



SEJM  
RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ  
IX kadencja

**Druk nr 463**  
Warszawa, 2 lipca 2020 r.

Pani  
Elżbieta Witek  
Marszałek Sejmu  
Rzeczypospolitej Polskiej

Na podstawie art. 118 ust. 1 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej i na podstawie art. 32 ust. 2 regulaminu Sejmu niżej podpisani posłowie wnoszą projekt ustawy:

## **- o zmianie ustawy - Kodeks pracy.**

Do reprezentowania wnioskodawców w pracach nad projektem ustawy upoważniamy panią poseł Annę Gembicką.

(-) Waldemar Andzel; (-) Barbara Bartuś; (-) Joanna Borowiak; (-) Waldemar Buda; (-) Lidia Burzyńska; (-) Kazimierz Choma; (-) Przemysław Czarnecki; (-) Anita Czerwińska; (-) Przemysław Drabek; (-) Radosław Fogiel; (-) Anna Gembicka; (-) Małgorzata Golińska; (-) Czesław Hoc; (-) Zbigniew Grzegorz Hoffmann; (-) Jarosław Kaczyński; (-) Leonard Krasulski; (-) Anna Krupka; (-) Jacek Kurzępa; (-) Anna Kwiecień; (-) Krzysztof Lipiec; (-) Grzegorz Lorek; (-) Jerzy Małecki; (-) Marek Matuszewski; (-) Anna Milczanowska; (-) Jan Mosiński; (-) Bolesław Piecha; (-) Elżbieta Płonka; (-) Violetta Porowska; (-) Marcin Porzucek; (-) Paweł Rychlik; (-) Anna Schmidt-Rodziewicz; (-) Kazimierz Smoliński; (-) Agnieszka Sojn; (-) Krzysztof Tchórzewski; (-) Ryszard Terlecki.

**U S T A W A**

z dnia ...

**o zmianie ustawy – Kodeks pracy**

**Art. 1.** W ustawie z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2019 r. poz. 1040, 1043 i 1495) w art. 94<sup>3</sup> § 2 otrzymuje brzmienie:

„§ 2. Mobbing oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu albo różnicowaniu wysokości wynagrodzenia ze względu na płeć pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników.”.

**Art. 2.** Ustawa wchodzi w życie po upływie 30 dni od dnia ogłoszenia.

## UZASADNIENIE

Praca znajduje się pod ochroną Rzeczypospolitej Polskiej, co wynika z art. 24 Konstytucji. Zdanie drugie tego przepisu zobowiązuje Państwo do sprawowania nadzoru nad warunkami jej wykonywania. Art. 24 Konstytucji nakłada na władze państwowe zarówno obowiązek ochrony pracy<sup>1</sup> jak i przyznaje jej kompetencje do wykonywania nadzoru nad warunkami wykonywania pracy<sup>2</sup>. W swoim orzecznictwie Trybunał Konstytucyjny zwracał uwagę, iż z normy wywodzonej z art. 24 Konstytucji „[...] wynika obowiązek stwarzania przez państwo gwarancji ochrony pracowników, w tym ochrony przed niezgodnymi z prawem lub nieuzasadnionymi działaniami pracodawcy, oraz kontroli przestrzegania przepisów prawa pracy. Realizację gwarancji ochrony pracy stanowią przepisy m.in. kodeksu pracy”<sup>3</sup>. Konstytucja przewiduje ochronę wartości powiązanych z pracą. Do takich należy zasada równouprawnienia płci m. in w życiu gospodarczym. Art. 33 ust. 2 Konstytucji przewiduje, iż kobiety i mężczyźni mają równe prawo do „[...] kształcenia, zatrudnienia i awansów, do jednakowego wynagradzania za pracę jednakowej wartości[...] oraz do zajmowania stanowisk, pełnienia funkcji oraz uzyskiwania godności publicznych[...]”. W doktrynie prawa zwraca się uwagę, iż z zasadą równouprawnienia kobiet i mężczyzn w podejmowaniu pracy zarobkowej, a także w wynagrodzeniu i awansach, związana jest także, wywodzona z ust. 1 art. 33 Konstytucji, zasada równości warunków pracy kobiet i mężczyzn<sup>4</sup>. Zasada równouprawnienia kobiet i mężczyzn w wynagradzaniu za pracę jednakowej wartości powiązana jest z zasadą nienaruszalności i poszanowania godności ludzkiej<sup>5</sup>.

---

<sup>1</sup> A. Sobczyk, D. Buch w: M. Safjan, L. Bosek (red.), Konstytucja RP. Tom I. Komentarz do art. 1–86, Warszawa 2016, Legalis, nb 2.

<sup>2</sup> L. Garlicki, Artykuł 24, w: Garlicki, Konstytucja, t. 5, str. 2.

<sup>3</sup> wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dn. 4.11.2005 r., sygn. K 36/03, Dz. U. poz. 1678, str. 13042, Orzecznictwo Trybunału Konstytucyjnego, seria A 2005 nr 9, poz. 98.

<sup>4</sup> W. Borysiak, w: M. Safjan, L. Bosek (red.), Konstytucja RP. Tom I. Komentarz do art. 1–86, Warszawa 2016, Legalis, nb 104.

<sup>5</sup> W. Borysiak, w: M. Safjan, L. Bosek (red.), Konstytucja RP. Tom I. Komentarz do art. 1–86, Warszawa 2016, Legalis, nb 104.

Zasada równości wynagrodzenia bez dyskryminacji ze względu na płeć została wyrażona na gruncie prawa Unii Europejskiej. Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej w art. 157 nakłada na każde Państwo Członkowskie obowiązek zapewnienia stosowanie zasady równości wynagrodzeń dla pracowników płci męskiej i żeńskiej za taką samą pracę lub pracę takiej samej wartości. W celu zapewnienia stosowania tej zasady na poziomie ustawodawstwa krajowego Parlament Europejski i Rada na podstawie ówczesnego art. 141 ust. 3 Traktatu ustanawiający Wspólnotę Europejską (obecnie art. 157 ust. 3 Traktatu o Funkcjonowaniu Unii Europejskiej) wydał akt normatywny harmonizujący ustawodawstwo państw członkowskich w tym zakresie. Obecnie kwestie tę reguluje 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.Urz. L 204 z 26.7.2006, str. 23), która w art. 4 nakłada na Państwa Członkowskie obowiązek podjęcia środków, które zabraniają stosowania bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji ze względu na płeć w odniesieniu do wszelkich aspektów i warunków wynagrodzenia za taką samą pracę lub pracę o jednakowej wartości. Rzeczpospolita Polska dokonała wdrożenia powołanej wyżej dyrektywy ustawą z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów unii europejskiej w zakresie równego traktowania (Dz. U. z 2016 r. poz. 1219 oraz z 2020 r. poz. 284). Na poziomie prawa europejskiego nie wprowadzono natomiast definicji mobbingu.

Pomimo istnienia ram prawnych, a także polityki Rady Ministrów ukierunkowanej na dążenie do zrównania płac kobiet i mężczyzn<sup>6</sup>, w październiku 2018 r. Główny Urząd Statystyczny odnotował, iż przeciętne wynagrodzenie mężczyzn było o 19,9% wyższe od przeciętnego wynagrodzenia kobiet<sup>7</sup>. Natomiast międzynarodowe badania w tym zakresie z 2018 r. wskazywały na znacznie niższy wskaźnik zróżnicowania płac względem płci w Polsce, co plasowało nasz kraj na piątej

---

<sup>6</sup> Expose Prezesa Rady Ministrów Mateusza Morawieckiego z dnia 12 grudnia 2017 r., <https://www.premier.gov.pl/expose-premiera-mateusza-morawieckiego-stenogram.html>, dostęp na dzień: 19.06.2020 r.

<sup>7</sup> Struktura wynagrodzeń według zawodów w październiku 2018 roku, GUS, Warszawa 2020; ostatnie opublikowane wyniki, badanie ma cykliczność dwuletnią, str. 2.

pozycji wśród krajów Unii Europejskiej o najniższym wskaźniku<sup>8</sup>. Mimo to, należy zwrócić uwagę, iż powołana wyżej statystyka ukazuje, iż problem nierównoważenia płac pomiędzy kobietami i mężczyznami jest szczególnie istotny zwłaszcza w sektorze prywatnym, w którym w Polsce mężczyźni zarabiają średnio o 16,6% więcej niż kobiety<sup>9</sup>.

Problem niższych wynagrodzeń kobiet względem mężczyzn za taką samą pracę lub pracę tej samej wartości istnieje w świadomości Polaków. Potwierdza to badanie przeprowadzone w 2018 roku przez Centrum Badania Opinii Społecznej, który poprosił respondentów uczestniczących w badaniu o wyrażenie opinii, jak ich zdaniem wygląda poziom zarobków kobiety o takim samym poziomie wykształcenia i pracującej na tym samym stanowisku w porównaniu z mężczyzną<sup>10</sup>. 68 % kobiet i 53 % mężczyzn uczestniczących w tym badaniu wskazało, iż kobiety zarabiają mniej niż mężczyźni. Natomiast w porównaniu z badaniami przeprowadzonymi przez Centrum Badania Opinii Społecznej w 2013 roku, coraz mniej mężczyzn uważa, że kobietom należy się takie samo wynagrodzenie za tę samą pracę<sup>11</sup>. Podsumowując wyniki opinii publicznej w tym zakresie, autorka badania stwierdza jednak, iż „[...] większość kobiet nadal nie ma złudzeń, że rzeczywistość jest zgoła odmienna i na pełne równouprawnienie na rynku pracy trzeba jeszcze poczekać”<sup>12</sup>.

Mając na uwadze alarmujący wniosek płynący z przedstawionych wyżej wyników badań należy podjąć działania, które pozwolą egzekwować zasadę jednakowego

---

<sup>8</sup> Sytuacja kobiet i mężczyzn na rynku pracy w 2019 roku, Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, str. 10 oraz [https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=carn\\_gr\\_gpgr2&lang=en](https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=carn_gr_gpgr2&lang=en) dostęp na dzień: 19.06.2020 r.

<sup>9</sup> [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender\\_pay\\_gap\\_statistics#Gender\\_pay\\_gap\\_higher\\_in\\_the\\_private\\_sector](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender_pay_gap_statistics#Gender_pay_gap_higher_in_the_private_sector), dostęp na dzień: 19.06.2020 r.

<sup>10</sup> M. Bożewicz, Kobiety i mężczyźni na rynku pracy, Centrum Badania Opinii Społecznej, Komunikat z badań nr 128/208, str. 7.

<sup>11</sup> M. Bożewicz, Kobiety i mężczyźni na rynku pracy, Centrum Badania Opinii Społecznej, Komunikat z badań nr 128/208, str. 8.

<sup>12</sup> M. Bożewicz, Kobiety i mężczyźni na rynku pracy, Centrum Badania Opinii Społecznej, Komunikat z badań nr 128/208, str. 8.

wynagradzania kobiet i mężczyzn za pracę jednakowej wartości. Powołane we wcześniejszych częściach uzasadnienia statystyki oraz rezultaty badania opinii publicznej dowodzą, iż obecnie funkcjonujące instrumenty ochrony prawnej pracowników przed różnicowaniem przez pracodawców wynagrodzeń pracowników ze względu na płeć, okazują się nieskuteczne. Aby zapewnić pracownikom skuteczniejszą ochronę przed tym zjawiskiem proponuje się rozszerzenie definicji mobbingu ujętej w ustawie z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2019 r. poz. 1040, 1043 i 1495, dalej jako „Kodeks pracy”) o podejmowanie działań lub zachowania dotyczącego lub skierowanego przeciwko pracownikowi, polegającego na różnicowaniu wysokości wynagrodzenia pracownika ze względu na jego płeć wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników. Projektowane rozszerzenie definicji mobbingu stanowić będzie wzmocnienie instrumentów prawnych zapewniających respektowanie zasady równouprawnienia kobiet w zakresie wynagrodzenia za taką samą pracę lub pracę takiej samej wartości.

W obecnie obowiązującym stanie prawnym istnieją przepisy prawa wyrażające zasadę niedyskryminacji w zatrudnieniu rozumianego szeroko (tzn. odnośnie zawierania i rozwiązywania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, możliwości uzyskiwania awansu oraz dostępu do szkoleń umożliwiających podniesienie kwalifikacji zawodowych) m.in. ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a nawet kwestię zatrudnienia na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy. Taką zasadę wyraża § 1 w art. 18<sup>3a</sup> Kodeksu pracy. Przepis art. 18<sup>3a</sup> Kodeksu pracy zabrania dyskryminowania pracowników, o których mowa wyżej, zarówno w sposób bezpośredni jak i pośredni. Ponadto, § 1 w art. 18<sup>3c</sup> Kodeksu pracy wprost wyraża zasadę równego traktowania kobiet i mężczyzn za wykonywanie jednakowej pracy lub pracy o takiej samej wartości. Ustawodawca przyznał pracownikowi, wobec którego pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, w tym również w zakresie różnicowania wysokości wynagrodzenia ze względu na płeć, możliwość dochodzenia

odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę (art. 18<sup>3d</sup> Kodeksu pracy).

Definicję mobbingu stanowi § 2 w art. 94<sup>3</sup> Kodeksu pracy, który za mobbing uznaje działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników. Kodeks pracy umożliwia pracownikowi, który był ofiarą mobbingu i w ten sposób doznał rozstroju zdrowia, dochodzenie od pracodawcy odpowiedniej sumy pieniężnej tytułem zadośćuczynienia za doznaną krzywdę. Rozwiązanie zaproponowane w niniejszym projekcie ustawy zakłada nadanie nowego brzmienia § 2 w art. 94<sup>3</sup> Kodeksu pracy przez dodanie nowej formy uporczywego działania dotyczącego pracownika lub skierowanego przeciwko niemu, polegającego na różnicowaniu wysokości wynagrodzenia ze względu na płeć pracownika, które wywołuje u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników. Proponowane rozwiązanie umożliwi również pracownikom, którzy doznali dyskryminacji w wysokości wynagrodzenia ze względu na płeć, dochodzenie również zadośćuczynienia za doznaną krzywdę, jeżeli ta forma mobbingu wywołała u niego rozstrój zdrowia. Przyjęcie tego rozwiązania rozszerzy tym pracownikom ścieżki dochodzenia swoich roszczeń od pracodawców, ponieważ odtąd będzie to możliwe zarówno na podstawie art. 18<sup>3d</sup> oraz § 3 lub 4 w art. 94<sup>3</sup> Kodeksu pracy.

W doktrynie prawa wskazuje się, iż zasądzana na podstawie § 3 w art. 94<sup>3</sup> Kodeksu pracy *„kompensata krzywdy – rozstroju zdrowia pracownika będącego efektem mobbingu – może wymagać, w zależności od jej rozmiaru i skutków, nie tylko zrekompensowania wydatków majątkowych w postaci kosztów koniecznego leczenia, ale niekiedy, jeżeli spowoduje to utratę zatrudnienia, także np. pokrycia kosztów przekwalifikowania się do innego zawodu, a nawet przyznania odpowiedniej renty w razie utraty zdolności do pracy wskutek mobbingu (element majątkowy rozstroju zdrowia wywołanego mobbingiem), a ponadto naprawienia poczucia krzywdy w niematerialnych*

*sferach psychicznej i psychologicznej osoby poszkodowanej*<sup>13</sup>. Skorzystanie z tej ścieżki dochodzenia swoich roszczeń, jak wskazuje wyżej powołany pogląd przedstawiciela doktryny prawa, może okazać się korzystniejsze dla pracownika doznającego dyskryminacji w wynagradzaniu ze względu na płeć niż dochodzenie odszkodowania na podstawie obecnie możliwej podstawy prawnej wynikającej z art. 18<sup>3d</sup> Kodeksu pracy czy dostępnej od chwili wejścia w życie projektowanych przepisów podstawy prawnej wynikającej z § 4 w art. 94<sup>3</sup> Kodeksu pracy.

Projekt ustawy wpłynie korzystnie na respektowanie przez pracodawców zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w zakresie wynagrodzenia za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości. Rozwiązanie to z pewnością poprawi pozycję kobiet na rynku pracy. Jednocześnie propozycja zawarta w niniejszym projekcie ustawy nie spowoduje obciążania pracodawców oraz budżetu państwa czy jednostek samorządu terytorialnego żadnymi kosztami, z wyjątkiem sum pieniężnych przyznawanych przez sąd pracownikowi tytułem zadośćuczynienia za doznaną krzywdę, który doznał mobbingu ze strony pracodawcy polegającego na różnicowaniu wysokości jego wynagrodzenia ze względu na płeć. Rozszerzenie definicji mobbingu w zaproponowanym brzmieniu może wiązać się ze zwiększeniem ilości postępowań w sądach powszechnych związanych z dochodzeniem roszczenia zadośćuczynienia za doznaną krzywdę przez pracowników.

Projekt ustawy wejdzie w życie po upływie 30 dni od dnia ogłoszenia ustawy. 30 dniowy termin *vacatio legis* pozwoli adresatom na dostosowanie się do zmiany w Kodeksie Pracy wprowadzanej niniejszym projektem ustawy.

Projekt nie wpływa na sektor finansów publicznych.

Projekt ustawy jest zgodny z prawem Unii Europejskiej.

Projekt ustawy nie wpływa na działalność mikroprzedsiębiorców oraz małych, średnich i dużych przedsiębiorców.

---

<sup>13</sup> D. Dörre-Kolasa w: A. Sobczyk (red), Kodeks Pracy. Komentarz, komentarz do art. 94<sup>3</sup> Kodeksu Pracy, Legalis, nb 19.