



Warszawa, 20-08-2025 r.

**BIURO
RZECZNIKA PRAW OBYWATELSKICH
Zastępca Rzecznika Praw Obywatelskich
Adam Krzywoń**

XI.810.3.2025.ASZ

Pan

**dr hab. Sebastian Gajewski
Podsekretarz Stanu**

**Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki
Społecznej**

Szanowny Panie Ministrze,

uprzejmie dziękuję za przekazanie¹ zestawienia uwag zgłoszonych w toku procesu opiniowania zmienionego projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy² (UD183) i stanowiska MRPiPS. Rzecznik Praw Obywatelskich z zadowoleniem przyjął uwzględnienie rekomendowanej zmiany projektowanych definicji dyskryminacji przez asocjację i przez asumpcję (projektowany art. 18^{3a} § 41 k.p.) oraz dyskryminacji bezpośredniej (18^{3a} § 3 k.p.), a także ujednolicenia roszczeń przysługujących z tytułu działań odwetowych (projektowany art. 18^{3e} § 2 i § 3 k.p.) oraz naruszenia zakazu dyskryminacji (projektowany art. 18^{3d} k.p.).

Chciałbym także zaznaczyć, że uwaga RPO dotycząca projektowanego art. 18^{3e} § 1 k.p. ma na celu podkreślenie, że wynikająca z niego ochrona przed retorsjami przysługiwać miałyby pracownikowi w przypadku skorzystania „z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia przepisów prawa pracy, w tym zasady równego traktowania”.

¹ Pismo z 12.08.2025 r., ozn.: DPP-I.0210.30.2024.AR, zestawienie uwag z 7.08.2025 r.

² Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 2025 r. poz. 277, ze zm.; dalej: „k.p.”).

Wyrażony nim zakaz działań odwetowych wykracza tym samym poza skorzystanie przez pracownika z mechanizmu ochronnego przed nierównym traktowaniem i obejmuje sięgnięcie przez niego po rozwiązania przewidziane na wypadek naruszenia także innych niż zakaz dyskryminacji przepisów prawa pracy. Takie rozszerzenie ochrony przed represjami przewidzianej dyrektywami antydyskryminacyjnymi³ jest możliwe w świetle prawa UE – dyrektywy wprowadzają standard minimalny, umożliwiając państwom członkowskim przyjęcie wyższego standardu ochrony niż ten przewidziany na ich gruncie. Skuteczność takiego rozwiązania i stojącej za nim intencji projektodawcy może jednak osłabić umieszczenie wyrażającego go przepisu (projektowany art. 18^{3e} § 1 k.p.) w rozdziale IIa kodeksu pracy „Równe traktowanie w zatrudnieniu” – gdy jego interpretacja będzie dokonywana zgodnie z wykładnią systemową.

Wyrażam nadzieję, że rekomendacje RPO, które nie znalazły się w przekazanym zestawieniu uwag zgłoszonych w ramach procesu ponownego opiniowania do projektu ustawy, **zostaną wzięte pod uwagę w toku aktualnych prac legislacyjnych** (por. pismo RPO z 3.07.2025 r.).

Jednocześnie pozwalam sobie zwrócić uwagę na nieczytelność informacji zawartych na stronie 20 wspomnianego zestawienia, która uniemożliwia zapoznanie się z ujętymi tam treściami.

Z poważaniem

Adam Krzywoń

Zastępca Rzecznika Praw Obywatelskich

/-wydano i podpisano elektronicznie/

³ Np. art. 24 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 (Dz.U. L 204 z 26.7.2006, s. 23).