

FPP/33/2025

Warszawa, 10 lutego 2025 r.

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

*Szanowna Pani Ministro,*

w odpowiedzi na pismo o nr. DPP-I.0210.30.2024.AR, dotyczące przedstawienia opinii w sprawie projektu ustawy o zamianie ustawy – Kodeks pracy, Federacja Przedsiębiorców Polskich negatywnie odnosi się do proponowanych rozwiązań.

W ocenie FPP przedstawione zapisy nie rozstrzygają wielu wątpliwości, jakie pojawiają się w praktyce, gdyż – jak słusznie wskazano – opisane zjawiska mają wieloaspektowy wymiar i wiążą się z relacjami ludzkimi, które są domeną z zakresu zarządzania, socjologii i psychologii, a nie koniecznie prawa. Stąd ogromna trudność w tworzeniu przejrzystych norm prawnych, które nie będą rodziły wątpliwości interpretacyjnych. Naszym zdaniem należy więcej środków i działań przeznaczyć na prewencję i edukację społeczeństwa, a nie zmieniać przepisów, które mają swoje oparcie w ukształtowanej na przestrzeni lat doktrynie i judykaturze.

Proponowane zapisy nie wyjaśniają zagadnień spornych, nie precyzują sformułowań, lecz generują nowe pytania i problemy dla pracodawców z właściwym rozumieniem niedookreślonych pojęć. Jako przykład można wskazać rozumienie uporczywości nękania (art. 94<sup>3</sup> § 3 KP), nieuzasadnionej krytyki czy utrudnionego funkcjonowania w środowisku pracy (art. 94<sup>3</sup> § 4 KP). Niezrozumiałą jest zapis stanowiący, że za mobbing mogą być także uznane nieumyślne zachowania wobec pracownika, które mogłyby wywołać konkretny skutek, niezależnie od faktycznego wystąpienia tego skutku. Wiele pytań i wątpliwości wywołuje kolejny zapis rozszerzający rozumienie przejawu dyskryminowania (art. 18<sup>3a</sup> § 5 pkt 2 KP). Nieprzekonująca jest propozycja zmiany art. 18<sup>3d</sup> KP przez rozszerzenie roszczeń pracowniczych i wprowadzenie niezrozumiałego incydentalnego i wielokrotnego naruszenia. Nie do przyjęcia jest proponowana treść art. 18<sup>3g</sup> wprowadzająca nowe obowiązki na pracodawcę, który ma aktywnie, stale, szybko i właściwie działać, żeby nie doszło do naruszenia zasady równego traktowania. Co najmniej wątpliwe jest wymaganie, żeby przeciwdziałać naruszaniu godności oraz innych dóbr osobistych pracownika, w szczególności w obszarze: właściwej komunikacji w miejscu pracy, pozycji w zespole, efektów pracy oraz jej oceny, a także statusu zawodowego pracownika i jego kwalifikacji, o czym stanowi proponowany art. 94 pkt 2c.

Niedopuszczalne jest uwzględnianie subiektywnych odczuć pracownika w przypadku oceny, czy zachowania, których doświadczył pracownik stanowiły mobbing; jak w praktyce oceniać racjonalność odczuć czy reakcji pracownika (art. 94<sup>3</sup> § 9 KP).

Nieuzasadniona jest proponowana wysokość zadośćuczynienia nie niższa niż wysokość wynagrodzenia za okres 6 miesięcy dla pracownika, który doznał mobbingu.

Przedłożone przepisy nie rozstrzygają kwestii, jak ma postępować pracodawca, gdy nie zostaną wyłonieni przedstawiciele pracowników do uzgodnienia treści obwieszczenia dotyczącego zasad, trybu oraz częstotliwości działań w obszarze przeciwdziałania naruszaniu godności oraz innych dóbr osobistych pracownika, zasad równego traktowania w zatrudnieniu, dyskryminacji oraz przeciwdziałaniu mobbingowi.

Naszym zdaniem proponowane zmiany muszą zostać poddane nie tylko konsultacjom publicznym, ale przede wszystkim dyskusji w ramach Rady Dialogu Społecznego, z udziałem reprezentatywnych organizacji pracodawców i związków zawodowych. Tak ważne zmiany nie powinny pomijać stanowiska strony społecznej wypracowanego na forum RDS. W szczególności konieczna jest pogłębiona dyskusja z przedstawicielami pracodawców, albowiem proponowane rozwiązania nakładają na pracodawców nazbyt szerokie i zarazem budzące wątpliwości nowe obowiązki, a zarazem zwiększają w przedmiotowym zakresie ich odpowiedzialność.

Konkludując, przedłożony projekt należy ocenić negatywnie i nie można zgodzić się ze stwierdzeniem, że regulacja ta zmierza do stworzenia przyjaznego i wydajnego miejsca pracy.

W załączeniu przesyłamy tabelę z uwagami do konkretnych zapisów projektu.

*Łączę wyrazy szacunku,*



**Marek Kowalski**  
Przewodniczący  
Federacji Przedsiębiorców Polskich