

Warszawa, 07 lipca 2026 r.
KL/459/135/RL/2026

Pan
Krzysztof Kwiatkowski
Przewodniczący Komisji Ustawodawczej
Senat RP

Szanowny Panie Przewodniczący,

w nawiązaniu do prowadzonych prac nad *ustawą z dnia 19 czerwca 2026 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz ustawy - Kodeks postępowania cywilnego. (druk nr 767)*, uprzejmie przekazuję stanowisko Konfederacji Lewiatan.

Z poważaniem,



Marek Górski
Prezydent Konfederacji Lewiatan

zał. 1 Stanowisko Konfederacji Lewiatan do ustawy z dnia 19 czerwca 2026 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz ustawy - Kodeks postępowania cywilnego. (druk nr 767)

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

**Stanowisko Konfederacji Lewiatan do ustawy z dnia 19 czerwca 2026 r. o zmianie ustawy
- Kodeks pracy oraz ustawy - Kodeks postępowania cywilnego. (druk nr 767)**

I. Uwagi ogólne

Wyrażamy zrozumienie dla dyskusji nad skuteczniejszym przeciwdziałaniem zjawiskom niepożądanym w miejscu pracy, zwłaszcza w zakresie mobbingu. **Ustawa 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.

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 zredukowanych 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.

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.

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

W opinii Konfederacji Lewiatan projektowane zmiany w istotny sposób modyfikują dotychczasową konstrukcję prawną mobbingu. Oznacza to, że ustawodawca ingeruje w wypracowaną przez lata linię orzecznictwa sądów pracy oraz praktykę stosowania art. 94³ Kodeksu pracy. W ocenie Konfederacji Lewiatan kluczowe znaczenie ma zachowanie równowagi między: skuteczną ochroną pracownika 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-objektywizujących odpowiedzialność pracodawcy może prowadzić do niepewności prawnej, wzrostu liczby sporów oraz formalizacji relacji pracowniczych, co w szczególności obciąży sektor małych i średnich przedsiębiorstw.

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 zrachowaniom 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 już 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.),

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

- wpływania na kształtowanie w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego (art. 94 pkt 10 k.p.).

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 ustawa wprowadza kolejne rodzaje dyskryminacji, niezależnie od już funkcjonujących w Kodeksie pracy. Mając na uwadze równoległe 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.

2. 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. Co więcej, niezrozumiałe jest użycie w przepisie zaimka „wszelkiemu” co narusza również zasady poprawnej legislacji w zakresie redagowania przepisów w sposób zwięzły.

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 równe traktowanie w zatrudnieniu

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

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

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 nadać przepisowi brzmienie, iż pracodawca jest zobowiązany przeciwdziałać dyskryminacji oraz mobbingowi w zatrudnieniu.

3. 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



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.

4. 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 osiągnięcia efektów pracy.

5. 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 ustalana w odniesieniu do konkretnego 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.

6. Art. 94³ § 12 k.p.

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

Pracodawca, który wypłacił pracownikowi zadośćuczynienie lub odszkodowanie z tytułu mobbingu, ma prawo dochodzić od osoby, od której pochodziły zachowania stanowiące mobbing, wyrównania poniesionej szkody w wysokości odpowiadającej stopniowi winy tej osoby i pracodawcy w powstaniu szkody.

Zmodyfikowane brzmienie przepisu podczas prac w Sejmie RP jeszcze bardziej skomplikowało instytucje dochodzenia przez pracodawców ewentualnych roszczeń w stosunku do sprawców mobbingu. Dochodzenia roszczeń od pracowników, sprawców mobbingu, będzie po stronie pracodawców czasochłonne i kosztowne, a ewentualne odzyskanie poniesionych kosztów wątpliwe.

Na marginesie należy zauważyć, iż nowelizacja przepisów praktycznie w żaden sposób nie odnosi się do sprawców mobbingu, przerzucając odpowiedzialność na pracodawcę.

Proponujemy nadać przepisowi następujące brzmienie:

„§ 12. Pracodawca, który wypłacił pracownikowi zadośćuczynienie lub odszkodowanie z tytułu mobbingu, ma prawo dochodzić od osoby, od której pochodziły zachowania stanowiące mobbing, wyrównania poniesionej szkody. Osoba, od której pochodziły zachowania stanowiące mobbing, jest obowiązana do wyrównania szkody w pełnej wysokości.”

7. Propozycja nowego przepisu – ograniczenie odpowiedzialności pracodawcy

To nie pracodawca jest najczęściej sprawcą działań, zachowań o charakterze mobbingu. Brak jest uzasadnienia dla pozbawienia pracodawcy możliwości uchylenia 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 nowego przepisu art. 94³§ 13:

„Pracodawca nie ponosi odpowiedzialności za mobbing, jeżeli wykaze należyte wykonywanie obowiązku, o którym mowa w § 1”

member of



BUSINESS at OECD

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

8. Art. 94^{3a} oraz art. 104¹ § 1 Kodeksu pracy

W przepisie wprowadza się obowiązek uregulowania przez pracodawców **reguł, procedur oraz częstotliwości działań w obszarach** m.in. przeciwdziałania naruszenia zasady równego traktowania oraz mobbingowi. **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 ustawą 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 służących przeciwdziałaniu naruszaniu godności oraz innych dóbr osobistych pracownika, zasady równego traktowania w zatrudnieniu, dyskryminacji oraz mobbingowi.