

Biuro Prasowe OPZZ e-mail: [biuroprasowe@opzz.org.pl](mailto:biuroprasowe@opzz.org.pl) tel.: 022 551 55 04, fax: 022 551 55 01, 00-924 Warszawa, ul. M. Kopernika 36/40

## Rozszerzenie możliwości dochodzenia odszkodowania od pracodawcy przez pracownika, który doznał mobbingu

7 września 2019 r. weszła w życie ważna i długo oczekiwana nowelizacja Kodeksu pracy dotycząca rozszerzenia możliwości dochodzenia odszkodowania od pracodawcy przez pracownika, który doznał mobbingu.



Zmianie uległ art. 94<sup>3</sup> § 4 Kodeksu pracy, poprzez uzupełnienie tego przepisu o możliwość dochodzenia od pracodawcy odszkodowania także w sytuacji, gdy pracownik nie rozwiązał stosunku pracy. Tym samym pracownik może ubiegać się o odszkodowania w dwóch przypadkach, tak jak do tej pory było w razie rozwiązania, wskutek mobbingu, umowy o pracę, ale również w razie wyrządzenia mu, w rezultacie stosowania mobbingu, szkody, niezależnie od tego, czy stosunek pracy nadal trwa czy też został on rozwiązany przez pracodawcę.

Poprzednia regulacja instytucji mobbingu nie zapewniała jednakowej ochrony wszystkim pracownikom, wobec których stosowano praktyki mobbingowe. Z treści przepisów dotyczących mobbingu wynikało, że przesłanką wystąpienia przez pracownika z powództwem o odszkodowanie z tytułu mobbingu było uprzednie rozwiązanie przez niego stosunku pracy ze wskazaniem mobbingu jako okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 lutego 2009 r., sygn. akt I PK 147/08). Wprowadzenie przez ustawodawcę takiego wymogu budziło istotne zastrzeżenia, ponieważ ograniczało krąg osób uprawnionych do wystąpienia z żądaniem odszkodowania tylko do tych pracowników, którzy rozwiązali stosunek pracy. Obowiązujące rozwiązanie wynikało najprawdopodobniej z założenia, iż stopień uciążliwości praktyk mobbingowych jest tak duży, że mobbingowany pracownik niejako zmuszony jest do rozwiązania stosunku pracy (dalsze kontynuowanie przez niego zatrudnienia jest niemożliwe). Zdaniem ustawodawcy założenie to jest jednak błędne - analiza orzecznictwa sądowego wskazuje, iż niejednokrotnie żądania pracowników, którzy rozwiązali stosunek pracy, a więc spełnili ww. przesłankę formalną, okazują się niezasadne. Z drugiej zaś strony, często pracownicy, którzy faktycznie padli ofiarą praktyk mobbingowych, nie decydują się na rozwiązanie stosunku pracy ze względów bytowych. W tych sytuacjach pracodawca, który stosuje bądź dopuszcza do stosowania mobbingu, pozostawał bezkarny, gdyż pracownik, który z powodu mobbingu nie rozwiązał stosunku pracy, nie mógł dochodzić odszkodowania.

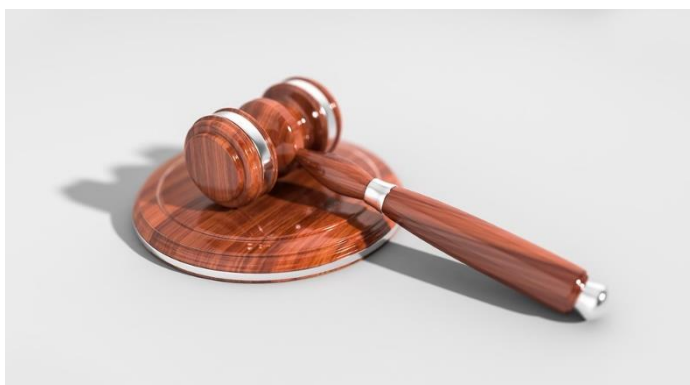
Co istotne z punktu widzenia praktycznego uzależnienie dochodzenia odszkodowania z tytułu mobbingu od

konieczności uprzedniego rozwiązania przez pracownika stosunku pracy ocenione zostało negatywnie przez ustawodawcę również z tej przyczyny, że pracownik będący ofiarą mobbingu nie mógł skutecznie ubiegać się o odszkodowanie także wówczas, gdy jego stosunek pracy został rozwiązany przez samego pracodawcę.

Nowe uprawnienie realnie wpłynie na większe możliwości pracownika w zakresie dochodzenia odszkodowania w przypadku zaistnienia zjawiska mobbingu. (PG)

## Nowelizacja Kodeksu Pracy

**7 września 2019 r. weszła w życie nowelizacja Kodeksu pracy dotycząca rozszerzenia możliwości dochodzenia odszkodowania od pracodawcy przez pracownika, który doznał mobbingu. O czym pisaliśmy powyżej.**



Jednak nie są to jedyne zmiany Kodeksu pracy, które weszły w życie tego dnia.

Zmianie uległ również art. 11<sup>3</sup> oraz art. 18<sup>3a</sup> Kodeksu pracy, poprzez stworzenie otwartego katalogu przesłanek uzasadniających dyskryminację. Dzięki temu zabiegowi prawnemu każde nieuzasadnione obiektywnymi przyczynami nierówne traktowanie pracowników będzie uznawane za dyskryminację.

W poprzednim brzmieniu art. 11<sup>3</sup> Kodeksu pracy stosowano zasadę niedyskryminacji. Zgodnie z jej brzmieniem, jakakolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu, bezpośrednia lub pośrednia, 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, jest niedopuszczalna. Rozwinięciem tej zasady był art. 18<sup>3a</sup> § 1 Kodeksu pracy, który w oparciu o te same kryteria, nakazywał równe traktowanie pracowników w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych. Kryteria dyskryminacji podzielone były zatem na dwie grupy, dotyczące cech osobistych pracownika wskazanych przykładowo oraz ściśle wymienionych i związanych z pracą.

Należy zgodzić się z uzasadnieniem projektodawcy, iż brak jest racjonalnych przesłanek różnicujących dyskryminację i nierówne traktowanie, zatem odmiennie kształtujących konsekwencje prawne naruszenia przez pracodawcę tychże zasad. Zmiana, która polega na wykreśleniu z omawianych przepisów sformułowania "a także bez względu na" spowodowała pełne otwarcie katalogu kryteriów dyskryminujących. Nie tylko te z nich, które dotyczą cech osobistych, ale te związane z wykonywaną pracą przepisy są określane jedynie przykładowo. (PG)

## Działając patrz w przyszłość, lecz nie trać z oczu przeszłości

Przedstawiciele Komisji Młodych OPZZ wraz z innymi młodymi związkowcami związanymi z OPZZ uczestniczyli w bardzo ciekawym wydarzeniu na temat relacji polsko-niemieckiej oraz brali udział w warsztatach dotyczących sytuacji związków zawodowych na arenie międzynarodowej z uwzględnieniem lokalnej perspektywy.

Punkt wyjścia do prac w grupach, w ramach konferencji mającej miejsce w Berlinie, najlepiej oddaje tytuł wydarzenia organizowanego przez CEYTUN (Central European Young Unionist Network):

*Our challenge Europe. Learning from the past to build a common future. Conference for Young European Trade Unionists on the occasion of the Anti-War Day 2019 commemorating the 80th anniversary of Nazi Germany's invasion of Poland and the beginning of World War II.*

W duchu tytułu konferencji, który można wyrazić: myśl o przyszłości pamiętając o przeszłości, pracowaliśmy nad różnymi wyzwaniem stojącymi przed

związkami zawodowymi. Na podstawie kilku scenariuszy, które zakładały pozytywne, jak i negatywny wizje przyszłości oparte na wzroście znaczenia Unii Europejskiej lub jej destabilizacji, budowano różne wizje, kierunki, bolączki i wyzwania.



Istotnym elementem, który wpływał na prace zespołów, był wcześniej wspomniany stan, do którego konkretne grupy dopisywały różne skutki wynikające z owego scenariusza, co powodowało, że z jednej strony sytuacja była narzucona, z drugiej zaś całe spectrum możliwości musiało zostać narysowane przez samych uczestników wraz z ewentualnymi rozwiązaniami. Tak postawione zadanie dawało możliwość do wielu ciekawych konkluzji, które były wypracowywane przez międzynarodową grupę. W skład uczestników wchodziły osoby z sześciu krajów: Austria, Czechy, Polska, Niemcy, Słowacja, Węgry. Ta międzynarodowa perspektywa, różnorodność wizji, poglądów, doświadczeń, wiedzy, emocji powodowała, że wymiana myśli na temat ruchu związkowego zaowocuje w dłuższej perspektywie różnorodnością perspektyw wychodzenia z trudności, które niewątpliwie czekają młodych związkowców w swojej drodze, ku poprawie bytu pracowników, jak i sprawniejszej organizacji struktur w odniesieniu do napotykaných politycznych, kulturowych, ekonomicznych i klimatycznych scenariuszy. Poznanie przeróżnych punktów widzenia, często wcześniej nieznaných, a zarazem poczucie często tego samego problemu, jakim jest aktywizacja młodych ludzi w każdym kraju, to cenne doświadczenie, które będzie procentowało w przyszłości.

Przewodniczący Komisji Młodych OPZZ zauważa jeden ważny czynnik, który jego zdaniem jest kamieniem milowym w działalności

lokalnej: *"Nieocenione, bezcenne były rozmowy, które można określić jako te „mimoходом”, między wspólną pracą, te formalne i mniej formalne dyskusje, gdzie wymienialiśmy się doświadczeniem aktywizmu w terenie. Warsztaty to była lekcja spotkania z drugim człowiekiem, który patrzy ze swojej perspektywy, z niej wychodzi do grupy, ale tym, co najważniejsze jest wspólna wymiana lekcji, strategii pracy przy konkretnych kampaniach lokalnych, często w zakładach pracy, na rzecz branży. Ta wymiana refleksji, która miała miejsce zarówno podczas formalnych prac, jak i w przerwach, stanowi ważny punkt, który trzeba przepracować i próbować implementować na własnym podwórku: oczywiście zachowując lokalną specyfikę, otwartość na innego człowieka i jego poglądy, ale i krytyczną, refleksyjną praktykę. To był dobry czas, gdzie spotkałem wielu wspaniałych ludzi, tak po prostu, po ludzku i przeanalizowałem różne formy aktywizacji młodych ludzi. Chciałbym podziękować tutaj wszystkim, którzy reprezentowali OPZZ: Katarzynie Dudzie, Joasi Szostak, Sylwii Adamczyk, Barbarze Pędrys, Magdalenie Kossakowskiej, Błażejowi Losce, Cezarowi Izdebskiemu, Maćkowi Łapskiemu oraz naszym przyjaciółom z Forum Związków Zawodowych."* (KW)

## Mamy dość pracy do śmierci!

Jednym z priorytetów Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych w zakresie polityki społecznej jest uzależnienie możliwości przechodzenia na emeryturę od okresu ubezpieczenia. W obecnym, zreformowanym systemie emerytalnym wiek ma mniejsze znaczenie, a większą rolę odgrywa okres opłacania składek. Dlatego dążymy do wprowadzenia możliwości przechodzenia na emeryturę po 35 latach składowych (kobieta) i 40 latach składowych (mężczyzna). Nasze rozwiązanie stworzy silny bodziec do rejestrowanej aktywności zawodowej, a wraz z tym zwiększy przychody budżetu państwa.



Warto przypomnieć, że OPZZ od kilkunastu lat zabiega o emerytury stażowe.

Nasz projekt obywatelski, pod którym podpisało się ponad 700 tysięcy pracowników, był dwukrotnie przedstawiany w Sejmie. Niestety poprzedni rząd nie podjął prac w tej sprawie. W 2015 r. dostrzegliśmy w programie wyborczym Andrzeja Dudy postulat wprowadzenia emerytur stażowych. Na spotkaniu z Prezydium OPZZ Duda potwierdził, że jedną z pierwszych jego inicjatyw będzie projekt ustawy przywracający wiek emerytalny 60-65 lat oraz uzależnienie prawa do emerytury także od stażu ubezpieczeniowego. Pierwsza z zapowiedzi została zrealizowana, natomiast emerytury stażowe wciąż oczekują na realizację. Dlatego kilka miesięcy temu, w marcu, ponownie skierowaliśmy do Prezydenta projekt ustawy wprowadzający dodatkową możliwość skorzystania z prawa do emerytury po 35 latach stażowych dla kobiet i 40 latach stażowych dla mężczyzn, z prośbą o wsparcie prac nad zmianą prawa w tym zakresie. W tym samym dniu projekt został też skierowany do Rady Dialogu Społecznego.

Czy Rząd przestanie obiecywać jedynie w czasie kolejnych kampanii wyborczych, a zacznie poważnie traktować Polaków? Dzisiaj nie ma na to jednoznacznej odpowiedzi. Dlatego też jako największa centrala związkowa apelujemy do Rządu aby jeszcze przed wyborami parlamentarnymi wprowadził emerytury stażowe! (AS)

## Byliśmy na PolAndRock

Już kolejny raz reprezentanci z lubuskiej rady wojewódzkiej OPZZ gościli na festiwalu Pol' and' Rock. Inicjatorką spotkań z młodymi pracownikami na festiwalu była Przewodnicząca Rady Monika Bocian.



Przedstawiciele OPZZ rozmawiali z młodymi osobami o działalności związków zawodowych, programie OPZZ oraz prawach pracowniczych i dialogu społecznym. Jak mówili członkowie rady OPZZ, uczestnicy Festiwalu opowiadali o swoich doświadczeniach z polskiego, niemieckiego, brytyjskiego i hiszpańskiego rynku pracy oraz poparli akcję „Polska potrzebuje wyższych płac”.



W tym roku nie zabrakło również przedstawicieli Centrali Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych. Wzięli w nim udział Wiceprzewodnicząca Barbara Popielarz oraz Małgorzata Kozłowska z Wydziału Organizacji Pracy i Informacji OPZZ. (ŁM)

## Posiedzenie Rady Branży OPZZ Usługi Publiczne - prezentacja oficjalnych kandydatów na Przewodniczącego OPZZ

5 września odbyło się posiedzenie branży OPZZ Usługi Publiczne. Posiedzenie poprowadziła przewodnicząca branży Urszula Michalska. W spotkaniu udział wzięli również wiceprzewodnicząca OPZZ Barbara Popielarz i wiceprzewodniczący OPZZ Andrzej Radzikowski.



W pierwszej części posiedzenia wiceprzewodniczący OPZZ Andrzej Radzikowski omówił bieżącą pracę biura Centrali, zaplanowane konferencje, a także priorytety programowe OPZZ w kontekście programów partii politycznych w najbliższych wyborach parlamentarnych. Swoją uwagę skupił głównie wokół polityki płacowej, budżetu państwa, polityki emerytalnej oraz prawa pracy.

W kolejnej, głównej części spotkania odbyła się dyskusja na temat zbliżających się wyborów nowego przewodniczącego Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych. Kol. Urszula Michalska skierowała zaproszenie na posiedzenie branży do członków Rady OPZZ – potencjalnych kandydatów na funkcję przewodniczącego. Oficjalnie wolę kandydowania potwierdzili: Kol. Ryszard Zbrzyzny, Kol. Andrzej Radzikowski i Kol. Piotr Ostrowski.

Wnioski z krótkiej, ale bardzo rzeczowej dyskusji pozwolą 8 członkom Rady OPZZ będącym jednocześnie członkami Rady branży Usługi Publiczne podjąć właściwe decyzje w głosowaniu na posiedzeniu Rady OPZZ 25 września br.

Następnie wiceprzewodniczący OPZZ obecni na posiedzeniu omówili m.in. program szkolenia Rad Wojewódzkich OPZZ w październiku, przygotowania OPZZ do uroczystości z okazji 35-lecia OPZZ w listopadzie, a także związane z jubileuszem konkursy tematyczne.

Poinformowali również członków branży, że w zbliżających się wyborach parlamentarnych będą kandydować przedstawiciele związków zawodowych zrzeszonych w OPZZ - Centrala będzie wspierać swoich kandydatów, niezależnie od komitetu wyborczego, z którego będą startować i zachęcać będzie również do wspierania ich przez branżę i rady wojewódzkie OPZZ. (AS)

## Rada Ochrony Pracy o umowach cywilnoprawnych

Posiedzenie Rady Ochrony Pracy, które odbyło się 28 sierpnia br., poświęcono problematyce zatrudnienia na podstawie umów cywilnoprawnych w kontekście oceny skuteczności nowych uregulowań. To ważny temat, zgłoszony m.in. przez OPZZ do planu pracy Rady.

W obradach pod przewodnictwem posła Janusza Śniadka uczestniczył zastępca Głównego Inspektora Pracy Andrzej Kwaliński wraz ze współpracownikami, przedstawiając zagadnienie umów cywilnoprawnych w świetle działań kontrolnych inspekcji pracy. Przedstawiciele Państwowej Inspekcji Pracy omówili wyniki kontroli w zakresie prawidłowości nawiązywania stosunku pracy, w tym przestrzegania zakazu zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach wskazujących na istnienie stosunku pracy oraz prawidłowości zawierania umów o pracę u wykonawców lub podwykonawców zamówień publicznych na usługi lub roboty budowlane. Przedstawiono także efekty działań kontrolnych w zakresie minimalnej stawki godzinowej wynagrodzenia osób świadczących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych oraz powództwa o ustalenie stosunku pracy.

Jeśli chodzi o kontrole przestrzegania zakazu zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach wskazujących na istnienie stosunku pracy – w 2018 r. nieprawidłowości związane z naruszeniem art. 22 Kp ujawniono w ponad 1,6 tys. kontroli (11,4%), a w I półroczu 2019 r. w czasie 757 kontroli (14,8 %). Podmioty objęte kontrolami były zróżnicowane pod względem wielkości zatrudnienia, przy czym największa liczba kontroli przeprowadzona była w podmiotach zatrudniających do 9 pracowników (39,9%), drugą najliczniejszą grupę stanowiły kontrole przeprowadzone w podmiotach zatrudniających między 10 a 49 pracowników (32,7%), zaś w I półroczu 2019 r. najwięcej kontroli

(16,8 %) przeprowadzonych zostało w podmiotach zatrudniających do 9 pracowników. Najwięcej przypadków zatrudniania w ramach umów cywilnoprawnych w warunkach charakterystycznych dla stosunku pracy odnotowano w budownictwie (14,5%), podmiotach świadczących usługi w zakresie handlu i napraw (13,4%) i w sektorze przetwórstwa przemysłowego, gdzie skala nieprawidłowości sięgnęła 11%.

Odnosnie kontroli prawidłowości zawierania umów o pracę u wykonawców lub podwykonawców zamówień publicznych na usługi lub roboty budowlane, najwięcej nieprawidłowości polegających na zawieraniu umów cywilnoprawnych w warunkach właściwych dla stosunku pracy ujawniono w 11,4% wykonawców i podwykonawców zamówienia publicznego, przy czym naruszenia art. 22 Kp wystąpiły w podmiotach zatrudniających do 9 osób (17,6%) i od 10-49 osób (13,3%). Wśród poddanych kontroli podmiotów, większość - ponad 44% - stanowiły firmy należące do branży: handel i naprawy oraz rolnictwo, leśnictwo i łowiectwo (blisko 43% - głównie zakłady usług leśnych).

Inspekcja pracy przedstawiła także kontrole wypłaty minimalnej stawki godzinowej wynagrodzenia osób świadczących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych. W 2018 r. inspektorzy pracy przeprowadzili ponad 14 tys. takich kontroli - ukierunkowanych na ustalenie skali przestrzegania obowiązku wypłacania przyjmującym zlecenie lub świadczącym usługi na podstawie umów, o których mowa w art. 734 i art. 750 Kodeksu cywilnego, wynagrodzenia w wysokości nie niższej niż wynikająca z wysokości minimalnej stawki godzinowej - zgodnie z przepisami ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę. Nieprawidłowości w stosowaniu przepisów dotyczących wypłaty wynagrodzenia w wysokości wynikającej z wysokości minimalnej stawki godzinowej stwierdzono w trakcie 27,2% wszystkich kontroli (29,5% w I półroczu 2019 r.). Za najczęstszą przyczynę zaistniałych nieprawidłowości wskazywano nieznaną przepisy dotyczące minimalnej stawki godzinowej. Do podstawowych naruszeń należało nieprawidłowe realizowanie obowiązków związanych z dokumentowaniem i przekazywaniem przez osoby wykonujące pracę zarobkową informacji o liczbie godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług. Poważny problem stanowi także nieprzechowywanie dokumentów określających sposób potwierdzania liczby godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług oraz dokumentów potwierdzających liczbę godzin wykonania zlecenia lub

świadczenia usług przez trzy lata od dnia, w którym wynagrodzenie stało się wymagalne.

Efekty działań kontrolnych inspektorów pracy w obszarze umów cywilnoprawnych są widoczne - w każdym roku dzięki działaniom inspektorów pracy tysiące osób wykonujących wcześniej pracę na podstawie umów cywilnoprawnych lub bez żadnej umowy otrzymuje umowy o pracę (w 2018 r. było to 14,6 tys. zawartych umów o pracę, w 2017 r. - 17,1 tys., w 2016 r. - 8,8 tys.). Jednocześnie oceniając stan przestrzegania prawa w tym obszarze inspekcja pracy zwraca uwagę, że aktualne pozostają propozycje z lat ubiegłych co do celowości wprowadzenia do polskiego ustawodawstwa instrumentów pozwalających na skuteczne egzekwowanie przestrzegania zakazu zastępowania umów o pracę umowami cywilnoprawnymi np. ustanowienie domniemania istnienia stosunku pracy dla osób wykonujących pracę najemną w warunkach o przeważających cechach charakterystycznych dla stosunku pracy. Niezwykle istotnym byłoby także wprowadzenie obowiązku zgłaszania każdego podlegającego ubezpieczeniu społecznemu pracobiorcy do tego ubezpieczenia przed dopuszczeniem go do wykonywania pracy (podobnie jak ma to miejsce w przypadku potwierdzenia na piśmie umowy o pracę. To także postulaty OPZZ, przedstawiane od lat we wnioskach naszych organów statutowych, jak i corocznych sprawozdaniach z działalności PIP.

OPZZ reprezentowali na posiedzeniu Rady jej członkowie: Zbigniew Janowski i Renata Górna. (rg)

## Liczymy na wzrost płacy minimalnej co najmniej do wysokości 2520 zł!

PLACA MINIMALNA 2020

Propozycja rządowa - 2450 zł  
(decyzja Rady Ministrów z czerwca 2019)



2450 zł to ZBYT MAŁO

Wciąż oczekujemy

WYŻSZEJ PŁACY MINIMALNEJ

OPZZ proponuje co najmniej 2520 zł

