



Kancelaria Prezesa Rady Ministrów

Pełnomocnik Rządu do Spraw Równości
Sekretarz Stanu
Katarzyna Kotula

DSP.INT.4510.183.2026
Warszawa, 25 września 2026 r.

Pan Włodzimierz Czarzasty
Marszałek Sejmu RP
ul. Wiejska /
00-902 Warszawa

Szanowny Panie Marszałku,

odpowiadając na interpelację posła na Sejm RP Marcina Józefaciuka nr 17727¹ do Prezesa Rady Ministrów, zasięgnąwszy stanowiska Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, uprzejmie informuję, co następuje.

Rząd docenia wszelkie dążenia pracodawców zmierzające do poprawy warunków pracy oraz zwiększania komfortu wykonywania obowiązków zawodowych przez pracownice i pracowników, o ile działania te są zgodne z obowiązującymi przepisami międzynarodowego prawa pracy, dorobkiem legislacyjnym Unii Europejskiej, Kodeksem Pracy, ustawami zwykłymi oraz aktami stojącymi niżej w hierarchii. Uwzględnianie różnicowania potrzeb zdrowotnych i społecznych zatrudnianych osób sprzyja tworzeniu przyjaznych, bezpiecznych i sprzyjających efektywnemu wykonywaniu obowiązków inkluzywnych miejsc pracy, przy czym rozwiązania wprowadzane przez pracodawców muszą być projektowane z poszanowaniem zasad równego traktowania osób zatrudnionych bez względu na ich płeć, z poszanowaniem zasady proporcjonalności i ochrony ich praw oraz danych osobowych, a także przy poszanowaniu rzeczywistych potrzeb konkretnych grup i osób.

Wolność od dyskryminacji i równe traktowanie nie oznacza matematycznej równości, zwłaszcza w sytuacjach, gdy porównywane osoby lub grupy nie znajdują się w identycznej ani podobnej sytuacji. Definicja dyskryminacji², zawarta w ustawie

¹ Interpelacja nr 17727 posła na Sejm RP Marcina Józefaciuka z 19 czerwca 2026 r. do Prezesa Rady Ministrów w sprawie standardów oceny równościowej świadczeń pracowniczych wprowadzanych przez instytucje publiczne

² Art. 3. Ilekroć w ustawie jest mowa o:

1) dyskryminacji bezpośredniej – rozumie się przez to sytuację, w której osoba fizyczna ze względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię, wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną jest traktowana mniej korzystnie niż jest, była lub byłaby traktowana inna osoba w porównywalnej sytuacji;

2) dyskryminacji pośredniej – rozumie się przez to sytuację, w której dla osoby fizycznej ze względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię, wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego

Telefon: +48 22 694 75 45

adres e-mail: sekretariat.mkk@kprm.gov.pl

<https://www.gov.pl/web/premier>

Al. Ujazdowskie 1/3

00-583 Warszawa

równościowej³ przewiduje możliwość odmiennego traktowania kobiet i mężczyzn w przypadkach, gdy:

- przedstawiciele grup znajdują się w obiektywnie odmiennych sytuacjach (np. pracownicy korzystają z szerszej ochrony z tytułu macierzyństwa niż pracownicy z tytułu ojcostwa, gdyż wysiłek fizyczny, ryzyko zdrowotne oraz obciążenie psychiczne związane z ciążą, porodem i ewentualnym naturalnym karmieniem są nieporównanie większe od trudów ojcostwa, choćby samotnego), a zatem dyskryminacja nie zachodzi,
- odmienne traktowanie jest uzasadnione potrzebą osiągnięcia ważnego, społecznie uzasadnionego celu innego niż równość formalna, a środki służące jego osiągnięciu są niezbędne i proporcjonalne (np. pozornie neutralne kryterium minimalnej masy ciała 50 kg dla krwiodawców dyskwalifikuje większy odsetek kobiet niż mężczyzn, ale jest stosowane w celu ochrony zdrowia dawców i dlatego usprawiedliwione).

Art. 11 ustawy równościowej wprost pozwala na prowadzenie działań afirmacyjnych, zastrzegając, że nie stanowi naruszenia zasady równego traktowania podejmowanie działań służących zapobieganiu nierównemu traktowaniu lub wyrównywaniu niedogodności związanych z nierównym traktowaniem, u podstaw których leży jedna lub kilka przyczyn, o których mowa w art. 1. Założenie to leżało u podstaw zobowiązania przez Kodeks Wyborczy komitetów wyborczych do wystawiania w wyborach do kolegiatnych organów prawodawczych co najmniej 35% kobiet, gdyż przed wprowadzeniem tej kwoty złożony w ponad połowie z kobiet elektorat wybierał do Sejmu, sejmików, rad gmin i powiatów oraz Parlamentu Europejskiego prawie wyłącznie mężczyzn. Było ono też inspiracją do uchwalenia przepisów transponujących do prawa polskiego postanowienia dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2022/2381 z dnia 23 listopada 2022 r. w sprawie poprawy równowagi płci wśród dyrektorów spółek giełdowych oraz powiązanych środków (Dz.Urz. UE L 315 z 7.12.2022 r. s. 44–59)⁴ oraz uchwalenia skierowanej przez Prezydenta RP do kontroli przez Trybunał Konstytucyjny (sygn. akt Kp 1/25) ustawy z dnia 21 listopada 2024 r. o zmianie ustawy o sporcie oraz niektórych innych ustaw.

Odnosząc się do zawartych w interpelacji pytań Pana Posła o dopuszczalność różnicowania uprawnień przysługujących poszczególnym grupom pracowników, informuję, że Kodeks pracy, ustawa o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych oraz szereg innych ustaw w usprawiedliwiony sposób przyznają odmienne uprawnienia pracownikom ze względu na m.in. wiek, płeć, staż pracy, poziom wykształcenia, fakt posiadania małoletnich dzieci na wychowaniu, karalność i uprawnienia nabyte niezależnie od obecnego

kryterium lub podjętego działania występują lub mogłyby wystąpić niekorzystne dysproporcje lub szczególnie niekorzystna dla niej sytuacja, chyba że postanowienie, kryterium lub działanie jest obiektywnie uzasadnione ze względu na zgodny z prawem cel, który ma być osiągnięty, a środki służące osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne;

³ ustawa z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (Dz. U. z 2026 r. poz. 1196)

⁴ Na mocy ustawy z dnia 3 lipca 2026 r. o zmianie ustawy o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych oraz ustawy o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (Dz. U. poz. 1034)

zatrudnienia. Ponadto, ustawy szczególne przewidują zwolnienie od obowiązku świadczenia pracy dla szczególnych kategorii pracowników, obejmujących m.in. osoby przygotowujące się do egzaminu doktorskiego, egzaminów kończących aplikacje prawnicze, odbywających ćwiczenia żołnierzy Wojsk Obrony Terytorialnej.

Z uwagi na obiektywne, biologiczne uwarunkowania biologiczne, które wpływają na procesy fizjologiczne właściwe wyłącznie kobietom, uprawnienia pracownicze uwzględniające te uwarunkowania mogą przysługiwać jedynie kobietom.

Kodeks pracy różnicuje sytuację kobiet i mężczyzn uwzględniając te różnice biologiczne, czego przejawami są m.in. szczególna ochrona kobiet w ciąży (art. 176–179 k.p.), urlop macierzyński (art. 180 § 4 k.p.) oraz przerwy na karmienie piersią (art. 187 k.p.). Menstruacja (tak jak ciąża, połóg czy karmienie piersią) jest zjawiskiem właściwym ze względów biologicznych wyłącznie kobietom, które powodować może dolegliwości bólowe utrudniające wykonywanie pracy. Czasowe zwolnienie od pracy z powodu bolesnej menstruacji służy ochronie zdrowia pracownic i odpowiada ich szczególnym, niedotyczącym pracujących mężczyzn potrzebom. Zwracam przy tym uwagę na konieczność rozróżnienia dnia wolnego „z powodu menstruacji” od dnia wolnego „z powodu bolesnej menstruacji”. W drugim przypadku przesłanką jest nie sam fizjologiczny stan, lecz związane z nim dolegliwości, które mogą czasowo ograniczać zdolność do pracy. Tak ukształtowane uprawnienie o charakterze wyjątkowym i tymczasowym, ograniczonym do sytuacji rzeczywistej potrzeby, pozostaje proporcjonalne do celu ochrony zdrowia pracownic.

Fakt, iż u pracowników-będących mężczyznami mogą występować dolegliwości bólowe lub nawracające problemy zdrowotne jest niekwestionowany. Ryzyko określonych w ten sposób schorzeń dotyczy jednak w równej mierze kobiet, podczas gdy bolesna menstruacja nie może być udziałem mężczyzn. Gdyby pracodawca przyznał wszystkim pracownikom jeden dzień wolny od pracy w miesiącu do wykorzystania w razie złego samopoczucia, skorzystać z niego mogliby zarówno pracownik, jak i pracowniczka cierpiący np. na migreny. W takiej sytuacji kobieta mogłaby być nadal zmuszona do świadczenia pracy, mimo wystąpienia u niej bolesnej menstruacji. Proponowany przez Pana Posła środek nie chroniłby zatem zdrowia kobiet, które ze względu na swoją odmienność biologiczną znajdowałyby się względem mężczyzn w niekorzystnym położeniu.

Wyjaśniam Panu Posłowi, że menstruacja jest naturalnym stanem fizjologicznym, który regularnie towarzyszy większości kobiet. Choć tylko niekiedy wiąże się z dolegliwościami na tyle silnymi, że utrudniają one wykonywanie pracy, w takich przypadkach stanowi szczególne obciążenie, od którego wolni są mężczyźni. Fakt jej wystąpienia nie wyklucza przy tym ryzyka pojawienia się innych dolegliwości i problemów zdrowotnych. Oznacza to, że doświadczające bolesnej menstruacji kobiety znajdują się w sytuacji odmiennej od pozostałych pracowników i stanowią grupę wymagającą szczególnego wsparcia. Dnia wolnego z powodu bolesnej menstruacji i dnia wolnego z powodu uciążliwych dolegliwości zdrowotnych nie można zatem traktować jako uprawnień realizujących ten sam cel i postulować zastąpienia jednego z nich drugim.

Takie samo rozumienie zasady równego traktowania pracowników w zatrudnieniu prezentowane jest w orzecznictwie Sądu Najwyższego (SN). W uzasadnieniu wyroku z dnia 16 listopada 2001 r., I PKN 696/2000 (OSNP 2003 nr 20, poz. 486) SN stwierdził, że o naruszeniu zasady równego traktowania można mówić wówczas, gdy przepis prawa w sposób nieusprawiedliwiony (nieracjonalny) różnicuje sytuację prawną podmiotów posiadających te same cechy istotne (relewantne). Usprawiedliwione i racjonalne

różnicowanie (dyferencjacja) sytuacji prawnej podmiotów ze względu na różniącą je cechę istotną nie narusza zasady równości.

Kodeks pracy zawiera szereg przepisów służących podkreśleniu znaczenia tej zasady. Zgodnie z art. 11¹ k.p. pracodawca ma obowiązek poszanowania godności i innych dóbr osobistych pracownika, zaś art. 11² Kodeksu pracy stanowi, że pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków, co w szczególności dotyczy równego traktowania mężczyzn i kobiet w zatrudnieniu. Z kolei na podstawie art. 11³ k.p. jakakolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu, bezpośrednia lub pośrednia, zwłaszcza ze 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, jest niedopuszczalna.

Nakaz równego traktowania pracowników (art. 11² k.p.), jak również zakaz jakiejkolwiek dyskryminacji w zatrudnieniu (art. 11³ k.p.) należą do podstawowych zasad prawa pracy. Konkretyzacja tych zasad następuje w dalszych przepisach Kodeksu, w szczególności w rozdziale IIa „Równe traktowanie w zatrudnieniu” (art. 18^{3a} – 18^{3e} k.p.).

Przeciwdziałanie dyskryminacji w zatrudnieniu oraz wpływanie na kształtowanie w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego należy do podstawowych obowiązków pracodawcy. W świetle art. 18^{3a} § 1 k.p. pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, 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. Oznacza to niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośredni lub pośredni, z ww. przyczyn (art. 18^{3a} § 2 k.p.). Do bezpośredniej dyskryminacji dochodzi, gdy pracownik z jednej lub z kilku wskazanych powodów był, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni. Z kolei dyskryminacja pośrednia ma miejsce, gdy na skutek pozornie neutralnego postanowienia lub przyjętego kryterium działania występują lub mogłyby wystąpić niekorzystne dysproporcje albo szczególnie niekorzystna sytuacja w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych wobec wszystkich lub znacznej liczby pracowników należących do grupy wyróżnionej ze względu na jedną lub kilka ww. przyczyn, chyba że postanowienie, kryterium lub działanie jest obiektywnie uzasadnione przez zgodny z prawem cel, a środki służące jego osiągnięciu są właściwe i konieczne (18^{3a} § 3-4 k.p.).

Stosownie do regulacji art. 18^{3b} § 1 k.p. za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu uważa się, co do zasady, różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn wskazanych w art. 18 § 1, którego skutkiem jest:

- odmowa nawiązania lub rozwiązanie stosunku pracy;
- niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą;
- pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe,

chyba że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami. Powody te nie mogą opierać się na zakazanej przyczynie dyskryminacji.

Art. 94 k.p. stanowi przy tym, że pracodawca jest obowiązany organizować pracę w sposób zapewniający pełne wykorzystanie czasu pracy, jak również osiąganie przez pracowników, przy wykorzystaniu ich uzdolnień i kwalifikacji, wysokiej wydajności i należytej jakości pracy, a także przeciwdziałać dyskryminacji w zatrudnieniu. Niekorzystne ukształtowanie warunków pracy lub pominięcie przy przyznawaniu świadczeń pracowniczych może naruszyć zasadę równego traktowania, ale – należy to raz jeszcze wyraźnie podkreślić – pod warunkiem, że pracodawca nie kierował się obiektywnymi przyczynami. Różnicowanie sytuacji prawnej pracownika może być usprawiedliwione uzasadnioną cechą relewantną.

Z wyjaśnień udzielonych Ministrze Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej przez Komendanta Głównego Ochotniczych Hufców Pracy wynika, że przyjęte rozwiązanie stanowi odpowiedź na problem zidentyfikowany przez kierownika jednostki organizacyjnej. W ocenie Komendanta Głównego OHP model ten w najpełniejszy sposób realizuje cel poprawy warunków pracy pracownic, a jednocześnie nie zidentyfikowano przesłanek wskazujących, że jego stosowanie wpływa negatywnie na sytuację pracowników płci męskiej. Nie należy zakładać, że wprowadzenie np. dodatkowego dnia zwolnienia od pracy dla określonej grupy pracowników automatycznie zwiększy obciążenie pracą pozostałych osób przy pozostawieniu wynagrodzenia na niezmienionym poziomie. Przejmowanie obowiązków podczas krótkotrwałych nieobecności pracowników stanowi element bieżącej organizacji pracy, analogicznie jak w przypadku urlopu na żądanie, zwolnienia okolicznościowego czy innych krótkich nieobecności.

Informuję, że zgodnie z art. 149 § 1 k.p. pracodawca prowadzi ewidencję czasu pracy pracownika celem prawidłowego ustalenia jego wynagrodzenia i innych świadczeń związanych z pracą i udostępnia ją pracownikowi na żądanie. Normę tę uszczegóławia rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 10 grudnia 2018 r. w sprawie dokumentacji pracowniczej (Dz.U. z 2026 r. poz. 474), wymagające od pracodawcy prowadzenia oddzielnej dla każdego pracownika dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy.

Oświadczenie o korzystaniu z dnia wolnego z powodu bolesnej menstruacji składane jest jednostce kadrowej pracodawcy na podobnych zasadach, co oświadczenie o korzystaniu z przewidzianego w art. 188 k.p. uprawnienia do sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem zdrowym do lat 14 – i opiera się na zaufaniu. Rząd nie przewiduje obwarowywania go wymogiem dostarczania zaświadczenia lekarskiego o odczuwanych przez pracownicę dolegliwościach ani podobnej ingerencji w sferę wolności seksualnej i reprodukcyjnej, podobnie jak nie ma obowiązku informowania pracodawcy o ciąży, jeżeli konkretne stanowisko pracy nie wiąże się ze szczególnym zagrożeniem dla rozwoju płodu.

Ponieważ menstruacja, jej częstotliwość oraz odczucie bólu różnią się znacząco pomiędzy kobietami, nie jest możliwe odgórne określenie przedziału wiekowego, w jakim po menopauzie menstruacja ustaje. Możliwość zwolnienia od pracy 1 raz w miesiącu kalendarzowym może się okazać niewystraszająca, by odpowiedzieć na rzeczywiste potrzeby konkretnej pracownicy, a ponadto jest niższa niż prosty iloraz 365 dni w roku i fizjologicznego, trwającego 28 lub mniej dni cyklu.

Podsumowując stwierdzić należy, że czas, który upłynął od wprowadzenia rozwiązania przez Ochotnicze Hufce Pracy potraktować należy jako pilotaż, który dopiero dostarczy pełnych danych nt. powszechności korzystania z uprawnienia oraz ewentualnych ekonomicznych skutków jego wprowadzenia dla całej organizacji.

W ocenie Pełnomocniczki Rządu ds. Równości, demokratyczne państwo prawa, opierając się na zasadzie pomocniczości, musi pozostawić poszczególnym podmiotom pewną swobodę w kształtowaniu stosunków wewnętrznych, np. przez pozostawienie do wyboru pracodawcy możliwości wskazania członków rodziny uprawnionych do świadczeń z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych lub do wyboru sposobu, w jaki wywiązuje się on z obowiązku dostarczenia pracownikom wody pitnej podczas upałów.

Uznając słuszność postulatu Pana Posła w zakresie obligatoryjnej analizy równości płci w nowych aktach legislacyjnych, zwróciłam się do Koordynatorki Oceny Skutków Regulacji z propozycją, by formularze OSR wszystkich aktów prawnych zawierały rubrykę dotyczącą wpływu na równe traktowanie i prawa człowieka.

Z wyrazami szacunku

Katarzyna Kotula
Sekretarz stanu, pełnomocnik rządu ds. równości
/dokument podpisany elektronicznie/