

Warszawa, 25 marca 2026 r.
KL/211/56/RL/2026

Pan
Włodzimierz Czarzasty
Marszałek Sejmu RP

Pani
Barbara Dolniak
Przewodnicząca Komisji Nadzwyczajnej do spraw zmian w kodyfikacjach
Sejm RP

Szanowny Panie Marszałku,
Szanowna Pani Przewodnicząca,

w nawiązaniu do prowadzonych prac nad *rządowym projektem ustawy o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz ustawy - Kodeks postępowania cywilnego. (druk nr 2289)*, uprzejmie przekazuję stanowisko Konfederacji Lewiatan.

Z poważaniem



Marek Górski
Prezydent Konfederacji Lewiatan

Załącznik 1 Stanowisko Konfederacji Lewiatan do rządowego projektu ustawy o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz ustawy - Kodeks postępowania cywilnego (druk nr 2289)

member of



BUSINESSatOECD

member of

BUSINESSEUROPE

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

**Stanowisko Konfederacji Lewiatan do rządowego projektu ustawy o zmianie ustawy -
Kodeks pracy oraz ustawy - Kodeks postępowania cywilnego (druk nr 2289)**

I. Uwagi ogólne

Przeciwdziałanie zjawiskom niepożądanym w miejscu pracy, takim jak naruszenie godności, dyskryminacja czy mobbing, jest wspólną odpowiedzialnością państwa, pracodawców oraz partnerów społecznych. Ochrona godności pracownika jest wartością konstytucyjną (art. 30 Konstytucji RP), jej realizacja wymaga jednak wyważonych i proporcjonalnych instrumentów prawnych, które nie podważają stabilności stosunków pracy ani bezpieczeństwa prowadzenia działalności gospodarczej, zwłaszcza w kontekście ponad dwóch dekad doświadczeń w tym obszarze.

Przepisy polskiego prawa pracy obszernie podejmują kwestie ochrony pracowników i obowiązków pracodawcy w stosunku do poszanowania praw pracowników w zakresie przeciwdziałania zachowaniom takim jak dyskryminacja, w tym molestowanie, mobbing czy naruszenie godności pracownik. Kwestie te są również przedmiotem bogatego dorobku judykatury, w szczególności Sądu Najwyższego.

Ukształtowana w przepisach prawa pracy odpowiedzialność pracodawcy za sytuację poszczególnych pracowników, przeciwdziałanie zjawiskom, czynom niepożądanym jest wielowymiarowa. Pracodawca jest zobowiązany m.in. do :

- poszanowania godności i innych dóbr osobistych pracownika (art. 11¹ k.p.),
- przeciwdziałanie jakiegokolwiek dyskryminacji w zatrudnieniu (art. 11³, Rozdział IIa, art. 94 pkt 2b k.p.),
- przeciwdziałania mobbingowi (art. 94³ k.p.),
- stosowania obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów oceny pracowników oraz wyników ich pracy (art. 94 ust. 4),
- zapewnienia pracownikom bezpiecznych i higienicznych warunków pracy (art. 15, art. 94 pkt 4, art. 207 § 1 k.p.),
- wpływania na kształtowanie w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego (art. 94 pkt 10 k.p.).

Wyrażamy zrozumienie dla dyskusji nad skuteczniejszym przeciwdziałaniem zjawiskom niepożądanym w miejscu pracy, zwłaszcza w zakresie mobbingu. **Projekt ustawy rodzi jednak szereg zasadniczych wątpliwości, zarówno co do kierunków zaproponowanych zmian, jak i redakcji poszczególnych przepisów.** Nowelizacja wymaga wyważenia interesów pracownika i pracodawcy w duchu zasady proporcjonalności i pewności prawa.

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

Wyrażamy obawy, że nowelizacja w zaproponowanym brzmieniu doprowadzi do trudności w prawidłowej organizacji pracy, wzrostu liczby sytuacji spornych i odniesie skutek odwrotny od zamierzonego. Dokooptowywanie w Kodeksie pracy szeregu nowych przepisów, często zredagowanych w sposób złożony, posługiwanie się nieprecyzyjnymi pojęciami, będzie prowadziło do zacierania różnic między poszczególnymi instytucjami w Kodeksie pracy i uczyni ten akt prawny jeszcze mniej czytelnym oraz przystępnym zarówno dla pracowników, jak i pracodawców. W przypadku projektowanych zmian przepisów zabrakło dyskusji nad uporządkowaniem już obowiązujących w Kodeksie pracy pojęć i przepisów.

Odnosnie proponowanej regulacji mobbingu w Kodeksie pracy, wymaga zauważenia, iż daleko idące uproszczenie definicji („uporczywe nękanie”) należy ocenić jako próbę przywrócenia funkcjonalnego charakteru normy prawnej. Jednocześnie jednak nadmierna redukcja elementów definicyjnych rodzi ryzyko nadmiernej otwartości normy. W sytuacji braku precyzyjnych kryteriów różnicujących mobbing od zwykłego konfliktu interpersonalnego, sporów kompetencyjnych czy uzasadnionej krytyki pracowniczej, praktyka stosowania prawa może być bardzo różna i generować szereg wyzwań.

Wątpliwości może budzić relacja projektowanych przepisów do ochrony dóbr osobistych na gruncie Kodeksu pracy oraz Kodeksu cywilnego. Mobbing w istocie stanowi szczególną postać naruszenia dóbr osobistych, takich jak godność, dobre imię czy zdrowie psychiczne. Zbyt szerokie ujęcie definicyjne może prowadzić do nakładania się reżimów odpowiedzialności i niejednolitego stosowania przepisów, zwłaszcza w sytuacjach, w których pracownik dochodzi równolegle roszczeń z prawa pracy i prawa cywilnego. Dla zachowania spójności systemowej istotne jest wyraźne określenie, czy nowelizacja zmierza do autonomizacji odpowiedzialności pracodawcy za mobbing, czy też pozostaje w ścisłym związku z ogólnymi zasadami odpowiedzialności deliktowej.

Krytycznej refleksji wymaga również potencjalny wpływ nowelizacji na praktykę zarządzania personelem. Nadmiernie szeroka lub nieprecyzyjna definicja mobbingu może prowadzić do tzw. efektu mrozącego (chilling effect), polegającego na ograniczeniu przez przełożonych uzasadnionej krytyki pracowniczej, egzekwowania obowiązków czy podejmowania decyzji organizacyjnych z obawy przed zarzutem mobbingu. Prawo pracy musi bowiem zachować równowagę pomiędzy ochroną godności pracownika a prawem pracodawcy do kierowania procesem pracy. W tym kontekście wskazane byłoby wyraźne podkreślenie w uzasadnieniu projektu, że działania mieszczące się w granicach obiektywnie uzasadnionego nadzoru i oceny pracy – o ile nie przybierają formy uporczywego nękania – nie stanowią mobbingu.

W opinii Konfederacji Lewiatan projektowane zmiany w istotny sposób modyfikują dotychczasową konstrukcję prawną mobbingu. Oznacza to, że ustawodawca ingeruje w wypracowaną przez lata linię orzeczniczą sądów pracy oraz praktykę stosowania art. 94³ Kodeksu pracy. W ocenie Konfederacji Lewiatan kluczowe znaczenie ma zachowanie równowagi między: skuteczną ochroną pracownika

member of



BUSINESS@OECD

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

przed realnymi, poważnymi naruszeniami, a zapewnieniem stabilności i przewidywalności warunków prowadzenia działalności gospodarczej, ochroną prawa do zarządzania przedsiębiorstwem

w granicach prawa oraz utrzymaniem równowagi procesowej stron ewentualnego postępowania sądowego.

Instytucja mobbingu powinna zachować charakter kwalifikowany – obejmować zachowania systematyczne, uporczywe i wywołujące poważne skutki. Nadmierne rozszerzenie definicji lub wprowadzenie rozwiązań quasi-obiektywizujących odpowiedzialność pracodawcy może prowadzić do niepewności prawnej, wzrostu liczby sporów oraz formalizacji relacji pracowniczych, co w szczególności obciąży sektor małych i średnich przedsiębiorstw.

Pozytywnie należy ocenić zaakcentowanie funkcji prewencyjnej regulacji. Projektowane rozwiązania wpisują się w nowoczesne podejście compliance, w którym przeciwdziałanie naruszeniom jest elementem systemowego zarządzania ryzykiem prawnym i organizacyjnym. Tego rodzaju kierunek zmian harmonizuje z europejskimi standardami ochrony zdrowia psychicznego w środowisku pracy oraz z konstytucyjną zasadą zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Natomiast zbyt szczegółowe regulacje w tym zakresie mogą przynieść skutki odwrotne od zamierzonych. Pracodawcom należy przyznać większą swobodę w opracowywaniu zakresu zakładowych rozwiązań.

II. Uwagi szczegółowe

1. art. 18^{3a} § 4¹ k.p.

Dyskryminowanie istnieje także wtedy, gdy pracownik z jednej lub z kilku przyczyn określonych w § 1 jest traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż jest, był lub byłby traktowany inny pracownik, choćby przyczyna ta była mylnie z nim wiązana (dyskryminacja przez założenie) lub z uwagi na powiązanie z osobą, której ta przyczyna dotyczy (dyskryminacja przez skojarzenie).

Zwracamy uwagę, że projekt wprowadza kolejne rodzaje dyskryminacji, niezależnie od już funkcjonujących w Kodeksie pracy. Mając na uwadze równolegle procedowany projekt ustawy dotyczący przejrzystości wynagrodzeń, który przewiduje dyskryminację, krzyżową, istnieje ryzyko nadmiernego rozbudowania i fragmentaryzacji regulacji antydyskryminacyjnych. Może to prowadzić do obniżenia czytelności przepisów oraz trudności w ich prawidłowym stosowaniu przez pracodawców i pracowników.

W ocenie KL zasadne jest dążenie do spójności i uproszczenia definicji dyskryminacji w prawie pracy, zamiast tworzenia kolejnych, odrębnych kategorii.

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^{3g} k.p.

Pracodawca jest obowiązany 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.

W przypadku komentowanej propozycji konieczna jest dyskusja nad uporządkowaniem pojęć w Kodeksie pracy.

Zaproponowane w przepisie warunki działania pracodawcy są zbyt szeroko ujęte i będą prowadziły do nieporozumień. 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. Pracodawca będzie prowadził działania w zależności od etapu wdrażania rozwiązań i diagnozy sytuacji w środowisku pracy.

Uważamy za konieczne, w szczególności, usunięcie w przepisie zwrotów „aktywnie i stale” oraz „właściwie”. Należy uznać, iż pracodawca będzie podejmował działania w tym zakresie uznane przez niego za odpowiednie, w zależności od sytuacji.

3. art. 94 pkt 2b) k.p.

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 równe traktowanie w zatrudnieniu oznaczające niedyskryminowania w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z przyczyn określonych w Kodeksie pracy (art. 18^{3a} § 1).

member of



BUSINESSatOECD

member of

BUSINESSEUROPE

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 Cortenberg 168
tel. +32 2 732 12 10

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

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).

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

Na marginesie pragniemy zaznaczyć, iż niezrozumiałe jest w przepisie akcentowanie konieczności przeciwdziałania „wszelkiemu” nierównemu traktowaniu.

4. Art. 94 pkt 2c) k.p.

Pracodawca jest zobowiązany *„przeciwdziałać naruszaniu godności oraz innych dóbr osobistych pracownika, w szczególności w obszarach 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”.*

Po raz kolejny zwracamy uwagę na praktyczny wymiar tego przepisu w kontekście szeregu innych przepisów Kodeksu pracy związanych z obowiązkiem poszanowania godności oraz innych dóbr osobistych. W ocenie KL przepis jest nadmiarowy i powinien zostać usunięty.

member of



BUSINESSatOECD

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

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

5. Art. 94³ § 1 § 2, § 3 oraz § 4 k.p.

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

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 osiągania, efektów 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.

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 Cortenberg 168
tel. +32 2 732 12 10

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

6. Art. 94³ § 11 k.p.

Pracownik, który doznał mobbingu, ma prawo dochodzić od pracodawcy zadośćuczynienia w wysokości nie niższej niż sześciokrotność minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów, lub dochodzić odszkodowania od pracodawcy.

Przepis rodzi zasadnicze zastrzeżenie. Ustalanie kwoty minimalnego zadośćuczynienia w proponowanej wysokości 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 wypracowało już zasady ustalania kwoty zadośćuczynienia.

Proponowana zmiana brzmienia przepisu:

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.

7. Art. 94³ § 12 k.p.

Pracodawca, który wypłacił pracownikowi zadośćuczynienie lub odszkodowanie z tytułu mobbingu, ma prawo dochodzić od osoby, od której pochodziły zachowania stanowiące mobbing, wyrównania poniesionej szkody.

Pozytywnie oceniana propozycja, wymaga jednak doprecyzowania. W miejsce „wyrównaniu poniesionej szkody” powinno być jednoznacznie wskazana możliwość dochodzenia, w szczególności, całości wypłaconych przez pracodawcę 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.

8. Propozycja nowego przepisu – ograniczenie odpowiedzialności pracodawcy

To nie pracodawca jest najczęściej sprawcą działań, zachowań o charakterze mobbingu. Brak jest uzasadnienia dla pozbawienia pracodawcy możliwości uchylecia się od odpowiedzialności za mobbing, gdy zarzut dotyczy działań osoby zatrudnianej przez niego. 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.

Proponowane brzmienie przepisu nowego przepisu art. 94³ § 13:

„Pracodawca nie ponosi odpowiedzialności za mobbing, gdy wykaze, że należycie wykonywał obowiązki, o którym mowa w § 1”.

9. Art. 104¹ § 1 oraz art. 104^{1a} k.p.

W art. 104¹ § 1 k.p. wprowadza się obowiązek uregulowania **w regulaminie pracy reguł, procedur oraz częstotliwości działań w obszarach** m.in przeciwdziałania mobbingowi.

To wskazuje na konieczność regulowania powyższych kwestii zawsze w regulaminie pracy o ile taki obowiązuje u pracodawcy.

Art. 104^{1a} k.p. 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 szczegółowe reguły, procedury i częstotliwość działań ww. obszarach powinny być ustalane w treści Regulaminu pracy. Zgodnie z art. 104 k.p., 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 szczegółowych 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 np. nałożenie na pracodawców samego obowiązku wprowadzenia ww. zasad, a w Regulaminie pracy pozostawienie ogólnych regulacji. Ponadto, co istotne,

member of



BUSINESS at OECD

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

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.

Z przepisu powinno jasno wynikać, iż materia dotycząca przeciwdziałania może być uregulowana w układzie zbiorowym, regulaminie pracy bądź obwieszczeniu.

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

Obowiązek określania reguł, procedur 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 upoważnienie do określenia „procedur”, „działań” podejmowanych przez pracodawcę. Kwestia „reguł” i „częstotliwości” nie powinna być przedmiotem wymogu ustawowego. „Częstotliwość” czy „reguły” podejmowanych działań musi uwzględniać specyfikę sytuacji w danym zakładzie pracy, która może się zmieniać ze względu na okoliczności i może być modyfikowana ze względu na aktualne potrzeby.

W świetle powyższych wątpliwości, ustawodawca powinien ogólnie upoważnić pracodawcę do określenia działań, procedur przeciwdziałania naruszaniu godności oraz innych dóbr osobistych pracownika, zasady równego traktowania w zatrudnieniu, dyskryminacji oraz mobbingowi.

10. Art. 6. Projekt ustawy

Ze względu na zakres zmian i złożoność materii nowej regulacji konieczne jest przyznanie pracodawcom dłuższego okresu na dostosowanie się do zmian. Tym bardziej, iż przedsiębiorcy mierzą się stale z koniecznością dostosowywania do zmian przepisów

Proponowane brzmienie przepisu:

Ustawa wchodzi w życie po upływie 4 miesięcy od dnia ogłoszenia.

KL/211/56/RL/2026

member of



BUSINESS at OECD

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