

Warszawa, 20 lutego 2025 r.
KL/73/23/RL/2025

Pani
dr Agnieszka Dziemianowicz-Bąk
Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

Szanowna Pani Minister,

w nawiązaniu do pisma z dnia 20 stycznia 2025 r., przy którym przekazano *Projekty ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy (UD 183)*, przedstawiam stanowisko Konfederacji Lewiatan.

Projekt ustawy oceniamy krytycznie, zarówno odnośnie kierunków proponowanych zmian, jak i redakcji poszczególnych przepisów. Wyrażamy obawy, że nowelizacja w zaproponowanym brzmieniu doprowadzi do trudności w prawidłowej organizacji pracy, wzrostu liczby sytuacji spornych i odniesie skutek odwrotny od zamierzonego.

Propozycja zmian w zakresie mobbingu, która ignoruje istotę tego zjawiska, będzie skutkowałą trudnościami w odróżnieniu poszczególnych instytucji prawa pracy służących ochronie pracowników, jak i nieproporcjonalnemu rozszerzeniu ryzyk po stronie pracodawców. W szeregu z projektowanych przepisów posłużono się nieprecyzyjnymi pojęciami w odniesieniu do obowiązków pracodawców - co stoi w sprzeczności z zasadami techniki prawodawczej.

Bez wątpienia dyskryminacja czy mobbing są zjawiskami, którym trzeba efektywnie przeciwdziałać. W pierwszej kolejności postulujemy o przeprowadzenie rzetelnej analizy, oceny zjawisk niepożądanych w środowisku pracy oraz instytucji regulowanych w Kodeksie pracy. Konieczne jest również udostępnienia narzędzi, metod służących wspieraniu pracodawców w przeciwdziałaniu mobbingowi, dyskryminacji, w szczególności tych małych i średnich.

1. Molestowanie - 18^{3a} w § 5 pkt 2

„2) niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika i stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery; *na zachowanie to mogą się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy (molestowanie).*”;

Niezrozumiała jest potrzeba doprecyzowywania przepisu poprzez wskazanie rodzaju zachowań polegających na molestowaniu.

member of



member of



Konfederacja Lewiatan
ul. Zbyszka Cybulskiego 5
00-727 Warszawa
tel. +48 22 55 99 900
lewiatan@lewiatan.org
www.lewiatan.org

Polish Confederation
Lewiatan
Brussels Office
Avenue de Cortenbergh 168
tel. +32 2 732 12 10

NIP 5262353400
KRS 0000053779
Sąd Rejonowy dla
m. st. Warszawy w Warszawie XIII
Wydział Gospodarczy

2. art. 18^{3d}

„§ 1. Osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, 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 zasady równego traktowania wobec pracownika sąd ocenia rozmiar krzywdy wyrządzonej pracownikowi zasądzając na jego rzecz zadośćuczynienie stanowiące kwotę odpowiednio wyższą, od ustalonej zgodnie z § 1.”;

Negatywnie oceniamy propozycje wprowadzenia § 2. Na podstawie § 1 do sądu należy ocena przyznania i ustalenia wysokości zadośćuczynienia, uwzględniając rozmiar krzywdy wyrządzonej pracownikowi. Obecnie roszczenie odszkodowawcze, o którym mowa w art. 18^{3d} k.p., obejmuje wyrównanie uszczerbku zarówno w dobrach majątkowych, jak i niemajątkowych. Wysokość należnego świadczenia (art. 18^{3d} k.p.) ustala się nie w oparciu o kwotę należnego wynagrodzenia za pracę pomnożoną przez liczbę miesięcy (lat), lecz przy uwzględnieniu takich okoliczności leżących po stronie pracodawcy jak, w szczególności: częstotliwość i okres praktyk dyskryminacyjnych; ich ewentualną kumulację i stopień nasilenia; charakter tych praktyk jako dyskryminacji bezpośredniej albo pośredniej; stopień zawinienia pracodawcy; jego stosunek do osoby dyskryminowanej lub grupy pracowników, a w szczególności czy nie jest on rezultatem uprzedzeń i stereotypów, pozycję pracodawcy na rynku pracy; jego oficjalne deklaracje odnośnie do prowadzonej przez siebie polityki antydyskryminacyjnej w stosunku do zatrudnionych (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 maja 2019 r., III PK 50/18).

Wątpliwości rodzi kwestia użytego pojęcia „wielokrotnego” naruszenia zasady równego traktowania. Wielokrotny czyli powtarzający się wiele razy. Czy sądy mają analizować czy dwa lub więcej zachowań zostało podjętych z góry powziętego zamiaru? Czy kluczowe znaczenie ma liczba praktyk dyskryminujących pracownika czy rozmiar krzywdy?

3. Art. 18^{3f}. § 1. *W postępowaniach o naruszenie zasady równego traktowania toczących się w oparciu o przepisy ustawy Kodeks postępowania cywilnego 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.

Cel wprowadzenia przepisu jest niezrozumiały. Proponując zmiany w rozdziale II Kodeksu pracy w pierwszej kolejności należałoby uporządkować pojęcia równego traktowania oraz dyskryminacji.

Definicję równego traktowania znajdujemy w art. 18^{3a} § 2 k.p. *równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z przyczyn określonych w § 1 tego przepisu. Przejawem dyskryminacji jest również molestowanie oraz molestowanie seksualne.*

Podstawową regulacją dotyczącą rozkładu ciężaru dowodu w sprawach o roszczenia wywodzone z naruszenie zasady równego traktowania, z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1, przewiduje art. 18^{3b} § 1 in fine k.p. W sprawach sądowych o odszkodowanie z tytułu dyskryminacji w zatrudnieniu pracownik powinien przedstawić przed sądem fakty, z których można wyprowadzić domniemanie dyskryminacji, a wówczas na pracodawcę przechodzi ciężar dowodu, że przy różnicowaniu sytuacji pracowników kierował się obiektywnymi przesłankami, co wynika z bogatego orzecznictwa Sądu Najwyższego.

W uzasadnieniu do projektu ustawy czytamy, iż W dodawanym art. 18^{3f} *ujęto zasadę rozkładu ciężaru dowodu w sprawach dotyczących naruszenia zasady równego traktowania. W przypadku naruszenie zasady równego traktowania, z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1, te zasady zostały już określone.*

Musimy mieć na uwadze, iż *normatywne wyróżnienie dyskryminacji jako kwalifikowanej postaci nierównego traktowania służy przeciwdziałaniu najbardziej nagannym i szkodliwym społecznie przejawom nierównego traktowania. Uzasadnia to wdrożenie takich szczególnych rozwiązań prawnych, służących zwalczaniu tego rodzaju nierówności, jak konstrukcja dyskryminacji bezpośredniej i pośredniej (art. 183a § 4 k.p.), zachęcania do nierównego traktowania z wyżej wymienionych powodów (art. 183a § 5 pkt 1 w związku z art. 183a § 2 k.p.), molestowania (art. 183a § 5 pkt 2 i § 6 k.p.), a także szczególny rozkład ciężaru dowodu w sprawach o dyskryminację (art. 183b § 1 k.p.). Wynika stąd jednocześnie, że przepisy Kodeksu pracy odnoszące się do dyskryminacji nie mają zastosowania w przypadkach nierównego traktowania niespowodowanego przyczyną uznaną za podstawę dyskryminacji (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 maja 2019 r. III PK 50/18).*

Kwestia równego traktowania jest również przedmiotem regulacji art. 11² k.p. *pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków; dotyczy to w szczególności równego traktowania mężczyzn i kobiet w zatrudnieniu.* Jednakże w tym przypadku nie mówimy o dyskryminacji, a o zapewnieniu równych warunków zatrudnienia osobom wypełniających takie same obowiązki. Przywołany przepis nie służy więc przeciwdziałaniu i sankcjonowaniu za dyskryminację, lecz wyrównywaniu sytuacji prawnej. Konsekwencją więc naruszenia art. 112 k.p. jest to, że z mocy ustawy pracownik otrzymujący

dotychczas gorsze świadczenia ma roszczenie o uzupełnienie ich do poziomu wyższego (postanowienia SN z dnia 12 kwietnia 2023 r. , II PSK 117/22, por. A. Sobczyk (red.), Kodeks pracy. Komentarz. Wyd. 5, Warszawa 2020).

4. Art. 18^{3b}. *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.*”

Zaproponowany przepis jest zbędny. W art. 94 pkt 2b) k.p. proponuje się nałożenie na pracodawcę obowiązku „przeciwdziałać wszelkiemu nierównemu traktowaniu oraz dyskryminacji w zatrudnieniu”.

W przypadku komentowanej propozycji koniczna jest dyskusja nad uporządkowaniem pojęć w Kodeksie pracy. Nie każdy przypadek nierównego traktowania jest dyskryminacją i nie każdy jest niezgodny z prawem. Przepisy Kodeksu pracy odnoszące się do dyskryminacji nie mają zastosowania w przypadkach nierównego traktowania niespowodowanego przyczyną uznaną za podstawę dyskryminacji. Rozumiemy, iż autorzy mają na uwadze naruszenie zasady równego traktowania, z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1.

Odrębną kwestią jest zasada równego prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków (art. 11² k.p.).

5. 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.*

Zaproponowane w przepisie warunki działania pracodawcy są zbyt szeroko ujęte i będą prowadziły do nieporozumień.

Nie jest jasne jakiego rodzaju działania prewencyjne, naprawcze i działania polegające na wsparciu będą oczekiwane. „Stale przeciwdziałać” czyli w jaki sposób wykazywać określoną, szczególną aktywność w tym zakresie? Może to prowadzić do rozbieżności w praktycznej wykładni przyjmowanej przez sądy i Państwową Inspekcję Pracy.

Należy uznać, iż pracodawca ma podejmować efektywne działania.

6. Art. 94 pkt 2b)

Pracodawca jest zobowiązany „przeciwdziałać wszelkiemu nierównemu traktowaniu oraz dyskryminacji w zatrudnieniu”

W przypadku komentowanej propozycji koniczna jest dyskusja nad uporządkowaniem pojęć w Kodeksie pracy. Nie każdy przypadek nierównego traktowania jest dyskryminacją i nie każdy jest

niezgody z prawem. Przepisy Kodeksu pracy odnoszące się do dyskryminacji nie mają zastosowania w przypadkach nierównego traktowania niespowodowanego przyczyną uznaną za podstawę dyskryminacji. Rozumiemy, iż autorzy mają na uwadze naruszenie zasady równego traktowania, z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1.

Dlatego należy utrzymać dotychczasowe brzmienie przepisu, iż pracodawca jest zobowiązany przeciwdziałać dyskryminacji w zatrudnieniu.

7. Art. 94 pkt 2c)

Pracodawca jest zobowiązany „przeciwdziałać naruszeniu 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”

Katalog oczekiwanych działań nie jest jasny. Obowiązki są określone poprzez klauzule generalne, co w praktyce może budzić duże wątpliwości.

Tymczasem zgodnie z §6 rozporządzenia z dnia 20 czerwca 2002 r. w sprawie Zasad techniki prawodawczej „Przepisy ustawy redaguje się tak, aby dokładnie i w sposób zrozumiały dla adresatów zawartych w nich norm wyrażały intencje prawodawcy.”

8. Art. 94³ § 2 i 3 definicja mobbingu i przejawy mobbingu

Zaproponowana definicja mobbingu „oznacza zachowania polegające na uporczywym nękananiu pracownika” jest ujęta zbyt szeroko i nie odzwierciedla cech zjawiska jakim jest mobbing. W praktyce rozróżnienie mobbingu od innych form niedozwolonych zachowań, przemocy w miejscu pracy w sposób czy naruszenia dóbr osobistych pracownika będzie niemożliwe.

Tytułem przykładu, nie jest jasne, czy definicja molestowania może być stosowana do mobbingu, czy molestowanie może przybierać formę mobbingu? Projektowany art. 94³ § 5 KP stanowi, że na zachowania, o których mowa w § 2 i § 4, mogą składać się fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy, a więc podobnie jak przy definicji molestowania. W praktyce może być duża trudność w rozróżnieniu zastosowania tych definicji, zwłaszcza jeszcze gdy dochodzi kwestia rozróżnienia mobbingu od naruszenia godności czy innych dóbr osobistych pracownika.

Szerszego wyjaśnienia wymagałyby zaproponowane przykłady przejawów mobbingu jak np.: utrudnianie funkcjonowania w środowisku pracy w zakresie możliwości osiągnięcia, efektów pracy.

Istotą mobbingu są powtarzające się naganne lub wyraźnie negatywne działania, które są skierowane przeciwko poszczególnym pracownikom w obraźliwy sposób i skutkują wyeliminowaniem pracownika poza społecznością miejsca pracy.

Według jednego z czołowych naukowców w dziedzinie badania mobbingu w miejscu pracy, Heinz Leymanna, mobbing w życiu zawodowym obejmuje wrogą i nieetyczną komunikację, która jest kierowana w sposób systematyczny przez jedną lub więcej osób, głównie w kierunku jednej osoby, która w wyniku mobbingu zostaje zepchnięta na dalszy plan, która w wyniku mobbingu zostaje zepchnięta do bezradnej i bezbronnej pozycji i utrzymywana w niej przez poprzez kontynuowanie działań mobbingowych. Działania te mają miejsce bardzo często, co najmniej raz w tygodniu i przez długi okres czasu co najmniej sześć miesięcy.

Zatem definicja mobbingu powinna uwzględniać przynajmniej następujące elementy:

- działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi,
- polegające na uporczywym (trwającym przez pewien czas) nękanii lub zastraszaniu pracownika, wywołującym u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej,
- powodujące lub mające na celu izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników.

9. Art. 94³ § 7. *Za mobbing mogą być także uznane nieumyślne zachowania wobec pracownika, które mogłyby wywołać konkretny skutek, niezależnie od faktycznego wystąpienia tego skutku.*

Sformułowanie przepisu jest niespójne z wcześniej komentowanymi propozycjami, gdyż odwołuje się do skutku mobbingu, który jest wskazany ale w aktualnej definicji mobbingu.

Brzmienie art. 94³ § 7 k.p. oznacza, że ustawodawca planuje uznawać za mobbing nieumyślne nękanie, upokarzanie, czy zastraszanie pracownika - podczas, gdy nie jest możliwe uznanie takiego działania za dokonywanego np. przez nieuwagę.

Mobbing ze swojej istoty jest zachowaniem nakierowanym na nękanie pracownika. W przypadku mobbingu nie można mówić o nieumyślnym zachowaniu sprawcy. Poza mobbingiem mamy szeroki wachlarz zdarzeń, które mogą kwalifikować się jako naruszenie godności pracownika bądź naruszenie innych dóbr osobistych pracownika.

Do stwierdzenia mobbingu w rozumieniu obowiązującego art. 94³ § 2 k.p. nie jest wymagane wykazanie umyślnego zamiaru wywołania rozstroju zdrowia u pracownika poddanego temu zakazanemu zachowaniu się mobbera. Natomiast braku umyślności nie można odnosić do działania nakierowanego na nękanie pracownika.

10. 94³§ 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.*

Pojęcie „subiektywny” oznacza „stronniczy zależny od podmiotu poznającego” (SJP PWN). Propozycja stoi w sprzeczności z dotychczasowym, rozsądnym i obiektywnym podejściem sądów do kwestii oceny zaistnienia mobbingu.

W orzecznictwie podkreśla się, że przy ocenie zachowań uznawanych za mobbing konieczne jest posłużenie się idealnym wzorcem „ofiary rozsądnej”, co ma wyeliminować z zakresu pojęcia przypadki wynikające z nadwrażliwości pracownika. Badanie i ocena subiektywnych odczuć osoby mobbingowanej nie może bowiem stanowić podstawy do ustalania odpowiedzialności z tytułu mobbingu (zob. wyrok SN z 7.05.2009 r., III PK 2/09, OSNP 2011/1–2, poz. 5).

11. 94³§ 10. *Pracownik, który doznał mobbingu ma prawo dochodzić od pracodawcy zadośćuczynienia w wysokości nie niższej niż wysokość wynagrodzenia za okres 6 miesięcy lub odszkodowania.*

Zwracamy uwagę, iż konsekwencją takiej zmiany będzie to, iż osoba, która otrzymuje wyższe wynagrodzenie, otrzyma wyższe zadośćuczynienie, niż osoba, która otrzymuje niższe wynagrodzenie, mimo takiej samej krzywdy. W ocenie KL odniesienie to powinno być kierowane np. do uśrednionego lub minimalnego wynagrodzenia za pracę.

Kwota minimalna zadośćuczynienia jest jednocześnie stanowczo za wysoka. Nie znajduje uzasadnienia ani w dotychczasowym orzecznictwie, ani nie uwzględnia różnorodności sytuacji, które pracownicy zgłaszają do sądów.

W połączeniu z innymi przepisami, tj. braku szans na obronę przez pracodawców, gdy mobbingu dopuszcza się przełożony – taki pułap odpowiedzialności jest całkowicie nieakceptowalny.

12. 94³§ § 11. *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.”*

Przepis kształtuje odpowiedzialność pracodawcy na zasadzie ryzyka. Brak jest uzasadnienia dla pozbawienia pracodawcy możliwości uchylenia się od odpowiedzialności za mobbing gdy zarzut dotyczy przełożonego. Odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy powinna być skutkiem naruszenia obowiązku przeciwdziałania mobbingowi.

Pracodawca pomimo dochowania należytej staranności w podjęciu efektywnych działań zapobiegających mobbingowi, inwestując to znaczne środki, nie będzie zwolniony się z odpowiedzialności za zachowania mobbingowe przełożonych.

13. Działania dot. przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji (art. 104¹ k.p.)

Tryb wprowadzania wewnętrznych zasad przeciwdziałania dyskryminacji:

- a) Zasady dotyczące przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji nie powinny być obowiązkowo przedmiotem regulaminu pracy. Należy pozostawić pracodawcom możliwość szczegółowego określenia tych zasad w obwieszczeniu bądź odrębnym regulaminie jak to ma miejsce w przypadku pracy zdalnej.

Wymóg "uzgodnienia", o którym mowa w art. 104¹ k.p. oznacza w tym przypadku, że bez osiągnięcia pełnego porozumienia w sprawie treści regulaminu, pracodawca może wydać go dopiero po wyczerpaniu określonego w komentowanym przepisie trybu. Powyższe znajduje również uzasadnienie w wyroku SN - Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 21 marca 2001 r. I PKN 320/00, w którym stwierdza się, iż „regulamin pracy wydany przez pracodawcę bez wymaganego uzgodnienia z zakładową organizacją związkową nie ma mocy wiążącej”.

Odpowiedzialność za wprowadzenia tych zmian i ich efektywność nakłada się natomiast tylko na pracodawców, z pominięciem organizacji związkowych. Dużi pracodawcy, u których występuje wiele organizacji związkowych mogą być pozbawieni faktycznej możliwości wprowadzenia zmian do regulaminu. Jeśli bowiem organizacje zaprezentują w terminie 30 dni wspólne negatywne stanowisko, pracodawca nie ma prawa wprowadzić zmian do regulaminu samodzielnie (art. 30 ust. 6 ustawy o związkach zawodowych).

- b) Nie jest zrozumiałe dlaczego zasady, tryb i częstotliwość działań ww. obszarach powinny być zawarte w treści regulaminu pracy. Zgodnie z art. 104 KP, Regulamin pracy ustala organizację i porządek w procesie pracy oraz związane z tym prawa i obowiązki pracodawcy i pracowników. W związku z tym wydaje się bardziej zasadne określenie zasad w odrębnym dokumencie, poza regulaminem pracy. Tym bardziej, jeżeli u danego pracodawcy działa kilka czy kilkanaście organizacji związkowych. Co prawda art. 30 ust. 6 ustawy z dnia 23 maja 1991r. o związkach zawodowych stanowi o przedstawieniu wspólnie uzgodnionego stanowiska przez organizacje związkowe albo reprezentatywne organizacje, a w przypadku braku takiego stanowiska w terminie 30 dni, decyzję w sprawie ustalenia regulaminu pracy podejmuje pracodawca – to jednak zmiany, o których mowa w projektowanym art. 104¹ § 1 pkt 10 KP mogą stanowić dla pracodawców duże wyzwanie związane przede wszystkim z koniecznością każdorazowego uzgadniania treści regulaminu pracy ze związkami zawodowymi, zgodnie z art. 104² KP.

Już teraz często można spotykać się z sytuacją, gdy przedmiotowa regulacja znajduje się w odrębnym akcie obowiązującym u pracodawcy. Natomiast po zmianie przepisów Kodeksu pracy na pracodawców zostanie nałożony obowiązek ustalenia tych zasad w ramach Regulaminu pracy. W ocenie KL wystarczające byłoby art. nałożenie na pracodawców

samego obowiązku wprowadzenia ww. zasad, a w Regulaminie pracy pozostawienie ogólnych regulacji. Ponadto, co istotne, każdorazowa zmiana przepisów prawa powszechnie obowiązującego będzie wiązała się z koniecznością aktualizacji regulaminu pracy.

Należy mieć również na względzie, że obecny art. 94¹ Kodeksu pracy nadal nakłada na pracodawcę obowiązek udostępnienia pracownikom tekstu przepisów dotyczących równego traktowania w zatrudnieniu.

W uzasadnieniu do projektu ustawy stwierdza się, że rozwiązania bazują na funkcjonującym już na gruncie Kodeksu pracy art. art. 67²⁰ (zasady wykonywania pracy zdalnej), a więc nie stanowią nowości dla pracodawców. Zatem nasuwa się pytanie, dlaczego ustawodawca narzuca wprowadzenie przedmiotowych zasad do Regulaminu pracy, skoro przy instytucji pracy zdalnej możliwe było określenie zasad pracy zdalnej w porozumieniu zawieranym między pracodawcą i organizacją związkową.

Zakres działań w obszarze przeciwdziałania dyskryminacji, mobbingowi

W proponowanym przepisie proponuje się, aby w aktach wewnątrz zakładowych określić zasady, tryb oraz częstotliwość działań pracodawcy. Tak ujęte wytyczne dla pracodawców są niejasne i będą w praktyce budziły wątpliwości.

Obowiązek określania zasad, trybu oraz częstotliwości działań w obszarze m.in. przeciwdziałania: a) naruszaniu godności oraz innych dóbr osobistych pracowników, b) naruszaniu zasady równego traktowania w zatrudnieniu oraz dyskryminacji, c) mobbingu może być trudny do realizacji z uwagi m.in. na dynamicznie zmieniający się rynek pracy ale także na posłużenie się przez ustawodawcę pojęciami nieostrymi, szczególnie w zakresie zmienianych projektem ustawy definicji legalnych. Zaproponowane rozwiązanie może stanowić ograniczenie formalne w przypadku potrzeby dalszych zmian w regulacjach wewnętrznych w sposób szybki i skuteczny (np. w wyniku wydanych orzeczeń sądów powszechnych), także w zakresie potrzeb/reakcji pracodawcy na bieżące sytuacje (np. w przypadku potrzeby wprowadzenia nowych szkoleń lub zwiększenia ich częstotliwości).

Proponujemy pozostawić jedynie obowiązek określenia „zasad” działań pracodawcy. Kwestia „trybu” i „częstotliwości” nie powinna być przedmiotem wymogu ustawowego. Częstotliwość czy „tryb” podejmowanych działań musi uwzględniać specyfikę sytuacji w danym zakładzie pracy, która może się zmieniać ze względu na okoliczności.

14. art. 104^{1a}

Pracodawców zatrudniających mniej niż 50 pracowników zobowiązuje się do określenia w obwieszczeniu zasad, trybu oraz częstotliwości działań w obszarze przeciwdziałania naruszaniu godności oraz innych dóbr osobistych pracownika, zasad równego traktowania w zatrudnieniu, dyskryminacji oraz przeciwdziałaniu mobbingowi.

Zobowiązanie najmniejszych pracodawców do realizacji kolejnych obowiązków nie uwzględnia szczególnej sytuacji tych podmiotów.

W miejsce obowiązku tworzenia nowych regulacji wewnątrz zakładowych, które mają być uzgadnianie z zakładowymi organizacjami związkowymi należałoby zobowiązać organy publiczne do udostępnienia narzędzi lub metod służących wspieraniu i zapewnianiu wskazówek w ramach przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji, z których korzystać mogliby mniejsi pracodawcy.

15. Vacatio legis

Z uwagi na charakter zmian konieczne jest wydłużenie wskazanego w projekcie okresu vacatio legis z 3 do 6 miesięcy.

16. Uwagi do Oceny Skutków Regulacji

Tak zasadnicze rozszerzenie obowiązków pracodawców w zakresie opracowania zasad przeciwdziałania dyskryminacji czy mobbingowi, podejmowania działań stale i aktywnie, będzie skutkowało istotnymi kosztami po ich stronie. Natomiast w opracowanej do projektu ustawy Ocenie Skutków Regulacji brak jest jakiegokolwiek informacji na temat skutków finansowych, które zaistnieją w sposób wymierny.

W ujęciu niepieniężnym przedstawiono cele i opis proponowanych zmian bez dookreślania skutków dla funkcjonowania przedsiębiorców, np. w zakresie zwiększenia liczby osób zatrudnionych odpowiedzialnych za wprowadzenie i stosowanie nowych rozwiązań, zwiększenia się liczby skarg ze względu na niejasno sformułowane przepisy.

Z poważaniem



Maciej Witucki

Prezydent Konfederacji Lewiatan