



MINISTERSTWO
Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

Stanisław Szwed
Sekretarz Stanu

DPR.I.0702.3.2019.BL



03980200216128
RPW/23496/2019 P
2019-08-16

Warszawa, dnia 09.08. 2019 r.



Pan

Stanisław Karczewski

Marszałek Senatu

Stanisław Szwed

W związku z oświadczeniem Pana Senatora Roberta Dowhana złożonym podczas 82. posiedzenia Senatu RP w sprawie zmian w Kodeksie pracy, polegających na poszerzeniu katalogu przyczyn dyskryminacji pracownika – przesłanym przy piśmie z dnia 15 lipca br., znak: BPS/043-82-2325/19 – uprzejmie informuję, że wskutek nowelizacji dokonanej ustawą z dnia 16 maja 2019 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. poz. 1043) zmienione zostanie brzmienie m.in. art. 11³ i art. 18^{3a} § 1 Kodeksu pracy.

Jak wynika z uzasadnienia do projektu tej ustawy zmiany mają na celu stworzenie otwartego katalogu przesłanek uznawanych za dyskryminację. Zmiana polega na wykreśleniu z ww. przepisów sformułowania odpowiednio „a także ze względu na” oraz „a także bez względu na”, co spowoduje, że każde nieuzasadnione obiektywnymi przyczynami nierówne traktowanie pracowników będzie uznawane za dyskryminację.

Jednocześnie ww. ustawa nie znowelizowała art. 94 Kodeksu pracy, zawierającego katalog obowiązków pracodawcy w zakresie pkt 2b.

W związku z powyższym należy zauważyć, że zakładany przez projektodawcę skutek prawny zostanie osiągnięty z dniem 7 września br. dzięki nowelizacji samych tylko art. 11³

niepodlega

POLSKA
BIUROLOGIA ODDZIAŁU
NIEPODLEGŁOŚCI

i art. 18^{3a} § 1 Kodeksu pracy. Z tym dniem każde nieuzasadnione obiektywnymi przyczynami nierówne traktowanie pracowników będzie uznawane za dyskryminację, skutkiem czego na pracodawcę zostanie przerzucony ciężar dowodu w sprawie (na podstawie art. 18^{3b} § 1 Kodeksu pracy), a ponadto pracownikowi będzie przysługiwało roszczenie odszkodowawcze (na podstawie art. 18^{3d} Kodeksu pracy).

Brak nowelizacji art. 94 pkt 2b Kodeksu pracy nie będzie miał wpływu na wystąpienie tych skutków. Konsekwencje naruszenia zakazu dyskryminacji pracownika przez pracodawcę określone są bowiem w przepisach zawartych w rozdziale IIa Działu pierwszego Kodeksu pracy, dotyczącym równego traktowania w zatrudnieniu.

Należy także stwierdzić, że przepis art. 94 Kodeksu pracy zawiera otwarty, a nie zamknięty katalog obowiązków pracodawcy, na co wskazuje użyte w nim sformułowanie „w szczególności”. Przepis ten jest wtórny wobec szeregu innych przepisów w Kodeksie pracy, nakładających na pracodawcę konkretne obowiązki. Samo naruszenie tego przepisu nie jest sankcjonowane – w szczególności przepisy Kodeksu pracy o odpowiedzialności za wykroczenia przeciwko prawom pracownika zawarte w art. 281 – 283 nie odwołują się do brzmienia art. 94 Kodeksu pracy, ale zawierają katalogi konkretnych wykroczeń, podlegające karze grzywny (od 1000 zł do 30 000 zł).

Niemniej jednak należy stwierdzić, że brzmienie art. 94 pkt 2b Kodeksu pracy powinno być spójne z brzmieniem art. 11³ i art. 18^{3a} § 1 Kodeksu pracy. W związku z tym przy okazji najbliższej nowelizacji tego przepisu zostanie do niego wprowadzona zmiana, polegająca na usunięciu wyrazów „a także ze względu na”.

Mam nadzieję, że przedstawione powyżej informacje i wyjaśnienia uzna Pan za satysfakcjonujące i wyczerpujące.

Z poważaniem
Janisław Szwed

niepodległa

POLSKA
SPULCOIS ODZYBYKANIA
NIEPODLEGŁOŚCI