



**ZWIĄZEK RZEMIOSŁA POLSKIEGO**

**PREZES**

*prof. dr hab. Jan Klimek*

NR/KR/04/04/2026

Warszawa, 23 kwietnia 2026 roku

**Karolina Pawliczak**

Posel na Sejm RP

Przewodniczaca Podkomisji stalej  
ds. nowelizacji Kodeksu Pracy i  
KPA

Szanowna Pani Posel,

*Szanowne Pani Przewodniczace*

W imieniu Związku Rzemiosła Polskiego przedstawiam stanowisko do rządowego projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz ustawy – Kodeks postępowania cywilnego (druk nr 2289).

*Z szacunkiem*

*Jan Klimek*

**Związek Rzemiosła Polskiego**

ul. Miodowa 14, 00-246 Warszawa, tel.: 22 50 44 200, e-mail: [zrp@zrp.pl](mailto:zrp@zrp.pl), [www.zrp.pl](http://www.zrp.pl)



## Związek Rzemiosła Polskiego

ul. Miodowa 14, 00-246 Warszawa, tel. +48 22 50 44 200, fax. +48 22 50 44 220, www.zrp.pl, zrp@zrp.pl

### **Opinia Związku Rzemiosła Polskiego do rządowego projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz ustawy – Kodeks postępowania cywilnego (druk nr 2289).**

Związek Rzemiosła Polskiego (ZRP) ze zrozumieniem odnosi się do istnienia prawnej ochrony pracowników przed niepożądanymi zjawiskami w miejscu pracy. Wszelkie przejawy mobbingu w miejscu pracy są godne najwyższego potępienia. Zmiany w prawie powinny jednak cechować się zasadą proporcjonalności, która – jak się wydaje – w zaproponowanych przepisach została naruszona. Regulacja nakłada bowiem na pracodawców szereg obowiązków oraz może skutkować wątpliwościami interpretacyjnymi.

Projektodawca po dwudziestu latach zdecydował się na redefinicję pojęcia mobbingu; w świetle proponowanych zmian przestanie mieć charakter wyłącznie intencjonalny. Możliwe będzie, bowiem, uznanie za mobbing również nieumyślnego zachowania wobec pracownika, które mogłoby spowodować u niego konkretny negatywny skutek. Przejawy mobbingu zostały wymienione w projekcie; będą to: 1) upokarzanie lub uwłaczanie, 2) zastraszanie, 3) zaniżanie oceny przydatności zawodowej pracownika, 4) nieuzasadniona krytyka, poniżanie lub ośmieszanie pracownika, 5) utrudnianie funkcjonowania w środowisku pracy w zakresie możliwości osiągnięcia efektów pracy, wykonywania zadań służbowych, wykorzystywania posiadanych kompetencji, komunikacji ze współpracownikami lub dostępu do koniecznych informacji, 6) izolowanie pracownika lub eliminowanie go z zespołu. Opisywany katalog ma charakter otwarty, więc może być rozszerzany o inne zachowania. Mogą one mieć charakter zarówno fizyczny, werbalny jak i pozawerbalny. Za mobbing uznane będzie także nakazywanie innej osobie (np. innemu pracownikowi) podejmowania powyższych działań wobec danego pracownika bądź zachęcanie jej do takich działań.

Aby stwierdzić mobbing, opisywane przejawy zachowań muszą mieć charakter uporczywego nękania. Można mieć wątpliwości co do precyzyjności tego określenia, zwłaszcza przy wyłączeniu konieczności działania intencjonalnego. Konflikty i różnice zdań pomiędzy pracownikami bądź przełożonymi i pracownikami w zakładzie pracy się zdarzają, nierzadko mając charakter długotrwały. Nie każda jednak krytyka jakości pracy bądź zachowania danej osoby w miejscu pracy musi być mobbingiem. Słusznie dostrzega to § 9 omawianego projektu, który stanowi, że: „Za mobbing nie mogą być uznane uzasadnione i wyrażone we właściwej formie zachowania wobec pracownika, w szczególności rozliczanie z powierzonych zadań lub jej krytyka”. Pozytywnie należy ocenić pojawienie się takiego przepisu w projekcie, bowiem ułatwi on pracodawcy dochodzenie swoich racji przed sądem. Jednocześnie projektodawca w kolejnym przepisie wskazuje, że ocena, czy doszło do mobbingu, ma każdorazowo charakter indywidualny i uwzględnia okoliczności konkretnego przypadku – zarówno co do rodzaju zachowań wobec pracownika, jak i jego sytuacji.

Ocena, co jest dopuszczalną krytyką, a co zachowaniem o znamionach mobbingu, w praktyce bywa bardzo subiektywna i niezwykle trudna do obiektywnego ustalenia przed sądem. Może to ograniczać konieczny nadzór pracodawcy nad pracownikiem z obawy przed skierowaniem sprawy na drogę sądową. Dyscyplinowanie pracowników – oczywiście w granicach prawa i przyjętych norm kultury – jest ważnym elementem zwiększania produktywności firmy. Wywołanie w tej kwestii tzw. efektu mrożącego mogłoby rodzić negatywne konsekwencje dla dalszego rozwoju przedsiębiorstwa. Zwłaszcza że dyskryminacją – wedle projektu – miałyby być także nierówne traktowanie pracowników w podobnej sytuacji, co również często bywa oceną subiektywną.

Nie można zapominać także, że istnieje także taka forma dyskryminacji tzw. staffing, którego ofiarom jest przełożony. Zjawisko to często polega na celowym podważaniu autorytetu przełożonego i paraliżowaniu jego pracy, m.in. poprzez ignorowanie, sabotaż czy izolację towarzyską. Problematiczną konsekwencją uchwalenia przepisów w zaproponowanym przez projektodawcę kształcie może być, z jednej strony przyczynkiem do kreowania napięć i negatywnej atmosfery między pracownikami lub pracownikami i pracodawcą a z drugiej strony spowoduje zwiększenie liczby spraw sądowych w tym zakresie oraz wydłużenie czasu trwania postępowań. Specyfika relacji w pracy może powodować konieczność przesłuchania np. dużej grupy pracowników danego przedsiębiorstwa. Zmiany mają wejść w życie w momencie, gdy sądy pracy są już znacznie przeciążone, a na rozstrzygnięcie spraw czeka się wiele miesięcy. Proponowane rozwiązania mogą dodatkowo pogłębić problem przewlekłości postępowań sądowych.

Szczególnie krytycznie należy ocenić zaproponowany w projekcie minimalny wymiar zadośćuczynienia, który ma być nie niższy niż sześciokrotność minimalnego wynagrodzenia za pracę. Uniemożliwia to miarkowanie wysokości świadczenia w przypadku stwierdzenia niewielkiego naruszenia, zwłaszcza popełnionego nieintencjonalnie i po okazaniu skruchy. Zaproponowany minimalny poziom jest wysoki i może być szczególnie dotkliwy dla mniejszych firm, zwłaszcza z regionów Polski, gdzie przeciętne wynagrodzenie nie odbiega znacząco od minimalnego. Tym bardziej że poza zadośćuczynieniem pracownik może dochodzić również roszczeń odszkodowawczych. Proponujemy ustalenie minimalnej kary od równowartości jednomiesięcznego minimalnego wynagrodzenia.

Niestety omawiany projekt ustawy to kolejny przykład nakładania nowych obowiązków na przedsiębiorców, w tym także na firmy z sektora małych i średnich przedsiębiorstw. Pracodawca zatrudniający już 9 pracowników będzie musiał ustalić reguły, procedury oraz częstotliwość działań w obszarze przeciwdziałania naruszeniu godności oraz innych dóbr osobistych pracownika, przeciwdziałania naruszeniom zasady równego traktowania w zatrudnieniu, dyskryminacji oraz mobbingowi. Będą one musiały zostać zawarte w regulaminie, skonsultowanym z organizacjami związkowymi bądź – w przypadku ich braku – z reprezentacją załogi. Przewidziano sześciomiesięczne vacatio legis na opracowanie tego dokumentu. Warto zwrócić uwagę, że nawet niewielki zakład pracy, liczący 10 osób, zostanie obciążony takim samym obowiązkiem jak duża międzynarodowa korporacja. Obowiązek taki powinien istnieć w przypadku zatrudniania co najmniej 50 pracowników. Dodatkowo pracodawca będzie zobowiązany do stałego i aktywnego przeciwdziałania naruszeniom zasady równego traktowania w swoim zakładzie pracy. Rodzić to będzie kolejne koszty, choćby w postaci zapewnienia odpowiednich szkoleń i innych działań w tym zakresie, gdyż ich brak mógłby zostać uznany za naruszenie przepisów.

Pozytywnym elementem projektu jest stworzenie możliwości dochodzenia roszczeń przez pracodawcę od pracownika, który był faktycznym sprawcą naruszeń oraz zwolnienie pracodawcy z odpowiedzialności w przypadku wykazania, że należycie wykonywał obowiązek aktywnego i stałego przeciwdziałania mobbingowi.

Choć projekt powstał z dobrych pobudek, krytycznie należy ocenić jego obecny kształt. W naszej ocenie dotychczas obowiązujące przepisy skutecznie zapobiegają zjawisku mobbingu w miejscu pracy. W przypadku podjęcia jednak przez podkomisję dalszych prac zachęcamy do pogłębionego dialogu ze stroną społeczną w trakcie procedowania projektu, poprawienia przepisów budzących wątpliwości interpretacyjne, wydłużenia vacatio legis (obecnie wynosi ono jedynie 21 dni) oraz zwiększenia liczby zatrudnionych pracowników, od której powstaje obowiązek tworzenia procedur antymobbingowych w regulaminie.

Z szacunkiem

PREZES  
Związku Przemysłowego  
Jan Klimek