §2-5 k.p.). Ponadto, za mobbing ma uważać się także nakazanie innej osobie podejmowania powyższych zachowań wobec pracownika lub zachęcanie do nich innej osoby.

Najwięcej wątpliwości w nowej definicji mobbingu budzi zapis dotyczący możliwości uznania za mobbing nieumyślnego zachowania wobec pracownika, które mogłyby wywołać konkretny skutek, niezależnie od faktycznego wystąpienia tego skutku (proponowany art. 94³ §7 k.p.). Jednakże, wprowadza się jednocześnie „racjonalny wzorzec ofiary” tzn., że 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** (proponowany art. 94³ §9 k.p.). Takie połączenie wraz z zapisami wprowadzającymi minimalną wysokość zadośćuczynienia za mobbing rodzi obawę o wysyp pozwów przeciwko pracodawcy.

W projekcie zawarto możliwość zwolnienia pracodawcy z odpowiedzialności za mobbing, gdy:

1. pracodawca wykaże, że należycie wykonywał **obowiązek** aktywnego i stałego przeciwdziałania mobbingowi (**prewencji antymobbingowej**) przez:
 - a. stosowanie działań prewencyjnych,
 - b. wykrywanie oraz właściwe reagowanie,
 - c. działania naprawcze i wsparcie osób dotkniętych mobbingiem,
2. mobbing pochodził od osoby, która nie zarządzała pracownikiem lub nie znajdowała się wobec niego w nadrzędnej pozycji służbowej w zakładzie pracy (proponowany art. 94³ §12 k.p.).

W teorii pracodawca przy spełnieniu ciążących na nim obowiązków będzie mógł się zwolnić z odpowiedzialności za mobbing oraz przy założeniu, że mobbingu dopuściła się inna osoba niż przełożony). Jednakże mając w pamięci zapis z proponowanego art. 94³ §8 k.p, stanowiącego że mobbing może 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 **może dochodzić do niezrozumienia katalogu osób za które odpowiada pracodawca** i jak kwestii dochodzenia roszczeń od „nieprzełożonego”, a kolegi z biurka, który nas mobbinguje.

NOWE OBOWIĄZKI PRACODAWCÓW

Resort zamierza zmodyfikować listę obowiązków pracodawcy, poprzez wprowadzenie:

- prewencji przeciwko nierównemu traktowaniu,
- prewencji przeciwko naruszeniu godności oraz innych dóbr osobistych pracownika,
- aktywnego i stałego przeciwdziałania mobbingowi (działania prewencyjne, wykrywanie i właściwe reagowanie, działania naprawcze i wsparcie osób dotkniętych mobbingiem),
- zawarcie w regulaminie pracy zasady, trybu oraz częstotliwość działań w obszarze przeciwdziałania naruszaniu godności oraz innych dóbr osobistych pracowników, naruszaniu zasady równego traktowania w zatrudnieniu oraz dyskryminacji, mobbingowi.

Największą projektowaną zmianą jest wprowadzenie obowiązkowych (proponowany art. 104^{1a} k.p.) zapisów antymobbingowych i antydyskryminacyjnych w regulaminie pracy lub obwieszczeniu, przy czym treść obwieszczenia podlega uzgodnieniom z zakładową organizacją związkową lub organizacjami związkowymi lub obwieszczenie z przedstawicielami pracowników. Biorąc pod uwagę, że projektowana ustawa ma wejść w życie w ciągu 21 dni od jej ogłoszenia, a pracodawcy będą mieli 3 miesiące od jej wejścia w życie na stworzenie nowej dokumentacji, którą część z nich miała w wewnętrznych politykach, może się to wiązać z niemożliwością zmieszczenia się w ustawowym terminie. **Należałoby wydłużyć termin wejścia w życie ustawy i termin na stworzenie nowej dokumentacji, aby dać pracodawcom rozsądny czas na uzgodnienia, pracę analityczną i organizacyjną. Ponieważ regulacje dotyczą delikatnych kwestii pośpiech nie jest wskazany.** Zwłaszcza, że nowe przepisy będą dotyczyć także mniejszych przedsiębiorców zatrudniających poniżej 50 osób. Mimo, że nie mają obowiązku posiadania regulaminu pracy będą musieli zatrudniając np. 10 osób zamiast zajmować się prowadzeniem działalności gospodarczej uzgadniać z kilkoma pracownikami (przedstawicielami) zasady postępowania antydyskryminacyjnych i antymobbingowych, a także jak poniżej aktywnie i stale

przeciwdziałać naruszaniu zasady równego traktowania oraz podejmować się aktywnej prewencji antymobbingowej. Na marginesie wskaźmy, że tworzenie dokumentacji wymaganej przez MRPiPS będzie wymagało zasięgnięcia opinii firm zewnętrznych, mających doświadczenie w tworzeniu takich regulaminów, procedur, obwieszczeń tak aby spełniały one intencje ustawodawcy.

Proponowany art. 18³⁹ k.p. wprowadzi zobowiązanie pracodawcy do **aktywnego i stałego** przeciwdziałania naruszaniu zasady równego traktowania (z art. 11² k.p.) przez:

1. stosowanie działań prewencyjnych,
2. wykrywanie oraz szybkie i właściwe reagowanie,
3. działania naprawcze i wsparcie osób dotkniętych nierównym traktowaniem.

Pochylenia się wymaga kwestia „aktywnego i stałego” przeciwdziałania naruszeniom. Są to pojęcia nieostre, budzące wątpliwość co do częstotliwości podejmowanych działań, czy raz roku odświeżenie procedur, regulaminów czy przeprowadzenie szkolenia dla kadry kierowniczej wystarczy? Jak rozumieć te obowiązki w przypadku osoby prowadzącej JDG i zatrudniającej 10 pracowników? Czy pracodawca będącym jedynym przełożonym ma szkolić sam siebie? Czy oczekuje się od pracodawcy zapewnienia pomocy psychologicznej w miejscu pracy aby zapewnić pracownikom należyte wsparcie?

Zmienia się w proponowanym art. 94 pkt 2b k.p. treść obowiązku przeciwdziałania dyskryminacji w zatrudnieniu na **obowiązek przeciwdziałania wszelkiemu nierównemu traktowaniu oraz dyskryminacji w zatrudnieniu**. Dodaje się także w pkt 2c **obowiązek przeciwdziałania 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. Jest to o tyle ciekawe, że już w treści obecnego art. 11¹ k.p. pracodawca jest obowiązany szanować godność i inne dobra osobiste pracownika. Jaki cel wpisanie w obowiązki pracodawcy zasady już obowiązującej?

MINIMALNY PRÓG WYSOKOŚCI ZADOŚCUCZYNIENIA

Osoba, wobec której pracodawca naruszył **zasadę równego traktowania** w zatrudnieniu, ma prawo do **zadoścuczynienia w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę** lub do odszkodowania, a w przypadku wielokrotnego naruszenia sąd ocenia rozmiar krzywdy wyrządzonej pracownikowi zasądzając na jego rzecz zadoścuczynienie stanowiące kwotę odpowiednio wyższą.

Natomiast **pracownik, który doznał mobbingu ma prawo dochodzić od pracodawcy zadośćuczynienia w wysokości nie niższej niż wysokość wynagrodzenia za okres 6 miesięcy lub odszkodowania**. Zapis ten w połączeniu z zapisem możliwości uznania za mobbing nieumyślnego zachowania wobec pracownika może prowadzić do potencjalnych nadużyć.

PODSUMOWANIE

MRPiPS chciał ułatwić ofiarom mobbingu dochodzenie swoich praw przed sądem, jednakże wprowadza istotne zmiany dotyczące szerokokorozumianych nadużyć w miejscu pracy. Proponuje podobne deficyty (molestowanie i mobbing), które dla przeciętnego pracownika czy mniejszego pracodawcy mogą być trudne do rozróżnienia, co może prowadzić do nieporozumień w miejscu pracy i wręcz utrudnić dochodzenie pracownikom i praw. Nakłada nowe, a czasem powiela już istniejące, obowiązki na pracodawców oczekując ich błyskawicznej realizacji, mimo konieczności zaangażowania w nie ogromu pracy i wiedzy (co może wiązać się ze znacznym obciążeniem finansowym i logistycznym pracodawcy), wprowadza do kodeksu utrwalone orzecznictwo i stanowiska doktryny, wprowadza niejasne regulacje i dolne limity odpowiedzialności pracodawcy, a także przyspiesza gwałtownie prace nad projektem mimo jego delikatnej materii istotnej zarówno dla pracowników jak i pracodawców.

Mając na uwadze jak powyższe projekt należy ocenić krytycznie.