

NSZZ Solidarność – pytania do projektu dotyczącego mobbingu do Ministerstwa

W art. 18^{3f} zastosowane zostało uprawdopodobnienie naruszenia zasady równego traktowania w przypadku molestowania oraz molestowania seksualnego, a w konsekwencji uprawdopodobnienia naruszenia obowiązek pracodawcy wykazania, że nie dopuścił się naruszenia. Jak rozumieć uprawdopodobnienie, o którym mowa w projekcie? Czy tutaj mamy do czynienia z uprawdopodobnieniem z k.p.c. czy dowodem *prima facie*? Czy rozwiązania tego (przerzucenie ciężaru dowodu na pracodawcę jak przy dyskryminacji) nie należałoby również zastosować przy mobbingu?

W art. 18^{3g} przewiduje się, że pracodawca ma przeciwdziałać naruszeniom zasady równego traktowania poprzez zamknięte wyliczenie. Czy w tym przepisie nie powinno zostać dodane, że to będą działania „w szczególności” przez pracodawcę podejmowane.

W tym samym przepisie mowa jest o „szybkiej” reakcji pracodawcy, a w art. 94³ § 1 k.p. nie użyto już tego sformułowania. Czy ustawodawca nie powinien w jednakowy sposób uregulować obowiązku pracodawcy przeciwdziałania działaniom niepożądanym w zakładzie pracy.

Projekt zmienia definicję mobbingu w art. 94³ k.p. Czy Ministerstwo brało pod uwagę definicję przemocy w pracy w konwencji 190 MOP przy pracach nad projektem? Czy zmiany w k.p. nie powinny być powiązane z przybliżeniem ratyfikacji 190 MOP przez Polskę?

Art. 94³ § 7 przewiduje, że za mobbing mogą być uznane także nieumyślne zachowania, które „mogłyby” wywołać konkretny skutek, niezależnie od faktycznego wystąpienia tego skutku. Czy sformułowanie „mogłyby” jest odpowiednie w tym przepisie?

Art. 94³ § 9 jak rozumieć ten przepis? Czy nie zachodzi w nim sprzeczność (subiektywne odczucia, gdy są racjonalne)?

Art. 94³ § 12 k.p. jaki jest cel tego uregulowania, aby w postępowaniu o mobbing ustalać naruszenie dóbr osobistych? W uzasadnieniu nie odniesiono się do tego projektowanego przepisu. Projektowane uregulowanie może budzić wątpliwości ze względu na odmienną właściwość sądów rejonowych i okręgowych?

Czy przy uregulowaniu mobbingu nie powinno zostać wprowadzone odesłanie do art. 18^{3e} k.p. (albo analogiczne uregulowanie), zgodnie z którym skorzystanie przez pracownika z uprawnień przysługujących z tytułu mobbingu nie powinno powodować dla niego negatywnych konsekwencji.

Czy nowelizacja kodeksu pracy nie powinna zostać powiązana z analogicznymi zmianami w ustawie z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania?