

W nawiązaniu do ustaleń z dzisiejszego posiedzenia Zespołu problemowego ds. prawa pracy RDS, do rządowego projektu ustawy mającego na celu zmianę Kodeksu pracy w obszarze mobbingu przesyłam następujące pytania:

- 1) W oparciu o jakie kryteria wybrano przejawy mobbingu wymienione w projektowanym art. 94<sup>3</sup> § 4 i jakie orzeczenia sądowe brano pod uwagę przy wskazaniu tych przejawów?
- 2) Czy w art. 94<sup>3</sup> § 7 nie powinno być odniesienia do każdego zachowania, nie tylko do nieumyślnego?
- 3) Czym mobbing ma być po zmianach? Jak ma wyglądać relacja między mobbingiem a naruszeniem dóbr osobistych czy godności pracownika?
- 4) Jakiej treści orzeczenie ma zapadać w oparciu o proponowany art. 94<sup>3</sup> § 12? Czy ma to być orzeczenie stwierdzające naruszenie dóbr osobistych? Co oznaczałoby to konieczność wytoczenia kolejnej sprawy o zasądzenie zadośćuczynienia czy od razu o zasądzenie zadośćuczynienia (co nie wynika z przepisu)? Jak ma być rozwiązany problem właściwości rzeczowej sądu (rejonowy czy sąd okręgowy - art. 17 pkt 4 k.p.c.)?
- 5) Jaka ma być relacja między winą (w tym nieumyślną) a okolicznościami wskazanymi w art. 94<sup>3</sup> § 11? Ten przepis wydaje się wskazywać okoliczności o charakterze egzoneracyjnym, typowe dla odpowiedzialności opartej na zasadzie ryzyka, a nie winy.
- 6) Na czym ma polegać uprawdopodobnienie w rozumieniu art. 18<sup>3f</sup>?
- 7) Czy w trakcie prac brano pod uwagę przeniesienie ciężaru dowodu przy mobbingu na pracodawcę. Z jakich powodów nie przewidziano takiego rozwiązania w projekcie?
- 8) Dlaczego w projekcie nie wzięto pod uwagę PIP i nie zawarto żadnego uprawnienia PIP o charakterze władczym względem pracodawcy, np. w obszarze posiadania procedur antymobbingowych.