



# Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej



Agnieszka Dziemianowicz-Bąk

BM-II.059.1.579.2024

Warszawa, /elektroniczny znacznik czasu/

**Pan**  
**Szymon Hołownia**  
**Marszałek Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej**

Szanowny Panie Marszałku,

proszę przyjąć wyjaśnienia Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej w odpowiedzi na interpelację Pana Posła Marcina Józefaciuka nr 5745, w sprawie rekomendacji wypracowanych przez Parlamentarny Zespół do spraw ADHD – w kontekście równego traktowania pracowników.

Z obecnie obowiązujących przepisów Kodeksu pracy<sup>1</sup> (dalej: k. p.) wynika, że pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków. Dotyczy to w szczególności równego traktowania mężczyzn i kobiet w zatrudnieniu (art. 11<sup>2</sup> k. p.). Jakakolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu, bezpośrednia lub pośrednia, jest niedopuszczalna (art. 11<sup>3</sup> k. p.).

Art. 18<sup>3a</sup> § 1 k. p. stanowi, że pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy.

Zatem zakres przedmiotowy zasady równego traktowania w zatrudnieniu (czyli niedyskryminowania w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z przyczyn określonych powyżej) ma charakter otwarty. Dlatego też należy uznać, że jakakolwiek dyskryminacja pracowników ze względu np. na zaburzenia ADHD, jest w obecnym stanie prawnym niedopuszczalna.

Jednocześnie trzeba podkreślić, że k. p. przewiduje gwarancje ochronne w przypadku naruszenia przez pracodawcę zasady równego traktowania w zatrudnieniu. Osoba, wobec której pracodawca naruszył tę zasadę, ma bowiem prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów (art. 18<sup>3d</sup> k. p.). Przy czym skorzystanie przez pracownika z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu nie może być podstawą niekorzystnego traktowania pracownika, a także nie może powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji wobec pracownika, zwłaszcza nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie przez pracodawcę stosunku pracy lub jego rozwiązanie bez wypowiedzenia. Stosuje się to odpowiednio do pracownika, który udzielił w jakiegokolwiek

---

<sup>1</sup> Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (Dz. U. z 2023 r. poz. 1465 z późn. zm.).

formie wsparcia pracownikowi korzystającemu z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu (art. 18<sup>3e</sup> k. p.).

W odniesieniu do wskazanych przez Pana Posła rekomendacji wypracowanych przez Parlamentarny Zespół do spraw ADHD, uprzejmie informuję, że powyższe rekomendacje zostaną poddane analizie.

Jednocześnie z informacji przekazanej przez Biuro Pełnomocnika Rządu do Spraw Osób Niepełnosprawnych wynika, że przedstawiciele Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej odbywają spotkania z obywatelami oraz organizacjami działającymi na rzecz osób niepełnosprawnych.

Z wyrazami szacunku

**Agnieszka Dziemianowicz-Bąk**  
**Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej**

/- kwalifikowany podpis elektroniczny-/