



Warszawa, 03-07-2025 r.

RZECZNIK PRAW OBYWATELSKICH

Marcin Wiącek

XI.810.3.2025.ASZ

Pani

Agnieszka Dziemianowicz-Bąk

**Minister Rodziny, Pracy i Polityki
Społecznej**

ePUAP

Szanowna Pani Minister,

dziękuję za przekazanie do zaopiniowania zmienionego projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy¹ (dalej: „projekt”), wpisanego do wykazu prac legislacyjnych i programowych Rady Ministrów pod numerem UD183.

Chciałbym podkreślić moje poparcie dla wszelkich rozwiązań prawnych, które zmierzają do zapewnienia efektywności mechanizmowi ochrony przed dyskryminacją oraz wyeliminowania wszelkich niepożądanych zjawisk w sferze zatrudnienia. Jestem przekonany, że wymaga to sformułowania brzmienia przepisów prawa w sposób zapewniający poczucie pewności prawa i jego racjonalności zarówno podmiotom zobowiązanym – pracodawcom, jak i podmiotom uprawnionym – pracownikom.

¹ Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 2025 r. poz. 277, ze zm.; dalej: „k.p.”).

W tym względzie na aprobatę zasługuje wpisanie w logikę mechanizmu ochronnego przed dyskryminacją, oprócz rozwiązań następczych, także obowiązku działań proróżnościowych projektowanych w art. 18^{3g} k.p. Przewiduje on, że pracodawca jest obowiązany aktywnie i stale przeciwdziałać naruszaniu zasady równego traktowania nie tylko przez działania naprawcze i wsparcie osób dotkniętych nierównym traktowaniem, ale w pierwszej kolejności, jeśli by kierować się sekwencyjnością wskazanych obowiązków, przez stosowanie działań prewencyjnych, a także wykrywanie i właściwe reagowanie na przypadki nierównego traktowania. Projekt tego przepisu z naddatkiem realizuje dyspozycję art. 26 dyrektywy 2006/54/WE², zgodnie z którym państwa członkowskie zachęcają pracodawców do podejmowania skutecznych środków służących zapobieganiu wszelkim formom dyskryminacji, w przypadku wspomnianej dyrektywy – ze względu na płeć. Stanowi także podstawę do nałożenia na pracodawców bardziej skonkretyzowanych obowiązków ukierunkowanych na wyeliminowanie dyskryminacji, jakie wiążą się z koniecznością implementacji do prawa polskiego dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2023/970³.

Bardziej szczegółowe uwagi odnośnie do projektu przekazuję uprzejmie poniżej, działając w trybie art. 16 ust. 1 w zw. z art. 17b pkt 1 ustawy z dnia 15 lipca 1987 r. o Rzeczniku Praw Obywatelskich (t.j. Dz.U. z 2024 r. poz. 1264, ze zm.), licząc, że zostaną uwzględnione w toku procesu ustawodawczego. Niebudzące wątpliwości interpretacyjnych oraz poprawnie wykonujące zobowiązania międzynarodowe RP ustawodawstwo antydyskryminacyjne warunkuje bowiem, w mojej ocenie, efektywność mechanizmu ochronnego, za którego miarę przyjąć można, m.in., liczbę postępowań sądowych wszczętych na gruncie rozdziału IIa k.p. - stosunkowo niską, jak wynika z uzasadnienia projektu oraz pozyskanych przeze mnie w tym zakresie danych

² Dyrektywa 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, Dz.U. L 204 z 26 lipca 2006 r., s. 23–36.

³ Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2023/970 z dnia 10 maja 2023 r. w sprawie wzmocnienia stosowania zasady równości wynagrodzeń dla mężczyzn i kobiet za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości za pośrednictwem mechanizmów przejrzystości wynagrodzeń oraz mechanizmów egzekwowania, Dz.U. L 132 z 17 maja 2023 r., s. 21–44.

statystycznych⁴. Ponieważ rozwiązania dotyczące sądowego dochodzenia roszczeń antydyskryminacyjnych (choć explicite ograniczone do molestowania i molestowania seksualnego) znajdują się w przedłożonym do konsultacji projekcie (projektowany art. 461 § 1¹ Kodeksu postępowania cywilnego⁵), przypominę, iż ciążący na państwach obowiązek zapewnienia efektywności mechanizmu dochodzenia roszczeń dotyczy zagwarantowania, że stosowane procedury, których celem jest doprowadzenie do przestrzegania obowiązków wynikających z nakazu równego traktowania, w tym sądowe, są dostępne dla wszystkich osób, które uważają się za pokrzywdzone nieprzestrzeganiem wobec nich zasady równego traktowania, nawet po zakończeniu stosunków prawnych, w których miała miejsce zarzucana dyskryminacja i że są właściwe dla zapewnienia rzeczywistej i efektywnej ochrony ich prawa do równego traktowania⁶.

I. Formy zabronionej dyskryminacji

Na aprobatę zasługuje projekt uzupełnienia kodeksowych form dyskryminacji o dyskryminację przez asumpcję i przez asocjację. Zmiana ta nie tylko stanowi uwzględnienie orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej (dalej: „TSUE”), który uznał, że również te przejawy dyskryminacji są objęte dyrektywami antydyskryminacyjnymi⁷, ale także odpowiedź na wyzwania rzeczywistości, w której osoby doświadczają gorszego traktowania w wyniku błędnego przypisania im cechy prawnie chronionej bądź ze względu na związek z osobą posiadającą taką cechę. Koreluje to także ze zmianami polskiego ustawodawstwa, ukierunkowanymi na

⁴ Zob. wystąpienie RPO do Ministerstwa Sprawiedliwości z dnia 8 kwietnia 2024 r., znak: XI.816.2.2018.

⁵ Ustawa z dnia 17 listopada 1964 r. - Kodeks postępowania cywilnego (t.j. Dz.U. z 2024 r. poz. 1568 ze zm.; dalej: „k.p.c.”).

⁶ Zob. A. Szczerba-Zawada, Równość jako fundament Unii Europejskiej. Studium kryteriów równego traktowania w konstrukcji rynku wewnętrznego, Warszawa 2019, s. 113-114 i 117.

⁷ Zob. wyroki TSUE – odpowiednio – z dnia 25 kwietnia 2013 r. w sprawie Asocjacja Accept, C-81/12, EU:C:2013:275 i z dnia 17 lipca 2008 r. w sprawie Coleman, C-303/06, EU:C:2008:415.

ochronę przed skrajnymi przejawami dyskryminacji, jakimi są przestępstwa nią motywowane, które także uwzględniają możliwość ich doświadczenia ze wskazanych przyczyn⁸.

Proponowana definicja dyskryminacji przez asumpcję i dyskryminacji przez asocjację (projektowany art. 18^{3a} § 4¹ k.p.) powiela jednak błędną definicję dyskryminacji przyjętą przez polskiego ustawodawcę, który zamiast hipotetyczność przypisywać zachowaniu, z którym porównywane jest gorsze traktowanie pracownika w ramach ustalania zaistnienia dyskryminacji, przypisał ją owemu niekorzystnemu traktowaniu. W rezultacie, w świetle literalnego brzmienia art. 18^{3a} § 3 k.p. dyskryminację stanowi zatem, na przykład, hipotetyczna możliwość wytypowania pracownicy do zwolnienia grupowego. Żadna ze znanych definicji dyskryminacji bezpośredniej nie obejmuje tak daleko idącego rozwiązania. Nie zawierają go w szczególności unijne dyrektywy. Zgodnie z nimi – np. art. 2 ust. 1 lit. a dyrektywy 2006/54 – dyskryminacja bezpośrednia to „traktowanie danej osoby mniej przychylnie niż traktuje się, traktowano lub traktowano by inną osobę”. Zestawienie definicji polskiej i definicji unijnej wskazuje, że polski ustawodawca inspirował się tą drugą, ale źle ją zrozumiał⁹. Chodzi w niej bowiem o możliwość przeprowadzenia porównania, niezbędnego w procesie dowodzenia dyskryminacji, gdy nie ma aktualnie ani nie było w przeszłości osoby znajdującej się w porównywalnej sytuacji co osoba podnosząca zarzut dyskryminacji przy pomocy tzw. komparatora hipotetycznego¹⁰.

Rozbieżność występuje także między polską a unijną definicją molestowania seksualnego. Na gruncie k.p. rozumiane jest ono jako „każde niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci pracownika, którego celem lub

⁸ Zob. ustawa z dnia 6 marca 2025 r. o zmianie ustawy - Kodeks karny, dostęp pod adresem: https://orka.sejm.gov.pl/proc10.nsf/ustawy/876_u.htm [dostęp: 24 czerwca 2025 r.].

⁹ Zob. I. Boruta, Zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu – nowe pojęcia, „Monitor Prawa Pracy” 2004, nr 2, dostęp pod adresem: <https://czasopisma.beck.pl/pl/czasopisma/mopr/archiwum/2004/2/zakaz-dyskryminacji-w-zatrudnieniu-nowe-pojecia> [dostęp: 24 czerwca 2025 r.].

¹⁰ Zob. J. Maliszewska-Nienartowicz, A. Szczerba, Skuteczność zakazu dyskryminacji. Rola Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej, Warszawa 2024, s. 25 i 65-66.

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” (art. 18^{3a} § 6 k.p.). Tym samym ustawowe rozumienie tego przejawu dyskryminacji łączy w sobie definicje molestowania (ze względu na płeć) i molestowania seksualnego wynikające z dyrektyw gwarantujących równość płci. Te bowiem definiują molestowanie jako „sytuację, w której ma miejsce niepożądane zachowanie związane z płcią osoby, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności osoby i stworzenie atmosfery zastraszania, wrogości, poniżenia, upokorzenia lub obrazy” (np. 2 ust. 1 lit. c dyrektywy 2006/54), zaś molestowanie seksualne jako „sytuację, w której ma miejsce jakakolwiek forma niepożądanego zachowania werbalnego, niewerbalnego lub fizycznego o charakterze seksualnym, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności osoby, w szczególności przy stwarzaniu atmosfery zastraszania, wrogości, poniżenia, upokorzenia lub obrazy” (np. 2 ust. 1 lit. d dyrektywy 2006/54). Względ na precyzję językową, będącą podstawą zasady pewności prawa, warunkującą gotowość obywateli do sięgania po nie dla ochrony ich uprawnień, wymaga – w mojej ocenie – zawężenia definicji molestowania seksualnego wyłącznie do zachowań o charakterze seksualnym. Niepożądane zachowania odnoszące się do płci pracownika, podobnie jak i do innych cech prawnie chronionych, objęte byłyby zakresem ochrony projektowanej definicji molestowania (projektowany art. 18^{3a} § 5 pkt 1 k.p.). Oderwanie molestowania seksualnego od przesłanki płci pozwoliłoby na odejście od jego aktualnej kwalifikacji jako formy dyskryminacji ze względu na płeć (art. 18^{3a} § 6 k.p.). To z kolei umożliwiłoby rozszerzenie ochrony przed tym poważnym problemem w zatrudnieniu¹¹. Podniosłoby też poziom ochrony przed dyskryminacją w odniesieniu do innych niż płeć cech prawnie chronionych w porównaniu do wyznaczających

¹¹ Według badania przeprowadzonego przez Agencję Praw Podstawowych Unii Europejskiej w 2024 r. 16% ankietowanych w Polsce doświadczyło ataku o charakterze fizycznym lub seksualnym z powodu przynależności do społeczności LGBTI (dane dla UE – 13%) w ciągu 5 lat poprzedzających badanie. 35% ankietowanych doświadczyło takiego ataku raz, 25% - dwa razy, 24% - trzy do pięciu razy, 6% - sześć do dziesięciu razy, 7% - więcej niż dziesięć razy, zaś 2% zadeklarowało, że doświadcza tego typu ataków cały czas. Zob. EU LGBTIQ Survey III, dostęp pod adresem: <https://fra.europa.eu/en/project/2022/eu-lgbtiq-survey-iii> [dostęp: 24 czerwca 2025 r.].

ochronny standard minimum unijnych dyrektyw – tę formę dyskryminacji przewidują jedynie dyrektywy dotyczące równości płci, choć nie wiążą jej z tą cechą¹².

II. Skutki naruszenia zakazu dyskryminacji

Prawo UE – jako element mechanizmu sankcyjnego za naruszenie zakazu dyskryminacji – wprowadza odpowiedzialność finansową (np. art. 18 dyrektywy 2006/54). W związku z tym państwa członkowskie wprowadzają do swoich krajowych porządków prawnych środki niezbędne do zapewnienia faktycznego i skutecznego zadośćuczynienia lub odszkodowania z tytułu krzywdy lub szkody doznanej przez osobę w wyniku dyskryminacji, zgodnie z ich przepisami krajowymi, przy czym musi się to odbywać w sposób odstraszający i proporcjonalny do poniesionej szkody. Wprowadzona przez państwo sankcja musi zatem odpowiadać zasadzie skutecznej ochrony prawnej, albowiem rzeczywista równość szans nie może być zapewniona bez efektywnych środków sankcjonujących przypadki dyskryminacji¹³. Trudno natomiast za takie uznać projektowane zastąpienie uprawnienia do odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania (aktualne brzmienie art. 18^{3d} § 1 k.p.) uprawnieniem do zadośćuczynienia. Zgodnie z proponowanym brzmieniem art. 18^{3d} § 1 k.p. „osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu lub zasadę jednakowego wynagradzania za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości, ma prawo do zadośćuczynienia w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalane na podstawie odrębnych przepisów lub do odszkodowania”. Inaczej zatem niż wynikałoby to z uzasadnienia projektu zdefiniowano roszczenia pracownicze w przypadku naruszenia zasady równego traktowania lub – co zastanawiające – zasady jednakowego wynagradzania za jednakową pracę lub pracę jednakowej wartości – wyłącznie jako kompensacji krzywdy niematerialnej.

Wprawdzie relewantne przepisy unijne posługują się spójnikiem „lub” wskazując, że przy ich implementacji państwa członkowskie mogą wybrać jedną ze wskazanych w nich opcji, tj. zadośćuczynienie z tytułu doznanej w wyniku dyskryminacji krzywdy lub odszkodowanie z tytułu doznanej w wyniku dyskryminacji szkody, to jednak muszą

¹² Zob. A. Szczerba-Zawada, Równość jako fundament Unii Europejskiej..., op. cit., s. 99.

¹³ Zob. wyrok TSUE z dnia 10 kwietnia 1984 r. w sprawie von Colson, C-14/83, EU:C:1984:153.

uwzględniać wykładnię prawa unijnego dokonaną przez TSUE, zgodnie z którą w sytuacji, gdy sankcja pieniężna jest środkiem, który ma zrealizować cel w postaci osiągnięcia faktycznej równości, powinna być odpowiednia w tym znaczeniu, by mogła pozwolić „całkowicie naprawić faktycznie poniesioną szkodę i doznaną (...) krzywdę”¹⁴. Proponowana zmiana nie spełnia tego kryterium, ogranicza się bowiem wyłącznie do rekompensaty doznanej szkody moralnej (krzywdy), podczas gdy dyskryminacja, zwłaszcza w zakresie wynagrodzenia, może też rodzić wymierną szkodę majątkową, której naprawienia – po przyjęciu proponowanej zmiany – osoba, wobec której naruszono zasadę równego traktowania w zatrudnieniu nie będzie mogła się domagać w ramach mechanizmu antydyskryminacyjnego z jego ułatwieniem dowodowym w postaci przerzuconego ciężaru dowodu. Aktualność zachowuje tym samym postulat Rzecznika Praw Obywatelskich dookreślenia przez ustawodawcę, a nie tylko judykaturę, że sankcja finansowa za naruszenie zakazu dyskryminacji służy wyrównaniu tak szkody materialnej, jak i doznanych krzywd¹⁵.

Postulat ten staje się tym bardziej aktualny, że proponowane zmiany utrzymują dualizm roszczeń finansowych z tytułu naruszenia zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu. Ich wysuwanie będzie bowiem możliwe nie tylko na podstawie projektowanego art. 18^{3d} § 1 k.p., ale także art. 18^{3e} § 2 i § 3 k.p., przewidującego prawo do odszkodowania dla osób, których uprawnienia związane z ochroną przed wiktymizacją zostały naruszone. Na implikowane takim zwielokrotnieniem sankcji finansowej potencjalne trudności wskazywałem już wcześniej¹⁶. Dodatkowo, chciałbym zwrócić uwagę Pani Minister na zróżnicowanie takim rozwiązaniem – w sposób nieuzasadniony w mojej ocenie – charakteru sankcji finansowej w zależności od doznanej formy dyskryminacji. W przypadku form dyskryminacji, o których mowa

¹⁴ Wyrok TSUE z dnia 11 października 2007 r., C-460/06, Paquay, EU:C:2007:601.

¹⁵ Raport „Ochrona przed dyskryminacją w Polsce. Stan prawny i świadomość społeczna. Wnioski i rekomendacje RPO”, dostęp pod adresem: https://bip.brpo.gov.pl/sites/default/files/Ochrona_przed_dyskryminacja_w_Polsce.pdf, s. 26 [dostęp: 24 czerwca 2025 r.].

¹⁶ Wystąpienie RPO do Ministra Rodziny i Polityki Społecznej z dnia z 19 września 2022 r., znak: XI.022.1.2022, dostęp pod adresem: <https://bip.brpo.gov.pl/pl/content/RPO-zapewnic-efektywna-ochrone-prawa-do-rownego-traktowania-pracownikow-rodzicow-i-opiekunow> [dostęp: 24 czerwca 2025 r.].

będzie w znowelizowanym art. 18^{3a} k.p. będzie nią zadośćuczynienie, natomiast w przypadku wszelkiego mniej korzystnego traktowania jednostki w odpowiedzi na podjęte kroki ochronne, a więc w sytuacji jej wiktylizacji, stanowiącej przejaw bezpośredniej dyskryminacji¹⁷, odszkodowanie.

Także projektowane brzmienie art. 18^{3e} § 1 k.p. nie rozwiewa formułowanych przeze mnie wątpliwości, czy ochrona przed retorsjami znajdzie zastosowanie do ochrony przed niekorzystnymi konsekwencjami skorzystania przez pracownika z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia przepisów prawa pracy także wtedy, gdy pozostają one bez związku z nierównym traktowaniem. Wykładnia systemowa tego przepisu – jego umiejscowienie w rozdziale IIa k.p. „Równe traktowanie w zatrudnieniu” – mogłoby prowadzić do odpowiedzi negatywnej na tak postawione pytanie. Ponieważ takie rozszerzenie jest możliwe w świetle prawa UE – dyrektywy wprowadzają standard minimalny, umożliwiając państwom członkowskim przyjęcie wyższego standardu ochrony niż ten przewidziany na ich gruncie – względ na zasadę pewności prawa wymaga, by projektodawca wyraźnie zaznaczył taką intencję w postaci precyzyjnie skonstruowanej normy prawnej implementującej dyrektywę, zamiast pozostawiać wyjaśnienie tej wątpliwości w drodze wykładni przez organ prawo stosujący¹⁸.

Kończąc wątek odpowiedzialności finansowej za dyskryminację, chciałbym sformułować wątpliwość co do wprowadzenia – w postaci alternatywy nierozłącznej – naruszenia zasady jednakowego wynagradzania za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości jako jednej z dwóch wyraźnie wskazanych jego przesłanek w projektowanym art. 18^{3d} § 1 k.p. Ponieważ dyskryminacja płacowa jest jedną z konsekwencji naruszeń zasady równego traktowania w zatrudnieniu, których przykładową listę wymienia art. 18^{3b} pkt 1–3 k.p., rodzi się pytanie o celowość takiego rozwiązania, tj. wyodrębnienia naruszenia zasady równego traktowania w zakresie wynagrodzenia w komentowanym przepisie. Dotychczasowa podstawa roszczenia odszkodowawczego, czyli naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu, rozumianego jako naruszenie jakichkolwiek warunków zatrudnienia, w tym

¹⁷ Zob. A. Szczerba-Zawada, Równość jako fundament Unii Europejskiej..., op. cit., s. 118.

¹⁸ Por. wystąpienie RPO do Ministra Rodziny i Polityki Społecznej, znak: XI.022.1.2022..., op. cit.

płacowych¹⁹, nie zawiera bowiem luk, nie zachodzi więc potrzeba jej uzupełnienia, wskazana w uzasadnieniu projektu ustawy.

III. Spójność mechanizmu ochronnego przed dyskryminacją w zatrudnieniu

W polskiej przestrzeni prawnej ochrona przed dyskryminacją jest rozproszona. Obowiązuje bowiem wiele aktów wyrażających zakaz dyskryminacji/nakaz równego traktowania. W zatrudnieniu będą to przede wszystkim kodeks pracy oraz ustawa o równym traktowaniu. Ta ostatnia wprowadza zakaz dyskryminacji ze względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię, wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną tak w odniesieniu do zatrudnienia niepracowniczego, jak i pracowniczego, choć w ograniczonym zakresie – nieuregulowanym k.p., ale także w zakresie zabezpieczenia społecznego, opieki zdrowotnej, oświaty i szkolnictwa wyższego oraz dostępu do oferowanych publicznie dóbr i usług. Posługuje się przy tym instytucjami prawa antydyskryminacyjnego analogicznymi do tych ukształtowanych na gruncie kodeksu pracy. Nowelizacja tego ostatniego bez braku analogicznych zmian w ustawie o równym traktowaniu pogłębi tylko istniejący rozdzźwięk między ochroną gwarantowaną na gruncie obu aktów prawa, gdy tymczasem postulatem Rzecznika pozostaje zachowanie spójności między nimi²⁰. Nie przyczyni się także z pewnością do podniesienia poziomu społecznego odbioru zakresu normatywnej ochrony przed dyskryminacją, ani nie ułatwi posługiwania się prawem antydyskryminacyjnym, także przez przedstawicieli zawodów prawniczych – pełnomocników stron, a niekiedy i sędziów, które wskazywane są jako negatywne skutki rozproszonego i złożonego ustawodawstwa antydyskryminacyjnego w Polsce²¹.

¹⁹ K. Rączka [w:] M. Gersdorf, W. Ostaszewski, M. Raczkowski, A. Zwolińska, K. Rączka, Kodeks pracy. Komentarz, wyd. IV, Warszawa 2024, art. 18(3(b)), dostęp: LEX.

²⁰ Zob. wystąpienie RPO do Pełnomocnik Rządu do Spraw Równego Traktowania z dnia 4 stycznia 2023 r., znak: XI.022.1.2022, dostęp pod adresem: <https://bip.brpo.gov.pl/pl/content/rpo-zycie-zawodowe-prywatne-rodzicow-dyrektywa-implementacja> [dostęp: 24 czerwca 2025 r.].

²¹ Zob. Raport „Ochrona przed dyskryminacją w Polsce...”, op. cit., s. 10 i s. 16.

W tym miejscu pozwolę sobie przypomnieć, że postulat nowelizacji ustawy o równym traktowaniu przez wprowadzenie otwartego katalogu cech prawnie chronionych oraz zapewnienie ochrony przed dyskryminacją we wszystkich dziedzinach życia społeczno-gospodarczego na jej gruncie jest formułowany przez Rzecznika Praw Obywatelskich od dawna²². Zmiany takie nie tylko pozostawałyby w zgodzie z konstytucyjną klauzulą antydyskryminacyjną z art. 32 ust. 2, ale czyniłyby w pełni jej zadość. Zamknięty katalog cech prawnie chronionych oznacza, że ustawodawca krajowy zróżnicował na gruncie ustawy o równym traktowaniu prawa podmiotów znajdujących się w takiej samej sytuacji prawnie relewantnej, tj. w sytuacji, w której osoby doświadczające dyskryminacji poszukują ochrony prawnej ze względu na ich indywidualną cechę, która stała się podstawą ich nierównego traktowania. Jeżeli różnicowanie sytuacji prawnej adresatów norm wyłącznie ze względu na indywidualne (osobowe) cechy jest bezwzględnie niedopuszczalne²³, to dobór takiego kryterium różnicowania przez ustawodawcę decyduje o niekonstytucyjności analizowanej regulacji prawnej²⁴. Warto także wskazać na stanowisko Trybunału Konstytucyjnego (dalej: „TK”), zgodnie z którym „o ile parlamentowi przysługuje bardzo szerokie pole decyzji, jakie materie wybrać dla normowania w drodze stanowionych przez siebie ustaw, to skoro decyzja taka zostanie już podjęta, regulacja danej materii musi zostać dokonana przy poszanowaniu wymagań konstytucyjnych. Jednym z takich wymagań jest nakaz poszanowania zasady równości”²⁵. W konsekwencji także uregulowania niepełne podlegają kontroli co do ich konstytucyjności. Stosując jako wzorzec kontroli konstytucyjną zasadę równości TK skonstatował, że brak określonej regulacji – takiej samej, podobnej lub zbliżonej – w odniesieniu do pewnej kategorii podmiotów stanowi pominięcie o dyskryminującym charakterze (a więc naruszenie prawa

²² Zob. np. ibidem, s. 42 czy wystąpienie RPO do Pełnomocnika Rządu do Spraw Równego Traktowania z dnia 10 stycznia 2022 r., znak: XI.070.8.2020, dostęp pod adresem: <https://bip.brpo.gov.pl/pl/content/rpo-rowne-traktowanie-rzad-odpowiedz> [dostęp: 24 czerwca 2025 r.].

²³ Por. wyrok TK z dnia 5 lipca 2011 r., P 14/10, OTK 2011, nr 6, poz. 49.

²⁴ Por. wniosek Rzecznika Praw Obywatelskich do TK z dnia 31 marca 2016 r., znak: XI.510.2.2016.AM, s. 9.

²⁵ Wyrok TK z dnia 24 października 2001 r., SK 22/01, OTK 2001, nr 7, poz. 216.

podmiotowego do równego traktowania), którego wyeliminowanie może nastąpić wyłącznie w drodze odpowiedniej zmiany przepisów poszerzających krąg podmiotów podlegających tymże²⁶.

W odniesieniu do zapewnienia spójności mechanizmów antydyskryminacyjnych z kodeksu pracy i ustawy o równym traktowaniu i ich kompletności zastrzeżenia budzi wskazana w uzasadnieniu projektu potrzeba dodania art. 18^{3f} dotyczącego zasady rozkładu ciężaru dowodu w sprawach dotyczących naruszenia zasady równego traktowania w postaci molestowania i molestowania seksualnego w związku z tym, że do deliktów molestowania i molestowania seksualnego w zatrudnieniu miała dotąd zastosowanie – jak wynika z uzasadnienia projektu – norma rozkładu ciężaru dowodu nie z k.p. a z ustawy o równym traktowaniu. Podobne stanowisko nie wybrzmienia z doktrynalnego komentarza do powołanego w uzasadnieniu projektu dla potwierdzenia przedmiotowej tezy wyroku Sądu Najwyższego z dnia 7 listopada 2018 r. sygn. akt II PK 229/17. Sąd Najwyższy stwierdził w nim, że w sprawie o naruszenie zasady równego traktowania przez molestowanie seksualne pracownik ma uprawdopodobnić wystąpienie zachowania o charakterze seksualnym oraz swój sprzeciw na takie zachowanie (np. przez unikanie kontaktów ze sprawcą lub nieodwzajemnianie zachowań sprawcy, art. 18^{3a} § 6 k.p.). Wówczas na pracodawcy spoczywa ciężar dowodu, że nie doszło do naruszenia zasady równego traktowania, z wyłączeniem możliwości uzasadnienia molestowania seksualnego jakimikolwiek obiektywnymi powodami (art. 18^{3b} § 1 in fine k.p. w zw. z art. 14 ust. 3 ustawy o równym traktowaniu). Wskazanie przez SN w tezie wyroku przepisu art. 14 ust. 3 ustawy o równym traktowaniu budzi zastrzeżenia doktryny. Przepis ten, na mocy art. 2 ust. 2 ustawy, nie ma bowiem zastosowania do pracowników²⁷.

IV. Ochrona przed mobbingiem

Proponowane zmiany zasadniczo mogą mieć istotny wpływ na ułatwienie postępowania i zapewnienie zdecydowanie większej ochrony ofiarom mobbingu. Jak zauważyli projektodawcy, coraz częściej zwraca się uwagę na niedoskonałość tych

²⁶ Wyrok TK z dnia 19 maja 2003 r., K 39/01, OTK 2003, nr 5, poz. 40.

²⁷ E. Maniewska [w:] K. Jaśkowski, E. Maniewska, Komentarz aktualizowany do Kodeksu pracy, LEX/el. 2025, art. 18(3(a)), art. 18(3(b)), art. 18(3(c)), art. 18(3(d)), art. 18(3(e)), dostęp: LEX.

regulacji, które nie obejmują wszystkich niepożądanych zjawisk mogących mieć miejsce w trakcie zatrudnienia. Trzeba zwrócić uwagę na powstające nowe niepożądane i niebezpieczne zjawiska generowane przez rozwój nowoczesnych technologii, które stają się szczególnie widoczne podczas stosowania w praktyce elastycznych form wykonywania pracy, jak na przykład praca zdalna. I tym właśnie wyzwaniom powinna pomóc planowana nowelizacja.

Wątpliwości może wzbudzić jednak kwestia wyznaczenia do rozpoznania spraw dotyczących mobbingu sądów rejonowych bez względu na wartość przedmiotu sporu (projektowany art. 461 § 1¹ k.p.c.). Rozpoznawanie tej kategorii spraw w pierwszej instancji wyłącznie przez sądy rejonowe może doprowadzić do jeszcze większego wydłużenia czasu rozpoznawania spraw pracowniczych. Aktualnie sądem właściwym do rozpoznania sprawy o mobbing jest sąd rejonowy, a w przypadku kiedy wysokość dochodzonego roszczenia z tytułu mobbingu wynosi więcej niż 75.000 zł – sąd okręgowy. Z kolei sądem właściwym rzeczowo w przypadku spraw o ochronę dóbr osobistych jest aktualnie najczęściej sąd okręgowy. Wynika to z faktu, że zgodnie z art. 17 k.p.c., do właściwości sądów okręgowych należą sprawy o prawa niemajątkowe i łącznie z nimi dochodzone roszczenia majątkowe. Sąd rejonowy mógłby więc być właściwy w sprawie o ochronę dóbr osobistych tylko i wyłącznie wówczas, gdyby wszelkie żądania zawarte w pozwie miały charakter majątkowy (i dotyczyły kwoty nie wyższej niż 75 tys. zł)²⁸. Ponadto należy mieć na uwadze, że kolegialność składu orzekającego pozwala na kształtowanie się decyzji w drodze dyskursu i ścierania stanowisk, umacnia bezstronność, niezależność i niezawisłość orzekania oraz zwiększa legitymację rozstrzygnięcia sądu w odbiorze społecznym, a tym samym jest pożądana z punktu widzenia właściwej ochrony praw stron i uczestników postępowania, nie musi jednak oznaczać naruszenia standardu konstytucyjnego.

Za słuszne należy uznać zmiany polegające na wskazaniu, że za mobbing nie mogą być uznane uzasadnione i wyrażone we właściwej formie zachowania wobec pracownika, w szczególności rozliczanie z powierzonych pracy lub jej krytyka, a także incydentalne zachowania, choćby stanowiły one naruszenie dóbr osobistych pracownika (projektowany art. 94³ § 9 k.p.). Poprzez to doprecyzowanie łatwiej w praktyce będzie można dokonać odróżnienia zwykłej krytyki czy stosowania nadzoru przełożonego nad pracą pracownika od stosowania mobbingu.

²⁸ Zob. uchwała SN z dnia 26 czerwca 1985 r., sygn. akt III CZP 27/85 oraz postanowienie SN z dnia 6 marca 2015 r., sygn. akt III CZ 10/15.

Niemniej wciąż definicja mobbingu zaproponowana w projekcie posługuje się terminami niedookreślonymi. Wśród przejawów mobbingu pojawiło się trudne do sprecyzowania utrudnianie funkcjonowania w środowisku pracy w zakresie możliwości osiągnięcia efektów pracy (projektowany art. 94³ § 4 pkt 5 k.p.).

Projekt nie reguluje także kwestii prowadzenia wewnątrzzakładowych postępowań wyjaśniających. Nie wydaje się to jednak niezbędne z punktu widzenia ochrony praw jednostki. Jest to kwestia, której pracownik nie musi rozwiązywać wewnątrz organizacji, bowiem przysługują mu inne środki ochrony prawnej przysługującej poza zakładem pracy. Niemniej mogłoby to okazać się korzystne z punktu widzenia tak pracownika, jak i pracodawcy.

Niniejsze uwagi przedstawiam Pani Minister z uprzejmą prośbą o ich uwzględnienie w procesie prawodawczym.

Z poważaniem

Marcin Wiącek

Rzecznik Praw Obywatelskich

/-wydano i podpisano elektronicznie/

Do wiadomości:

Pani Katarzyna Kotula, Ministra ds. Równości

Kancelaria Prezesa Rady Ministrów (ePUAP)