



Warszawa, dnia 26 marca 2026 r.

DAiL/0236/03.26/GG

Pan

Włodzimierz Czarzasty

**Marszałek Sejmu Rzeczypospolitej
Polskiej**

Wzajemny Respekt Marszałku,

w związku z wniesieniem do Sejmu rządowego projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz ustawy – Kodeks postępowania cywilnego (nr druku 2289), Pracodawcy RP przekazują stanowisko odnoszące się do propozycji zawartych w dokumencie.

I. Uwagi ogólne

Dla Pracodawców RP istotne jest tworzenie środowiska pracy wolnego od wszelkich form nadużyć. Dążymy do budowania kultury organizacyjnej opartej na zasadach równego traktowania, wzajemnego szacunku oraz odpowiedzialności. Dostrzegamy również potrzebę skutecznej ochrony pracowników przed dyskryminacją i mobbingiem. W naszej ocenie jednak część rozwiązań przewidzianych w projekcie ustawy wymaga ponownej, pogłębionej analizy oraz dalszych prac, tak aby ich ostateczny kształt był spójny, transparentny i odpowiadał realnym potrzebom rynku pracy.

II. Uwagi szczegółowe

1. Projektowana w art. 94³ Kodeksu pracy (art. 1 pkt 5 projektu ustawy) definicja mobbingu jest nieprecyzyjna, budzi wątpliwości interpretacyjne i tym samym może stwarzać ryzyko potencjalnych nadużyć. Zgodnie z § 2 tego przepisu „mobbing oznacza zachowania polegające na uporczywym nękanii pracownika”, co sugeruje, że przesłanka „uporczywego nękania”, choć niejednoznaczna, stanowi element konieczny do uznania danego zachowania za mobbing. Tymczasem, § 7 tego przepisu stanowi, że „za mobbing uważa się także zachowania wobec pracownika, o których mowa w § 2, 4 i 6, choćby ich celem nie było uporczywe nękanie”, co w konsekwencji rozszerza zakres pojęcia mobbingu również na zachowania nieintencjonalne, nieumyślne – których celem nie było uporczywe



nękanie. W kontekście powyższych zastrzeżeń – zaproponowana definicja mobbingu jest bardzo szeroka i nieprecyzyjna – nie jest do końca jasne, jakie zachowania wyczerpują znamiona mobbingu (pojawia się przy tym m.in. wątpliwość czy uporczywe nękanie, które z założenia ma przymiot umyślności, może być skutkiem nieumyślnych działań?). Wątpliwości interpretacyjne pogłębia również otwarty katalog zachowań stanowiących przejawy mobbingu uregulowany w zmienianym art. 94³ § 4 Kodeksu pracy. W naszej ocenie, projektowana definicja mobbingu powinna zostać doprecyzowana i przekonstruowana w taki sposób, by nie narażać pracodawców na odpowiedzialność za działania, których nie mogli przewidzieć albo im zapobiec.

2. Zgodnie z proponowanym art. 94³ § 11 Kodeksu pracy (art. 1 pkt 5 projektu ustawy) pracownik, który doznał mobbingu, ma prawo dochodzić od pracodawcy zadośćuczynienia w wysokości nienizszej niż 6-krotność minimalnego wynagrodzenia za pracę lub dochodzić odszkodowania od pracodawcy. Określenie tak wysokiej kwoty minimalnego zadośćuczynienia nie znajduje żadnego uzasadnienia – w naszej ocenie kwota ta powinna być w każdym przypadku indywidualnie miarkowana – w zależności od okoliczności konkretnego stanu faktycznego. Proponujemy zatem ustalić minimalną wysokość zadośćuczynienia na poziomie kwoty minimalnego wynagrodzenia za pracę – analogicznie do projektowanego art. 18^{3d} § 1 Kodeksu pracy – zgodnie z którym osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do zadośćuczynienia w wysokości nienizszej niż minimalne wynagrodzenie za pracę lub prawo do odszkodowania. Tym bardziej, że niezależnie od możliwości dochodzenia zadośćuczynienia pracownik może dochodzić odszkodowania od pracodawcy.
3. Na podstawie projektowanego art. 94³ § 12 Kodeksu pracy (art. 1 pkt 5 projektu ustawy) „pracodawca, który wypłacił pracownikowi zadośćuczynienie lub odszkodowanie z tytułu mobbingu, ma prawo dochodzić od osoby, od której pochodziły zachowania stanowiące mobbing, wyrównania poniesionej szkody”. Z zaproponowanego brzmienia przepisu zdaje się wynikać uprawnienie pracodawcy do wyrównania poniesionej szkody w całości. Tymczasem w uzasadnieniu (na stronie 19) wskazano, że „pracodawca może wystąpić z roszczeniem regresowym wobec bezpośredniego sprawcy mobbingu na podstawie przepisów działu V KP”, co w konsekwencji oznacza, że w tym zakresie znajdzie zastosowanie m.in. art. 119 Kodeksu pracy, zgodnie z którym odszkodowanie ustala się w wysokości wyrządzonej szkody, jednak nie może ono przewyższać kwoty trzymiesięcznego wynagrodzenia przysługującego pracownikowi w dniu wyrządzenia szkody. Omawiana regulacja budzi nasze zastrzeżenia, pracodawca powinien mieć bowiem możliwość dochodzenia wyrównania szkody od sprawcy mobbingu (mając na uwadze, że pojęcie to jest bardzo szerokie i zdaje się obejmować również nieumyślne zachowania) zawsze w pełnym zakresie – również wtedy, gdy szkoda została wyrządzona nieumyślnie

(a nie jedynie w wysokości nieprzekraczającej kwoty trzymiesięcznego wynagrodzenia pracownika).

4. Zgodnie z dodawanym art. 94^{3a} § 1 Kodeksu pracy (art. 1 pkt 6) „pracodawca zatrudniający co najmniej 9 pracowników ustala reguły, procedury oraz częstotliwość działań w obszarach przeciwdziałania naruszaniu godności oraz innych dóbr osobistych pracownika, przeciwdziałania naruszaniu zasady równego traktowania w zatrudnieniu, przeciwdziałania dyskryminacji oraz przeciwdziałania mobbingowi w regulaminie, jeżeli te reguły, procedury oraz częstotliwość działań nie są określone w układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie pracy”. Projektowana regulacja budzi zastrzeżenia z kilku powodów. Po pierwsze, nałożony na pracodawcę obowiązek ustalania bliżej nieokreślonych „reguł” czy „częstotliwości działań” w ww. obszarach w aktach wewnętrznych będzie trudny do realizacji w praktyce m.in. z uwagi na zastosowanie przez projektodawcę nieostrych pojęć, w tym mobbingu, czy potencjalnie wzajemnie wykluczających się rozwiązań. Należy zauważyć, że z jednej strony projektodawca wymaga stałego (co również budzi wątpliwości interpretacyjne) przeciwdziałania mobbingowi oraz naruszaniu zasady równego traktowania (*vide* m.in. projektowane art. 94³ § 1 i art. 18^{3g} Kodeksu pracy), a z drugiej zobowiązuje pracodawcę do określenia częstotliwości podejmowanych działań. Zwracamy również uwagę, że projektowany przepis nakłada dodatkowe obciążenia regulacyjne na pracodawców, w tym na najmniejsze podmioty zatrudniające co najmniej 9 pracowników, bez należytego uwzględnienia ich sytuacji prawno-gospodarczej, co budzi zastrzeżenia w świetle zasady proporcjonalności. Powyższe wątpliwości pogłębia fakt, że w obowiązującym stanie prawnym (*vide* m.in. art. 104 Kodeksu pracy) obowiązek wprowadzenia regulaminu pracy spoczywa na pracodawcach zatrudniających kilkudziesięciu pracowników – co do zasady co najmniej 50 (w szczególnych przypadkach, gdy wystąpi o to zakładowa organizacja związkowa, obowiązek ten dotyczy pracodawców zatrudniających co najmniej 20 pracowników). W świetle powyższego, nałożenie obowiązków tworzenia skomplikowanych regulacji wewnątrzzakładowych na najmniejszych pracodawców stanowi zatem wyłom systemowy. W naszej ocenie zasadne jest wypracowanie takich rozwiązań, które z jednej strony zapewnią skuteczne przeciwdziałanie negatywnym zjawiskom w środowisku pracy, z drugiej zaś będą uwzględniały ograniczone możliwości organizacyjne i ekonomiczne najmniejszych przedsiębiorców.


Prezes Zarządu
Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej
Joanna Makowiecka-Gatza