

Uwagi
do projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy (nr UD 183 w Wykazie prac legislacyjnych i programowych Rady Ministrów)

Lp.	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu
1.	art. 18 ^{3a} : § 4 ¹ „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).”	Zwracamy uwagę, że użyte w projektowanym przepisie sformułowania: „dyskryminacja przez asumpcję” oraz „dyskryminacja przez asocjację” będą niezrozumiałe dla osób niebędących prawnikami, w szczególności dla pracowników, których mają chronić przepisy dotyczące równego traktowania w zatrudnieniu i przeciwdziałania mobbingowi. W naszej ocenie zastosowanie takich sformułowań może prowadzić do: – trudności interpretacyjnych po stronie pracowników i pracodawców, – błędnego rozumienia przepisu, – obniżenia praktycznej skuteczności przepisu jako gwaranta realizacji zasady równego traktowania i przeciwdziałania mobbingowi. Rekomendujemy rozważenie zastąpienia tych pojęć sformułowaniami w języku prostym, które zachowają znaczenie merytoryczne, ale zwiększą przejrzystość regulacji. Kodeks pracy powinien być bowiem napisany językiem możliwie zrozumiałym dla obu stron stosunku pracy. Co więcej, użyte sformułowanie w trybie przypuszczającym („lub mógłby być”) również może doprowadzić do powstania jeszcze więcej nieporozumień w określeniu zachowań, które mogą zostać uznane za mobbing.	art. 18 ^{3a} : § 4 ¹ „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, (..)
2.	art. 18 ^{3d} § 2. W przypadku wielokrotnego naruszenia wobec pracownika zasady równego traktowania w	Wątpliwości rodzi kwestia użytego pojęcia „wielokrotnego” naruszenia zasady równego traktowania. Wielokrotny czyli powtarzający się wiele razy. Czy sądy mają analizować czy dwa lub więcej	

Uwagi
do projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy (nr UD 183 w Wykazie prac legislacyjnych i programowych Rady Ministrów)

Lp.	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu
	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	zachowań zostało podjętych z góry powziętego zamiaru? Czy kluczowe znaczenie ma liczba praktyk dyskryminujących pracownika czy rozmiar krzywdy?	
3.	Art. 18 ^{3e} § 3. Przepisy § 1 i 2 stosuje się odpowiednio do pracownika, który udzielił w jakiegokolwiek formie wsparcia pracownikowi korzystającemu z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia przepisów prawa pracy, w tym zasady równego traktowania w zatrudnieniu.	Wątpliwości budzi nieostre określenie „udzielenia w jakiegokolwiek formie wsparcia” pracownikowi korzystającemu z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia przepisów prawa pracy, a tym samym rozszerzenie na takiego pracownika uprawnienia do m.in. odszkodowania w wysokości co najmniej minimalnego wynagrodzenia. W naszej ocenie pod ww. pojęciem może mieścić się praktycznie wszystko; formą wsparcia może być porada, czy pocieszenie. Zatem wydaje się zasadne, aby wprowadzić w miarę precyzyjne określenie formy wsparcia, która uprawniałaby pracownika udzielającego takiego wsparcia do ubiegania się o odszkodowanie czy innych środków ochrony przewidzianych w ustawie.	
3.	Art. 18 ^{3g} . Pracodawca jest obowiązany aktywnie i stale przeciwdziałać naruszaniu	Zaproponowane w przepisie warunki działania pracodawcy są zbyt szeroko ujęte i będą prowadziły do nieporozumień.	

Uwagi
do projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy (nr UD 183 w Wykazie prac legislacyjnych i programowych Rady Ministrów)

Lp.	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu
	zasady równego traktowania przez stosowanie działań prewencyjnych, wykrywanie oraz właściwe reagowanie, a także przez działania naprawcze i wsparcie osób dotkniętych nierównym traktowaniem.”;	Zgodnie z tym przepisem pracodawca zobowiązany będzie aktywnie i stale przeciwdziałać naruszaniu zasady równego traktowania przez stosowanie działań prewencyjnych, wykrywanie oraz właściwe reagowanie, a także przez działania naprawcze i wsparcie osób dotkniętych nierównym traktowaniem. Z uzasadnienia do Projektu wynika, że wskazuje się jedynie kierunki działań, które należy podejmować, ale mają się one odnosić do realnych potrzeb zakładu pracy w zakresie, w jakim pracodawca uzna ich adekwatność. Pozostawia się zatem swobodę pracodawcy, oczekując jednak, że będzie on te działania wykonywał „aktywnie i stale”, a także w razie potrzeby będzie „właściwie reagował” oraz „wspierał osoby”. Wszystkie te określenia cechuje nieostrość, które finalnie można zdefiniować wyłącznie w kategoriach ocennych, narażając się tym samym na nieprawidłową realizację tego obowiązku, mimo iż w poczuciu pracodawcy obowiązek ten był wykonywany. Wydaje się, że Projekt w tym zakresie powinien ulec doprecyzowaniu co najmniej na poziomie uzasadnienia poprzez wskazanie przykładowych zachowań, które w ocenie Projektodawcy można uznać za pożądane przy realizacji tego obowiązku, co w rezultacie pozwoli pracodawcom zbliżyć się w swoich działaniach do najbardziej optymalnego działania. Uważamy w szczególności za konieczne usunięcie w przepisie zwrotu „właściwe”. Art. 18^{3g}. „Pracodawca jest obowiązany aktywnie i stale przeciwdziałać naruszaniu zasady równego traktowania przez stosowanie działań prewencyjnych, wykrywanie oraz	

Uwagi
do projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy (nr UD 183 w Wykazie prac legislacyjnych i programowych Rady Ministrów)

Lp.	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu
		właściwe reagowanie, a także przez działania naprawcze i wsparcie osób dotkniętych nierównym traktowaniem” Należy uznać, iż pracodawca ma podejmować efektywne działania.	
4.	art. 94 pkt 2b) Pracodawca jest zobowiązany „przeciwdziałać wszelkiemu nierównemu traktowaniu, dyskryminacji oraz mobbingowi w zatrudnieniu;”,	W przypadku komentowanej propozycji konieczna 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. 183a § 1. Dlatego należy utrzymać dotychczasowe brzmienie przepisu, iż pracodawca jest zobowiązany przeciwdziałać dyskryminacji w zatrudnieniu.	
5.	Art. 94 pkt 2c) Pracodawca jest zobowiązany „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	Przepis poszerza otwarty katalog obowiązków pracodawcy o przeciwdziałanie naruszeniu godności oraz innych dóbr osobistych pracownika. Po raz kolejny zwracamy uwagę na praktyczny wymiar tego przepisu w obliczu szeregu innych przepisów Kodeksu pracy związanych z obowiązkiem poszanowania godności oraz innych dóbr osobistych. W ocenie KL przepis jest nadmiarowy i powinien zostać usunięty. Katalog oczekiwanych działań nie jest jasny. Obowiązki są określone poprzez klauzule generalne, co w praktyce może budzić duże wątpliwości.	

Uwagi
do projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy (nr UD 183 w Wykazie prac legislacyjnych i programowych Rady Ministrów)

Lp.	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu
	zawodowego pracownika i jego kwalifikacji”	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.”	
6.	„Art. 94 ³ § 1, § 2, § 3 oraz § 4.	Zaproponowana definicja mobbingu „oznacza zachowania polegające na uporczywym nękanii 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.	

Uwagi
do projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy (nr UD 183 w Wykazie prac legislacyjnych i programowych Rady Ministrów)

Lp.	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu
		Istotą mobbingu są powtarzające się naganne lub wyrażnie 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.	

Uwagi
do projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy (nr UD 183 w Wykazie prac legislacyjnych i programowych Rady Ministrów)

Lp.	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu
7.	94 ³ § 11. Pracownik, który doznał mobbingu ma prawo dochodzić od pracodawcy zadośćuczynienia w wysokości nie niższej niż dwunastokrotność minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalanego na podstawie odrębnych przepisów lub odszkodowania.	Przepis rodzi zasadnicze zastrzeżenie. Tak wysoka kwota minimalnego zadośćuczynienia nie ma żadnego uzasadnienia. W naszej ocenie kwota zadośćuczynienia ze względu na swój charakter powinna być oceniana i miarkowana indywidualnie w każdym przypadku.. Dotychczasowe orzecznictwo sądów wiązało wysokość zasądzanych kwot z indywidualną sytuacją pracownika i to w praktyce się sprawdzało... To nie pracodawca jako instytucja zatrudniająca pracowników dokonuje mobbingu a poszczególne osoby. Dla pracodawców oznacza to następującą sytuację: – przełożony bez uzasadnienia krytykował podwładnego, – pracodawca aktywnie i stale przeciwdziałał mobbingowi i nawet w tym przypadku nie może się ekskulpować (patrz § 11), – sąd zasądza kwotę zadośćuczynienia 12x minimalnego wynagrodzenia, – w praktyce przełożony nie ponosi za to odpowiedzialności (roszczenie regresowe nie zagwarantuje pracodawcy, że będzie mógł zasądzoną kwotę skutecznie wyegzekwować z jego majątku, już nie mówiąc o tym, że musi na takie postępowanie na początku wyłożyć odpowiednie koszty).	<i>Pracownik, który doznał mobbingu ma prawo dochodzić od pracodawcy zadośćuczynienia w wysokości nie niższej niż kwota minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalanego na podstawie odrębnych przepisów lub odszkodowania.</i>

Uwagi
do projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy (nr UD 183 w Wykazie prac legislacyjnych i programowych Rady Ministrów)

Lp.	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu
		Niezależenie od 12-krotności – zadośćuczynienia, sąd może zasądzić również odszkodowanie, na co wskazuje spójnik „lub”. Wysokość zadośćuczynienia w zakresie, w jakim – z uwagi na jej wysokość – może stanowić większą chęć zgłaszania przypadków mobbingu, które w znakomitej większości mogą okazać się nieuzasadnione, a ich wyłącznym celem będzie uzyskanie wysokiego zadośćuczynienia, tym bardziej, że po stronie pracownika jest wyłącznie kwestia uprawdopodobnienia wystąpienia mobbingu. Dlatego też w ocenie KL powinny zostać wprowadzone mechanizmy ochronne dla pracodawców, związane z nieuzasadnionym zgłoszeniem mobbingu przez pracownika, co może mieć miejsce szczególnie w średnich i dużych firmach, zatrudniających po kilka tysięcy osób.	
8.	94 ³ § 12. Pracodawca, który wypłacił odszkodowanie lub zadośćuczynienie ofierze mobbingu ma prawo żądać od osoby, od której pochodziły zachowania stanowiące mobbing wyrównania poniesionej szkody.	Pozytywnie oceniana propozycja, wymaga jednak doprecyzowania. W miejsce „wyrównaniu poniesionej szkody” powinno być wskazane: zwrotu pracodawcy wypłaconych przez niego kwot zadośćuczynienia lub odszkodowania wraz z odsetkami. Niezależnie od powyższego wymaga zaznaczenie, iż dochodzenia roszczeń od pracowników będzie po stronie pracodawców czasochłonne i kosztowne, a ewentualne odzyskanie poniesionych kosztów wątpliwe.	Pracodawca, który wypłacił odszkodowanie lub zadośćuczynienie ofierze mobbingu ma prawo żądać od osoby, od której pochodziły zachowania stanowiące mobbing zwrotu pracodawcy wypłaconych przez niego kwot zadośćuczynienia lub odszkodowania wraz z odsetkami.
9.	94 ³ § 13. Pracodawca nie ponosi odpowiedzialności za mobbing, gdy wykaze, że	Przepis kształtuje odpowiedzialność pracodawcy na zasadzie ryzyka. W większości przypadków to przełożeni są odpowiedzialni za mobbing, Brak jest	

Uwagi
do projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy (nr UD 183 w Wykazie prac legislacyjnych i programowych Rady Ministrów)

Lp.	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu
	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.	uzasadnienia dla pozbawienia pracodawcy możliwości uchylecia się od odpowiedzialności za mobbing gdy zarzut dotyczy działań przełożonego. Odpowiedzialność 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.	
10.	w art. 104 ¹ § 1 oraz art. 104 ^{1a}	W art. 104¹ § 1 k.p. wprowadza się obowiązek uregulowania w regulaminie pracy <i>zasady, tryb oraz częstotliwość działań w obszarze przeciwdziałania</i>. To wskazywałoby na konieczność regulowania powyższych kwestii zawsze w regulaminie pracy o ile taki obowiązuje u pracodawcy. Art. 104^{1a} ma stanowić natomiast, iż „Jeżeli materia, o której mowa w art. 104¹ § 1 pkt 10 nie jest określona w układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie pracy (...) pracodawca ustala w obwieszczeniu”. Nie jest zrozumiałe dlaczego same 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 zebranie 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	

Uwagi
do projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy (nr UD 183 w Wykazie prac legislacyjnych i programowych Rady Ministrów)

Lp.	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu
		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 np. 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. Już teraz taka sytuacja ma miejsce, ponieważ w ciągu ostatnich 5 lat były zmieniane przepisy w części dotyczącej Działu pierwszego, Rozdziału IIA Kodeksu 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.	

Uwagi
do projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy (nr UD 183 w Wykazie prac legislacyjnych i programowych Rady Ministrów)

Lp.	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu
		Z przepisu powinno jasno wynikać, iż materia dotycząca przeciwdziałania może być uregulowana w układzie zbiorowym, regulaminie pracy bądź obwieszczeniu. Na zwrócenie uwagi zasługuje ponadto kwestia wydania obwieszczenia w przypadku pracodawców, którzy nie są obowiązani do ustalenia Regulaminu pracy - projektowany przepis art. 104^{1a} nie jest do końca spójny z regulacją zawartą w art. 30 ust. 6 ustawy o związkach zawodowych, który dopuszcza decyzję pracodawcy w sprawie ustalenia Regulaminu pracy, po rozpatrzeniu odrębnych stanowisk organizacji związkowych (w projektowanym przepisie jest mowa, że pracodawca ustala treść obwieszczenia uwzględniając ustalenia podjęte z zakładowymi organizacjami związkowymi w toku uzgadniania obwieszczenia. W tym zakresie, w uzasadnieniu do projektu ustawy można przeczytać, że rozwiązania bazują na funkcjonującym już na gruncie Kodeksu pracy np. 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 zawierany między pracodawcą i organizacją związkową. W proponowanym przepisie proponuje się, aby w aktach wewnątrz zakładowych określić zasady, tryb	

Uwagi
do projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy (nr UD 183 w Wykazie prac legislacyjnych i programowych Rady Ministrów)

Lp.	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu
		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. W świetle powyższych wątpliwości i nieostrych pojęć użytych w projekcie ustawy, kwestie zasad, trybu oraz częstotliwości działań w obszarze przeciwdziałania	

Uwagi
do projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy (nr UD 183 w Wykazie prac legislacyjnych i programowych Rady Ministrów)

Lp.	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu
		naruszaniu godności oraz innych dóbr osobistych pracownika, zasady równego traktowania w zatrudnieniu, dyskryminacji oraz mobbingowi powinny pozostać do samodzielnego określenia przez pracodawcę.	
11.	art. 461 § 1 ¹ k.p.c.	Wprowadzenie projektowanego art. 461 § 1¹ k.p.c., zgodnie z którym wszystkie wskazane sprawy z zakresu prawa pracy mają trafiać do sądów rejonowych niezależnie od wartości przedmiotu sporu, może oznaczać między innymi jeszcze większe przeciążenie sądów rejonowych, które już obecnie mierzą się z nadmiernym obciążeniem sprawami oraz wydłużenie czasu rozpoznania spraw, zwłaszcza że sprawy o mobbing, dyskryminację, ochronę dóbr osobistych czy przywrócenie do pracy są złożone i często wymagają przeprowadzenia obszernego postępowania dowodowego (świadkowie, dokumenty, opinie biegłych). Nadto, co do zasady zgodnie z obowiązującym stanem prawnym, sprawy o ochronę dóbr osobistych należą do właściwości sądów okręgowych (art. 17 pkt 1 k.p.c.). Taka zmiana: – narusza spójność systemową z art. 17 pkt 1 k.p.c., który stanowi, że sprawy o prawa niemajątkowe (w tym o ochronę dóbr osobistych) należą do właściwości sądu okręgowego, – wprowadza dwutorowość orzeczniczą – w zależności od kontekstu (stosunek pracy vs. Inne relacje), sądy różnych szczebli będą rozstrzygać bardzo podobne sprawy o ochronę dóbr osobistych,	

Uwagi
do projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy (nr UD 183 w Wykazie prac legislacyjnych i programowych Rady Ministrów)

Lp.	Jednostka redakcyjna, do której wnoszona jest uwaga	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu
		– przekazuje sądom rejonowym sprawy szczególnie złożone pod względem prawnym i dowodowym, które dotychczas rozpatrywane były przez sądy wyższej instancji.	
	Art. 6. Ustawa wchodzi w życie po upływie 21 dni od dnia ogłoszenia.	Ze względu na zakres zmian i złożoność materii nowej regulacji konieczne jest przyznanie pracodawcom dłuższego okresu na dostosowanie się do zmian.	Ustawa wchodzi w życie po upływie 3 miesięcy od dnia ogłoszenia.

KL/281/92/RL/2025