

Warszawa 25 08 2026

Informacja prawna

Temat Najnowsza nowelizacja prawa pracy ze szczególnym uwzględnieniem przepisów dot. mobbingu

Zleceniodawca Związki zawodowe ORLEN TERMIKA

1. USTAWA z dnia 19 czerwca 2026 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz ustawy - Kodeks postępowania cywilnego Dz. U.. Dz.U.2026.1046 z dnia 2026.08.04, wchodzi w życie 5 listopada 2026 r.

Deklarowanym celem zmian było poprawienie przepisów o mobbingu z kilku perspektyw. Z pierwszej – chodzi o lepsze wdrożenie unijnych dyrektyw do polskiego prawa¹. Z drugiej – o uczynienie przepisów skuteczniejszymi. Celem tej regulacji nie jest bowiem karanie za mobbing, ale doprowadzenie do sytuacji w której nie będzie on występował. Dlatego na pracodawcę nakładane są obowiązki w zakresie przeciwdziałania mobbingowi², a jednocześnie podnoszone są dolne granice zasądzanych zadośćuczynień³.

Jednocześnie do ustawy przenoszony jest w części dorobek orzecznictwa wyjaśniający jak stosować przepisy o mobbingu⁴, a także uwzględniane są wyniki badań naukowych⁵. Skutkiem nie jest uproszczenie definicji mobbingu, bowiem przepis staje się dużo bardziej rozbudowany. Nie jest też nim istotna zmiana tej definicji, bowiem ta definicji oparta jest na przepisach prawa europejskiego i istotne zmiany nie bardzo są możliwe. Skutkiem ma być natomiast uczynienie definicji łatwiejszą w stosowaniu, co ma ułatwić pracodawcom i pracownikom wykrycie rzeczywistych

¹ Z uzasadnienia wynika, że taki jest cel zmian art. 18[3a] § 3 k.p. Z kolei dodanie w kodeksie pracy art. 18[3f] k.p. przenosi tam regulację ułożoną obecnie w innej, „mało znanej” ustawie, co również służy pełniejszej implementacji prawa europejskiego.

² Art. 18[3g], art. 94 pkt 2b i 2c, art. 94[3] § 1 k.p. Dodatkowo kwestie te mają być regulowane w aktach zakładowego prawa pracy, względnie w obwieszczeniu (art. 94[3a] oraz art. 104[1] § 1 pkt 10 k.p.), co ma świadczyć o ich dużej wadze.

³ Art. 18[3d] § 2 oraz art. 94[3] § 11 k.p. Przy okazji dokonano uporządkowania bardzo istotnego zagadnienia terminologicznego. Otóż w sferze prawa cywilnego zadośćuczynienie i odszkodowanie to osobne pojęcia. Odszkodowanie dotyczy naprawienia szkody majątkowej, natomiast zadośćuczynienie ma wyrównać szkodę niemajątkową, czyli taką której nie da się łatwo przeliczyć na pieniądze. Zadośćuczynienie przyznaje się np. za cierpienie albo za pomówienie. Wszystkie te rozwiązania stosuje się z mocy art. 300 k.p. do prawa pracy. Przepisy przed zmianą posługiwały się wyłącznie pojęciem odszkodowania w kontekście w którym ewidentnie chodziło o zadośćuczynienie, co rodziło istotne problemy. Po zmianie przepisy odróżniają zadośćuczynienie, które ma granicę minimalną, oraz odszkodowanie którego wysokość łączy się ze szkodą majątkową jakiej doznał pracownik i nie powinno być w żadną stronę limitowane. W sprawach o mobbing czy molestowanie często się zdarzy, że wystąpi tylko zadośćuczynienie, a brak będzie elementu odszkodowania.

⁴ Z uzasadnienia wynika, że na tym polegają zmiany art. 94[3] k.p.

⁵ Z uzasadnienia wynika, że taki jest powód dodania art. 18[3a] § 4[1] k.p.



przypadków mobbingu, zapobiec wnoszeniu roszczeń oczywiście bezzasadnych i ułatwić pracę sądów.⁶

Ogromnym ułatwieniem może okazać się treść art. 94[3] § 7 k.p. który uznaje, że za mobbing można też uznać działania których celem nie było nękanie pracownika ale skutek taki wystąpił⁷. Rodzi to wiele skutków. Z perspektywy pracodawcy wpływa to na zakres działań koniecznych do zapobiegania mobbingowi, bowiem ustawa zaczyna wymagać od (w zasadzie każdego) zatrudnionego rozważania jak jego zachowania mogą być odebrane i jakie mogą wołać skutki. Innymi słowy, pracodawca musi zadbać o odpowiedni poziom empatii osób zatrudnionych. Z drugiej strony, zwolni to pracownika z konieczności udowadniania, a sąd z konieczności badania jakim motywami kierował się sprawca działań mogących być mobbingiem. Ponadto nowelizacja eliminuje z elementów definicji mobbingu konkretne skutki uznając je za przejawy mobbingu⁸. Zwolni to częściowo pracownika z konieczności udowadniania, a sąd z konieczności badania jakie skutki wywołał mobbing. W efekcie liczyć będzie się zewnętrzne postrzeganie tych działań⁹, a ustalone skutki i motywy będą mogły co najwyżej wpływać na wysokość zadośćuczynienia.

Bardzo problematyczna w praktyce jest regulacja art. 18[3f] k.p. Przepis wydaje się ułatwiać pracownikowi wykazanie mobbingu wprowadzając standard „uprawdopodobnienia” jednakże pojęcie to ma w polskim prawie konkretne znacznie¹⁰ które zupełnie nie przystaje do tej sytuacji¹¹. Owszem, jest to implementacja prawa europejskiego¹², a zarazem podobny przepis istnieje już w

⁶ Takie jest uzasadnienie zmian w art. 94[3] k.p. Niestety projekt nie jest w stanie w pełni zaadresować rzeczywistego problemu z jakimi mierzą się sądy i strony w sprawach dot. mobbingu – trudności dowodowych. W rzeczywistości udowodnienie mobbingu okazuje się niezwykle trudne, działania sprawcy uykają uwadze świadków bądź ci nie chcą z różnych powodów o nich zeznawać, a inne dowody najczęściej nie istnieją.

⁷ Z zastrzeżeniem, że przepis ten to zupełnie nowe rozwiązanie i nie ma pewności jak będzie stosowany w praktyce. Tym niemniej jego obecne brzmienie wydaje się jasne – to jest jeden z tych przepisów który został wcześniej poddany zgodnej krytyce organizacji pracodawców i związków zawodowych że jest niezrozumiały.

⁸ Porównaj obecne brzmienie art. 94[3] § 1 k.p. z proponowanym art. 94[3] § 2 i 4 k.p.

⁹ Zob. art. 94[3] § 10 k.p., z zastrzeżeniem, że przepis ten to zupełnie nowe rozwiązanie i nie ma pewności jak będzie stosowany w praktyce. Tym niemniej jego obecne brzmienie wydaje się jasne - to jest jeden z tych przepisów który został wcześniej poddany zgodnej krytyce organizacji pracodawców i związków zawodowych że jest niezrozumiały.

¹⁰ Art. 243 k.p.c. stanowi, że „Zachowanie szczególnych przepisów o postępowaniu dowodowym nie jest konieczne, ilekroć ustawa przewiduje uprawdopodobnienie zamiast dowodu”.

¹¹ W wyroku SN z 7.11.2018 r., II PK 229/17, OSNP 2019, nr 4, poz. 46, czytamy, że: „Uprawdopodobnienie naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu tym różni się więc od udowodnienia (wykazania) tej okoliczności tym, że jest możliwe do przyjęcia w przypadku stwierdzenia wysokiego prawdopodobieństwa (a nie pewności) zaistnienia przypadku dyskryminacji, jeśli weźmie się pod uwagę np. spójność wersji zdarzeń zaprezentowanej przez pracownika”. W praktyce myśl SN jest niezgodna z przyjętą praktyką sądową i standardami do których sędziowie są przyzwyczajeni, dlatego przepis ten najprawdopodobniej niewiele zmieni.

¹² Art. 19 Dyrektywy 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy (wersja preredagowana) (Dz. U. UE. L. z 2006 r. Nr 204, str. 23)

innej, „mało znanej” ustawie¹³. Problem w tym, że implementacja jest wadliwa (prawdopodobnie wadliwe jest tłumaczenie dyrektywy unijnej¹⁴), co prowadzi do skutków głęboko niepraktycznych.

Kontrowersje budzi określenie minimalnej wysokości zadośćuczynienia jako sześciokrotności minimalnego wynagrodzenia za pracę (art. 94[3] § 11 k.p.). Rozwiązanie to jest z oczywistych względów krytykowane przez organizacje pracodawców, ale również z perspektywy pracowników budzi wątpliwości. Po pierwsze, tak wysoka kwota może małego pracodawcę doprowadzić do bankructwa, co niekoniecznie jest korzystne dla zainteresowanego pracownika. Po drugie, z mocy art. 94[3] § 12 k.p. pracodawcy może przysługiwać regres do sprawcy mobbingu który w większości przypadków sam będzie pracownikiem¹⁵. Po trzecie, wprowadzenie tak wysokiego dolnego progu może w praktyce okazać się elementem definicji mobbingu. Konkretnie sąd, którego zadaniem jest wymierzanie sprawiedliwości, może uznać, że ustalony stan faktyczny (rodzaj nękania, a szczególnie ich skutki, a raczej brak poważniejszych skutków w konkretnej sprawie) nie uzasadniają zasądzenia zadośćuczynienia w tak dużej wysokości (szczególnie gdyby prowadziło ono do bankructwa pracodawcy). Można sobie wyobrazić linię orzeczniczą, w której mniej drastyczne przypadki mobbingu będą kończyły się oddaleniem powództwa właśnie z uwagi na to, że najłagodniejsza „kara” nie przystaje do „społecznej szkodliwości czynu”¹⁶. Po piąte, biorąc pod uwagę jak bardzo ocenne są okoliczności i fakty w sprawach o mobbing, ryzyko pomyłek jest spore, a większa swoboda stopniowania zadośćuczynienia przez sąd wydaje się pożądana.

2. Osobnego omówienia wymagają zmiany dokonywane w kodeksie postępowania cywilnego. Otóż w praktyce mobbing był uznawany za szczególny przypadek naruszenia dóbr osobistych pracownika. Oznaczało to, że możliwa była sytuacja, że pracownik nie zdołał wykazać mobbingu ale wykazał że doszło do naruszenia jego dóbr osobistych. W takiej sytuacji powództwo było jednak – przynajmniej w niektórych przypadkach – oddalane z uwagi na sposób sformułowania go, a ponadto mogły pojawić się wątpliwości co do właściwości sądów¹⁷. W projekcie pojawiły zatem się

¹³ Art. 14 ust. 3 Ustawy z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (t.j. Dz. U. z 2025 r. poz. 1452).

¹⁴ Wydaje się, że dyrektywa nawiązywała tu do anglosaskich rozwiązań z zakresu prawa dowodowego, a przyjęte tłumaczenie stosuje zastaną – i niekoniecznie dobrze dobraną – terminologię prawa polskiego.

Jako ciekawostkę wypada wskazać na inny przypadek wadliwego tłumaczenia - definicję molestowania zawartą w art. 18[3a] § 5 pkt 2 k.p. Wydaje się ona wynikać z błędnego przetłumaczenia angielskiego słowa „harrasment” – słowo to znaczy tyle co nękanie. Z kolei zwrot „sexual harrasment” istotnie jest tłumaczony na język polski jako „molestowanie seksualne”, co bywa skracane do słowa „molestowanie”. Jest to dowód na niską jakość tłumaczeń prawa europejskiego na język polski. Tu jednak ustawa zawiera wyraźną definicję molestowania, więc problem nie jest duży i sprowadza się do językowej niezręczności.

¹⁵ Podkreślić należy, że taki regres nie jest nowością. W praktyce już dawniej pracodawcy żądali od sprawców mobbingu zwrotu kwot zasądzonych na rzecz ofiar, choć w sytuacji braku wyraźnej podstawy prawnej dochodzenie takich roszczeń było utrudnione. Po zmianie sytuacja jest jaśniejsza, a wiedza o tej możliwości stanie się dużo bardziej powszechna.

¹⁶ Terminy „społeczna szkodliwość czynu” i „kara” są zaczerpnięte z kodeksu karnego. Jednakże taki sposób myślenia jest nauczany na studiach prawniczych oraz w czasie każdej aplikacji, i dla wielu sędziów będzie czymś naturalnym, intuicyjnym.

¹⁷ Błędne rozstrzygnięcie tych wątpliwości w konkretnej sprawie mogło prowadzić do nieważności całego postępowania. Projektodawcy pod wpływem uwag dostrzegli ten problem i projekt zakłada zmiany w k.p.c. –

rozwiązania mające zmusić sąd do oceny stanu faktycznego nie tylko jako przypadków mobbingu, ale też jako naruszenia dóbr osobistych. Idea zasługiwała na akceptację, ale sposób jej realizacji był fatalny, a konkretne wersje przepisów były krytykowane m.in. przez przedstawiciela ZZZE w Zespole ds. Prawa Pracy przy RDS, a także przez niektórych przedstawicieli pracodawców. Ostatecznie ustawodawca uznał, że sprawy te rozpoznawać będzie sąd rejonowy¹⁸ i nałożył na sąd obowiązek rozważenia czy w postępowaniu o zadośćuczynienie lub odszkodowanie z tytułu naruszenia dóbr osobistych, naruszenia zasady równego traktowania lub mobbingu, ustalony stan faktyczny sprawy nie wskazuje na zasadność powództwa z tytułu innego niż wskazany przez pracownika.¹⁹

Z uwagi na rodzaj i skalę zmian, prezentowanie samych zmian nie wydaje się czytelne. Z tego powodu poniżej podstawione zostaną całe fragmenty zmienionej regulacji, a treści nowe zostaną podkreślone. Istotne uwagi do poszczególnych przepisów zamieszczone są w przypisach, do których lektury zachęcam.

Art. 18[3a] (zmiany polegają na nadaniu nowej treści § 2, 3 i 5 oraz na dodaniu § 4[1])

§ 1. Pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy.

*§ 2. Równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z przyczyn określonych w § 1. **Niejednakowe traktowanie jest dopuszczalne i nie stanowi dyskryminacji, gdy jest obiektywnie uzasadnione.**²⁰*

***§ 3. Dyskryminowanie bezpośrednie istnieje 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.**²¹*

§ 4. Dyskryminowanie pośrednie istnieje wtedy, gdy na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują lub mogłyby wystąpić niekorzystne dysproporcje albo szczególnie niekorzystna sytuacja w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych wobec wszystkich lub znacznej liczby pracowników należących do grupy wyróżnionej ze względu na jedną lub kilka przyczyn określonych w § 1, chyba że postanowienie,

dodanie art. 47 § pkt 2 lit. d i zmianę art. 461 § 1[1]. Zmiany te sprawią, że bez wątpienia wszystkie takie sprawy rozpoznawać będą sądy rejonowe w składach sędzia i dwóch ławników. Można dyskutować czy wybrano najlepszą z opcji (być może lepiej było sprawy związane z mobbingiem skupić w sądach okręgowych), ale rozwiązanie jest przynajmniej jednoznaczne i czytelne.

¹⁸ Art. 461 § 1 pkt 1[1] k.p.c.

¹⁹ Art. 477[6a] k.p.c.

²⁰ Zmiana art. 18[3a] § 2 polega na dodaniu zdania drugiego. Wyznacza ono granice między działaniami stanowiącymi dyskryminację i takimi które, mimo podobieństwa do dyskryminacji, nie powinny być uznawane za naganne.

²¹ Zmiana art. 18[3a] § 3 polega na nadaniu mu brzmienia które wydaje się mniej zawile. Nie wydaje się jednak by doszło do istotnej zmiany treści przepisu.

kryterium lub działanie jest obiektywnie uzasadnione ze względu na zgodny z prawem cel, który ma być osiągnięty, a środki służące osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne.

§ 4[1]. 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).²²

§ 5. Przejawem dyskryminowania w rozumieniu § 2 jest także:

1) **każde**²³ działanie polegające na zachęcaniu innej osoby do naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu lub nakazaniu jej naruszenia tej zasady;

2) **każde**²⁴ niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika i stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery; **na zachowanie to mogą się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy**²⁵ (molestowanie).

§ 6. Dyskryminowaniem ze względu na płeć jest także każde niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci pracownika, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika, w szczególności stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery; na zachowanie to mogą się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy (molestowanie seksualne).

§ 7. Podporządkowanie się przez pracownika molestowaniu lub molestowaniu seksualnemu, a także podjęcie przez niego działań przeciwstawiających się molestowaniu lub molestowaniu seksualnemu nie może powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji wobec pracownika.

Art. 18[3d]. (zmiana polega na przekształceniu dawnej treści przepisu w nowy § 1 z istotną zmianą terminologiczną, oraz na dodaniu § 2 i 3).

§ 1. Osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do **zadośćuczynienia**²⁶ w wysokości nienizszej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów, **lub prawo do odszkodowania**.

²² Dodanie art. 18[3a] § 4[1] wydaje się poszerzać definicję dyskryminacji o dwa zachowania których ocena prawna wcześniej mogła być problematyczna.

²³ Dodanie tego słowa ma zapewne „obniżyć próg” powyżej którego zachodzi dyskryminacja. Teraz zakazany jest każdy, czyli nawet najmniejszy, element dyskryminacji.

²⁴ Dodanie tego słowa ma zapewne „obniżyć próg” powyżej którego zachodzi dyskryminacja. Teraz zakazany jest każdy, czyli nawet najmniejszy, element dyskryminacji.

²⁵ Trudno uznać, by była to nowość – nigdy nie było powodu by takie formy komunikacji wyłączać z katalogu środków dyskryminacji. W przypadku tych niewerbalnych sposobów komunikacji problemem było co innego – trudności dowodowe (rozmowę dało się nagrać, świadkowie mogli coś usłyszeć i zapamiętać, ale miny czy „szydercze spojrzenia” naprawdę rzadko były rejestrowane w jakikolwiek sposób). Tego przepisy nie są jednak w stanie rozwiązać.

²⁶ Przed zmianą art. 18[3e] używał słowa „odszkodowanie”. Odszkodowanie oznacza naprawienie szkody w majątku (art. 361 § 2 i art. 363 k.c. w zw. z art. 300 k.p.), natomiast zadośćuczynienie przyznaje się za doznaną krzywdę (art. 445 k.c. w zw. z art. 300 k.p.), i tylko w przypadkach gdy ustawa to przewiduje. Należy się ono np., w razie spowodowania cierpienia czy uszczerbku na zdrowiu, Dotychczasowe brzmienie art. 18[3e] rodziło wątpliwości czy przepis daje podstawę do zasądzenia zadośćuczynienia, czy tylko odszkodowania, przy czym z

§ 2. W przypadku wielokrotnego naruszenia wobec osoby zasady równego traktowania w zatrudnieniu sąd ocenia rozmiar krzywdy wyrządzonej tej osobie i zasądza na jej rzecz zadośćuczynienie stanowiące kwotę odpowiednio wyższą, niższe niż trzykrotność minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów.²⁷

§ 3. Pod pojęciem wielokrotnego naruszenia wobec osoby zasady równego traktowania w zatrudnieniu rozumie się naruszenia powtarzalne z tej samej przyczyny, z wielu przyczyn lub naruszenie jednokrotne z wielu przyczyn jednocześnie.²⁸

Art. 18[3e]. (§ 1 pozostał bez zmian; zmiany dotknęły § 2 i 3 które tak naprawdę zastąpiono miejscami bez większej zmiany merytorycznej; nowością jest § 4).

§ 1. Skorzystanie przez pracownika z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia przepisów prawa pracy, w tym naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu, nie może być podstawą jakiegokolwiek niekorzystnego traktowania pracownika, a także nie może powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji dla pracownika, zwłaszcza nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie bez wypowiedzenia przez pracodawcę.

§ 2. Pracownik, wobec którego podjęto działania, o których mowa w § 1, ma prawo do zadośćuczynienia w wysokości nienizszej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów, lub prawo do odszkodowania.²⁹

§ 3. Przepisy § 1 i 2 stosuje się odpowiednio do pracownika, który udzielił wsparcia w jakiejkolwiek formie pracownikowi korzystającemu z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia przepisów prawa pracy, w tym naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu.³⁰

§ 4. Przepisów § 1-3 nie stosuje się do pracownika, o którym mowa w § 1 lub w § 3, który wiedział, że do naruszenia prawa pracy nie doszło.³¹

Art. 18[3f]. (jest to przepis przeniesiony do kodeksu pracy z innej, „mało znanej” ustawy³²)

prawa europejskiego i istoty zagadnienia wynikało, że ewidentnie chodziło też o zadośćuczynienie. Problem był wielokrotnie dostrzegany w orzecznictwie (wyrok SN z 3.04.2008 r., II PK 286/07, OSNP 2009, nr 15-16, poz. 202 i wyrok SN z 7.01.2009 r., III PK 43/08, OSNP 2010, nr 13-14, poz. 160). Po zmianie przepis nie pozostawia wątpliwości – pracownik może otrzymać zarówno zadośćuczynienie (za krzywdę) jak i odszkodowanie (naprawę uszczerbku w majątku).

²⁷ Przepis podnosi minimalną wysokość zadośćuczynienia określoną w § 1 w przypadku wielokrotnych naruszeń.

²⁸ Przepis dookreśla co należy rozumieć przez „wielokrotne naruszenie” w rozumieniu § 2. Swoistą językową ciekawostką jest to, że za wielokrotne naruszenie zasady równego traktowania rozumienie się naruszenie jednokrotne dokonane z więcej niż jednej przyczyny. Chodzi tu zapewne o kumulację przyczyn wymienionych w art. 18[3a] § 1 k.p., który zakazuje nierównego traktowania z wszelkich przyczyn, w tym w szczególności ze względu na „płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy”.

²⁹ Nowy art. 18[3e] § 2 odpowiada w zasadzie treścią dawnemu § 3.

³⁰ Nowy art. 18[3e] § 3 odpowiada w zasadzie treścią dawnemu § 2.

³¹ Nowy art. 18[3e] § 4 wyłącza ochronę wynikającą z § 1-3 względem pracownika który wszedł w spór z pracodawcą w złej wierze – wiedząc, że podnoszone zarzuty są nieprawdziwe. Nie wydaje się, by była to istotna nowość normatywna.

³² Art. 14 ust. 3 Ustawy z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (t.j. Dz. U. z 2025 r. poz. 1452).

§ 1. W postępowaniach o naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu, toczących się na podstawie ustawy z dnia 17 listopada 1964 r. - Kodeks postępowania cywilnego (Dz. U. z 2026 r. poz. 468, 473, 830 i 1003) lub na podstawie obowiązujących u danego pracodawcy przepisów lub postanowień wydanych w celu wykonania obowiązków wynikających z przepisów prawa powszechnie obowiązującego, osoba zarzucająca naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu uprawdopodabnia fakt jej naruszenia.³³

§ 2. W przypadku uprawdopodobnienia naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu pracodawca, któremu zarzucono naruszenie tej zasady, jest obowiązany wykazać, że nie dopuścił się jej naruszenia.³⁴

Art. 18[3g].

Pracodawca jest obowiązany systematycznie przeciwdziałać naruszaniu zasady równego traktowania w zatrudnieniu w szczególności przez działania prewencyjne, wykrywanie naruszenia tej zasady oraz właściwe reagowanie na jej naruszenie, a także przez działania naprawcze i wsparcie osób dotkniętych nierównym traktowaniem.³⁵

Art. 94 (przepis ten zawiera obecnie czternaście punktów; zmiana polega na zmianie brzmienia pkt 2b i dodaniu pkt 2c, ograniczam się do przytoczenia ich treści pomijając pozostałe punkty).

Pracodawca jest obowiązany w szczególności:

2b) przeciwdziałać wszelkiemu nierównemu traktowaniu, dyskryminacji oraz mobbingowi w zatrudnieniu;³⁶

2c) 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.³⁷

³³ Użyte w tym przepisie sformułowanie „uprawdopodabnia” jest problematyczne, bowiem w naszym systemie prawnym oznacza ono możliwość odstąpienia do stosowania przepisów o postępowaniu dowodowym (art. 243 k.p.c.) i stosowane jest w przypadku zagadnień proceduralnych oraz gdy chodzi o wydanie orzeczenia tymczasowego (zabezpieczającego). Tutaj wydaje się, że chodzi raczej o to, że pracownik nie musi w sposób bezwzględny wykazywać całego (niedostępnego dla niego) procesu decyzyjnego czy motywacji po stronie pracodawcy. Wystarczy, że pracownik wykaże że otrzymuje wynagrodzenie niższe niż inne osoby, a ciężar dalszego wyjaśnienia sprawy przechodzi na pracodawcę (§ 2).

³⁴ Przepis rozwija treść § 1. Jeżeli pracownik przekona sąd, że „jest jakiś problem z wysokością jego wynagrodzenia”, to na pracodawcę przechodzi ciężar wyjaśnienia okoliczności sprawy, czyli wykazania że wynagrodzenie nie różni się istotnie od wynagrodzenia innych pracowników albo że różnica ta jest uzasadniona (zob. art. 18[3a] § 2 zd. II dodany tą samą nowelizacją). Brak aktywności dowodowej może tu skutkować przegraniem sprawy przez pracodawcę mimo, że pracownik nie zdołał wykazać wszystkich elementów dyskryminacji.

³⁵ Przepis nakłada na pracodawcę nowe, istotne obowiązki.

³⁶ Przed zmianami przepis ten stanowił, że pracodawca musi „przeciwdziałać dyskryminacji w zatrudnieniu, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy”. Jak widać zmiana polega na zastąpieniu długiego, przykładowego (użyto słów „w szczególności”) wyliczenia pojęciami ogólnymi („wszelkie nierówne traktowanie”). Nie wydaje się, by była to istotna zmiana merytoryczna.

³⁷ Jest dyskusyjne na ile dodanie art. 94 pkt 2c k.p. nakłada na pracodawcę zupełnie nowe obowiązki. Wszystkie one dało się bowiem wyprowadzić z ogólnych zasad prawa pracy (art. 11[1] k.p.), zasad współżycia społecznego

Art. 94[3]. (ten przepis uległ bardzo poważnym zmianom, choć wiele z nich polegało na przeniesieniu do kodeksu dorobku orzecznictwa, więc nie jest to jakiś przewrót)

§ 1. Pracodawca jest obowiązany systematycznie przeciwdziałać mobbingowi w szczególności przez działania prewencyjne, wykrywanie mobbingu oraz właściwe reagowanie na mobbing, a także przez działania naprawcze i wsparcie osób dotkniętych mobbingiem.³⁸

§ 2. Mobbing oznacza zachowania polegające na uporczywym nękanii pracownika.³⁹

§ 3. Uporczywość nękania polega na tym, że jest ono powtarzalne, nawracające lub stałe.⁴⁰
Mobbingiem nie są zachowania incydentalne, choćby stanowiły naruszenie dóbr osobistych pracownika.⁴¹

§ 4. Przejawami mobbingu są - występujące samodzielnie lub łącznie - w szczególności:

1) upokarzanie,

2) uwłaczanie,

3) zastraszanie,

4) zaniżanie oceny przydatności zawodowej pracownika,

5) nieuzasadniona krytyka, poniżanie lub ośmieszanie pracownika,

6) utrudnianie funkcjonowania w środowisku pracy w zakresie możliwości osiągnięcia efektów pracy, wykonywania zadań służbowych, wykorzystania posiadanych kompetencji, komunikacji ze współpracownikami lub dostępu do koniecznych informacji,

7) izolowanie pracownika lub eliminowanie go z zespołu

- gdy przyjmują postać uporczywego nękania.⁴²

§ 5. Na zachowania, o których mowa w § 2 i 4, mogą składać się fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy.⁴³

(art. 94 pkt 10 k.p.) oraz zasad prawa cywilnego (art. 23 k.c. w zw. z art. 300 k.p.). Tym niemniej obecnie zostały one wyraźnie wymienione w kodeksie pracy.

³⁸ Art. 94[3] k.p. zaczyna się obecnie od przepisu określającego obowiązki pracodawcy. Zdaje się, że taka kolejność ma podkreślać wagę prewencji – ustawodawcy nie chodzi o przytapywanie pracodawców i karanie ich, tylko o skuteczne zapobieganie. Przepis koresponduje z art. 94[3a] i art. 104[1] pkt 10, które nakładają na pracodawcę obowiązek tworzenia regulaminu zapobiegania mobbingowi. Warto tu zwrócić uwagę na § 10, nakazujący przy ocenie czy miał miejsce mobbing uwzględniać indywidualne okoliczności sprawy. W praktyce sprawia to, że indywidualna wrażliwość pracownika ma znaczenie, co oznacza, że na pracodawcę nałożony został obowiązek zapewnienia wysokiego poziomu empatii w miejscu pracy.

³⁹ Art. 94[3] § 2 zawiera obecnie bardzo uproszczoną definicję mobbingu. W szczególności usunięto z niej listę przejawów mobbingu. Obecnie trafiła ona do § 4, i wyraźnie ma charakter pomocniczy – nie jest konieczne wykazanie konkretnego zachowania z tej listy by sytuację uznać się dało za mobbing.

⁴⁰ Art. 94[3a] § 3 wyjaśnia w zdaniu pierwszym na czym polega uporczywość mobbingu, odrywając ją od „strony podmiotowej”, czyli motywacji sprawcy mobbingu, oraz od skutków jakie mobbing wywołuje po stronie pracownika.

⁴¹ Art. 94[3a] § 3 wyjaśnia w zdaniu drugim wyznacza granicę między mobbingiem a innymi przypadkami naruszenia dóbr osobistych pracownika. Granicą tą jest w praktyce natężenie – mobbing oznacza uporczywe w rozumieniu zdania pierwszego tego przepisu naruszanie dóbr osobistych pracownika.

⁴² Art. 94[3a] § 4 zawiera listę typowych form mobbingu. Zostały one usunięte z definicji mobbingu (zawartej w § 2), co ma ułatwić jej stosowanie. W praktyce wykazanie uporczywych działań z listy z § 4 oznacza wykazanie mobbingu, ale brak możliwości zakwalifikowania ustalonych działań do tej listy nie wyklucza uznania ich za mobbing.

§ 6. Za mobbing uważa się także nakazanie podejmowania wobec pracownika zachowań, o których mowa w § 2 i 4, lub zachęcanie do nich.⁴⁴

§ 7. Za mobbing uważa się także zachowania wobec pracownika, o których mowa w § 2, 4 i 6, choćby ich celem nie było uporczywe nękanie.⁴⁵

§ 8. Za mobbing uważa się zachowania wymienione w § 2, 4, 6 i 7, które pochodzą w szczególności od pracodawcy, przełożonego, osoby zajmującej równorzędne stanowisko, podwładnego, innego pracownika oraz osób wykonujących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy - zarówno od pojedynczej osoby, jak i grupy osób.⁴⁶

§ 9. Za mobbing nie mogą być uznane uzasadnione i wyrażone we właściwej formie zachowania wobec pracownika, w szczególności rozliczanie z powierzonych pracy lub jej krytyka.⁴⁷

§ 10. Ocena, czy doszło do mobbingu, ma charakter zindywidualizowany i uwzględnia okoliczności konkretnego przypadku zarówno co do rodzaju zachowań wobec pracownika, jak i jego sytuacji.⁴⁸

§ 11. Pracownik, który doznał mobbingu, ma prawo dochodzić od pracodawcy zadośćuczynienia w wysokości nienależnej niż sześciokrotność minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów, lub dochodzić odszkodowania od pracodawcy.⁴⁹

⁴³ Trudno uznać, by była to nowość – nigdy nie było powodu by takie formy komunikacji wyłączać z katalogu środków dyskryminacji. W przypadku tych niewerbalnych sposobów komunikacji problemem było co innego – trudności dowodowe (rozmowę dało się nagrać, świadkowie mogli coś usłyszeć i zapamiętać, ale miny czy „sztyderyczne spojrzenia” naprawdę rzadko były rejestrowane w jakikolwiek sposób). Tego przepisy nie są jednak w stanie rozwiązać.

⁴⁴ Art. 94[3] § 6 k.p. wprowadza mobbing „przez polecenie” lub „przez podżeganie”. Rzszerza w ten sposób katalog zachowań które mogą okazać się mobbingiem, a także potencjalnie powiększa grupę osób które ponosić będą w danej sytuacji odpowiedzialność. Może się bowiem okazać, że osoba polecająca czy podżegająca sama nie podejmuje żadnych zachowań z § 2 lub 4, a jednak będzie ponosiła odpowiedzialność.

⁴⁵ Art. 94[3] § 7 to prawdopodobnie najważniejsza zmiana. Czytać go należy w połączeniu z wyeliminowaniem z § 2 i 3 „strony podmiotowej”, czyli nastawienia sprawcy do czynu i motywacji sprawcy. Łącznie przepisy te sprawiają, że po zmianach nie ma konieczności dowodzenia czym kierował się sprawca mobbingu. Istotne jest, jak jego zachowania powinny być postrzegane. Jeżeli obiektywnie pasują one do § 2, 4 lub 6, można je uznać za mobbing. Nie ma potrzeby wykazania że jego celem było np. dokuczenie pracownikowi, poniżenie go czy ośmieszenie – a trzeba podkreślić, że wykazanie zamiarów innej osoby jest niezwykle trudnym zadaniem, o ile ona sama nie zechce ich ujawnić.

⁴⁶ Art. 94[3] § 8 wskazuje kto może być sprawcą mobbingu. Stanowi on kodyfikację dorobku orzecznictwa, ale wyraźne wyrażenie tego w przepisie zwiększy jego rolę edukacyjną. Podkreślić należy, że mobbing może zachodzić też w nieoczywistych konfiguracjach (np. podwładni wobec przełożonego) oraz że sprawcą mogą być osoby zatrudnione na podstawie innej niż stosunek pracy.

⁴⁷ Art. 94[3] § 9 k.p. wyznacza granice mobbingu – pewne zachowania nieprzyjemne dla pracownika są naturalnym elementem pracy podporządkowanej i nie mogą być zakazane.

⁴⁸ Art. 94[3] § 10 k.p. wprowadza potencjalnie istotną nowość. W orzecznictwie nie została bowiem przekonywująco rozstrzygnięta kwestia na ile indywidualne cechy pracownika (najpewniej wpływające na jego wrażliwość) mają znaczenie przy ustalaniu czy ktoś padł ofiarą mobbingu. Niektóre orzeczenia kładły bowiem nacisk na potrzebę obiektywnego oglądu sytuacji, skupiając się na tym jak przeciętny („normalny”) człowiek by się czuł w danej sytuacji, a nie na tym jak czuł się konkretny pracownik. Nowe brzmienie przepisu nakazuje uwzględnić indywidualne okoliczności sprawy, a nie przeprowadzać test oderwany od cech pracownika. Przepis ten ma duże znaczenie z perspektywy zakresu obowiązków nałożonych na pracodawcę (§ 1), bowiem w praktyce wymusza większy poziom empatii wobec pracowników.

⁴⁹ Przed zmianą art. 94[3] § 3 i 4 stanowiły, że „Pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia, może dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznany krzywdę. (§ 3)

§ 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 w wysokości odpowiadającej stopniowi winy tej osoby i pracodawcy w powstaniu szkody.⁵⁰

6) po art. 94[3] dodaje się art. 94[3a] w brzmieniu:

Art. 94[3a]. (cały przepis jest nowością)

§ 1. Pracodawca zatrudniający co najmniej 10 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.⁵¹

§ 2. Pracodawca uzgadnia treść regulaminu, o którym mowa w § 1, z zakładową organizacją związkową, a w przypadku gdy u pracodawcy działa więcej niż jedna zakładowa organizacja związkowa - z tymi organizacjami.⁵²

§ 3. Jeżeli nie jest możliwe uzgodnienie treści regulaminu ze wszystkimi zakładowymi organizacjami związkowymi, pracodawca uzgadnia treść regulaminu z organizacjami związkowymi reprezentatywnymi w rozumieniu art. 25[3] ust. 1 lub 2 ustawy o związkach zawodowych, z których każda zrzesza co najmniej 5 % pracowników zatrudnionych u pracodawcy.

Pracownik, który doznał mobbingu lub wskutek mobbingu rozwiązał umowę o pracę, ma prawo dochodzić od pracodawcy odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów (§ 4)". Po zmianie zadośćuczynienie przysługuje w każdym przypadku mobbingu, bez względu na to czy zaistniał rozstrój zdrowia (choć jeżeli on zaistniał, to zadośćuczynienie powinno być wyższe). Przy okazji znacząco podniesiono dolną granicę zadośćuczynienia – z jednokrotności do sześciokrotności minimalnego wynagrodzenia za pracę. Oprócz zadośćuczynienia pracownikowi może przysługiwać odszkodowanie, jeżeli wykaże on uszczerbek majątkowy. W tym przypadku nie ma dolnej granicy, bowiem szkoda powinna zostać naprawiona po prostu w pełnej wysokości.

⁵⁰ Ponieważ mobbing stanowi działanie zakazane które sprawca popełnia „na rachunek” pracodawcy, trafnie uznawano je za czyn niedozwolony wyrządzający pracodawcy szkodę. W efekcie pracodawcy dochodzili niekiedy roszczeń regresowych względem sprawców mobbingu, albo nawet wzywali ich do udziału w sprawie w charakterze pozwanych (tzw. przypozwanie, art. 84 k.p.c.). Po zmianach praktyka ta zyskuje wyraźne oparcie w przepisach prawa pracy, co powinno zwiększyć świadomość prawną zarówno ofiar, jak i sprawców mobbingu.

⁵¹ Zgodnie z art. 94[3a] § 1 „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” muszą być – u pracodawcy zatrudniającego więcej niż 10 pracowników – spisane. Mogą być zawarte w układzie zbiorowym pracy lub regulaminie, albo w osobnym regulaminie. Podkreślić należy, że przepis nie nakłada na pracodawców u których obowiązuje układ albo regulamin obowiązku dodawania do takiego aktu w/w zasad, lecz pozwala zamiast tego wprowadzić osobny regulamin zawierający te zasady. Wynika to wyraźnie z dodanego art. 104[1] § 1 pkt 10 k.p.

⁵² Art. 94[3a] § 2 należy odczytać łącznie z art. 30 ust. 5 u.z.z., który stanowi że „W sprawach wymagających zawarcia porozumienia lub uzgodnienia stanowiska z zakładowymi organizacjami związkowymi organizacje te przedstawiają wspólnie uzgodnione stanowisko. Sposób ustalania i przedstawiania tego stanowiska przez wyłonioną do tych spraw wspólną reprezentację związkową określa porozumienie zawarte przez organizacje związkowe.”

§ 4. Jeżeli w terminie 30 dni od dnia przedstawienia projektu regulaminu przez pracodawcę nie dojdzie do uzgodnienia zgodnie z § 2 albo 3, pracodawca ustala treść regulaminu, uwzględniając ustalenia podjęte z zakładowymi organizacjami związkowymi w toku uzgadniania treści regulaminu.⁵³

§ 5. Jeżeli u danego pracodawcy nie działają zakładowe organizacje związkowe, pracodawca uzgadnia treść regulaminu z przedstawicielami pracowników wyłoniionymi w trybie przyjętym u danego pracodawcy. Przepis § 4 stosuje się odpowiednio.⁵⁴

§ 6. Do regulaminu, o którym mowa w § 1, stosuje się odpowiednio art. 104[3].⁵⁵

Art. 104[1] § 1 (przepis zawiera 10 punktów regulujących co powinno znaleźć się w regulaminie pracy; w analizie pomijam te które nie ulegają zmianie i przytaczam tylko nowy pkt 10).

Regulamin pracy, określając prawa i obowiązki pracodawcy i pracowników związane z porządkiem w zakładzie pracy, powinien ustalać w szczególności:

10) reguły, procedury oraz częstotliwość działań w obszarach przeciwdziałania:

a) naruszaniu godności oraz innych dóbr osobistych pracowników,

b) naruszaniu zasady równego traktowania w zatrudnieniu oraz dyskryminacji w zatrudnieniu,

c) mobbingowi

- chyba że u pracodawcy wydany został regulamin, o którym mowa w art. 94[3a].⁵⁶

3. Dalsze zmiany mają miejsce w kodeksie postępowania cywilnego. Zostaną one – dla ułatwienia – omówione w kolejności odwrotnej do tej, która wynikałaby z numeracji przepisów.

Nowelizacja dodaje art. 477[6a] o treści następującej: **„W postępowaniu o zadośćuczynienie lub odszkodowanie z tytułu naruszenia dóbr osobistych, naruszenia zasady równego traktowania lub mobbingu, nie jest dopuszczalne oddalenie powództwa, jeżeli ustalony stan faktyczny sprawy wskazuje na zasadność powództwa z tytułu innego niż wskazany przez pracownika.”**⁵⁷

⁵³ Nie jest do końca jasne dlaczego ustawodawca wprowadził do art. 94[3a] § 3 i 4. Mimo odmiennego sformułowania tych przepisów, norma w nich zawarta wydaje się identyczna z ogólną regulacją zawartą w art. 30 ust. 6 u.z.z.

⁵⁴ Art. 94[3a] § 5 podkreśla, że regulamin musi być u każdego pracodawcy, nawet jeżeli nie działają u niego związki zawodowe.

⁵⁵ Art. 94[3a] § 5 nakazuje stosować do regulaminu o którym mowa w całym przepisie art. 104[3] k.p. Wynika z tego, że: „Regulamin wchodzi w życie po upływie 2 tygodni od dnia podania go do wiadomości pracowników, w sposób przyjęty u danego pracodawcy (§ 1). Pracodawca jest obowiązany zapoznać pracownika z treścią regulaminu przed dopuszczeniem go do pracy (§ 2).”

⁵⁶ Z przepisu jednoznacznie wynika, że jeżeli u pracodawcy obowiązuje regulamin pracy, to” reguły, procedury oraz częstotliwość działań w obszarach przeciwdziałania: a) naruszaniu godności oraz innych dóbr osobistych pracowników, b) naruszaniu zasady równego traktowania w zatrudnieniu oraz dyskryminacji w zatrudnieniu, c) mobbingowi” powinny być w nim uregulowane. Nie jest to jednak bezwzględny obowiązek, pracodawca może zamiast tego wprowadzić osobny regulamin w oparciu o art. 94[3a].

⁵⁷ Mobbing jest uważany za szczególny przypadek naruszenia dóbr osobistych, wyróżniony z dwóch powodów. Pierwszym jest związek ze środowiskiem pracy, drugim - jego waga. Otóż mobbing to uporczywe nękanie pracownika (art. 94[3] § 2 i 3 k.p.). „Mobbingiem nie są zachowania incydentalne, choćby stanowiły naruszenie dóbr osobistych pracownika” (art. 94[3] § 3 zd. II k.p.). Oznacza to, że prowadząc sprawę o mobbing pracownik

Dalsza zamiana dotyczy art. 461 § 1[1], który otrzymuje brzmienie następujące: *Do właściwości sądów rejonowych, bez względu na wartość przedmiotu sporu, a także majątkowy lub niemajątkowy charakter sprawy, należą sprawy z zakresu prawa pracy o ustalenie istnienia lub treści stosunku pracy, o uznanie bezskuteczności wypowiedzenia stosunku pracy, o przywrócenie do pracy i przywrócenie poprzednich warunków pracy lub płacy oraz łącznie z nimi dochodzone roszczenia i o odszkodowanie w przypadku nieuzasadnionego lub naruszającego przepisy wypowiedzenia oraz rozwiązania stosunku pracy, sprawy dotyczące kar porządkowych i świadectwa pracy oraz roszczenia z tym związane, **sprawy dotyczące ochrony dóbr osobistych, mobbingu, naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu**, a także sprawy dotyczące odwołań od decyzji, o której mowa w art. 11 ust. 1 pkt 7a ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy.*⁵⁸

Art. 47 § 1 k.p.c. wprowadza zasadę, że sąd rozpoznaje sprawy w składzie jednego sędziego. Z kolei art. 47 § 2 wymienia sprawy, które – na zasadzie wyjątku - rozpoznaje w „pierwszej instancji sąd w składzie jednego sędziego jako przewodniczącego i dwóch ławników”. Są wśród nich niektóre sprawy „z zakresu prawa pracy” (art. 47 § 2 pkt 1), i do tego katalogu dodawane są sprawy o „**naruszenie dóbr osobistych i o roszczenia z tym związane**” (nowy art. 47 § 2 pkt 1 lit. d).⁵⁹

próbuje udowodnić że doszło do wielu przypadków naruszenia jego dóbr osobistych (albo do jednego, rozciągniętego w czasie przypadku). Może się więc zdarzyć, że pracownik zdoła wykazać przypadki naruszenia jego dóbr osobistych, ale nie przekroczą one granicy dzielącej zachowania incydentalne od uporczywych. W takiej sytuacji roszczenia związane z mobbingiem podlegałyby oddaleniu. Jednocześnie zasada skargowości rządząca postępowaniem cywilnym (sąd może orzekać tylko co do przedmiotu postępowania wskazanego przez stronę inicjującą) sprawiała, że sąd nie mógł osądzić sprawy w oparciu o przepisy o ochronie dóbr osobistych. W efekcie pracownik zmuszony był albo powtórnie wytoczyć sprawę przed sądem powszechnym (niekoniecznie sądem pracy), albo zrezygnować z dochodzenia sprawiedliwości. Omawiany przepis ma to zmienić – pozwala on nakazuje (a zarazem pozwala) on sądowi rozważyć czy ustalony stan faktyczny, nie wypełniający znamion mobbingu, nie stanowi naruszenia dóbr osobistych pracownika. W sprawach o zapłatę pozwole to sądowi po prostu wydać wyrok w oparciu o inną podstawę prawną. Natomiast w sytuacjach kiedy sąd uzna żądania pracownika za niedopasowane do tej podstawy prawnej, oddalenie powództwa nie powinno się zdarzyć. Zamiast tego sąd powinien udzielić pracownikowi stosownych pouczeń (art. 49 § 2 i art. 156[1] k.p.c.) licząc, że nastąpi zmiana żądania pozwu.

⁵⁸ Zgodnie z art. 17 pkt 1 k.p.c. sprawy o „prawa niemajątkowe” rozpoznaje sąd okręgowy. Jak czytamy w wyroku SN z 6.07.2016 r., II PK 171/15, LEX nr 2076393: „*Naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu lub zakazu dyskryminacji może uzasadniać zarówno roszczenia majątkowe, jak i niemajątkowe. Jeżeli pracownik występuje jedynie z roszczeniem niemajątkowym lub jednocześnie z roszczeniem majątkowym i niemajątkowym, to sprawa taka należy do właściwości sądu okręgowego, niezależnie od wartości przedmiotu sporu (art. 17 pkt 1 k.p.c.)*”. W efekcie dodanie art. 477[6a] k.p.c. mogło wywołać sytuację w której na skutek przejścia z przepisów o mobbingu na przepisy o ochronie dóbr osobistych wątpliwa stała się właściwość sądu. Jeżeli wątpliwość ta została rozstrzygnięta błędnie i sprawę którą powinien rozpoznać sąd okręgowy rozpoznał sąd rejonowy, skutkowałoby to nieważnością postępowania (art. 379 pkt 6 k.p.c.). Aby uniknąć tych wątpliwości i ułatwić rozpoznawanie spraw dot. naruszenia dóbr osobistych pracownika, mobbingu i dyskryminacji w zatrudnieniu wszystkie one zostały wyraźnie przekazane do właściwości sądu rejonowego – sądu pracy, co wynika ze zmienionego brzmienia art. 461 § 1[1] k.p.c.

⁵⁹ Sprawy o „**naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu i o roszczenia z tym związane**” oraz o „**odszkodowanie lub zadośćuczynienie w wyniku stosowania mobbingu**”, z uwagi na ich specyficzny charakter (wymagają doświadczenia życiowego innego niż mają sędziowie) rozpoznają sądy w składzie sędziego plus dwóch ławników (art. 47 § 2 pkt 1 lit. b i c k.p.c.). Jeżeli sprawa o roszczenia z mobbingu może się zmienić w sprawie o naruszenie dóbr osobistych i odwrotnie, to oczywistym jest, że sprawy „z zakresu prawa pracy (...) o naruszenia

Zgodnie z przepisami przejściowymi (art. 3 nowelizacji): *Przepisy [kodeksu pracy] w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą stosuje się również do zachowań polegających na:*

- 1) *wielokrotnym naruszeniu wobec pracownika zasady równego traktowania w zatrudnieniu,*
- 2) *uporczywym nękanii pracownika*
- które rozpoczęły się przed dniem wejścia w życie niniejszej ustawy i trwały po dniu jej wejścia w życie.

Zgodnie z art. 4 nowelizacji *„W terminie 6 miesięcy od dnia wejścia w życie niniejszej ustawy pracodawcy dostosują regulamin pracy⁶⁰ do wymagań określonych w niniejszej ustawie albo wydadzą regulamin, o którym mowa w art. 94[3a] § 1 ustawy zmienianej w art. 1.”*

Zgodnie z art. 5 nowelizacji *„Do postępowań wszczętych i niezakończonych przed dniem wejścia w życie niniejszej ustawy stosuje się przepisy [kodeksu postępowania cywilnego] w brzmieniu dotychczasowym.”⁶¹*

Adw. Łukasz Panasiuk

dóbr osobistych i roszczenia z tym związane” również muszą być rozpoznawane w tym samym składzie. Stąd konieczność dodania art. 47 § 2 pkt 1 lit. d k.p.c.

⁶⁰ Zgodnie z art. 94[3a] § 1 k.p.c. *„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”* mogą być ustalone także w układzie zbiorowym pracy. Przepis przejściowy zawiera tu lukę bo pomija układy. Należy jednak uznać, że skoro uregulowanie czegoś w regulaminie pracy jest wystarczające, to tym bardziej wystarczające będzie uregulowanie tego w układzie pracy.

⁶¹ Nowe przepisy k.p.c. stanowią całość – opisano je wyżej w kolejności odwrotnej do wynikającej z numeracji dlatego, że to nowy art. 477[6a] tworzy problemy które załatwiać ma zmiana art. 461 § 1[1] i dodanie art. 47 § 2 pkt 1 lit. d. Gdyby do toczących się postępowań próbować zastosować art. 477[6a] bez pozostałych przepisów, mogłyby powstać problemy z oceną który sąd jest właściwy. Z kolei gdyby próbować zastosować do toczących się postępowań wszystkie te przepisy, w wielu sprawach zaistniałaby konieczność zmiany składu na ławniczy, co oznaczałoby konieczność rozpoczynania ich od nowa. Dlatego ustawodawca uznał, że nowe przepisy proceduralne będą się stosować tylko do postępowań wszczętych (chodzi o datę złożenia pozwu) po wejściu nowelizacji w życie. Podkreślić należy, że jeżeli postępowanie zostało wszczęte przed wejście w życie nowelizacji, to również postępowanie odwoławcze będzie się toczyło z pominięciem nowych przepisów.

