



Warszawa, 22-05-2026 r.

RZECZNIK PRAW OBYWATELSKICH

Marcin Wiącek

XI.810.3.2025.ASZ

Pani

Barbara Dolniak

**Przewodnicząca Komisji Nadzwyczajnej
do spraw zmian w kodyfikacjach**

Sejm Rzeczypospolitej Polskiej

Szanowna Pani Przewodnicząca,

Sejm RP 25 marca 2026 r. zdecydował o skierowaniu rządowego projektu ustawy o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz ustawy - Kodeks postępowania cywilnego (druk nr 2289¹; dalej: „projekt”) do Komisji Nadzwyczajnej do spraw zmian w kodyfikacjach. Doceniając i dzielając zamiar projektodawcy nowelizacji przepisów ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2025 r. poz. 277, ze zm.; dalej: „k.p.”), dotyczących ochrony przed dyskryminacją i wszelkimi innymi niepożądanymi zachowaniami w miejscu pracy, mając na względzie mandat Rzecznika Praw Obywatelskich jako niezależnego organu do spraw równego traktowania, w oparciu o stanowisko doktryny i judykatury, uprzejmie przedstawiam uwagi do przedmiotowego projektu. Dotyczą one kwestii, które mogą skutkować trudnościami w stosowaniu znowelizowanych przepisów w niezmiennym – w porównaniu do projektowanego – brzmieniu, utrudniając osiągnięcie celów procedowanej nowelizacji.

I. Kodyfikacja nowych form dyskryminacji

¹ Zob. <https://www.sejm.gov.pl/sejm10.nsf/PrzebiegProc.xsp?nr=2289> [dostęp: 5 maja 2026 r.].

Uwzględniając wskazaną przez projektodawcę w uzasadnieniu projektu potrzebę uporządkowania „definicji deliktów prawa pracy związanych z występowaniem różnych form przemocy w miejscu pracy w sposób, które poprawi informacyjną funkcję przepisów oraz zapewni ich lepsze rozumienie zarówno przez pracodawców, którzy już dzisiaj są adresatami szeregu obowiązków związanych z zapewnieniem ochrony godności oraz innych dóbr osobistych pracowników, jak i pracowników”, zwrócić należy uwagę na sposób ujęcia dwóch nowych form dyskryminacji, których wprowadzenie do k.p. ma nastąpić na mocy **art. 1 pkt 1 lit. b projektu** – „dyskryminacji przez założenie” i „dyskryminacji przez skojarzenie”.

Wprowadzony w proponowanym brzmieniu **art. 18^{3a} § 4¹ k.p.** będzie źródłem definicji legalnych pojęć nieznanych dotąd językowi prawniczemu. Rozpoznawano w nim bowiem dotychczas pojęcia „dyskryminacji przez asumpcję” i „dyskryminacji przez asocjację”. Uwaga ta zachowuje swą aktualność tak w odniesieniu do judykatury², i doktryny³ prawa Unii Europejskiej, na gruncie którego koncepcje te zostały wypracowane, jak i prawa krajowego⁴, na gruncie którego zostały przeniesione. Jednocześnie trudno uznać, by zaproponowane w opiniowanej wersji projektu pojęcia „dyskryminacji przez założenie” i „dyskryminacji przez skojarzenie” spełniały

² Zob. m.in. wyrok TSUE z dnia 11 września 2025 r. C-38/24, Bervidi, EU:C:2025:690, który w angielskiej wersji językowej posługuje się pojęciem „discrimination by association”, w polskiej zaś – dyskryminacji „opartej na więzi”.

³ Zob. J. Walsh, Discrimination by Association and Discrimination by Assumption under Directives 2000/43 and 2000/78, Luxembourg 2024; A. Szczerba-Zawada, Równość jako fundament Unii Europejskiej. Studium kryteriów równego traktowania w konstrukcji rynku wewnętrznego, Warszawa 2019, passim.

⁴ Zob. np. w odniesie do dyskryminacji przez asumpcję K. Kędziora, K. Śmiszek, Z. Jabłońska [w:] M. Kułak, K. Kędziora, K. Śmiszek, Z. Jabłońska, Ustawa o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania. Komentarz, Warszawa 2017, art. 3, dostęp: LEX czy M. Gajda, Dyskryminacja przez asumpcję [w:] O tempora! O mores! O czasie pracy i o czasie zmian. Księga jubileuszowa prof. Krzysztofa Rączki, red. M. Gersdorf, B. Godlewska-Bujok, A. Zwolińska, Warszawa 2024, dostęp: LEX, który także o „dyskryminacji percepcyjnej”, zaś w odniesieniu do dyskryminacji przez asocjację – wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 lutego 2025 r., sygn. III PSKP 21/24 i E. Manowska, Dyskryminacja przez asocjację. Granice swobody pracodawcy w określaniu ubioru pracownika, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2025, nr 6, s. 56-58.

zasady komunikatywności tekstu prawnego. Nie są to bowiem funkcjonujące w języku powszechnym odpowiedniki pojęć „dyskryminacja przez asumpcję” i „dyskryminacja przez asocjację”, których zastosowanie realizowałoby zakaz określeń lub zapożyczeń obcojęzycznych czy neologizmów⁵. W tej sytuacji uważam za uzasadniony **powrót do nazw występujących w projekcie, opiniowanym przeze mnie w lipcu 2025 r.**⁶, czyli „dyskryminacji przez asumpcję” i „dyskryminacji przez asocjację”.

Moje zastrzeżenia w perspektywie prawa unijnego budzi także projektowany **art. 18^{3d} § 3 k.p.**, który wyjaśnia, że „pod pojęciem wielokrotnego naruszenia wobec osoby zasady równego traktowania w zatrudnieniu rozumie się naruszenia powtarzalne z tej samej przyczyny, naruszenia powtarzalne z wielu przyczyn lub naruszenie jednokrotne z wielu przyczyn jednocześnie”. Formułuje on legalną definicję **dyskryminacji wielokrotnej** w sposób nieznaný doktrynie prawa antydyskryminacyjnego, która pod tym pojęciem rozumie **dyskryminację wynikającą z więcej niż jednej cechy prawnie chronionej**⁷. Podobnie – jako wynikającą z kilku cech prawnie chronionych – rozumieją dyskryminację wielokrotną przepisy prawa unijnego. Definiują one jedną z jej form – **dyskryminację krzyżową** – jako dyskryminację, która jest oparta na połączeniu dyskryminacji ze względu na płeć z dyskryminacją z powodu jakiejkolwiek innej cechy lub innych cech chronionych na mocy dyrektyw 2000/43/WE lub

⁵ Zob. G. Wierczyński [w:] Komentarz do rozporządzenia w sprawie Zasad techniki prawodawczej, [w:] Redagowanie i ogłaszanie aktów normatywnych. Komentarz, wyd. II, Warszawa 2016, załącznik § 8, dostęp: LEX.

⁶ Wystąpienie RPO z 3 lipca 2025 r., znak: XI.810.3.2025, dostęp pod adresem: <https://bip.brpo.gov.pl/pl/content/rpo-kodeks-pracy-nowelizacja-opinia-mrpips> [dostęp: 5 maja 2026 r.].

⁷ Por. np. M. Domańska, 2.3. Konceptualizacja zagadnienia [w:] Zakaz dyskryminacji ze względu na więcej niż jedno zabronione kryterium, Warszawa 2019, dostęp: LEX.

2000/78/WE⁸ oraz jako dyskryminacja ze względu na kilka cech chronionych na mocy dyrektyw 79/7/EWG, 2000/43/WE, 2000/78/WE lub 2004/113/WE⁹ (czyli płeć, pochodzenie rasowe lub etniczne, religię lub przekonania, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną), **a nie wielokrotne naruszenie zasady równego traktowania**. Podobnie czyni najnowsza wersja projektu ustawy o wzmocnieniu stosowania prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości (UC 127) w art. 2 pkt 14¹⁰.

Tymczasem projektowana definicja na gruncie k.p. zdaje się koncentrować nie na liczbie zabronionych kryteriów dyskryminacji, a częstotliwości zdarzeń dyskryminacyjnych, łącząc w jedno: wielorazowe przypadki dyskryminacji wielokrotnej sensu stricto („naruszenia powtarzalne z wielu przyczyn”, co implikuje pytanie o kwalifikację prawną jednorazowego doświadczenia dyskryminacji z wielu powodów w różnym czasie), jednokrotne doświadczenie dyskryminacji krzyżowej („naruszenie jednokrotne z wielu przyczyn jednocześnie”, rodząc pytanie o dopuszczalność wielokrotnych przypadków dyskryminacji krzyżowej na gruncie projektowanych zmian)

⁸ Art. 3 ust. 2 lit. e dyrektywy 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 17.5.2023, s. 21–44. Podobnie art. 5 ust. 2 dyrektywy 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. Urz. L, 2024/1500, 29.5.2024.

⁹ Art. 5 ust. 2 dyrektywa Rady (UE) 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.U. L, 2024/1499, 29.5.2024 (korekta tłumaczenia Dz. U. L 2026/90006 z 9.1.2026).

¹⁰ Zob. <https://legislacja.rcl.gov.pl/projekt/12405300/katalog/13175858#13175858> [dostęp: 5 maja 2026 r.]

oraz wielokrotne doświadczenie dyskryminacji ze względu na jedną przyczynę („naruszenia powtarzalne z tej samej przyczyny”), które w ogóle nie jest objęte pojęciem dyskryminacji wielokrotnej na gruncie prawa Unii Europejskiej. Poza tym nie wyjaśnia kryteriów, w oparciu o które powinno się identyfikować „wielokrotne naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu”. Może to rodzić trudności w stosowaniu tak skonstruowanego przepisu, które, w uzupełnieniu pytań postawionych wyżej, dotyczyć mogą, dla przykładu, tego, czy utrzymująca się przez kilka miesięcy dyskryminacja w zakresie cyklicznego aspektu zatrudnienia, na przykład comiesięcznego wynagrodzenia, jest dyskryminacją jednokrotną czy wielokrotną? Po raz kolejny wypada więc podkreślić, że celem definicji legalnych jest usuwanie lub redukcja wyrażen wieloznacznych, nieostrych i trudnych do zrozumienia tak, by precyzyjnie wyznaczały one sposób wykładni tekstu prawnego¹¹. W mojej ocenie projektowane brzmienie art. 18^{3d} § 3 k.p. nie spełnia tego warunku.

Prawidłowe zdefiniowanie dyskryminacji wielokrotnej ma znaczenie także dlatego, że doświadczenie dyskryminacji z wielu przyczyn powinno być uwzględnione wśród czynników ustalania poziomu odpowiedzialności odszkodowawczej. Jak wynika z art. 16 dyrektywy 2023/970, której okres implementacji mija 7 czerwca 2026 r., „państwa członkowskie zapewniają, aby odszkodowanie lub zadośćuczynienie obejmowały pełne (...) odszkodowanie za szkody spowodowane przez inne odpowiednie czynniki, które mogą obejmować dyskryminację krzyżową”. Projekt **art. 18^{3d} § 2 k.p.** stanowi natomiast, że „w przypadku wielokrotnego naruszenia wobec osoby zasady równego traktowania w zatrudnieniu 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”. Przepis ten dotyczy zatem wyłącznie krzywdy i zadośćuczynienia, a nie szkody i odszkodowania, które będą nieuchronną konsekwencją – dla przykładu – wielokrotnego naruszenia zasady równego traktowania w odniesieniu do wynagrodzenia, gdyby posługiwać się nomenklaturą projektu. Takie brzmienie projektowanego art. 18^{3d} § 2 k.p. może sugerować, że polski ustawodawca traktuje „wielokrotne naruszenie zasady równego traktowania” jako

¹¹ Zob. K. Kozłowska, Definicje legalne a przejrzystość prawa, dostęp pod adresem: <https://calg.pl/definicje-legalne-a-przejrzystosc-prawa/> [dostęp: 5 maja 2026 r.].

bardziej dotkliwą formę dyskryminacji, podczas gdy powinna być ona stosowana jako kryterium przy ustalaniu wysokości należnej kompensacji doznanej szkody/krzywdy¹².

II. Doprecyzowanie charakteru molestowania, molestowania seksualnego i dyskryminacji pośredniej

Ponownie chciałbym zwrócić uwagę na **zasadność zmiany definicji molestowania seksualnego** celem jej dostosowania do unijnego pierwotnego. Sformułowana przeze mnie w wystąpieniu do Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej w lipcu 2025 r.¹³ rekomendacja w tym zakresie nie została uwzględniona – brak w aktualnej wersji projektu przepisu zmieniającego dotychczasowe brzmienie art. 18^{3a} § 6 k.p. Zgodnie z nim molestowaniem seksualnym jest „każde niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci pracownika, którego celem lub 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”.

Ustawowe rozumienie tego przejawu dyskryminacji łączy aktualnie 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 2006/54¹⁴), 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,

¹² V. Tudisco, E. Lantschner, Preventing and Reacting to Discrimination through Sanctions and Remedies, s. 65 – 66., dostęp pod adresem: <https://share.google/shZpypqnCr4YhXL4z> [dostęp: 5 maja 2026 r.].

¹³ Zob. ibidem.

¹⁴ 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. 23–36.

poniżenia, upokorzenia lub obrazy” (np. 2 ust. 1 lit. d dyrektywy 2006/54). Względ na precyzję językową, będącą podstawą zasady pewności prawa, warunkującej gotowość obywateli do sięgania po nie dla ochrony ich uprawnień, wymaga **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 (art. 18^{3a} § 5 pkt 2 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 zatrudnieniu¹⁵, podnosząc aktualny poziom ochrony przed dyskryminacją w odniesieniu do innych niż płeć cech prawnie chronionych¹⁶.

Skoro nowelizacja ustawy „ma na celu uporządkowanie definicji deliktów prawa pracy związanych z występowaniem różnych form przemocy w miejscu pracy w sposób, który poprawi informacyjną funkcję przepisów oraz zapewni ich lepsze rozumienie”, zwrócić należy uwagę na **nieugruntowane w przepisach prawa, judykaturze ani doktrynie uznanie przez projektodawcę molestowania seksualnego za kwalifikowaną formę molestowania (prostego)**. Molestowanie i molestowanie

¹⁵ 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: 5 maja 2026 r.].

¹⁶ Także w porównaniu do wyznaczających ochronny standard minimum unijnych dyrektyw. Molestowanie seksualne jako formę dyskryminacji przewidują bowiem jedynie dyrektywy dotyczące równości płci, choć nie wiążą jej z tą cechą. Zob. A. Szczerba-Zawada, Równość jako fundament Unii Europejskiej..., op. cit., s. 99, co nie stoi na przeszkodzie przyjęciu przez państwo członkowskie rozwiązań ochronnych dalej idących.

seksualne są traktowane jako odrębne zjawiska¹⁷, oba kwalifikowane jako formy dyskryminacji¹⁸. Po ujednoliceniu definiensów obu pojęć w wyniku wejścia w życie projektowanych zmian jedynym elementem je różnicującym powinno być (przy uwzględnieniu postulowanego przeze mnie wyłączenia przypadków molestowania ze względu na płeć z definicji pojęcia molestowania seksualnego) podłoże obu przejawów nękania – w pierwszym przypadku będzie to cecha prawnie chroniona, w drugim – podłoże seksualne. Cele i/lub skutki będą natomiast analogiczne. Także rodzaj sankcji, gdyby stosować per analogiam kryteria wyodrębniania przestępstw w typie kwalifikowanym¹⁹ do zaproponowanego przez projektodawcę ujęcia charakteru molestowania seksualnego, w przypadku obu tych niepożądanych zjawisk będzie na gruncie rozdziału IIa k.p. analogiczny – odpowiedzialność odszkodowawcza, której wymiar zależeć będzie od rozmiaru szkody lub krzywdy doznanej przez osobę molestowaną. Przy czym nie można założyć a priori, że „molestowanie o podłożu seksualnym jest najbardziej groźną formą molestowania”²⁰ i dlatego zagrożony jest wyższą sankcją odszkodowawczą. Konsekwencje różnych przejawów molestowania seksualnego (np. kontaktu fizycznego, komentarzy czy uwag odnoszących się do sfery seksualnej, pokazywania obrazów o podtekście seksualnym, eksponowania przedmiotów o tematyce seksualnej, sugestywnych spojrzeń, obraźliwego flirtowania, czynienia propozycji czy sugestywnych uwag i sprośnych aluzji

¹⁷ Zob. np. Z. Góral, M. Kuba, 5.3. MOLESTOWANIE SEKSUALNE [w:] Z. Góral, M. Kuba, Zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu pracowniczym, Warszawa 2017, dostęp: LEX czy H. Szewczyk, Prawne pojęcie molestowania seksualnego w zatrudnieniu (w świetle art. 18(3a) § 6 k.p.), PiP 2014, nr 11, s. 37-52, dostęp: LEX.

¹⁸ E. Maniewska [w:] K. Jaśkowski, E. Maniewska, Komentarz aktualizowany do Kodeksu pracy, Gdańsk 2026, art. 18(3(a)), art. 18(3(b)), art. 18(3(c)), art. 18(3(ca)), art. 18(3(d)), art. 18(3(e)), dostęp: LEX.

¹⁹ Zob. J. Brzezińska, Rozdział III Typy kwalifikowane przestępstwa [w:] Struktura zmodyfikowanych typów przestępstw. Analiza teoretyczna, Warszawa 2021, dostęp: LEX.

²⁰ Z. Góral, M. Kuba, 5.3. MOLESTOWANIE SEKSUALNE..., op. cit.

²¹⁾ dla jego adresatów należy bowiem oceniać ad casum, podobnie jak konsekwencje molestowania opartego na cesze prawnie chronionej, które także przybierać może zróżnicowane przejawy, w tym wulgarnych, upokarzających, bazujących na uprzedzeniach nienawistnych komentarzy formułowanych w kontekście wykonywania obowiązków pracowniczych przez daną osobę ze względu na jej cechę osobistą²².

W kontekście precyzji terminologicznej za nadmierne uproszczone – i wymagające co najmniej krytycznego odnotowania w stanowisku organu ds. równego traktowania – należy uznać znajdujące się w uzasadnieniu projektu wyjaśnienie, że „o ile dyskryminacja bezpośrednia może dotyczyć indywidualnie określonej osoby, o tyle pośrednia odnosi się wyłącznie do określonej grupy osób”. Mając na względzie znaczenie materiałów legislacyjnych, w tym uzasadnienia projektów ustaw, w procesie potwierdzania hipotez interpretacyjnych otrzymanych za pomocą innych narzędzi interpretacyjnych²³ także uzasadnienie przedmiotowego projektu powinno precyzyjnie wyjaśniać, iż istotą dyskryminacji pośredniej, również w jej kodeksowym rozumieniu, jest to, że cecha prawnie chroniona występuje w niej nie jako zabronione kryterium dyferencji sytuacji prawnej, ale jako kryterium identyfikujące grupę doświadczającą gorszego traktowania. Ów zbiorowy charakter dyskryminacji nie oznacza jednak, że stwierdzenie dyskryminacji pośredniej nie może zostać dokonane w przypadku, gdy adresatem niekorzystnego traktowania wynikającego z pozornie neutralnego obowiązku jest jednostka, jeżeli okaże się, że takie kryterium różnicowania w rzeczywistości stawia osoby posiadające daną cechę w niekorzystnej sytuacji²⁴.

III. Sankcjonowanie naruszenia zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu

²¹ Wyrok Sądu Najwyższego z 7 listopada 2018 r., sygn. akt II PK 229/17, OSNP 2019, nr 4, poz. 46.

²² Por. K. Kędziora, K. Śmiszek, Z. Jabłońska [w:] M. Kułak, K. Kędziora, K. Śmiszek, Z. Jabłońska, Ustawa o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania. Komentarz, Warszawa 2017, art. 3, dostęp: LEX.

²³ Zob. Z. Tabor, Rola materiałów legislacyjnych w porządku prawnym, „Przegląd Prawa i Administracji” 2016, t. 104, s. 173.

²⁴ A. Szczerba-Zawada, Równość jako fundament Unii Europejskiej..., op. cit., s. 93 i 94.

W odniesieniu do odpowiedzialności finansowej za działania niepożądane w miejscu pracy zwraca uwagę różnica między minimalnym zadośćuczynieniem za dyskryminację (projektowany **art. 18^{3d} § 1 k.p.** stanowi, że „osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do zadośćuczynienia w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów, lub prawo do odszkodowania”) a mobbingiem (projektowany art. 94³ § 11 k.p. przewiduje, że „pracownik, który doznał mobbingu, ma prawo dochodzić od pracodawcy zadośćuczynienia w wysokości nie niższej niż sześciokrotność minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów, lub dochodzić odszkodowania od pracodawcy”).

Przy założeniu, że nie tylko charakter i rodzaj, ale także wysokość sankcji stanowi bezpośrednie odzwierciedlenie stanowiska państwa wobec konkretnego problemu społecznego z powyższego wyprowadzić można wniosek, iż za bardziej szkodliwe – w wymiarze jednostkowym i zbiorowym – i ze względu na to wymagające bardziej zdecydowanej ujemnej reakcji – projektodawca uznaje w zatrudnieniu zjawisko **mobbingu** niż **dyskryminacji**. Wydaje się, że **społeczna szkodliwość obu zjawisk powinna się spotkać z jednakową – jednoznacznie negatywną – oceną władz publicznych**. Tymczasem zarówno projektowane rozwiązania kodeksowe w odniesieniu do minimalnej dolnej granicy zadośćuczynienia za dyskryminację i za mobbing, jak i odniesienie się przez projektodawcę w uzasadnieniu projektu w pierwszej kolejności do potrzeby zmian w przepisach chroniących przed mobbingiem w zatrudnieniu, a dopiero w drugiej – przed dyskryminacją, wbrew kolejności uregulowania tych negatywnych zjawisk na gruncie k.p. (odpowiednio dział I rozdział IIa i dział IV rozdział I), sugerują przyłożenie większej wagi do mobbingu niż dyskryminacji jako niepożądanych zjawisk w stosunkach pracy. Znajduje to też odzwierciedlenie w sposobie budowania społecznej świadomości potrzeby wprowadzenia projektowanych zmian i ich zakresu, do której przebiega się przede

wszystkim nowelizacją projektem przepisów z zakresu mobbingu²⁵. To z kolei może przyczynić się do utrwalenia niskiej społecznej świadomości zjawiska dyskryminacji, której przejaw może stanowić niewielki odsetek uwzględnionych w całości lub w części powództw odszkodowawczych za dyskryminację w zatrudnieniu²⁶ – niższy niż w przypadku dochodzenia odpowiedzialności odszkodowawczej z tytułu mobbingu, na co uwagę zwraca sam projektodawca w uzasadnieniu proponowanych zmian. Warto w tym miejscu podkreślić, że **zarówno w prawie unijnym²⁷, jak i krajowym²⁸ wymaga się, by wprowadzone w odpowiedzi na dyskryminację sankcje, w tym finansowe, były skuteczne, proporcjonalne i odstraszające i pokrywały wszystkie doznane negatywne konsekwencje nierównego traktowania – zarówno uszczerbek w dobrach majątkowych, jak i niemajątkowych.**

²⁵ Zob. np. Pracodawca będzie musiał skutecznie przeciwdziałać mobbingowi, dostęp pod adresem: <https://edgp.gazetaprawna.pl/kadry-i-place/prawo-pracy/artykuly/11227203,pracodawca-bedzie-musial-skutecznie-przeciwdzialac-mobbingowi.html> [dostęp: 5 maja 2026 r.]; Ochrona pracowników przed mobbingiem. Rząd przyjął projekt ustawy, dostęp pod adresem: <https://samorzad.pap.pl/kategoria/praca/ochrona-pracownikow-przed-mobbingiem-rzad-przyjal-projekt-ustawy> [dostęp: 5 maja 2026 r.] czy Sejm debatował nad przepisami antymobbingowymi. Projekt trafił do komisji dostęp pod adresem: <https://www.pap.pl/aktualnosci/dziemianowicz-bak-osmieszenie-i-izolowanie-w-miejsce-pracy-patologia> [dostęp: 5 maja 2026 r.], ale także B. Mądrycki, Opinia do rządowego projektu ustawy - o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz ustawy - Kodeks postępowania cywilnego. Druk sejmowy 2289, s. 1, dostęp pod adresem: <https://www.sejm.gov.pl/sejm10.nsf/opinieProcLeg.xsp?nr=2289&vw=3> [dostęp: 5 maja 2026 r.] czy M. Gładoch, Ekspertyza prawna, s. 3, dostęp pod adresem: <https://www.sejm.gov.pl/sejm10.nsf/opinieProcLeg.xsp?nr=2289&vw=3> [dostęp: 5 maja 2026 r.].

²⁶ Z danych znajdujących się w dyspozycji Rzecznika Praw Obywatelskich wynika, w postępowaniach sądowych we wszystkich instancjach sądowych w 2024 r. uwzględniono 5,8% pozwów, a w 2025 r. – 8,4%.

²⁷ Zob. m.in. wyrok TSUE z dnia 11 października 2007 r., C-460/06, Paquay, EU:C:2007:601.

²⁸ Zob. m.in. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 października 2021r., sygn. akt II PSKP 63/21.

Efektywność mechanizmu antydyskryminacyjnego na każdym z jego poziomów – prewencji, identyfikowania naruszeń zasady niedyskryminacji oraz reakcji na przypadki dyskryminacji – powinna być nadrzędnym celem ustawodawstwa chroniącego przed niepożądanymi zachowaniami w miejscu pracy w sposób spójny i systemowy. Opiniowany projekt zdaje się wychodzić – ze wskazanymi zastrzeżeniami – naprzeciw temu celowi, choć w zakresie ograniczonym jedynie do stosunku pracy. Należy jednak zaznaczyć, że nowelizacja k.p. bez analogicznych zmian w ustawie 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: „ustawa o równym traktowaniu”), wprowadzającej 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 – w zakresie nieuregulowanym k.p.**, pogłębi istniejący rozdźwięk między ochroną gwarantowaną na gruncie obu aktów prawa przed tym negatywnym zjawiskiem. Brak spójności między nimi nie przysłuży się podniesieniu poziomu społecznego odbioru zakresu normatywnej ochrony przed dyskryminacją ani ułatwieniu posługiwania się prawem antydyskryminacyjnym i realizacji wynikających z niego obowiązków czy uprawnień. Okoliczności te uzasadniają ponowienie postulatu o konieczności odpowiedniej nowelizacji ustawy o równym traktowaniu²⁹, co wymaga dodatkowej aktywności ustawodawcy. Wydaje się ona niezbędna dla zapewnienia spójnego prawa w przedmiotowym zakresie.

Wyrażam nadzieję, 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), że przedstawione powyżej uwagi zostaną uwzględnione w toku procesu legislacyjnego. Wprowadzenie niesprzecznych, logicznych i spójnych uregulowań prawnych, niebudzących wątpliwości interpretacyjnych oraz poprawnie wykonujących zobowiązania międzynarodowe państwa jest – w mojej ocenie – warunkiem sine qua non poprawy skuteczności rozwiązań ustawowych dotyczących ochrony przed niepożądanymi zachowaniami w miejscu pracy, tj. dyskryminacją i mobbingiem.

²⁹ Por. m.in. wystąpienie RPO z 3 lipca 2025 r., op. cit.

Z poważaniem

Marcin Wiącek

Rzecznik Praw Obywatelskich

/-wydano i podpisano elektronicznie/

Do wiadomości:

1. **Pani Agnieszka Dziemianowicz-Bąk, Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej**
2. **Pani Katarzyna Kotula, Pełnomocnik Rządu do Spraw Równości, Kancelaria Prezesa Rady Ministrów**