



Warszawa, 09-06-2026 r.

RZECZNIK PRAW OBYWATELSKICH

Marcin Wiącek

XI.022.6.2026.ASZ/MK

Pani

Agnieszka Dziemianowicz-Bąk

**Minister Rodziny, Pracy i Polityki
Społecznej**

Szanowna Pani Ministro,

w odpowiedzi na pismo z 4 maja 2026 r. (ozn.: DPP-I.0210.9.2025.EB) w sprawie projektu ustawy o wzmocnieniu stosowania prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości (wpisanego do Wykazu prac legislacyjnych i programowych Rady Ministrów pod numerem UC127), uprzejmie dziękuję za przekazanie ustawy z załącznikami. Poniżej przedstawiam uwagi odnoszące się zasadniczo do kwestii tworzonego niniejszą ustawą układu instytucjonalnego. Wyrażam nadzieję, że ich analiza i odpowiednie uwzględnienie przyczyni się do zapewnienia efektywnego przeciwdziałania i reagowania na przejawy dyskryminacji w zatrudnieniu przez właściwy organ do spraw równości.

I. Kwestie wstępne

1. Projekt ustawy o wzmocnieniu stosowania prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości (dalej jako: „projekt”) ma na celu wdrożenie do polskiego porządku prawnego dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2023/970 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, s. 21-44). Dyrektywa weszła w życie w dniu 6 czerwca 2023 r., a termin na jej implementację do porządku krajowego upływa z dniem 7 czerwca 2026 r.

II. Kwestie instytucjonalne

2. Projekt przewiduje powołanie dwóch organów właściwych w jego zakresie przedmiotowym: organu do spraw równości i organu monitorującego.
3. Organem do spraw równości w rozumieniu projektu (art. 1 pkt 15) jest Komisja do spraw Przeciwdziałania Dyskryminacji w Zatrudnieniu, organem monitorującym zaś (art. 2 pkt 16) – podmiot, o którym mowa w art. 18 ust. 2 ustawy z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (t.j. Dz. U. z 2025 r. poz. 1452, ze zm.; dalej: „u.r.t.”), aktualnie Pełnomocnik Rządu do Spraw Równości.
4. Projekt powierza także określone zadania Państwowej Inspekcji Pracy. W ślad za tym przewiduje się dodanie art. 15f do ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz. U. z 2024 r. poz. 1712, z 2025 r. poz. 321, 368, 620 i 769 oraz z 2026 r. poz. 160 i 473): „wykonywanie zadań określonych w ustawie z dnia ... r. o wzmocnieniu stosowania prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości (Dz. U. z)” (art. 64 projektu).
5. Projekt nie zmienia ustawy z dnia 15 lipca 1987 r. o Rzeczniku Praw Obywatelskich (t.j. Dz. U. z 2024 r. poz. 1264; dalej: „ustawa o RPO”) – w wyniku częściowej realizacji uwag Rzecznika Praw Obywatelskich do art. 2 pkt 10 poprzedniej wersji projektu¹, zawarte w nim odesłanie do zmiany ustawy o RPO zostało usunięte. W szczególności projekt nie przyznaje statusu organu do spraw równości na gruncie projektowanej ustawy Rzecznikowi Praw Obywatelskich, a tworzonej projektem Komisji ds. Przeciwdziałania Dyskryminacji w Zatrudnieniu.
6. Po wejściu w życie projektowanej ustawy, u.r.t. będzie wymieniała trzy podmioty wykonujące zadania z zakresu realizacji zasady równego traktowania. Przepis art. 18 ust. 1 u.r.t. będzie bowiem powierzał wykonywanie zadań dotyczących realizacji

¹ Wystąpienie RPO do z dnia 12 stycznia 2026 r., znak III.022.34.2025/XI.071.1.2025, dostęp pod adresem: <https://bip.brpo.gov.pl/pl/content/rpo-wynagrodzenia-mezczyzn-kobiet-mrpips> [data dostępu: 05 maja 2026 r.].

zasady równego traktowania Rzecznikowi Praw Obywatelskich, art. 18 ust. 2 u.r.t. – członkowi Rady Ministrów, sekretarzowi stanu, podsekretarzowi stanu albo Pełnomocnikowi Rządu do Spraw Równości, zaś projektowany art. 18 ust. 3 u.r.t. będzie powierzał wykonywanie zadań dotyczących realizacji zasady równego traktowania, choć w ograniczonej przedmiotowo sferze – w zatrudnieniu – Komisji ds. Przeciwdziałania Dyskryminacji w Zatrudnieniu.

7. Uwzględniając powyższe, a także uprawnienia Państwowej Inspekcji Pracy w zakresie kontroli przestrzegania zasady równego traktowania w zatrudnieniu, oznaczać to będzie **funkcjonowanie czterech organów właściwych w sprawach równości w zatrudnieniu**. Skomplikuje to niewątpliwie instytucjonalny wymiar ochrony przed dyskryminacją w Polsce, co może przełożyć się negatywnie na jego społeczną percepcję, obniżając skuteczność ochrony przed nierównym traktowaniem, w przypadku braku jasnego podziału kompetencji między wskazanymi organami.
8. Kwestią newralgiczną dla Rzecznika Praw Obywatelskich jest zbieg jego kompetencji zarówno jako niezależnego organu do spraw równego traktowania w rozumieniu relewantnych unijnych dyrektyw (art. 18 ust. 1 u.r.t.), jak i organu ochrony konstytucyjnych praw i wolności jednostki (art. 208 Konstytucji) z kompetencjami Komisji ds. Przeciwdziałania Dyskryminacji w Zatrudnieniu, która będzie organem do spraw równości w rozumieniu projektu (art. 2 pkt 15) w ramach powierzonych jej zadań związanych z realizacją zasady równego traktowania w obszarze zatrudnienia (projektowany art. 23d ust. 1 i 2 u.r.t.). **Oznacza to powołanie projektem drugiego – obok Rzecznika Praw Obywatelskich – organu do spraw równości w rozumieniu unijnych dyrektyw** (tu dyrektywy 2023/970), **którego mandat będzie ograniczony przedmiotowo – do sfery zatrudnienia. Co do zakresu podmiotowego mandatu Komisji**, to chociaż projekt dotyczy wzmocnienia zasady niedyskryminacji ze względu na płeć w odniesieniu do wynagrodzenia, jej ogólne umocowanie do realizacji zadań związanych z realizacją zasady równego traktowania w obszarze zatrudnienia powoduje, że **będzie on determinowany cechami prawnie chronionymi przed dyskryminacją w zatrudnieniu na gruncie relewantnych przepisów prawa**. Na gruncie ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2025 r. poz. 277, ze zm.; dalej: „k.p.”) będzie to zatem mandat nieograniczony do żadnej przesłanki, natomiast na gruncie u.r.t – mandat ograniczony do zakazu nierównego traktowania osób fizycznych ze względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne,

narodowość, religię, wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną.

9. Podkreślenia wymaga, że **Komisja ds. Przeciwdziałania Dyskryminacji w Zatrudnieniu ma być także organem do spraw równości, do którego odnosi się dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2024/1500** z dnia 14 maja 2024 r. w sprawie norm dotyczących organów ds. równości w obszarze równego traktowania i równości szans kobiet i mężczyzn w zakresie zatrudnienia i pracy oraz zmiany dyrektyw 2006/54/WE i 2010/41/UE (Dz.U. L, 2024/1500, 29.5.2024). To ostatnie **wynika nie z brzmienia projektu, ale z jego uzasadnienia**. W związku z nieorganicznym podmiotowo mandatem Komisji, o czym mowa w pkt 8, wymaga doprecyzowania, czy Komisja jest także organem do spraw równości w obszarze zatrudnienia w rozumieniu **dyrektywy 2024/1499** z dnia 7 maja 2024 r. w sprawie norm dotyczących funkcjonowania organów ds. równości w obszarze równego traktowania osób bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne, równego traktowania osób w dziedzinie zatrudnienia i pracy bez względu na wyznawaną religię lub światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną, równego traktowania kobiet i mężczyzn w sprawach zabezpieczenia społecznego oraz w zakresie dostępu do towarów i usług oraz dostarczania towarów i usług, oraz w sprawie zmiany dyrektyw 2000/43/WE i 2004/113/WE (Dz. Urz. L, 2024/1499, 29.5.2024).
10. Należy zauważyć, że zarówno zakresem podmiotowym (czyli pod względem przesłanek zabronionej dyskryminacji), jak i przedmiotowym (czyli w odniesieniu do sfer zabronionej dyskryminacji) mandat Rzecznika Praw Obywatelskich, realizowany na zasadach i w trybie określonym przede wszystkim w ustawie o RPO, pokrywa się z projektowanym mandatem Komisji ds. Przeciwdziałania Dyskryminacji w Zatrudnieniu. Dotyczy to zadań związanych z realizacją zasady równego traktowania w obszarze zatrudnienia w zakresie uregulowanym w Dziale I Rozdziale IIa k.p., jak i projektu. Komisja będzie je realizować na podstawie projektowanego art. 23d ust. 1 u.r.t., a Rzecznik Praw Obywatelskich – na podstawie art. 1 ust. 2 ustawy o RPO w zw. z art. 18 ust. 1 i art. 19 u.r.t.
11. Co się tyczy organu ds. równości w rozumieniu projektu ustawy, to ujęcie powinno być zgodne z definicją tego organu na gruncie dyrektywy 2023/970, która w art. 3 ust. 1 lit. I wyjaśnia, że jest to organ lub organy wyznaczone na mocy art. 20 dyrektywy 2006/54/WE, aktualnie, po wejściu w życie dyrektywy 2024/1500 – organy, o których mowa w art. 2 ust. 1 tejże. Status niezależnego organu do spraw równości w rozumieniu dyrektywy 2006/54 nadała Rzecznikowi Praw

Obywatelskich u.r.t. (Dz.U. 2010 nr 254 poz. 1700)². Jak wynikało z art. 26 u.r.t., w zakresie jej regulacji, wprowadziła ona zmiany do ustawy o Rzeczniku Praw Obywatelskich mające na celu implementację m.in. dyrektywy 2006/54. Uzasadnienie projektu ustawy wskazywało zaś, że „Rzecznik Praw Obywatelskich będzie (...) realizował politykę przestrzegania zasady równego traktowania jako organ niezależny”³.

12. **Analizowany projekt nie pozbawia Rzecznika Praw Obywatelskich**

kompetencji w zakresie przedmiotowym wyznaczonym dyrektywą 2006/54 (w tym w zakresie dyskryminacji płacowej), ani **statusu organu do spraw równości na gruncie tejsze (aktualnie dyrektywy 2024/1500). Nie przyznaje także *explicite* takiego statusu Komisji ds. Przeciwdziałania Dyskryminacji w Zatrudnieniu.** Posiadanie takiego statusu przez Komisję ds. Przeciwdziałania Dyskryminacji w Zatrudnieniu wynika w sposób dorozumiany z uzasadnienia projektu (choć powinno z ustawy), o czym mowa wyżej. Projekt tłumaczy konieczność zapewnienia Komisji niezależności w realizacji jej zadań wymogami stawianymi wobec organów ds. równości na gruncie dyrektywy 2024/1500, z niejasnych względów pomijając dyrektywę 2024/1499 (skoro Komisja ma być organem ds. równości w zatrudnieniu to w tym obszarze realizować będzie zadania także odnośnie do innych cech chronionych niż płeć). W odniesieniu do **dyrektywy 2024/1500** należy zauważyć, że **brak dotychczas projektu aktu implementującego ją do prawa polskiego.** W przedmiocie implementacji tej dyrektywy – oraz dyrektywy 2024/1499 – do polskiego porządku prawnego Rzecznik Praw Obywatelskich kierował stosowne wystąpienia⁴.

13. Poprawna implementacja wskazanych wyżej dyrektyw powinna zakładać odwrotną kolejność działania – przyznanie przepisami prawa krajowego statusu organu do spraw równości w rozumieniu art. 20 dyrektywy 2006/54 (zrealizowane jedynie w

² Zob. także Informacja o działalności Rzecznika Praw Obywatelskich w roku 2024, s. 571.

³ Dostęp na stronie <https://orka.sejm.gov.pl/Druki6ka.nsf/wgdruku/3386> [data dostępu: 06 maja 2026 r.].

⁴ Zob. np. wystąpienie z dnia 27 lutego 2025 r. do Ministra do spraw Równości, znak XI.070.1.2023, dostęp pod adresem: <https://bip.brpo.gov.pl/pl/content/zmiany-dyrektywy-ue-organy-ds-rownosci-uwagi-rpo-kolejne> [data dostępu: 06 maja 2026 r.].

przypadku RPO, vide pkt 10 i 11), to z mocy prawa – zgodnie z art. 3 ust. 1 lit. I dyrektywy 2023/970 – oznacza kwalifikację takiego organu jako organu do spraw równości na gruncie tejże oraz na gruncie dyrektywy 2024/1500, a w ślad za nimi – na gruncie przepisów krajowych je implementujących.

14. Skoro zatem organ do spraw równości w rozumieniu dyrektywy 2023/970, czyli organ ds. równości ustanowiony na mocy art. 20 dyrektywy 2006/54, jest właściwy w odniesieniu do kwestii wchodzących w zakres stosowania tej pierwszej, a więc i implementującej ją ustawy, także RPO – obok Komisji – swym mandatem obejmuje kwestie równości w odniesieniu do dyskryminacji płacowej, które będzie realizował za pomocą środków działania przewidzianych w ustawie o RPO. W przypadku zaś, gdy zadania związane z dyskryminacją płacową ze względu na płeć przydzielono więcej niż jednemu organowi, państwa członkowskie powinny zapewnić odpowiednią koordynację między nimi. Obejmuje to na przykład przydzielanie kwot pozyskanych jako grzywny organom ds. równości, aby mogły skutecznie wykonywać swoje funkcje związane z egzekwowaniem prawa do równego wynagrodzenia, w tym dochodzenia roszczeń dotyczących dyskryminacji płacowej lub udzielania ofiarom dyskryminacji pomocy i wsparcia w dochodzeniu takich roszczeń (motyw 49 dyrektywy 2023/970). Projekt ustawy nie tylko nie realizuje tego wskazania, ale implikuje nakładanie się kompetencji organów właściwych w sferze dyskryminacji płacowej (i innych przejawów dyskryminacji w zatrudnieniu), które w praktyce może utrudnić ochronę przed dyskryminacją płacową i dochodzenie roszczeń w przypadku jej wystąpienia wobec niezrozumienia odmienności kompetencyjnych obu organów przez zainteresowane jednostki.

15. Nakładania się kompetencji, o którym mowa w niniejszym stanowisku, jak również potencjalnych sporów co do zakresu działania poszczególnych organów równościowych implikowanych wejściem w życie opiniowanego projektu, **można było uniknąć tworząc jeden organ równościowy odpowiadający standardom ze wskazanych wyżej dyrektyw**⁵. Na marginesie można zauważyć, że koncepcja organu ds. równości właściwego w danym tylko obszarze (w tym przypadku:

⁵ Postulat ujęty m.in. w wystąpieniu Rzecznika Praw Obywatelskich z dnia 27 lutego 2025 r. do Ministra do spraw Równości, op. cit.; zob. też dane i zalecenia ujęte w raporcie RPO pt. Ochrona przed dyskryminacją w Polsce. Stan prawny i świadomość społeczna, 2020, dostęp pod adresem: <https://bip.brpo.gov.pl/pl/content/ochrona-przed-dyskryminacja-w-polsce-stan-prawny-i-swiadomosc-spoeczna> [data dostępu: 01 czerwca 2026 r.].

zatrudnienia), jest rozwiązaniem rzadko praktykowanym w innych państwach członkowskich Unii Europejskiej – organom ds. równości powierza się raczej zadania odnoszące się do więcej niż jednego obszaru, ewentualnie skupiając aktywność na jednej z cech chronionych, jak np. płeć czy niepełnosprawność⁶.

16. Wyjątkiem wyraźnie odróżniającym pod względem kompetencyjnym Rzecznika Praw Obywatelskich oraz Komisję ds. Przeciwdziałania Dyskryminacji w Zatrudnieniu jest ograniczenie mandatu RPO do sporów wertykalnych, podczas gdy taka limitacja nie występuje w przypadku mandatu Komisji ds. Przeciwdziałania Dyskryminacji w Zatrudnieniu. Podkreślenia wymaga, że **powołanie organu do spraw równości kompetentnego do rozstrzygania sporów horyzontalnych stanowi realizację postulatu Rzecznika Praw Obywatelskich**, wypełniając lukę w ochronie przed dyskryminacją w porównaniu do stanu prawnego wymaganego relewantnymi dyrektywami równościowymi, wynikającą z ograniczonego mandatu RPO⁷. **Nadal jednak w odniesieniu do obszarów innych niż zatrudnienie brak będzie organu do spraw równości, którego mandat obejmować będzie sprawy między podmiotami prywatnymi w zakresie przewidzianym dyrektywą 2024/1499.**

17. Biorąc pod uwagę zadania RPO – w przedmiocie skarg na naruszenia zasady równości w zatrudnieniu, w tym w zakresie wynagrodzenia (nawet jeżeli ograniczoną do zarzutów formułowanych wobec podmiotów publicznych) – wydaje się zasadnym pozyskiwanie relewantnych danych także od Rzecznika Praw Obywatelskich. Nie został on wskazany wśród organów, które zgodnie z art. 49 projektu przekazują organowi monitorującemu dane dotyczące liczby i rodzajów skarg związanych z zasadą równego traktowania w zatrudnieniu w zakresie prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości, w terminie do dnia 1 kwietnia za poprzedni rok kalendarzowy. Gromadzenie danych statystycznych, niezbędne dla określenia rzeczywistej skali problemu i zaprojektowania właściwej reakcji na niego, powinno

⁶ Zob. dane zebrane przez EQUINET: <https://equineteurope.org/what-are-equality-bodies/comparison-dashboard/> [data dostępu: 01 czerwca 2026 r.].

⁷ Por. np. wystąpienie RPO do Minister Rodziny i Polityki Społecznej z dnia 7 marca 2022 r., znak XI.022.1.2022, dostęp pod adresem: <https://bip.brpo.gov.pl/pl/content/rpo-mrips-projekt-plcie-dzieci-nierowny-podzial-opieki-projekt> [data dostępu: 05 maja 2026 r.] czy wystąpienie do Ministra do spraw Równości z dnia 27 lutego 2025 r., op. cit.

być przeprowadzone w sposób holistyczny i skoordynowany, w oparciu o informacje od wszystkich właściwych w danej sprawie podmiotów. Rozszerzenie zakresu podmiotowego art. 49 projektowanej ustawy będzie także realizowało w pełni dyspozycję art. 29 ust. 3 lit. e dyrektywy 2023/970 („Państwa członkowskie zapewniają, aby do zadań organu monitorującego należało ...agregowanie danych na temat liczby i rodzajów skarg dotyczących dyskryminacji płacowej wniesionych do właściwych organów, w tym organów ds. równości, oraz roszczeń dochodzonych przed sądami krajowymi”).

18. Ponieważ organem do spraw równości w zakresie wyznaczonym dyrektywą 2023/970, a w ślad za tym – projektem, który wskazuje na Komisję ds. Przeciwdziałania Dyskryminacji w Zatrudnieniu, jest organ do spraw równości w rozumieniu dyrektywy 2006/54 (aktualnie dyrektywy 2024/1500), oznacza to konieczność dostosowania jego pozycji ustrojowej nie tylko do wymogów dyrektywy 2023/970, ale także dyrektywy 2024/1500, co projektodawca odnotowuje w uzasadnieniu ustawy, w szczególności zapewnienia takiemu organowi przymiotu niezależności oraz adekwatnych zasobów ludzkich i finansowych, na co uwagę zwracał RPO⁸.
19. Niezależność Komisji w zakresie jej działalności explicite wyraża projektowany art. 23a ust. 1 u.r.t. Wydaje się, że skład, sposób powoływania członków Komisji, zasada niepołączalności członkostwa w Komisji z innymi funkcjami, także zdają się realizować warunki określone w art. 3 ust. 2 i 3 dyrektywy 2024/1500. Z kolei przewidziana projektem organizacja wewnętrzna oraz sposób zarządzania finansami projektowanego urzędu wpisują się w wymogi art. 3 ust. 1 i 4 dyrektywy 2024/1500.
20. Należy przy tym zauważyć, że Biuro, zapewniające obsługę techniczną, organizacyjną i kancelaryjno-biurową oraz ekspercką Komisji, jest wydzieloną komórką organizacyjną Głównego Inspektoratu Pracy (projektowany art. 23g ust. 2 u.r.t.). Takie rozwiązanie jest dopuszczalne na gruncie dyrektywy 2024/1500, pod warunkiem, że istnieją niezbędne gwarancje służące zapewnieniu wypełniania

⁸ Por. np. wystąpienie do Pełnomocnika Rządu do Spraw Równego Traktowania z dnia 01 marca 2023 r., znak XI.070.1.2023, dostęp pod adresem:

<https://bip.brpo.gov.pl/pl/content/zmiany-dyrektywy-ue-organy-ds-rownosci-uwagi-rpo-kolejne> [data dostępu: 05 maja 2026 r.].

przez te organy zadań niezależnie od wpływów politycznych, finansowych, religijnych lub jakichkolwiek innych (motyw 17 dyrektywy 2024/1500).

21. Kwestią do rozważenia pozostaje, czy przydzielone organowi ds. równości (Komisji) 10 etatów na realizację jej zadań, uwzględniając ich zakres i różnorodność, pozwoli na skuteczne pełnienie jej funkcji. Ten wymóg wynika tak z art. 4 dyrektywy 2024/1500, jak i art. 28 ust. 3 dyrektywy 2023/970.
22. Wątpliwości, także w perspektywie wskazanego wyżej wymogu, może budzić realizacja zadań, o których mowa w projektowanym art. 23d u.r.t. przez Komisję w drodze postanowień i uchwał. Taki tryb działania może nadmiernie formalizować procedowanie Komisji, zwłaszcza przy niskiej częstotliwości jej posiedzeń. Poza tym projekt nie wskazuje, która z tych dwóch form działania Komisji znaleźć powinna zastosowanie do realizacji określonej kompetencji, czy i w jakim trybie podlegać one będą zaskarżeniu, ani ile czasu Komisja ma na podjęcie określonej czynności.
23. Należy podkreślić, że przewidziany projektem tryb działania Komisji budzi wątpliwości co do funkcjonalności. Żeby zrealizować jeden ze środków, w szczególności wystąpić z powództwem do sądu, Komisja będzie musiała podjąć uchwałę, w której w sposób szczegółowy określi zakres, podstawy prawne, zarzuty itd. (zgodnie z art. 23e ust. 1 u.r.t.). Następnie, realizacja takiej uchwały – przygotowanie powództwa w konkretnej sprawie – będzie następowała przez upoważnioną osobę, zatrudnioną w Biurze Komisji. Takie rozwiązanie może budzić wątpliwości z powodów prakseologicznych, a także prowadzić do sporów co do zakresu udzielonego upoważnienia.
24. Zwraca uwagę przyznanie Komisji licznych i zróżnicowanych środków działania (projektowany art. 23d ust. 4 i 5 u.r.t.). Są one analogiczne – z drobnymi wyjątkami – do środków działania znajdujących się w dyspozycji RPO na mocy art. 13 i 14 ustawy o RPO. Podkreślić należy, że Komisja ma uprawnienia do żądania wszczęcia określonych postępowań sądowych i uczestniczenia w niektórych z nich na prawach przysługujących prokuratorowi. Projekt przyznaje jej także kompetencję do wniesienia nadzwyczajnych środków zaskarżenia – kasacji lub rewizji nadzwyczajnej od prawomocnego orzeczenia (na zasadach i w trybie określonych w odrębnych przepisach), przy czym niejasna pozostaje intencja ustawodawcy przyznania Komisji kompetencji do wniesienia „rewizji nadzwyczajnej”, środek taki nie jest przewidziany aktualnie obowiązującymi przepisami prawa.
25. Redakcja projektowanego art. 23d ust. 4 i ust. 5 u.r.t. świadczy o tym, że jest to proste przekopiowanie stosownych postanowień ustawy o RPO. Projektodawca nie

zmienił nawet miejsca realizacji żądania Komisji wglądu do akt sądowych i prokuratorskich – projektowany art. 23d ust. 4 pkt 3 stanowi, że może ona ich „żądać do wglądu w Biurze Rzecznika Praw Obywatelskich” (co bez wątplenia należy zmienić w ostatecznej wersji projektu). Oprócz podniesionych konsekwencji legislacyjno-terminologicznych, inspirowanie się katalogiem kompetencji Rzecznika Praw Obywatelskich, określonych w art. 13 ust. 1 i art. 14 ustawy o RPO, przy formułowaniu katalogu kompetencji Komisji ma swoje negatywne konsekwencje. Projektodawca nie przewidział bowiem możliwości wnoszenia przez Komisję skargi nadzwyczajnej do Sądu Najwyższego. Uprawnienie to w przypadku RPO wynika z art. 398¹ § 1 ustawy z dnia 17 listopada 1964 r. - Kodeks postępowania cywilnego (t.j. Dz. U. z 2026 r. poz. 468, ze zm.) w związku z art. 14 ustawy o RPO. Konsekwencją będzie możliwość wnoszenia przez Komisję nadzwyczajnych środków zaskarżenia w sprawach karnych, ale w cywilnych już nie.

III. Kwestie merytoryczne

26. Przepis art. 51 ust. 1 projektu określa odpowiedzialność odszkodowawczą za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu w odniesieniu do wynagrodzenia. Przewiduje on, że „osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu w zakresie prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości, ma prawo do zadośćuczynienia w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów, lub prawo do odszkodowania”. W tym zakresie projekt pozostaje spójny z projektowanym art. 18^{3d} § 1 k.p.⁹. Rozbieżność występuje w odniesieniu do sankcji za dyskryminację krzyżową (określoną w przepisach zmierzających do nowelizacji k.p. jako „wielokrotne naruszenie wobec osoby zasady równego traktowania w zatrudnieniu”). Analizowany projekt stanowi bowiem, że odszkodowanie, o którym mowa w art. 51 ust. 1 „obejmuje w szczególności pełne odzyskanie

⁹ Rządowy projekt ustawy o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz ustawy - Kodeks postępowania cywilnego (druk nr 2289), <https://www.sejm.gov.pl/sejm10.nsf/PrzebiegProc.xsp?nr=2289> [dostęp: 5 maja 2026 r.]. Zob. też opinię RPO z 22 maja 2026 r. przekazaną m.in. do wiadomości Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej odnośnie do procedowanej w Sejmie ww. nowelizacji k.p. (znak: XI.810.3.2025) <https://bip.brpo.gov.pl/pl/content/rpo-praca-dyskryminacja-ochrona-projekt-opinia> [dostęp: 02 czerwca 2026 r.].

zaległego wynagrodzenia i związanych z nim świadczeń rzeczowych, odszkodowanie za utracone korzyści, odszkodowanie za szkody spowodowane przez inne odpowiednie czynniki, które mogą obejmować dyskryminację krzyżową, a także odsetki za zwłokę” (art. 51 ust. 2), zaś projektowany art. 18^{3d} § 1 § 2 k.p. odnosi przypadki wielokrotnego naruszenia wobec osoby zasady równego traktowania w zatrudnieniu do zadośćuczynienia, stwierdzając, że w tych przypadkach „sąd ocenia rozmiar krzywdy wyrządzonej tej osobie i zasądza na jej rzecz zadośćuczynienie stanowiące kwotę odpowiednio wyższą, nie niższe niż trzykrotność minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów”. W celu zapewnienia spójności między oboma mechanizmami odpowiedzialności finansowej należy wyeliminować wskazaną rozbieżność, mając na względzie, że dyskryminacja krzyżowa (wielokrotna) nie powinna być traktowana jako bardziej dotkliwa forma dyskryminacji, a jako kryterium przy ustalaniu wysokości należnej kompensacji doznanej szkody/krzywdy¹⁰. Wskazane w przepisie projektu art. 52 ust. 2 kryteria ustalania odszkodowania powinny jednak – zgodnie z art. 16 ust. 3 dyrektywy 2023/970 – dotyczyć także zadośćuczynienia.

Z poważaniem

Marcin Wiącek

Rzecznik Praw Obywatelskich

/-wydano i podpisano elektronicznie/

Do wiadomości:

1. Pan Maciej Berek, Minister do spraw Nadzoru nad Wdrażaniem Polityki Rządu
Kancelaria Prezesa Rady Ministrów

¹⁰ V. Tudisco, E. Lantschner, Preventing and Reacting to Discrimination through Sanctions and Remedies, s. 65 – 66.

2. Pani Katarzyna Kotula, Pełnomocnik Rządu do Spraw Równości
Kancelaria Prezesa Rady Ministrów