



Pan

Włodzimierz Czarzasty

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 Wioletę Marię Kulpę oraz pana posła Rafała Webera.

(-) Waldemar Andzel; (-) Marek Ast; (-) Ryszard Bartosik; (-) Mariusz Błaszczak; (-) Jacek Bogucki; (-) Joanna Borowiak; (-) Lidia Burzyńska; (-) Zbigniew Chmielowiec; (-) Witold Wojciech Czarnecki; (-) Arkadiusz Czartoryski; (-) Lidia Czechak; (-) Elżbieta Duda; (-) Jan Michał Dziedziczak; (-) Magdalena Filipek-Sobczak; (-) Andrzej Gawron; (-) Grzegorz Gaża; (-) Anna Gembicka; (-) Szymon Giżyński; (-) Agnieszka Górka; (-) Marcin Grabowski; (-) Marek Gróbarczyk; (-) Czesław Hoc; (-) Paweł Hreniak; (-) Maria Koc; (-) Henryk Kowalczyk; (-) Michał Kowalski; (-) Mariusz Krystian; (-) Wioletta Maria Kulpa; (-) Zbigniew Krzysztof Kuźmiuk; (-) Ewa Leniart; (-) Grzegorz Matusiak; (-) Anna Milczanowska; (-) Jan Mosiński; (-) Aleksander Mikołaj Mrówczyński; (-) Jacek Osuch; (-) Anna Paluch; (-) Bolesław Piecha; (-) Anna Pieczarka; (-) Szymon Pogoda; (-) Piotr Polak; (-) Marcin Porzucek; (-) Zbigniew Rau; (-) Urszula Rusecka; (-) Paweł Rychlik; (-) Jacek Sasin; (-) Olga Ewa Semeniuk-Patkowska; (-) Krzysztof Sobolewski; (-) Artur Szałabawka; (-) Paweł Szrot; (-) Stanisław Szwed; (-) Jacek Świat; (-) Ryszard Terlecki; (-) Włodzimierz Tomaszewski; (-) Robert Warwas; (-) Jan Warzecha; (-) Rafał Weber; (-) Teresa Wilk; (-) Elżbieta Witek; (-) Tadeusz Woźniak.

# 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 2025 r. poz. 277, z późn. zm.) w 18<sup>3ca</sup> uchyla się § 3.

**Art. 2.** Ustawa wchodzi w życie z dniem następującym po dniu ogłoszenia.

# UZASADNIENIE

## 1. Potrzeba i cel wydania ustawy

Projekt ustawy ma na celu uchylenie przepisów Kodeksu pracy wprowadzonych ustawą z dnia 4 czerwca 2025 r., które ustanowiły po stronie pracodawców obowiązek stosowania w ogłoszeniach o pracę neutralności pod względem płci w zakresie nazw stanowisk pracy oraz treści ogłoszeń o naborze na stanowiska.

W ocenie projektodawców regulacje te zostały wprowadzone bez wystarczającego uzasadnienia merytorycznego, w oderwaniu od realnych potrzeb rynku pracy oraz wbrew utrwalonej praktyce językowej i organizacyjnej funkcjonującej w stosunkach pracy.

Celem projektowanej ustawy jest przywrócenie poprzedniego stanu prawnego, który zapewniał skuteczną ochronę przed dyskryminacją w zatrudnieniu, bez narzucania rozwiązań formalnych i bez wprowadzania dodatkowych, nieproporcjonalnych obowiązków po stronie pracodawców, w tym także do uproszczenia systemu prawa pracy.

## 2. Istota proponowanych rozwiązań

Projekt ustawy przewiduje uchylenie przepisów nakładających na pracodawców obowiązek:

- stosowania neutralnych pod względem płci nazw stanowisk pracy,
- formułowania ogłoszeń o pracę w sposób odpowiadający narzuconym kryteriom neutralności językowej.

Projekt nie ingeruje w obowiązujące przepisy dotyczące zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu, w tym ze względu na płeć, które pozostają w mocy i zapewniają pełną ochronę prawną osobom ubiegającym się o zatrudnienie oraz pracownikom. W ocenie wnioskodawców skuteczna ochrona przed dyskryminacją nie powinna polegać na nakładaniu nowych obowiązków formalnych, których spełnienie nie zawsze przekłada się na poprawę sytuacji kandydatów na

rynku pracy – jak przypadku materii będącej przedmiotem niniejszej nowelizacji skupiało się m.in. na sferze językowej - nie mając realnego wpływu na faktyczne przeciwdziałanie dyskryminacji, lecz powinna opierać się na skutecznym egzekwowaniu obowiązujących w przestrzeni prawnej przepisów.

### **3. Przyczyny uchylenia obowiązujących przepisów**

Wprowadzenie obowiązku neutralności w ogłoszeniach o pracę oraz nazw stanowisk pracy spotkało się z powszechnym sprzeciwem społecznym, w szczególności ze strony pracodawców, środowisk gospodarczych oraz znacznej części osób szukających zatrudnienia. Doświadczenia praktyczne wskazują, że obowiązek stosowania neutralnych płciowo nazw stanowisk oraz szczegółowych wymogów formalnych dotyczących treści ogłoszeń rekrutacyjnych rodzi liczne wątpliwości interpretacyjne, może zwiększać ryzyko sporów na linii pracodawca - pracownik. Co istotne uchylony niniejszą nowelizacją przepis ustawy został wprowadzony do obowiązującego porządku prawnego poprawką, w trakcie prac w Komisji Nadzwyczajnej do spraw zmian w kodyfikacjach nad projektem ustawy o zmianie ustawy - Kodeks pracy (druk sejmowy nr 934), a więc bez jakichkolwiek konsultacji ani bez możliwości wcześniejszego zaopiniowania czy choćby zapoznania się z nim przez stronę pracodawców oraz pracowników.

Projektodawcy wskazują, że obowiązujące przepisy:

- nie przyczyniają się do realnego zwiększenia równości w dostępie do zatrudnienia,
- prowadzą do nadmiernej formalizacji procesu rekrutacyjnego,
- powodują niejasności interpretacyjne oraz ryzyko odpowiedzialności za uchybienia o charakterze czysto językowym,
- obniżają przejrzystość i czytelność ogłoszeń o pracę.

Prawo pracy nie powinno regulować kwestii językowych w sposób oderwany od praktyki społecznej lecz zapewniać stabilne i zrozumiałe ramy dla stosunków pracy.

#### **4. Zgodność z zasadą proporcjonalności i swobodą działalności gospodarczej**

Projektodawcy uznają, że obowiązek neutralności nazw stanowisk pracy stanowi nadmierną ingerencję ustawodawcy w swobodę działalności gospodarczej oraz autonomię organizacyjną pracodawców.

Cele deklarowane przez ustawodawcę w 2025 r. mogły być i nadal mogą być realizowane przy pomocy istniejących przepisów Kodeksu pracy, w szczególności art. 18<sup>3a</sup>–18<sup>3e</sup>, oraz bez wprowadzania dodatkowych obciążeń formalnych.

Projektowana zmiana przywraca rozwiązania zgodne z zasadą proporcjonalności oraz zasadą zaufania obywateli do państwa i stanowionego przez nie prawa. Tym samym należy stwierdzić że niniejszy projekt ma charakter deregulacyjny.

#### **5. Zgodność z prawem Unii Europejskiej**

Projektowana regulacja pozostaje w zgodzie z prawem Unii Europejskiej. Prawo unijne nie nakłada obowiązku stosowania neutralnych nazw stanowisk pracy ani narzucania określonych form językowych w ogłoszeniach o zatrudnieniu, pozostawiając państwom członkowskim swobodę w tym zakresie.

#### **6. Wejście w życie ustawy**

Projekt ustawy przewiduje wejście w życie z dniem następującym po dniu ogłoszenia, co jest uzasadnione koniecznością niezwłocznego usunięcia wadliwych i kontrowersyjnych regulacji z porządku prawnego.

## DEKLAROWANE SKUTKI REGULACJI (DSR) projekt ustawy

### Informacja o projekcie

a) Tytuł projektu:

Projekt ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy

b) Przedstawiciel wnioskodawcy:

Poseł Wioletta Kulpa oraz Poseł Rafał Weber

### I. Część wstępna

[1] Zwięzły opis zidentyfikowanego problemu i proponowanych rozwiązań.

Projekt ustawy ma na celu uchylenie przepisów Kodeksu pracy wprowadzonych ustawą z dnia 4 czerwca 2025 r., które ustanowiły po stronie pracodawców obowiązek stosowania w ogłoszeniach o pracę neutralności pod względem płci w zakresie nazw stanowisk pracy oraz treści ogłoszeń o naborze na stanowiska.

W ocenie projektodawców regulacje te zostały wprowadzone bez wystarczającego uzasadnienia merytorycznego, w oderwaniu od realnych potrzeb rynku pracy oraz wbrew utrwalonej praktyce językowej i organizacyjnej funkcjonującej w stosunkach pracy.

Celem projektowanej ustawy jest przywrócenie poprzedniego stanu prawnego, który zapewniał skuteczną ochronę przed dyskryminacją w zatrudnieniu, bez narzucania rozwiązań formalnych i bez wprowadzania dodatkowych, nieproporcjonalnych obowiązków po stronie pracodawców. Ponadto projektowana regulacja przyczyni się do uproszczenia systemu prawa pracy oraz usunięcie nadmiernych obowiązków nakładanych na pracodawców.

Projekt ustawy przewiduje uchylenie przepisów nakładających na pracodawców obowiązek:

- stosowania neutralnych pod względem płci nazw stanowisk pracy,
- formułowania ogłoszeń o pracę w sposób odpowiadający narzuconym kryteriom neutralności językowej.

Projekt nie ingeruje w obowiązujące przepisy dotyczące zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu, w tym ze względu na płeć, które pozostają w mocy i zapewniają pełną ochronę prawną osobom ubiegającym się o zatrudnienie oraz pracownikom.

[2] Czy były rozważane rozwiązania alternatywne?

➤ Nie

Cel, który ma być osiągnięty za pomocą przedmiotowego projektu ustawy nie może być zrealizowany za pomocą innych środków niż zaproponowane w projekcie.

## II. Wymogi określone w art. 34 ust. 2 pkt 3–5 regulaminu Sejmu

[3] Jakie są przewidywane skutki prawne projektowanych rozwiązań?

- a) Projekt jest spójny z dotychczasowymi regulacjami.
- b) Projekt jest zgodny z Konstytucją RP.
- c) Projekt ustawy jest zgodny z prawem Unii Europejskiej.
- d) Projektowana zmiana przywraca rozwiązania zgodne z zasadą proporcjonalności oraz zasadą zaufania obywateli do państwa i stanowionego przez nie prawa, poprzez eliminację regulacji postrzeganych jako niejasne i nadmiernie sformalizowane.
- e) Projekt przyczyni się do wzmocnienia zasady pewności i stabilności prawa.
- f) Projekt ustawy przewiduje wejście w życie z dniem następującym po dniu ogłoszenia, co jest uzasadnione koniecznością niezwłocznego usunięcia wadliwych i kontrowersyjnych regulacji z porządku prawnego.

[4] Jakie są przewidywane skutki społeczne projektowanych rozwiązań?

Projekt ustawy będzie miał pozytywny wpływ w szczególności poprzez:

- zwiększenie przejrzystości ogłoszeń o pracę,
- uproszczenie procesów rekrutacyjnych,
- ograniczenie zbędnych obowiązków formalnych po stronie pracodawców
- przywrócenie jasnych i zrozumiałych zasad komunikacji w ogłoszeniach o pracę.

Projekt nie powoduje negatywnych skutków społecznych ani nie obniża poziomu ochrony przed dyskryminacją w zatrudnieniu.

Projekt odpowiada na powszechnie zgłaszane postulaty pracodawców, środowisk gospodarczych oraz obywateli wyrażających sprzeciw wobec obowiązku neutralności nazw stanowisk pracy.

[5] Jakie są przewidywane skutki gospodarcze projektowanych rozwiązań?

Projekt pozytywnie wpłynie na mikro, małe i średnie przedsiębiorstwa, dla których obowiązki o charakterze formalnym i językowym stanowią nieproporcjonalne obciążenie organizacyjne. Projektowana ustawa dotyczy majątkowych praw i obowiązków przedsiębiorców oraz praw i obowiązków przedsiębiorców wobec organów administracji publicznej. Projekt ustawy zawiera przepisy określające zasady podejmowania, wykonywania lub zakończenia działalności gospodarczej. Projektowana zmiana jest zgodna z ustawą z dnia 6 marca 2018 r. Prawo przedsiębiorców.

Projekt ustawy przyczyni się do:

- zmniejszenia obciążeń regulacyjnych po stronie przedsiębiorców,
- poprawy warunków prowadzenia działalności gospodarczej.

[6] Jakie są przewidywane skutki finansowe projektowanych rozwiązań, w szczególności wpływ na sektor finansów publicznych, w tym na budżet państwa i budżety jednostek samorządu terytorialnego?

Projektowane zmiany nie pociągają za sobą dodatkowych skutków finansowych dla budżetu państwa ani dla budżetów jednostek samorządu terytorialnego.

[7] Wykaz źródeł finansowania, jeśli projekt ustawy pociąga za sobą obciążenie budżetu państwa lub budżetów jednostek samorządu terytorialnego.

Projektowane zmiany nie pociągają za sobą dodatkowych skutków finansowych dla budżetu państwa ani dla budżetów jednostek samorządu terytorialnego.

[8] Czy projekt ustawy podlega procedurze notyfikacyjnej?

- Nie

### III. Wymogi określone w art. 34 ust. 2a i 2b regulaminu Sejmu

[9] Czy projekt ustawy zawiera przepisy określające zasady podejmowania, wykonywania lub zakończenia działalności gospodarczej (art. 34 ust. 2a regulaminu Sejmu)?

- Tak

Projekt ustawy przyczyni się do:

- zmniejszenia obciążeń regulacyjnych po stronie przedsiębiorców,
- poprawy warunków prowadzenia działalności gospodarczej.

[10] Czy wdrożenie projektowanych przepisów spowoduje obciążenia administracyjne mikroprzedsiębiorców, małych i średnich przedsiębiorców (art. 34 ust. 2a regulaminu Sejmu)?

➤ Tak

Projekt ustawy przyczyni się do:

- zmniejszenia obciążeń regulacyjnych po stronie przedsiębiorców,
- poprawy warunków prowadzenia działalności gospodarczej.

[11] Czy projekt ustawy zawiera przepisy regulacyjne lub określa wymogi dotyczące świadczenia usług transgranicznych w rozumieniu ustawy z dnia 22 grudnia 2015 r. o zasadach uznawania kwalifikacji zawodowych nabytych w państwach członkowskich Unii Europejskiej (art. 34 ust. 2b regulaminu Sejmu)?

➤ Nie

Warszawa, 2 kwietnia 2026 r.

BEOS-WPEiM-736/26

WYDZIAŁ OBSŁUGI PREZYDIUM SEJMU

L. dz. SPS-III.020.898.2026

Data wpływu 03.IV.26v.

Pan  
Włodzimierz Czarzasty  
Marszałek Sejmu  
Rzeczypospolitej Polskiej

**Opinia w sprawie zgodności z prawem Unii Europejskiej poselskiego projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy (przedstawiciele wnioskodawców: poseł Rafał Weber i poseł Wioletta Kulpa)**

Na podstawie art. 34 ust. 9 uchwały Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 30 lipca 1992 r. – Regulamin Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej (Monitor Polski z 2022 r. poz. 990, ze zm.) sporządza się następującą opinię:

**1. Przedmiot projektu ustawy**

Projekt ustawy przewiduje nowelizację ustawy z dnia 26 czerwca 1976 r. – Kodeks pracy<sup>1</sup> (dalej: Kp). Projekt ustawy przewiduje uchylenie przepisu nakładającego na pracodawców obowiązek zapewnienia, by ogłoszenia o naborze na stanowisko oraz nazwy stanowisk były neutralne pod względem płci, a proces rekrutacyjny przebiegał w sposób niedyskryminujący (uchylenie art. 18<sup>3ca</sup> § 3 Kp)<sup>2</sup>.

Projektowana ustawa ma wejść w życie z dniem następującym po dniu ogłoszenia.

<sup>1</sup> Dz. U. z 2025 r. poz. 277, ze zm.

<sup>2</sup> Identyczne propozycje zmian Kp były przewidziane w projekcie ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy (RPW/2433/2026), który, w trybie art. 34 ust. 8 Regulaminu Sejmu, został zaopiniowany jako niedopuszczalny przez Komisję Ustawodawczą na jej 54. posiedzeniu w dniu 26 marca 2026 r. Zgodnie z przywołanym przepisem projektowi zaopiniowanemu jako niedopuszczalny Marszałek Sejmu może nie nadać dalszego biegu.

## **2. Stan prawa Unii Europejskiej w materii objętej projektem ustawy**

Ze względu na przedmiot projektu ustawy należy przywołać następujące akty prawa Unii Europejskiej:

1) art. 157 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (dalej: TfUE);

2) dyrektywę 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<sup>3</sup> (dalej: dyrektywa 2006/54);

3) dyrektywę 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<sup>4</sup> (dalej: dyrektywa 2023/970).

**2.1.** Art. 157 TfUE stanowi, że każde państwo członkowskie zapewnia stosowanie zasady równości wynagrodzeń dla pracowników płci męskiej i żeńskiej za taką samą pracę lub pracę takiej samej wartości. Przez wynagrodzenie rozumie się zwykłą podstawową lub minimalną płacę albo uposażenie oraz wszystkie inne korzyści w gotówce lub w naturze, otrzymywane przez pracownika bezpośrednio lub pośrednio, z racji zatrudnienia, od pracodawcy. Równość wynagrodzenia bez dyskryminacji ze względu na płeć oznacza, że: (a) wynagrodzenie przyznane za taką samą pracę na akord jest określane na podstawie takiej samej jednostki miary, (b) wynagrodzenie za pracę na czas jest takie samo na tym samym stanowisku (ust. 1 i 2). Parlament Europejski i Rada mogą przyjmować środki zmierzające do zapewnienia stosowania zasady równości szans i równości traktowania mężczyzn i kobiet w dziedzinie zatrudnienia i pracy, w tym zasady równości wynagrodzeń za taką samą pracę lub pracę takiej samej wartości (ust. 3). Na tej podstawie prawnej przyjęte zostały m.in. dyrektywy 2006/54 i 2023/970.

**2.2.** Celem dyrektywy 2006/54 jest wprowadzenie w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy. W tym celu zawiera ona przepisy dotyczące wprowadzenia w życie zasady równego traktowania w odniesieniu do: (a) dostępu do zatrudnienia, w tym do awansu zawodowego i szkolenia zawodowego, (b) warunków pracy, w tym wynagrodzenia, (c) systemów zabezpieczenia społecznego pracowników. Dyrektywa zawiera również przepisy, których celem jest zapewnienie, aby wprowadzenie w życie wyżej wymienionych zasad było bardziej skuteczne poprzez ustanowienie właściwych procedur (art. 1).

Zgodnie z art. 4 dyrektywy 2006/54 bezpośrednia lub pośrednia dyskryminacja ze względu na płeć w odniesieniu do wszelkich aspektów

<sup>3</sup> <http://data.europa.eu/eli/dir/2006/54/oj>.

<sup>4</sup> <http://data.europa.eu/eli/dir/2023/970/oj>.

i warunków wynagrodzenia za taką samą pracę lub pracę o jednakowej wartości musi zostać wyeliminowana. W szczególności, w przypadku gdy ustalanie wynagrodzenia odbywa się w oparciu o system zaszeregowania pracowników, za jego podstawę przyjmuje się te same kryteria w odniesieniu do kobiet i mężczyzn oraz sporządza się go w taki sposób, aby wykluczyć jakąkolwiek dyskryminację ze względu na płeć.

2.3. Dyrektywa 2023/970 ustanawia minimalne wymogi służące wzmocnieniu stosowania zasady równości wynagrodzeń dla mężczyzn i kobiet za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości (zwanej dalej „zasadą równości wynagrodzeń”), którą zapisano w art. 157 TfUE, a także wzmocnieniu zakazu dyskryminacji określonego w art. 4 dyrektywy 2006/54/WE, w szczególności za pośrednictwem mechanizmów przejrzystości wynagrodzeń oraz wzmocnionych mechanizmów egzekwowania.

Stosownie do art. 5 ust. 3 dyrektywy 2023/970 pracodawcy zapewniają, aby ogłoszenia o wakatach i nazwy stanowisk pracy były neutralne pod względem płci oraz aby proces rekrutacji przebiegał w sposób niedyskryminacyjny, aby nie podważać prawa do równego wynagrodzenia za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości.

Dyrektywa 2023/970 weszła w życie (art. 36), a państwa członkowskie są zobowiązane do wprowadzenia w życie przepisów ustawowych, wykonawczych i administracyjnych niezbędnych do jej wykonania do dnia 7 czerwca 2026 r. (art. 34 ust. 1). Mimo że termin transpozycji wskazanej dyrektywy jeszcze nie upłynął, to – zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej (TSUE) – w okresie przewidzianym na dokonanie transpozycji dyrektywy państwa członkowskie będące jej adresatami są zobowiązane do powstrzymania się od przyjmowania przepisów, które mogłyby poważnie zagrozić osiągnięciu celu wyznaczonego w tej dyrektywie<sup>5</sup>. Obowiązek ten znajduje podstawę w art. 4 ust. 3 akapit 3 Traktatu o Unii Europejskiej, który nakazuje państwom członkowskim powstrzymanie się od podejmowania wszelkich środków, które mogłyby zagrażać urzeczywistnieniu celów Unii. Oznacza to, że w niniejszej opinii należy uwzględnić dyrektywę 2023/970.

### **3. Analiza przepisów projektu ustawy pod kątem ustalonego stanu prawa Unii Europejskiej**

Art. 18<sup>3ca</sup> § 3 Kp stanowi implementację do prawa polskiego art. 5 ust. 3 *in principio* dyrektywy 2023/970, zgodnie z którym pracodawcy mają zapewnić, aby ogłoszenia o wakatach i nazwy stanowisk pracy były neutralne pod względem płci. Proponowane w projekcie uchylenie art. 18<sup>3ca</sup> § 3 Kp należy uznać za niezgodne z przywołanym przepisem dyrektywy 2023/970.

---

<sup>5</sup> Zob. wyroki TSUE: z 18 grudnia 1997 r. w sprawie *Inter-Environnement Wallonie*, C-129/96 (pkt 45); z 4 lipca 2006 r. w sprawie *Adeneler i in.*, C-212/04 (pkt 121-123); z 27 października 2016 r. w sprawie *Postępowanie karne przeciwko Emilowi Milewowi*, C-439/16 PPU (pkt 31).

#### **4. Konkluzja**

Poselski projekt ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy jest objęty zakresem regulacji prawa Unii Europejskiej.

Projekt jest niezgodny z art. 5 ust. 3 dyrektywy 2023/970.

Autor:

**Bartosz Pawłowski**  
ekspert ds. legislacji  
w Biurze Ekspertyz  
i Oceny Skutków Regulacji

Akceptował:

Wicedyrektor Biura Ekspertyz  
i Oceny Skutków Regulacji

Ziemowit Cieślik

*/podpisano elektronicznie/*

Warszawa, 2 kwietnia 2026 r.

BEOS-WPEiM-737/26

WYDZIAŁ OBSŁUGI PREZYDIUM SEJMU

L. dz. ...JPS-III.020.89.9.2026

Data wpływu ...03. IV. 26r.

Pan  
Włodzimierz Czarzasty  
Marszałek Sejmu  
Rzeczypospolitej Polskiej

**Opinia w sprawie stwierdzenia, czy poselski projekt ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy (przedstawiciele wnioskodawców: poseł Wioletta Kulpa oraz poseł Rafał Weber) jest projektem ustawy wykonującej prawo Unii Europejskiej w rozumieniu art. 95a regulaminu Sejmu**

Projekt ustawy przewiduje nowelizację ustawy z dnia 26 czerwca 1976 r. – Kodeks pracy<sup>1</sup> (dalej: Kp). Projekt ustawy przewiduje uchylenie przepisu nakładającego na pracodawców obowiązek zapewnienia, by ogłoszenia o naborze na stanowisko oraz nazwy stanowisk były neutralne pod względem płci, a proces rekrutacyjny przebiegał w sposób niedyskryminujący (uchylenie art. 18<sup>3ca</sup> § 3 Kp).

Projekt ustawy nie zawiera przepisów mających na celu wykonanie prawa Unii Europejskiej.

Projekt ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy **nie jest projektem ustawy wykonującej prawo Unii Europejskiej** w rozumieniu art. 95a regulaminu Sejmu.

Autor:

**Bartosz Pawłowski**  
ekspert ds. legislacji  
w Biurze Ekspertyz  
i Oceny Skutków Regulacji

Akceptował:  
Wicedyrektor Biura Ekspertyz  
i Oceny Skutków Regulacji

Ziemowit Cieślik  
*/podpisano elektronicznie/*

<sup>1</sup> Dz. U. z 2025 r. poz. 277, ze zm.



**PREZES  
URZĘDU OCHRONY  
DANYCH OSOBOWYCH**

**Mirosław Wróblewski**

Warszawa, 15 kwietnia 2026

**Sygn./znak: DPNT.401.37.2026.WL.JR**

WYDZIAŁ OBSŁUGI PREZYDIUM SEJMU

L.dz. ...SPS-III.020.89.11.2026

Data wpływu ..... 15. 04. 2026

RPN / 13 041 / 2026

**Pan**

**Dariusz Salamończyk**

**Zastępca Szefa Kancelarii Sejmu RP**

**Kancelaria Sejmu RP**

**Adres e-Doręczeń:**

**AE: PL-16131-91348-YQW49-31**

Szanowny Panie Ministrze,

w odpowiedzi na korespondencję z 1 kwietnia br. (znak: SPS-III.020.89.7.2026), przedkładającą nową wersją poselskiego projektu ustawy o zmianie ustawy Kodeks pracy, uprzejmie informuję, że w zakresie m.in. projektowanej zmiany, tj. uchylecia art. 18<sup>3ca</sup> § 3 ww. ustawy – ustanawiającego po stronie pracodawcy obowiązek zapewnienia, aby ogłoszenia o naborze na stanowisko oraz nazwy stanowisk były neutralne pod względem płci, a proces rekrutacyjny przebiegał w sposób niedyskryminujący – Prezes Urzędu Ochrony Danych Osobowych przedstawił stanowisko pismem z 18 lutego br. o tożsamej sygnaturze.

Mając na względzie, że rozporządzenie 2016/679<sup>1</sup> chroni podstawowe prawa i wolności osób fizycznych, w szczególności ich prawo do ochrony danych osobowych (art. 2 ust. 1), a w świetle postanowień **Karty Praw Podstawowych Unii Europejskiej** (art. 20 i n.) przepisy prawa regulujące prawa i obowiązki powinny respektować zasadę równości wobec prawa, zakazywać wszelkiej dyskryminacji, być stanowione z poszanowaniem zasady równości płci – to w ocenie Prezesa Urzędu Ochrony Danych Osobowych

<sup>1</sup> Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych) (Dz. Urz. UE L 119 z 4.5.2016, str. 1 ze zm.)

projektowane uchylenie art. 18<sup>3ca</sup> § 3 Kodeksu pracy, implementującego postanowienia art. 5 ust. 3 dyrektywy 2023/970<sup>2</sup>, nie służy realizacji tych praw podstawowych.

Zauważyć należy, że istotą art. 5 ust. 3 dyrektywy 2023/970, a w konsekwencji również treści art. 18<sup>3ca</sup> § 3 Kodeksu pracy, jest nie tylko nałożenie na pracodawcę obowiązku zapewnienia, aby ogłoszenia o naborze na stanowisko oraz nazwy stanowisk były neutralne pod względem płci, lecz także zagwarantowanie, aby cały proces rekrutacji przebiegał w sposób niedyskryminujący, i nie podważał prawa do równego wynagrodzenia za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości. W tym kontekście proponowane w projekcie rozwiązanie osłabia standardy równego traktowania i możliwości skutecznej ochrony przed przejawami dyskryminacji w procesie doboru kandydatów na pracownika.

Łączę wyrazy szacunku,

Mirosław Wróblewski

Prezes Urzędu  
Ochrony Danych Osobowych

/-dokument w postaci elektronicznej  
podpisany kwalifikowanym podpisem  
elektronicznym/

---

<sup>2</sup> Dyrektywa 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. UE. L. z 2023 r. Nr 132, str. 21).



# SĄD NAJWYŻSZY

Najwyższy Prezes Sądu Najwyższego

Warszawa, 21 kwietnia 2026 r.

BSA.I.021.21.2026

Szanowny Pan  
Dariusz Salamończyk  
Zastępca Szefa  
Kancelarii Sejmu

*Szanowny Panie Ministrze,*

W odpowiedzi na pismo z dnia 1 kwietnia 2026 r., SPS-III.020.89.7.2026, mając na uwadze treść art. 1 pkt 4 ustawy z dnia 8 grudnia 2017 r. o Sądzie Najwyższym (tekst jednolity: Dz.U. z 2024 r. poz. 622), w świetle którego Sąd Najwyższy może opiniować projekty tylko takich ustaw i innych aktów normatywnych, na podstawie których orzekają i funkcjonują sądy, a także innych projektów ustaw w zakresie, w jakim mają one wpływ na sprawy należące do właściwości Sądu Najwyższego, uprzejmie informuję, że *posejski projekt ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy* nie podlega opiniowaniu.

*Z poważaniem,*

dr hab. Małgorzata Manowska  
/podpisano kwalifikowanym podpisem elektronicznym/

WYDZIAŁ OBSŁUGI PREZYDIUM SEJMU

L. dz. SPS-III.020.89.14.2026

Data wpływu 22.IV.26r.



1001-1.0280.91.2026

dot. SPS-III.020.89.7.2026  
RPW/10664/2026

WYDZIAŁ OBSŁUGI PREZYDIUM SEJMU

Lp. SPS-III.020.89.18.2026

Data wpływu 29.05.26

RPW/12174/2026-1P



EZD RP KS  
(GMS-ZS)

Data rejestracji: 2026-04-08

Data wpływu: 2026-04-08

**Pan**  
**Dariusz Salamończyk**  
**Zastępca Szefa**  
**Kancelarii Sejmu**  
**Rzeczypospolitej Polskiej**

W odpowiedzi na pismo z dnia 1 kwietnia 2026 roku o nr SPS-III.020.89.7.2026 dotyczące poselskiego projektu ustawy o zmianie ustawy-Kodeks pracy, przekazanego do wyrażenia opinii w trybie art. 3§ 1 pkt.12 ustawy z dnia 28 stycznia 2016 roku-Prawo o prokuraturze (Dz.U. z 2024r., poz. 390 ze zm.), przedstawiam co następuje.

Przedstawiony do oceny projekt ma na celu uchylenie § 3 w art. 18<sup>3ca</sup> ustawy-Kodeks pracy, wprowadzonego ustawą z dnia 4 czerwca 2025 roku o zmianie ustawy-Kodeks pracy i nie zasługuje na akceptację.

Nie sposób zgodzić się ze stanowiskiem przedstawionym w uzasadnieniu projektu, że zachodzi konieczność niezwłocznego usunięcia wprowadzonych zmian jako wadliwych i kontrowersyjnych.

Podkreślić należy, że wprowadzona zmiana przepisów ustawy-Kodeksu pracy, której dotyczy przedłożony projekt obowiązuje od 24 grudnia 2025 roku i ma zapewnić neutralność ogłoszeń o naborze na stanowisko oraz nazw stanowisk tak, aby proces rekrutacyjny przebiegał w sposób niedyskryminujący.

Przepisy te zostały wprowadzone w związku z obowiązkiem implementacji dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2023/970 z dnia 10 maja 2023 roku 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.*

Na obecnym etapie nie jest jeszcze możliwa ocena wpływu wprowadzonej zmiany przepisów na polskie prawo i gospodarkę.

Z punktu widzenia pewności prawa i bezpieczeństwa obrotu prawnego przedłożony projekt ustawy nie może zostać pozytywnie oceniony.

z upoważnienia  
Prokuratora Generalnego

*Dariusz Korneluk*  
Pierwszy Zastępca Prokuratora Generalnego

BEOS-779/26

Warszawa, 4 maja 2026 r.

WYDZIAŁ OBSŁUGI PREZYDIUM SEJMU

L. dz. *SPS-III, 020, 89, 15, 2026*

Data wpływu *05, 05, 2026r.*

Pan

Włodzimierz Czarzasty

Marszałek Sejmu

Rzeczypospolitej Polskiej

**Opinia w sprawie oceny skutków regulacji poselskiego projektu  
ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy  
(przed nadaniem numeru druku)<sup>1</sup>**

Na podstawie art. 34 ust. 9a uchwały Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 30 lipca 1992 r. – Regulamin Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej (Monitor Polski z 2022 r. poz. 990, ze zm.) sporządza się następującą opinię:

**I. Problem, który zamierzają rozwiązać Wnioskodawcy**

W dołączonych do uzasadnienia projektu ustawy deklarowanych skutkach regulacji (DSR) Wnioskodawcy wskazują na ciążący na pracodawcach obowiązek stosowania w ogłoszeniach o pracę neutralności pod względem płci w zakresie nazw stanowisk pracy oraz treści ogłoszeń o naborze na stanowiska. W ocenie Wnioskodawców regulacje te zostały wprowadzone bez wystarczającego uzasadnienia merytorycznego, w oderwaniu od realnych potrzeby rynku pracy oraz wbrew utrwałonej praktyce językowej i organizacyjnej, funkcjonującej w stosunkach pracy. Ponadto w uzasadnieniu wskazano, że obowiązek neutralności nazw stanowisk pracy stanowi nadmierną ingerencję ustawodawcy w swobodę działalności gospodarczej oraz autonomię organizacyjną pracodawców.

**II. Rozwiązanie rekomendowane przez Wnioskodawców**

W celu rozwiązania zidentyfikowanego problemu Wnioskodawcy proponują nowelizację ustawy z dnia 26 czerwca 1976 r. – Kodeks pracy<sup>2</sup>. Zmiana ma polegać

<sup>1</sup> Projekt ustawy znajduje się w wykazie projektów wniesionych, którym nie został nadany jeszcze numer druku sejmowego. Numer w wykazie: RPW/10664/2026.

<sup>2</sup> Dz. U. z 2025 r. poz. 277, ze zm.

na uchyleniu przepisów nakładających na pracodawców obowiązek stosowania neutralnych pod względem płci nazw stanowisk pracy (uchylenie art. 18<sup>3ca</sup> § 3 Kp).

### III. Inne rozwiązania rozważane przez Wnioskodawców

Wnioskodawcy nie rozważali innych rozwiązań, gdyż – ich zdaniem – cel, który ma być osiągnięty za pomocą projektu ustawy, nie może być zrealizowany za pomocą innych środków niż zaproponowane w projekcie.

### IV. Rozwiązania przyjmowane w innych państwach, w szczególności państwach członkowskich OECD/UE

Obowiązek stosowania w ogłoszeniach o pracę neutralnych pod względem płci nazw stanowisk pracy wynika z 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<sup>3</sup>. Jak stanowi art. 5 ust. 3 dyrektywy, „pracodawcy zapewniają, aby ogłoszenia o wakatach i nazwy stanowisk pracy były neutralne pod względem płci oraz aby proces rekrutacji przebiegał w sposób niedyskryminacyjny, aby nie podważać prawa do równego wynagrodzenia za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości”.

Termin na transpozycję postanowień dyrektywy do krajowych porządków prawnych upływa w dniu 7 czerwca 2026 r. Polska, wprowadzając uregulowania dotyczące neutralnych pod względem płci nazw stanowisk pracy, znalazła się wśród pierwszych państw członkowskich UE podejmujących działania legislacyjne w celu transpozycji dyrektywy. Jak dotąd projekty ustaw złożono w Belgii<sup>4</sup>, Finlandii<sup>5</sup>, Holandii<sup>6</sup>, Irlandii<sup>7</sup>, na Litwie<sup>8</sup>, w Szwecji<sup>9</sup>, we Włoszech<sup>10</sup>. Na Słowacji w dniu 15

<sup>3</sup> Dz.U. UE L 132 z 17.5.2023, s. 21–44.

<sup>4</sup> *Proposition de résolution relative à la mise en œuvre de la directive européenne sur la transparence des rémunérations*, <https://www.dekamer.be/finwb/pdf/56/1321/56K1321001.pdf> [wszystkie źródła internetowe cytowane w niniejszej opinii zostały sprawdzone 4 V 2026 r.].

<sup>5</sup> *Esityksen pääasiallinen sisältö*, <https://stm.fi/documents/1271139/231157712/16.5.2025%20Ty%C3%B6ryhm%C3%A4n%20esitys%20palkka-avoimuusdirektiivin%20%C3%A4yt%C3%A4nt%C3%B6%C3%B6npanemiseksi%2015.5.2025.pdf>.

<sup>6</sup> *Implementatie richtlijn loontransparantie*, <https://wetgeving.skalender.overheid.nl/Regeling/WGK025384>.

<sup>7</sup> *General Scheme of the Equality (Miscellaneous Provisions) Bill 2024*, <https://www.gov.ie/en/department-of-children-disability-and-equality/publications/general-scheme-of-the-equality-miscellaneous-provisions-bill-2024/>.

<sup>8</sup> *Lietuvos Respublikos Darbo Kodekso 23, 26, 39, 40, 41, 42, 52, 71, 79, 140, 147, 148, 217, 219 Straipsnių Pakeitimo įstatymas*.

<sup>9</sup> *Genomförande av lönetransparensdirektivet*, <https://www.regeringen.se/rattsliga-dokument/lagratsremiss/2026/01/genomforande-av-lonetransparensdirektivet>.

<sup>10</sup> *Atto del Governo n. 379. Schema di decreto legislativo recante attuazione della direttiva (UE) 2023/970, volta a rafforzare l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore attraverso la trasparenza retributiva e i relativi*

kwietnia 2026 r. uchwalono ustawę o równym wynagradzaniu kobiet i mężczyzn za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości oraz o zmianie niektórych ustaw. Na stronie internetowej słowackiego parlamentu znajduje się załącznik z treścią ustawy w uchwalonym brzmieniu<sup>11</sup>. Zgodnie z art. 4 ust. 1 ustawy, pracodawca jest obowiązany zapewnić, aby opublikowana oferta zatrudnienia oraz nazwa stanowiska pracy lub nazwa funkcji nie wskazywały na jedną płęć, aby proces rekrutacji pracowników był prowadzony w sposób niedyskryminujący oraz aby nie zostało naruszone prawo do równego wynagrodzenia. W większości pozostałych państw członkowskich UE proces wdrażania dyrektywy wciąż znajduje się na etapie prac przygotowawczych, poprzedzających formalne wniesienie projektu ustawy do parlamentu.

Jeśli chodzi o dotychczasowe rozwiązania prawne obowiązujące w innych państwach, to zwykle ustanawiają one ogólne zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w zatrudnieniu oraz zakazu dyskryminacji ze względu na płęć, w tym w dostępie do zatrudnienia. W konsekwencji ogłoszenie rekrutacyjne wskazujące preferowaną płęć osoby ubiegającej się o pracę, z wyjątkiem szczególnych określonych sytuacji, należałoby uznać za naruszające te zasady. Praktyka rynku pracy wskazuje na dążenie do urzeczywistniania zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn między innymi dzięki eliminowaniu ewentualnych językowych przejawów preferencji – w różny sposób, uwzględniając uwarunkowania gramatyczne danego języka, zmierza się do wskazania, że dana oferta pracy jest skierowana do wszystkich kandydatów, niezależnie od płci. Przykładem takiej praktyki jest stosowanie w niemieckojęzycznych ogłoszeniach rekrutacyjnych sformułowania „m/w/d” (*männlich/weiblich/divers*) wskazującego, że o dane stanowisko mogą ubiegać się osoby płci męskiej, żeńskiej i osoby identyfikujące się w inny sposób, zaś w angielskojęzycznych ogłoszeniach rekrutacyjnych powszechnie używa się nazw stanowisk takich jak *salesperson*, *chairperson* czy *flight attendant*, które zastąpiły wcześniejsze określenia *salesman*, *chairman*, *stewardess* jako sugerujące płęć.

## V. Skutki prawne projektowanej ustawy

1.

Skutkiem prawnym wejścia w życie projektu będzie uchylenie § 3 w art. 18<sup>3ca</sup> Kodeksu pracy, który *explicite* przewiduje, aby ogłoszenia o naborze na stanowisko oraz nazwy stanowisk były neutralne pod względem płci, a proces rekrutacyjny przebiegał w sposób niedyskryminujący.

W uzasadnieniu projektu wskazuje się, że przywołany art. 18<sup>3ca</sup> § 3 Kodeksu pracy nakłada na pracodawców formalne rozwiązania prawne w zakresie

*meccanismi* *di* *applicazione*,  
<https://documenti.camera.it/apps/nuovoSito/attiGoverno/schedaLavori/getTesto.ashx?leg=XIX&file=0379.pdf>

<sup>11</sup> *Schváléné znenie zákona NRSR 1142 (73 KB), Zákon z 15. aprila 2026 o rovnakom odmeňovaní mužov a žien za rovnakú prácu alebo za prácu rovnakej hodnoty a o zmene a doplnení niektorých zákonov*, <https://www.nrsr.sk/web/Default.aspx?MasterID=10611&sid=zakony%2Fzakon>.

kształtowania nazw stanowisk pracy („obowiązek formułowania ogłoszeń o pracę w sposób odpowiadający narzuconym kryteriom neutralności językowej”). Problematyka dotycząca stosowania neutralności płciowej w przypadku określania nazw stanowisk w ogłoszeniach o pracę wybrzmiała w trakcie procesu legislacyjnego nad uchwaleniem art. 18<sup>3ca</sup> Kodeksu pracy. Do zagadnienia odniosła się sekretarz stanu w Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej Aleksandra Gajewska<sup>12</sup>. W wystąpieniu Minister podkreśliła, że intencją przepisu jest takie kształtowanie treści ogłoszeń o pracę, które mają być niedyskryminujące, obojętne płciowo, nieskierowane (co do zasady) do konkretnej płci i tym samym umożliwiające ubieganie się o dane stanowisko zarówno kobietom jak i mężczyznom. Konsekwentnie takie stanowisko (wskazujące na dużą elastyczność w zakresie kształtowania nazw stanowisk, o ile będą one w jasny i neutralny sposób opisywać stanowisko, nie sugerując konkretnej, preferowanej płci) jest przedstawiane przez Ministerstwa Rodziny Pracy i Polityki Społecznej, znajdując odzwierciedlenie w informacjach prasowych<sup>13</sup>, a także jest potwierdzane w informacjach przekazywanych przez Głównego Inspektora Pracy<sup>14</sup>. Takie rozumienie jest również spójne z rozporządzeniem Ministra Rodziny Pracy i Polityki Społecznej z dnia 21 października 2025 r. w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy<sup>15</sup>, które określając nazwy zawodów czy grup zawodów posługuje się w wielu przypadkach formą męską lub żeńską. Należy przy tym dodać, że samo rozporządzenie określając „Klasyfikację zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy” (zamieszczoną w załączniku do tego rozporządzenia) *explicite* stanowi, że „[z]awód nie ma płci – użyte w klasyfikacji tradycyjne nazwy zawodów rodzaju męskiego oraz nazwy rodzaju żeńskiego tylko w zawodach wyraźnie zdominowanych przez kobiety nie powinny mieć wpływu na klasyfikowanie osób” (pkt 15 zasad prawidłowego kwalifikowania zawodów i specjalności, zawartych w objaśnieniach do struktury klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy). Stanowisko takie jest również spójne z opinią Rady Języka Polskiego<sup>16</sup>, która jakkolwiek zaznaczyła, że nie jest organem uprawnionym do dokonywania wykładni przepisów prawa, wskazała możliwe sposoby rozumienia „neutralności pod względem płci”, o której mowa w art. 18<sup>3ca</sup> § 3 Kodeksu pracy. W opinii wskazano, że neutralność płciowa w języku polskim może być osiągnięta różnymi środkami. Neutralność płciową należy rozumieć jako konstrukcję językową, która nie sugeruje wyłączości danej oferty dla przedstawicieli konkretnej płci. W opinii rekomenduje się: (1) równoległe użycie form męskich i żeńskich nazw zawodów i stanowisk lub też (2) stosowanie konstrukcji opisowych z użyciem rzeczownika „osoba”, który ma charakter inkluzywny i nie sugeruje preferencji wobec żadnej płci. Dopuszczalne jest

<sup>12</sup> <https://www.senat.gov.pl/prace/posiedzenia/przebieg.636.1.html#bc>.

<sup>13</sup> <https://businessinsider.com.pl/prawo/praca/ministerstwo-rodziny-i-pip-wyjasniaja-jak-poprawnie-pisac-nazwy-stanowisk-tylko-u-nas/mq3e22z>.

<sup>14</sup> <https://www.pip.gov.pl/aktualnosci/dyskryminujace-ogloszenia-o-prace>.

<sup>15</sup> Dz. U. poz. 1534; rozporządzenie zostało wydane na podstawie art. 29 ust. 3 ustawy z dnia 20 marca 2025 r. o rynku pracy i służbach zatrudnienia (Dz. U. poz. 620).

<sup>16</sup> Opinia Rady Języka Polskiego w sprawie neutralności płciowej w ogłoszeniach o naborze na stanowisko; <https://rjp.pan.pl/opinia-rjp-w-sprawie-neutralnosci-płciowej-w-ogłoszeniach-o-naborze-na-stanowisko/>.

także formułowanie ogłoszeń poprzez opis zadań, choć rozwiązanie to bywa mniej precyzyjne.

Przedłożony projekt był przedmiotem analizy Biura Ekspertyz i Oceny Skutków Regulacji Kancelarii Sejmu dotyczącej zgodności z prawem Unii Europejskiej<sup>17</sup>. W opinii wskazano, że projekt jest objęty zakresem regulacji prawa Unii Europejskiej, a także, że jest niezgodny z art. 5 ust. 3 dyrektywy 2023/970. Rozwijając ten wątek wskazano: „Art. 18<sup>3ca</sup> § 3 Kp stanowi implementację do prawa polskiego art. 5 ust. 3 *in principio* dyrektywy 2023/970, zgodnie z którym pracodawcy mają zapewnić, aby ogłoszenia o wakatach i nazwy stanowisk pracy były neutralne pod względem płci. Proponowane w projekcie uchylenie art. 18<sup>3ca</sup> § 3 Kp należy uznać za niezgodne z przywołanym przepisem dyrektywy 2023/970”. Omawiany projekt był także przedmiotem analizy BEOS w trybie art. 95a ust. 3 regulaminu Sejmu<sup>18</sup>. W opinii wskazano, że projekt ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy nie jest projektem ustawy wykonującej prawo Unii Europejskiej w rozumieniu art. 95a regulaminu Sejmu.

Na marginesie należy również wskazać, że projekt ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy (przedstawiciele wnioskodawców: poseł Wioletta Kulpa oraz poseł Rafał Weber)<sup>19</sup>, będący rozbudowaną wersją projektu analizowanego w niniejszej opinii (przewidywał uchylenie art. 18<sup>3ca</sup> § 1 pkt 1 oraz § 3 Kp) był przedmiotem opiniowania przez Komisję Ustawodawczą, w świetle zgłoszonych wątpliwości co do zgodności projektu z prawem Unii Europejskiej. Komisja na posiedzeniu w dniu 26 marca 2026 r. uznała projekt za niedopuszczalny, w trybie art. 34 ust. 8 regulaminu Sejmu<sup>20</sup>.

## 2.

Projekt zakłada uchylenie § 3 w art. 18<sup>3ca</sup> Kodeksu pracy, który wymaga, aby pracodawca zapewnił, że ogłoszenia o naborze na stanowisko oraz nazwy stanowisk były neutralne pod względem płci, a proces rekrutacyjny przebiegał w sposób niedyskryminujący. Zagadnienie to nie jest bezpośrednio regulowane w Konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności (EKPC) i w protokołach do EKPC. Autonomiczny zakaz dyskryminacji, m.in. ze względu na płeć, podlega natomiast regulacji art. 1 Protokołu nr 12 do EKPC. Polska nie jest jego stroną. Z uwagi na to, że Polska nie jest związana Protokołem nr 12 do EKPC, materia objęta projektem nie podlega ocenie pod względem zgodności z tym protokołem.

<sup>17</sup> *Opinia w sprawie zgodności z prawem Unii Europejskiej poselskiego projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy (przedstawiciele wnioskodawców: poseł Rafał Weber i poseł Wioletta Kulpa), opinia BEOS z 2 IV 2026 r., BEOS-WPEiM-736/26.*

<sup>18</sup> *Opinia w sprawie stwierdzenia, czy poselski projekt ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy (przedstawiciele wnioskodawców: poseł Wioletta Kulpa oraz poseł Rafał Weber) jest projektem ustawy wykonującej prawo Unii Europejskiej w rozumieniu art. 95a regulaminu Sejmu, opinia BEOS z 2 IV 2026 r., BEOS-WPEiM-737/26.*

<sup>19</sup> [https://orka.sejm.gov.pl/Druki10ka.nsf/Projekty/10-RPW-2433-2026/\\$file/10-RPW-2433-2026.pdf](https://orka.sejm.gov.pl/Druki10ka.nsf/Projekty/10-RPW-2433-2026/$file/10-RPW-2433-2026.pdf).

<sup>20</sup> [https://orka.sejm.gov.pl/opinie10.nsf/nazwa/ust\\_o284/\\$file/ust\\_o284.pdf](https://orka.sejm.gov.pl/opinie10.nsf/nazwa/ust_o284/$file/ust_o284.pdf).

## VI. Skutki społeczne projektowanej ustawy

### A. Podmioty, na które wpływa projekt

Projekt będzie wpływał na następujące podmioty:

1. pracodawcy: ok. 726,6 tys. podmiotów<sup>21</sup>;
2. kobiety bezrobotne: 440,4 tys.<sup>22</sup>;
3. kobiety pracujące (z wyłączeniem kobiet pracujących w gospodarstwach indywidualnych w sektorze rolnictwa): 6 660 849<sup>23</sup>.

Ustawa wpłynie w pierwszej kolejności na pracodawców, wobec których zmniejszone zostaną obowiązki wynikające z obecnie obowiązujących przepisów. Podana liczba podmiotów uwzględnia zarówno podmioty prowadzące działalność gospodarczą, jak i jednostki sektora finansów publicznych, po odjęciu tych mikroprzedsiębiorstw, które nikogo nie zatrudniają (ponad 1,8 mln jednoosobowych działalności gospodarczych<sup>24</sup>).

Wpływ regulacji dotyczyć będzie także kobiet poszukujących pracy, a dopiero w dalszej kolejności kobiet już zatrudnionych, na które projekt może wpłynąć w formie zmiany określeń stanowisk pracy (lub służbowych), a także w przypadku, gdy będą poszukiwały innego zatrudnienia. Należy zaznaczyć, że będzie to wpływ bardzo niewielki, niemożliwy do skwantyfikowania.

### B. Wpływ na społeczeństwo

Zbliżony projekt ustawy<sup>25</sup> został złożony na początku 2026 r. i był przedmiotem opinii BEOS<sup>26</sup>. Zakres tamtej regulacji był szerszy niż tej będącej przedmiotem niniejszej opinii. Z uwagi na bliskie daty złożenia obu projektów, w zakresie w jakim się pokrywają, skutki społeczne należy uznać za takie same.

Projekt modyfikuje przepisy wprowadzone do polskiego porządku prawnego około cztery miesiące temu (art. 18<sup>3ca</sup> wszedł w życie 24 grudnia 2025 r.<sup>27</sup>). Wydaje się, że wprowadzone wówczas przepisy odpowiadały na zapotrzebowanie społeczne. W badaniu przeprowadzonym przez portal „pracuj.pl” ponad 2/3 respondentek wskazało, że chciałoby, żeby w każdym ogłoszeniu o pracę używana była zarówno męska, jak i żeńska forma nazwy stanowiska<sup>28</sup>. Pomimo krótkiego

<sup>21</sup> Opracowanie własne na podstawie: [https://eures.europa.eu/living-and-working/labour-market-information/labour-market-information-poland\\_pl](https://eures.europa.eu/living-and-working/labour-market-information/labour-market-information-poland_pl) oraz Główny Urząd Statystyczny, *Działalność przedsiębiorstw o liczbie pracujących do 9 osób w 2024 r.*, [https://stat.gov.pl/download/gfx/portalinformacyjny/pl/defaultaktualnosci/5502/21/13/1/dzialalnosc\\_przedsiębiorstw\\_o\\_liczbie\\_pracujących\\_do\\_9\\_osob\\_w\\_2024\\_r.pdf](https://stat.gov.pl/download/gfx/portalinformacyjny/pl/defaultaktualnosci/5502/21/13/1/dzialalnosc_przedsiębiorstw_o_liczbie_pracujących_do_9_osob_w_2024_r.pdf).

<sup>22</sup> [https://ssgk.stat.gov.pl/Rynek\\_pracy.html](https://ssgk.stat.gov.pl/Rynek_pracy.html).

<sup>23</sup> Opracowanie własne, na podstawie Główny Urząd Statystyczny, Informacja sygnałna z dnia 30 października 2025 r, *Pracujący w gospodarce narodowej w Polsce w maju 2025 r.* Dane GUS wskazują, że liczba pracujących kobiet wynosi 7 112 780, przy czym 451 931 pracuje w gospodarstwach indywidualnych w sektorze rolnictwa.

<sup>24</sup> Główny Urząd Statystyczny, *Działalność przedsiębiorstw...*, op. cit., s. 16.

<sup>25</sup> Poselski projekt ustawy o zmianie ustawy Kodeks Pracy, RPW/2433/2026, [https://orka.sejm.gov.pl/Druki10ka.nsf/Projekty/10-RPW-2433-2026/\\$file/10-RPW-2433-2026.pdf](https://orka.sejm.gov.pl/Druki10ka.nsf/Projekty/10-RPW-2433-2026/$file/10-RPW-2433-2026.pdf).

<sup>26</sup> BEOS-190/26, Opinia w sprawie oceny skutków regulacji poselskiego projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy.

<sup>27</sup> Ustawa z dnia 4 czerwca 2025 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy, Dz. U. z 2025 r., poz. 807.

<sup>28</sup> Badanie Pracuj.pl, *Język ofert pracy: Co niosą za sobą żeńskie nazwy stanowisk*, <https://media.pracuj.pl/149349-jezyk-ofert-pracy-kobiety-o-feminatywach-badanie-pracujpl>.

czasu obowiązywania przepisy te zyskały dostrzegalny rozgłos społeczny i medialny, zarówno w mediach branżowych<sup>29</sup>, jak i ogólnopolskich<sup>30</sup>. Można wskazać dwa zasadnicze powody tego stanu rzeczy: po pierwsze, przepisy dotyczą dużej ilości podmiotów i regulują zasady powszechnego działania jakim jest zamieszczanie ogłoszeń o pracę. Drugi powód to szersze tło jakie stanowią przemiany społeczne i językowe dotyczące używania feminatywów i języka inkluzywnego.

Pomimo wskazanego powyżej oczekiwania neutralnych płciowo ogłoszeń o pracę poglądy społeczne na używanie feminatywów nie są jednoznaczne. Przeprowadzone w 2023 r. badanie realizowane przez Uniwersytet SWPS wykazało, że „45,7% [badanych kobiet] użyło form żeńskich do określenia swojej roli”, przy czym użycie feminatywów było znacznie częstsze (powyżej 70%) wśród kobiet nieaktywnych zawodowo (studentek, uczennic czy emerytek). Jedynie 34% pracujących respondentek stosowało feminatywy do określenia swojej roli zawodowej<sup>31</sup>. Należy przy tym wskazać, że sytuacja ta ma swoją dynamikę. W ostatnich latach w przestrzeni publicznej coraz częściej dostrzegalne jest powracanie do korzystania z feminatywów w odniesieniu do zawodów. W literaturze językoznawczej podkreśla się, że feminatywy były w powszechnym użyciu w XIX i w pierwszej połowie XX wieku. Powstawanie nowych zawodów w związku z rewolucją przemysłową niosło za sobą tworzenie nazw, zarówno w rodzaju męskim jak i żeńskim<sup>32</sup>, na ich określenie (np. włóknianka i włókniarz).

W polskim prawodawstwie powszechnie używa się rodzaju męskiego na określenie zawodów i co do zasady traktuje się to jako określenie obejmujące wszystkie osoby, niezależnie od ich płci. Ma to miejsce np. w przypadku większości zawodów regulowanych – wyraźnym wyjątkiem jest ustawa z dnia 15 lipca 2011 r. o zawodach pielęgniarki i położnej<sup>33</sup>. Podobny stan rzeczy ma miejsce w przypadku nazw organów (minister, burmistrz) czy stanowisk pracy lub stanowisk służbowych (referent, specjalista) – przy czym także tutaj spotkamy powszechnie używane wyjątki od używania rodzaju męskiego (np. posłanka<sup>34</sup>). W ostatnich latach niektóre

<sup>29</sup> P. Wojas, *Nowe zasady publikowania ogłoszeń o pracę – co zmienia Kodeks pracy 2026?*, <https://www.bankier.pl/smart/nowe-zasady-publikowania-ogloszen-o-prace-co-zmienia-kodeks-pracy-2026>.

<sup>30</sup> Np. M. Grochocka, *Neutralne płciowo nazwy stanowisk od 24 grudnia. Co zmieniają nowe przepisy?*, <https://www.onet.pl/informacje/prawdaorgpl/neutralne-płciowo-nazwy-stanowisk-od-24-grudnia-co-zmienia-nowe-przepisy/kvzwf4r.30bc1058>.

<sup>31</sup> M. Leszko, M. Formanowicz, *Czy kobiety używają feminatywów? Raport z sondażu Centrum Badań nad Relacjami Społecznymi*, Raport nr 1/2024, [https://swps.pl/images/DOKUMENTY/Raporty/Raport\\_feminatywy-2024-05-01.pdf](https://swps.pl/images/DOKUMENTY/Raporty/Raport_feminatywy-2024-05-01.pdf), s. 2.

<sup>32</sup> Zob. np. M. Osińska-Szymańska, K. Preuhs, *Polityczność feminatywów*, *Studia Polityczne* 2022, tom 50, nr 3, DOI: 10.35757/STP.2022.50.3.01.

<sup>33</sup> Dz. U. z 2026 r. poz. 15. Prawdą jest, że w zawodzie tym pracują głównie kobiety, jednak nie jest to jedyny regulowany zawód o wysokim (powyżej 50%) stopniu feminizacji. Innym przykładem mogą być nauczyciele, czy niedawno objęci regulacją psychologowie. Obejmująca tych ostatnich ustawa z dnia 23 stycznia 2026 r. o zawodzie psychologa oraz samorządzie zawodowym psychologów (Dz. U. z 2026 r. poz. 187) używa rodzaju męskiego, podobnie jak np. ustawa o Karcie Nauczyciela (Dz. U. z 2024 r. poz. 986).

<sup>34</sup> Zob. E. Woźniak, *Losy "posłanki" w języku polskim*, *LingVaria*, Tom 20 Nr 2(40) (2025), <https://doi.org/10.12797/LV.20.2025.40.13>.

samorządy zdecydowały się na dopuszczenie stosowania feminatywów przez zatrudnione przez nie osoby<sup>35</sup>.

Wspomniana wyżej ustawa z dnia 4 czerwca 2025 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy była przedmiotem opinii BEOS. Choć nowelizacja ta miała znacznie szerszy zakres niż opiniowany projekt, to ocena społecznych skutków regulacji dotyczyła także zagadnień regulowanych przez art. 18<sup>3ca</sup>. W pkt. VI opinii wskazano na zagadnienie luki płacowej jako jeden z najistotniejszych wymiarów dyskryminacji kobiet na rynku pracy<sup>36</sup>. Aktualna luka płacowa (tj. różnicowanie wynagrodzeń kobiet i mężczyzn wg metodologii GUS) wynosi 4,1%. Jest to istotna zmiana w porównaniu do poprzednich lat (w 2022 i 2023 wynosiła ona 7,9%) i najniższy wynik od 2010 roku<sup>37</sup>. Art. 18<sup>3ca</sup>, w tym jego § 3, jest jednym z zaproponowanych w 2025 r. działań zmierzających do ograniczenia problemu społecznego za jaki należy uznać lukę płacową.

Należy przy tym zauważyć, że rezultaty używania feminatywów mogą być różne w zależności od przyjętego horyzontu czasowego. Konkluzja przywołanego wyżej badania zrealizowanego przez Uniwersytet SWPS wskazuje, że: „[u]żywanie feminatywów jest ważną częścią zwiększania równouprawnienia kobiet, gdyż poprawia widoczność i pozycję zawodową kobiet jako grupy, choć może obniżyć ocenę kompetencji poszczególnych kobiet. Gdy feminatywy nie są jeszcze w powszechnym użyciu, pojedyncze kobiety mogą krótkoterminowo tracić na ich stosowaniu, jednak w długoterminowej perspektywie zyskują wszystkie kobiety<sup>38</sup>. Taki stan rzeczy może wynikać z tego, że w początkowej fazie stosowania feminatywów znacząco wyróżniają się kobiety, które używają takich określeń. Jednocześnie w dłuższej perspektywie upowszechnienie stosowania języka inkluzywnego może prowadzić do znoszenia bariery, jaką stanowią ogłoszenia używające wyłącznie rodzaju męskiego (dostępne badania wskazują, że jest to czynnik zniechęcający kobiety do aplikowania na takie stanowiska<sup>39</sup>).

Na marginesie powyższych uwag należy dodać, że częste zmiany prawa przyczyniają się do zjawiska określanego jako inflacja prawa, które jest w literaturze oceniane negatywnie, także w kontekście prowadzenia działalności gospodarczej: „ogromna podaż aktów prawnych wywołuje brak stabilności i nieprzewidywalność prawa. Nie tylko nie sprzyja to budowaniu zaufania do prawa, ani nie pozwala przedsiębiorcom na znalezienie w prawie oparcia, ale też zwiększa w sposób oczywisty ryzyko popełniania błędów, wymusza nieustanne śledzenie zmian w prawie i pociąga za sobą duże koszty bycia na bieżąco z kolejnymi, często

<sup>35</sup> M.in. Kraków i Warszawa, zob.: [https://rownosc.krakow.pl/265022.artykul.rowne\\_traktowanie.html/267665.artykul.feminatywy\\_w\\_urzedzie\\_miasta\\_krakowa.html](https://rownosc.krakow.pl/265022.artykul.rowne_traktowanie.html/267665.artykul.feminatywy_w_urzedzie_miasta_krakowa.html), <https://warszawa19115.pl/-/zenskie-formy-nazw-stanowisk-w-urzedzie>.

<sup>36</sup> *Opinia w sprawie oceny skutków regulacji poselskiego projektu ustawy o zmianie ustawy - Kodeks pracy* (druk sejmowy nr 934), BEOS-2637/24, <https://orka.sejm.gov.pl/Druki10ka.nsf/0/44318936F138C893C1258C18002D4963/%24File/934-002.pdf>, s. 15-17

<sup>37</sup> GUS, platforma SDG, Wskaźnik 5.1.a - Różnicowanie wynagrodzeń kobiet i mężczyzn (luka płacowa), [https://sdg.gov.pl/statistics\\_nai/5-1-a/](https://sdg.gov.pl/statistics_nai/5-1-a/).

<sup>38</sup> M. Leszko, M. Formanowicz, *Czy kobiety używają feminatywów?...*, op. cit., s. 9.

<sup>39</sup> J.G. Stout, N. Dasgupta, *When he doesn't mean you: Gender-exclusive language as ostracism*, *Personality and Social Psychology Bulletin*, 6(37)2011, <https://doi.org/10.1177/0146167211406434>.

nieśpójnymi ze sobą regulacjami<sup>40</sup>. Dodatkowym skutkiem społecznym jest w takim przypadku poczucie niepewności prawa, a w konsekwencji spadek zaufania do instytucji publicznych i państwa<sup>41</sup>.

### C. Konsultacje społeczne

W toku przeprowadzonych konsultacji społecznych projektu złożono 92 ankiety i 97 komentarzy. Jest to niewielka liczba, zwłaszcza w przypadku projektu dotyczącego tak szeroko komentowanego zagadnienia i regulacji dotyczącej milionów obywateli. Jednocześnie jest to około dwukrotnie większe zainteresowanie niż w przypadku zbliżonego projektu, który złożono na początku bieżącego roku (o którym wspomniano w podpunkcie B).

Komentujący prezentowali zróżnicowane, a nawet skrajne postawy wobec projektu. Jedni akcentowali zasadność utrzymania obowiązującej regulacji<sup>42</sup>, inni podkreślali natomiast deregulacyjny aspekt opiniowanego projektu<sup>43</sup>. W konsultacjach społecznych złożono jedną ankietę będącą głosem organizacji społecznej<sup>44</sup>. Projekt został także skierowany do opinii licznych instytucji i organizacji, w tym związków zawodowych i organizacji pracodawców<sup>45</sup>.

## VII. Skutki gospodarcze projektowanej ustawy

Proponowana zmiana Kodeksu pracy nie będzie mieć wpływu na gospodarkę w skali makro, w tym dynamikę PKB, na rynek pracy, czy na stopę inflacji.

W konsultacjach społecznych nie wpłynęły komentarze do projektu, które zawierałyby istotne informacje odnoszące się do skutków gospodarczych.

<sup>40</sup> G. Skapska, *Rządy prawa a gospodarka: uwagi socjologa prawa*, *Przegląd Socjologiczny*, 3(65), 2016, s. 35, <https://cejsh.icm.edu.pl/cejsh/element/bwmeta1.element.desklight-01049314-c68d-4fda-9a9f-e0e5708890e7?q=bwmeta1.element.desklight-2f2fcb3-272a-447f-8a7d-7a651aa7cd30:1&q=CHILDREN-STATELESS>.

<sup>41</sup> Zaufanie Polaków do publicznych instytucji należy do jednych z niższych w krajach OECD (<https://www.oecd.org/en/data/indicators/trust-in-government.html?oecdcontrol-0ad85c6bab-var1=CZE%7CDNK%7CEST%7CFIN%7CFRA%7CDEU%7CGRC%7CHUN%7CISL%7CIRL%7CITA%7CLVA%7CLTU%7CLUX%7CNLD%7CNZL%7CNOR%7CPOL%7CPRT%7CSVK%7CSVN%7CES%7CSWE%7CCHE%7CGBR%7CBEL%7CAUT>), zatem zasadnym jest rekomendować ostrożność w działaniach, które mogłyby je dodatkowo nadwyręzać. Z perspektywy legitymizacji sposób podejmowania decyzji może mieć równie doniosłe znaczenie co ostateczna decyzja. Koncepcje sprawiedliwości proceduralnej w podejmowaniu decyzji kładą nacisk na jasność procesu podejmowania decyzji, co ma kluczowe znaczenie dla ich legitymizacji (niezależnie od ich treści i ostatecznego kształtu przyjętego rozstrzygnięcia) – Zob. S. Burdziej, *Legitymizacja władzy a sprawiedliwość proceduralna*, *Studia Socjologiczne* 4 (223)/2016, [https://repozytorium.umk.pl/bitstream/handle/item/3941/Studia\\_Socjologiczne\\_2016\\_4\\_s.167\\_199.pdf?sequence=1](https://repozytorium.umk.pl/bitstream/handle/item/3941/Studia_Socjologiczne_2016_4_s.167_199.pdf?sequence=1).

<sup>42</sup> Np. ID ankiet: 159098, 158992, 158676, 145443, 134223, 131955.

<sup>43</sup> Np. ID ankiet: 138322, 159907, 153908.

<sup>44</sup> Fundacja Widzialne, zajmująca się m.in. dyskryminacją ze względu na płeć, wyraziła swój zdecydowany sprzeciw wobec projektu ustawy – ID ankiety: 158992.

<sup>45</sup> 2 lutego 2026 projekt został (na podstawie art. 34 ust. 3 regulaminu Sejmu) skierowany do opinii SN, PG, NRA, KRRP, RDS, PIP, UODO, RMIŚP, FZZ, OPZZ, NSZZ "S", Lewiatan, BCC-ZP, ZRP, PRP, ZPIP i FPP.

## VIII. Skutki projektowanej ustawy dla sektora finansów publicznych

Projektowana regulacja nie będzie miała wpływu na sektor finansów publicznych, w tym na budżet państwa oraz budżety jednostek samorządu terytorialnego.

W trakcie przeprowadzonych konsultacji społecznych nie wskazano istotnych informacji dotyczących skutków finansowych projektowanej ustawy dla sektora finansów publicznych.

## IX. Inne skutki projektowanej ustawy

Nie zidentyfikowano innych skutków wejścia w życie projektowanej ustawy.

## X. Zmiana obciążeń administracyjnych

Projekt nie zmienia obciążeń administracyjnych zarówno pod względem prawnym czy skutków społecznych. Należy mieć na względzie, że potencjalne usunięcie art. 18<sup>3ca</sup> § 3 Kp (i zawartego w nim wymogu formułowania nazw stanowisk w ogłoszeniu o naborze na stanowisko w sposób „neutralny pod względem płci”) nie wyłącza ogólnych przepisów antydyskryminacyjnych zawartych w kodeksie pracy. Przepisy kodeksu pracy *de lege lata* przewidują obowiązek równego traktowania w zakresie nawiązania stosunku pracy m.in. ze względu na płeć. Stąd też, hipotetycznie, w przypadku uchylecia wskazanego przepisu nadal będą obowiązywały regulacje ogólne zakazujące różnicowania sytuacji pracowników, w tym ze względu na płeć, w zakresie nawiązania stosunku pracy (do których należy niewątpliwie również proces rekrutacyjny).

Projektodawcy oceniają, że zmiana przyczyni się do zmniejszenia obciążeń regulacyjnych po stronie przedsiębiorców i pozytywnie wpłynie na mikro, małe i średnie przedsiębiorstwa, dla których obowiązki o charakterze formalnym i językowym stanowią obciążenie organizacyjne. Wydaje się jednak, że rezygnacja tylko z jednego tylko elementu (tj. zachowywania neutralności pod względem płci w nazwach i opisach stanowisk pracy) w kontekście licznych obciążeń związanych z wdrażaniem art. 183ca Kodeksu pracy nie będzie mieć zauważalnego wpływu na zmniejszenie kosztów przedsiębiorców.

## XI. Konkluzje

**1. Skutki prawne:** Skutkiem prawnym wejścia w życie projektu będzie uchYLENIE § 3 w art. 183ca Kodeksu pracy, który *explicite* przewiduje, aby ogłoszenia o naborze na stanowisko oraz nazwy stanowisk były neutralne pod względem płci, a proces rekrutacyjny przebiegał w sposób niedyskryminujący. Usunięcie art. 183ca § 3 nie wyłączy ogólnych przepisów antydyskryminacyjnych zawartych w Kodeksie pracy,

które przewidują obowiązek równego traktowania w zakresie nawiązania stosunku pracy m.in. ze względu na płeć.

Odnosząc się do zawartego w art. 183ca § 3 wymogu neutralności pod względem płci w zakresie tworzenia ogłoszeń o naborze na stanowisko i nazw stanowisk, należy wskazać, że przepis nie zawiera preferowanych, bliżej określonych konstrukcji językowych, pozostawiając w tym zakresie znaczną swobodę podmiotom stosującym przepis. Wykładnia przepisu koncentruje się na takim sformułowaniu ogłoszenia o naborze na stanowisko lub nazwy stanowiska, które nie sugeruje (co do zasady) konkretnej, preferowanej płci.

Przedmiot projektu ustawy nie jest objęty zakresem regulacji EKPC. Ze względu na to, że Polska nie jest związana Protokołem nr 12 do EKPC, materia objęta projektem ustawy nie podlega ocenie pod względem zgodności z tym protokołem.

2. Skutki społeczne: Rezygnacja z obowiązku stosowania feminatywów w ogłoszeniach o pracę oznacza odejście od rozwiązania, które odpowiadało na realne oczekiwania społeczne i wpisywało się w szerszy proces zmian językowych oraz kulturowych. Choć postawy wobec feminatywów pozostają zróżnicowane, badania wskazują, że ich upowszechnienie sprzyja zwiększaniu widoczności kobiet na rynku pracy i w dłuższej perspektywie wzmacnia ich pozycję zawodową. Powrót do wyłącznego używania form męskich może utrwalać symboliczne wykluczenie, zniechęcać część kobiet do aplikowania na określone stanowiska oraz pośrednio osłabiać działania na rzecz zmniejszania luki płacowej.

Ponadto, częste zmiany prawa i jego inflacja utrudniają prowadzenie działalności gospodarczej i mogą obniżać zaufanie do prawa, państwa i instytucji publicznych.

3. Skutki gospodarcze: Proponowana zmiana Kodeksu pracy nie będzie mieć wpływu na gospodarkę w skali makro, w tym dynamikę PKB, na rynek pracy, czy na stopę inflacji. Nie doprowadzi też do zauważalnego zmniejszenia obciążeń regulacyjnych po stronie przedsiębiorców.

4. Skutki finansowe: Projektowana regulacja nie będzie miała wpływu na sektor finansów publicznych, w tym na budżet państwa i budżety jednostek samorządu terytorialnego.

5. Rozwiązania zagraniczne: Obowiązek stosowania w ogłoszeniach o pracę neutralności pod względem płci w zakresie nazw stanowisk pracy wynika z 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. Termin na transpozycję dyrektywy do krajowych porządków prawnych upływa w dniu 7 czerwca 2026 r. W kwietniu br. na Słowacji przyjęto odpowiednią ustawę, w kilku państwach członkowskich UE wniesiono projekty ustaw, jednak w większości

państw proces wdrażania dyrektywy znajduje się na etapie prac przygotowawczych poprzedzających formalne złożenie projektu ustawy.

**Autorzy:**

Bartosz Pawłowski, ekspert ds. legislacji (pkt I-III)

Łukasz Żołądek, specjalista ds. komparatystycznych (pkt IV, XI.5)

Ilona Szczepańska-Kulik, ekspert ds. legislacji (pkt V.1, X, XI.1.1)

prof. dr hab. Cezary Mik, ekspert ds. legislacji (pkt V.2, XI.1.2)

Marcin Wróbel, specjalista ds. społecznych (pkt. VI, X, XI.2)

dr Kamilla Kurczewska, specjalistka ds. systemu gospodarczego (pkt. VII, X, XI.3)

dr Olga Olkowska, specjalistka ds. finansów publicznych (pkt. VIII, X, XI.4)

Akceptował:

Wicedyrektor Biura Ekspertyz  
i Oceny Skutków Regulacji

Ziemowit Cieślik

*/podpisano elektronicznie/*



**SEJM  
RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ  
X kadencja  
KOMISJA USTAWODAWCZA**

Warszawa, 27 maja 2026 r.

RPW/18434/2026-1P



EZD RP KS  
(GMS - WSU)  
Data rejestracji: 2026-05-27  
Data wpływu: 2026-05-27

Pan Włodzimierz Czarzasty  
Marszałek Sejmu  
Rzeczypospolitej Polskiej

Szanowny Panie Marszałku,

na podstawie art. 34 ust. 8 regulaminu Sejmu – przedkładam opinię nr 304 Komisji Ustawodawczej uchwaloną na posiedzeniu 27 maja 2026 r. o poselskim projekcie ustawy – Kodeks pracy (przedstawiciele wnioskodawców: poseł Wioletta Kulpa oraz poseł Rafał Weber).

Z poważaniem

Przewodniczący Komisji

Marek Ast

WYDZIAŁ OBSŁUGI PREZYDIUM SEJMU

L. dz. SPS-111.020.89.16.2026

Data wpływu 27.05.26r.

**OPINIA nr 304**  
**Komisji Ustawodawczej**

**w sprawie poselskiego projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy**

przyjęta na posiedzeniu  
w dniu 27 maja 2026 r.

**dla Marszałka Sejmu**

Komisja Ustawodawcza, na posiedzeniu w dniu 27 maja 2026 r., rozpatrzyła skierowany przez Marszałka Sejmu – w trybie art. 34 ust. 8 regulaminu Sejmu, celem wyrażenia opinii w świetle zgłoszonych wątpliwości w sprawie zgodności projektu z prawem Unii Europejskiej – poselski projekt ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy. Komisja, po przedstawieniu projektu i wysłuchaniu ekspertów, przeprowadziła dyskusję. W wyniku głosowania Komisja

- **uznała ten projekt za dopuszczalny.**

Przewodniczący Komisji

  
Marek Ast