

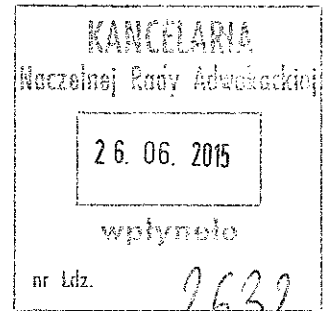


ZASTĘPCA SZEFA
KANCELARII SEJMU

Adam Podgórski

6175-UR-173-161/15

Warszawa, dnia 23 czerwca 2015 r.



Prezes

Naczelnej Rady Adwokackiej

Pan Andrzej Zwara

Szanowny Panie Prezesie

Z upoważnienia Marszałka Sejmu, uprzejmie przekazuję – w trybie art. 58 pkt 9 ustawy z dnia 26 maja 1982 r. Prawo o adwokaturze (Dz. U. z 2015 r. poz. 615) – poselski projekt ustawy o zmianie ustawy – Kodeks karny oraz ustawy o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (przedstawiciel wnioskodawców: poseł Wanda Nowicka), z prośbą o wyrażenie opinii.

Z poważaniem

Wicemarszałkini Sejmu RP

Posłanka Niezrzeszona

Wanda Nowicka

Grupa posłów

na Sejm Rzeczypospolitej Polskiej



Szanowny Pan

Radosław Sikowski

Marszałek Sejmu

Rzeczypospolitej Polskiej

Na podstawie art. 118 ust. 1 Konstytucji Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz. U. z 1997 r. Nr 78, poz. 483 ze zm.) oraz na podstawie art. 32 ust. 2 Regulaminu Sejmu Rzeczypospolitej, niżej podpisani posłowie i posłanki wnoszą projekt ustawy:

o zmianie ustawy – Kodeks karny oraz ustawy o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania.

Na podstawie art. 32 ust. 1 Regulaminu Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej do reprezentowania w pracach nad projektem ustawy upoważniamy Panią Posłankę Wandę Nowicką.

USTAWA

z dnia ... 2015 r.

o zmianie ustawy – Kodeks karny oraz ustawy o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania

Art. 1. W ustawie z dnia 6 czerwca 1997 r. – Kodeks karny (Dz. U. Nr 88, poz. 553, z późn. zm.¹⁾) wprowadza się następujące zmiany:

1) w art. 199 po §4 dodaje się § 5 w brzmieniu:

„§ 5 Tej samej karze podlega, kto w sytuacjach określonych w § 1 swoim zachowaniem o charakterze seksualnym lub odnoszącym się do płci, które ma na celu doprowadzenie lub doprowadza do naruszenia godności innej osoby, w szczególności poprzez stworzenie zastraszającej, wrogiej, poniżającej atmosfery.”

Art. 2. W ustawie z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (Dz. U. z 2010 r. Nr 254, poz. 1700) wprowadza się następujące zmiany:

1) w art. 8 ust. 1 otrzymuje brzmienie:

¹ Zmiany wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. z 1997 r. Nr 128, poz. 840, z 1999 r. Nr 64, poz. 729 i Nr 83, poz. 931, z 2000 r. Nr 48, poz. 548, Nr 93, poz. 1027 i Nr 116, poz. 1216, z 2001 r. Nr 98, poz. 1071, z 2003 r. Nr 111, poz. 1061, Nr 121, poz. 1142, Nr 179, poz. 1750, Nr 199, poz. 1935 i Nr 228, poz. 2255, z 2004 r. Nr 25, poz. 219, Nr 69, poz. 626, Nr 93, poz. 889 i Nr 243, poz. 2426, z 2005 r. Nr 86, poz. 732, Nr 90, poz. 757, Nr 132, poz. 1109, Nr 163, poz. 1363, Nr 178, poz. 1479 i Nr 180, poz. 1493 oraz z 2006 r. Nr 190, poz. 1409, Nr 218, poz. 1592 i Nr 226, poz. 1648, z 2007 r. Nr 89, poz. 589, Nr 123, poz. 850, Nr 124, poz. 859, Nr 192, poz. 1378, z 2008 r. Nr 90, poz. 560, Nr 122, poz. 782, Nr 171, poz. 1056, Nr 173, poz. 1080, Nr 214, poz. 1344, z 2009 r. Nr 62, poz. 504, Nr 63, poz. 533, Nr 166, poz. 1317, Nr 168, poz. 1323, Nr 190, poz. 1474, Nr 201, poz. 1540, Nr 206, poz. 1589, z 2010 r. Nr 7, poz. 46, Nr 40, poz. 227 i 229, Nr 98, poz. 625 i 626, Nr 125, poz. 842, Nr 127, poz. 857, Nr 152, poz. 1018 i poz. 1021, Nr 182, poz. 1228, Nr 225, poz. 1474, Nr 240, poz. 1602, z 2011 r. Nr 17, poz. 78, Nr 24, poz. 130, Nr 39, poz. 202, Nr 48, poz. 245, Nr 72, poz. 381, Nr 94, poz. 549, Nr 117, poz. 678, Nr 129, poz. 734, Nr 133, poz. 767, Nr 160, poz. 964, Nr 191, poz. 1135, Nr 217, poz. 1280, Nr 233, poz. 1381, Nr 240, poz. 1431, z 2012 r. poz. 611, z 2013 r. poz. 849, 905, 1036, 1247, z 2014 r. poz. 538.

„ 1. Zakazuje się nierównego traktowania osób fizycznych w szczególności ze względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię, wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną w zakresie:”

2) art. 13:

a) ust. 1 otrzymuje brzmienie:

„ 1. Każdy wobec kogo zasada równego traktowania została naruszona, ma prawo do odszkodowania lub zadośćuczynienia pieniężnego lub zapłaty odpowiedniej sumy pieniężnej na wskazany cel społeczny, lub też może żądać, ażeby osoba która dopuściła się naruszenia, dopełniła czynności potrzebnych do usunięcia jego skutków, w szczególności żeby złożyła oświadczenie w odpowiedniej treści i formie.”

b) dodaje się ust. 1a w brzmieniu:

„ 1a. Osoba, wobec której naruszono zasadę równego traktowania ma prawo do odszkodowania lub zadośćuczynienia w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów.”

Art. 3. Do postępowań wszczętych i niezakończonych przed dniem wejścia w życie niniejszej ustawy stosuje się przepisy tej ustawy.

Art. 4. Ustawa wchodzi w życie po upływie 14 dni od dnia ogłoszenia.

UZASADNIENIE

1. Cel projektu.

Molestowanie seksualne, jak też wszelkie nierówne traktowanie jest zjawiskiem szeroko komentowanym w nauce psychologii, socjologii i prawa. Zatem zjawisko to wymaga holistycznego podejścia, uwzględniającego poczucie bezpieczeństwa pracowników w miejscu pracy, godność jednostki, praw pracowniczych czy też spojrzenia na problem z punktu widzenia zdrowia fizycznego i psychicznego.

Wysoco szkodliwy charakter zachowań sprawców naruszeń zasady równego traktowania czy zachowań o charakterze seksualnym lub odnoszącym się do płci, a co za tym idzie wysoce negatywnych następstw odnoszonych przez osoby pokrzywdzone spowodowały konieczność powstania pełniejszej regulacji prawnej, służącej zabezpieczeniu w jak najpełniejszym stopniu możliwości dochodzenia swoich roszczeń na drodze prawnej.

Przedstawiając wyżej wskazane zagadnienia należy również rozpatrywać je z perspektywy uwrażliwionej na płć. Kobiety znacznie częściej aniżeli mężczyźni występują w roli osób poszkodowanych, bowiem płć w znaczeniu społeczno-kulturowym, nie zaś biologicznym jest determinantem omawianych zjawisk.

Projektodawcy pragną dostrzec, że problem molestowania seksualnego w pracy sygnalizowany był im przez wiele kobiet, związki zawodowe, organizacje kobiece czy organizacje społeczne. Projekt w swej istocie ma na celu poprawę ochrony prawnej przed molestowaniem seksualnym. Projektem dokonuje się zmiany dwóch ustaw: ustawy Kodeks karny i ustawy o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania.

Biorąc pod uwagę powyższe, przy określaniu kierunku proponowanych zmian należy wskazać wprowadzenie regulacji w zakresie ochrony przed nieprzestrzeganiem zasady równego traktowania, mając na uwadze przede wszystkim ochronę przed molestowaniem seksualnym jako formą dyskryminacji, które to znajdują odzwierciedlenie w ustawie o wdrożeniu niektórych przepisów UE w zakresie równego traktowania, tzw. ustawie

równościowej. Ustawa ta znajduje zastosowanie m.in. co do tzw. zatrudnienia niepracowniczego. Należy zaznaczyć, że najpopularniejszą formą zatrudnienia niepracowniczego są umowy cywilnoprawne tj. umowa zlecenie i umowa o dzieło. Ponadto, trzeba też wyróżnić umowę agencyjną, kontrakt menadżerski czy samozatrudnienie. Zatrudnienie niepracownicze staje się coraz bardziej powszechne, ponieważ w wielu sytuacjach bardziej odpowiada potrzebom rynku pracy niż tradycyjna umowa o pracę bądź też coraz częściej zastępują tradycyjne umowy o pracę.

Projektodawcy poprzez proponowaną zmianę przepisów prawnych zgłaszają potrzebę rozszerzenia katalogu roszczeń, z którymi może wystąpić osoba wobec której nastąpiło naruszenie zasady równego traktowania, przy tym również zapewnić osobom poszkodowanym prawo do zadośćuczynienia lub odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie (analogicznie jak ma to miejsce w art. 18^{3d} Kodeksu pracy). Co najważniejsze proponowane zmiany w przepisie art. 13 ustawy o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania zapewniają możliwość szerszego dochodzenia roszczeń, w którym to dochodzeniu ciężar dowodu spoczywać będzie na osobie, której zarzuca się naruszenie zasady równego traktowania, po stronie osoby poszkodowanej leży jedynie uprawdopodobnienie naruszenia jej praw.

Dodatkowo projektodawcy proponują zmiany w materii prawa karnego leżące w zakresie Kodeksu karnego, przewidujące kryminalizację czynu mającego charakter molestowania seksualnego. W obecnej regulacji przyjmuje się, że przepis art. 199 k.k., dotyczy zachowań, które określane są jako: molestowanie seksualne. Projektodawcy proponują rozszerzenie wskazanego przepisu poprzez dodanie sformułowania, stanowiącego o tym, że nadużywając stosunek zależności lub wykorzystując krytyczne położenie (z którą to sytuacją mamy najczęściej do czynienia w miejscu pracy, choć należy tu zaznaczyć, że wskazane zachowania nie zawsze wiążą się ze stosunkiem pracy, ponieważ stosunek zależności może występować również w relacjach tj. lekarz – pacjent czy też nauczyciel – pacjent) swoim zachowaniem o charakterze seksualnym lub zachowaniem odnoszącym się do płci drugiej osoby, a które to zachowanie ma na celu doprowadzenie lub doprowadza do naruszenia godności innej osoby, w szczególności poprzez stworzenie zastraszającej, wrogiej, poniżającej atmosfery – osoba ta popełnia czyn zabroniony pod groźbą kary pozbawienia wolności do lat 3. Istotne jest, że odpowiedzialność nastąpi nie tylko wówczas, gdy osoba nadużywająca stosunku zależności lub krytycznego położenia doprowadzi do naruszenia godności drugiej osoby (na skutek swojego zachowania się),

lecz również wówczas, gdy jej zachowanie będzie miało na celu naruszenie godności. Wobec tego projektowany przepis ma na celu stworzenie odpowiedzialności karnej za zachowania o charakterze seksualnym lub odnoszącym się do płci naruszające godność drugiej osoby, a co za tym idzie zapewnienie pełniejszej ochrony osób pokrzywdzonych takimi zachowaniami na płaszczyźnie prawa karnego.

2. Rzeczywisty stan w dziedzinie stanowiącej przedmiot regulacji.

Zgodnie z art. 32 ust. 2 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej nikt nie może być dyskryminowany w życiu politycznym społecznym lub gospodarczym z jakiegokolwiek przyczyny. Potwierdzenie zakazu dyskryminacji w stosunkach pracy odzwierciedlają przepisy Kodeksu pracy, natomiast w przypadku tzw. zatrudnienia niepracowniczego powyższy aspekt regulowany jest przez ustawę o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania.

Problem dyskryminacji, w tym problem molestowania seksualnego w pracy jest znacznie szerszy niż wskazują na to statystyki. Choć jest on obecny w powszechnej wiedzy, to jednak oficjalnych skarg ofiar molestowania jest mało. Wynika to z faktu, że ofiary naruszeń zasady równego traktowania, a w tym ofiary molestowania seksualnego nie są odpowiednio chronione. W sytuacjach konfliktu to pracodawca w zdecydowanie większej liczbie przypadków stoi na pozycji uprzywilejowanej. Dlatego też rzadko decydują się na zgłoszenie problemu.

Ustawa o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania znajduje zastosowanie w przypadku zatrudnienia niepracowniczego. Zatem stosuje się ją między innymi w zakresie warunków podejmowania i wykonywania działalności gospodarczej lub zawodowej, w tym w szczególności w ramach stosunku pracy albo pracy na podstawie umowy cywilnoprawnej.

Ustawa ta określa przypadki naruszeń zasady równego traktowania w art. 8 poprzez sformułowanie zamkniętego katalogu przesłanek dyskryminacyjnych. Przyjęła ona uregulowania zawarte w dyrektywach Unii Europejskiej, które również w swej regulacji zawierały katalog przesłanek o charakterze zamkniętym.

Ustawa również określa, że w przypadku naruszeń zasady równego traktowania, osobom, których to naruszenie dotyczy, przysługuje roszczenie o odszkodowanie. Co jednak istotne, ciężar dowodu, że zdarzenie dyskryminacji czy też molestowania nie miało

miejsca spoczywa na stronie, której zarzuca się naruszenie zasady równego traktowania. Osoba poszkodowana musi jedynie uprawdopodobnić fakt naruszenia zasady równego traktowania.

Przepisy ustawy nie regulują wysokości odszkodowania. Ochrona osób zatrudnionych na umowy cywilnoprawne i samozatrudniających się nie jest zatem tożsama jak ochrona pracowników na gruncie kodeksu pracy.

Odnosząc się do regulacji zawartej w art. 199 k.k. na ogół przyjmuje się, że przepis ten, dotyczy zachowań, które określane są jako: molestowanie seksualne. Nadużycie stosunku zależności lub wykorzystanie krytycznego położenia, o których mowa w przepisie art. 199 §1 kodeksu karnego, dotyczy najczęściej miejsca pracy. Stosunek zależności sprawcy wobec pokrzywdzonego może mieć charakter trwały lub chwilowy, prawny lub faktyczny. Wskazuje on na element władztwa ze strony sprawcy i podporządkowania ze strony ofiary. W przypadkach dotyczących krytycznego położenia, sprawcą może być każdy. Przedmiotem ochrony, w przypadku omawianego zakazu karnego, jest wolność seksualna. odpowiedzialność na podstawie przepisu art. 199 kodeksu karnego nie jest jednak możliwa, jeżeli na przykład: pracownik jest ofiarą słownych uwag czy niemoralnych propozycji. Odpowiedzialność może nastąpić jedynie wówczas, gdy osoba nadużywająca stosunku zależności doprowadzi do obcowania płciowego lub innej czynności seksualnej.

3. Różnica między dotychczasowym a projektowanym stanem prawnym.

Proponowane zmiany w materii prawa karnego, mają w swym założeniu wprowadzić karalność szerszego spektrum zachowań na tle seksualnym lub odnoszącym się do płci. Projektodawcy proponują rozszerzenie przepisu art. 199 kodeksu karnego poprzez dodanie §5, stanowiącego o tym, że nadużywając stosunek zależności lub wykorzystując krytyczne położenie swoim zachowaniem o charakterze seksualnym lub zachowaniem odnoszącym się do płci drugiej osoby, a które to zachowanie ma na celu doprowadzenie lub doprowadza do naruszenia godności innej osoby, w szczególności poprzez stworzenie zastraszającej, wrogiej, poniżającej atmosfery – osoba ta popełnia czyn zabroniony pod groźbą kary pozbawienia wolności do lat 3. Proponowaną zmianą do kodeksu karnego wprowadzona zostanie odpowiedzialność za zachowania o charakterze seksualnym lub zachowań odnoszących się bezpośrednio do płci, podejmowanych przez sprawcę

molestowania seksualnego, co w konsekwencji wpłynie na zapewnienie pełniejszej ochrony osób pokrzywdzonych takimi zachowaniami w obszarze prawa karnego.

Projektem ustawy dokonuje się zmiany art. 8 ust. 1 ustawy z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania, która wprowadza otwarty katalog przesłanek dyskryminacji. Posłużenie się zwrotem „w szczególności” daje możliwość wskazania osobom, których to naruszenie dotyczy również innych uzasadnionych zachowań – przesłanek nierównego traktowania. Dotychczasowa regulacja implementująca rozwiązania zawarte w dyrektywach UE (które nie zawierają otwartego katalogu przesłanek) przewidywała katalog przesłanek o charakterze zamkniętym. Jednakże projektodawcy proponują, aby regulacje w tym zakresie były analogiczne do rozwiązań zawartych w kodeksie pracy.

Należy również zauważyć, że obecnie obowiązujące regulacje prawne odnoszące się do zasady równego traktowania w przeciwieństwie do przepisów Kodeksu pracy nie regulują wysokości odszkodowania lub zadośćuczynienia. Proponowana jest więc regulacja tożsama z regulacją zawartą w art. 18^{3d} Kodeksu pracy, zgodnie z którą osoba, wobec której naruszono zasadę równego traktowania ma prawo do odszkodowania lub zadośćuczynienia w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalane na podstawie odrębnych przepisów.

Proponuje się, aby w przypadku naruszenia zasady równego traktowania poszkodowanemu przysługiwało nie tylko odszkodowanie, lecz również zadośćuczynienie pieniężne lub zapłata odpowiedniej sumy pieniężnej na wskazany cel społeczny, lub też żądanie, ażeby osoba która dopuściła się naruszenia, dopełniła czynności potrzebnych do usunięcia jego skutków, w szczególności żeby złożyła oświadczenie w odpowiedniej treści i formie. Dotychczas osobom, w stosunku do których nastąpiło naruszenie zasady równego traktowania mogły dochodzić roszczeń (dodanych niniejszym projektem) jedynie na drodze postępowania cywilnego, gdzie obowiązywała zasada ciężaru dowodu z przepisu art. 6 kodeksu cywilnego. Rozszerzenie katalogu roszczeń stworzy możliwość dochodzenia dodatkowych roszczeń na gruncie tzw. ustawy równościowej, w której obowiązuje zasada odwrócenia ciężaru dowodu, przejęta z art. 10 dyrektywy Rady 2000/78/WE oraz w art. 8 dyrektywy Rady 2000/43/WE, zgodnie z którą osoby wobec których naruszono zasadę równego traktowania zasługują na szczególną ochronę, ponieważ udowodnienie omawianych naruszeń jest wysoce utrudnione lub

niemożliwe.

Do postępowań wszczętych i niezakończonych przed dniem wejścia w życie projektowanej ustawy zastosowanie miałyby mieć projektowana ustawa.

4. Przewidywane skutki prawne, gospodarcze i społeczne.

Wprowadzenie projektowanych zmian prawnych będzie pozytywnie oddziaływać na sytuację osób, których dotyczy naruszenie zasady równego traktowania oraz osób pokrzywdzonych na skutek molestowania seksualnego. Zmiana obowiązującego prawa powinna być zatem traktowana jako regulacja przyczyniająca się do poprawienia ochrony w sferze równego traktowania, jak i ochrony przed molestowaniem seksualnym. Nowa regulacja będzie ingerowała również w stany faktyczne, które już nastąpiły, bowiem do postępowań wszczętych i niezakończonych przed dniem wejścia projektowanej ustawy będą miały zastosowanie nowe uregulowania prawne, co należy traktować jako właściwe działanie prawa odnośnie do zdarzeń mających miejsce w przeszłości.

Stosowanie regulacji zawartych w projektowanej ustawie wywoła również pozytywne skutki w sferze społecznej, bowiem pozwoli na pełniejsze wykorzystywanie instrumentów prawnych służących ochronie praw pracowników. Przyczyni się również do poprawy ochrony osób przed molestowaniem seksualnym.

Skutki zachowań naruszających zasadę równego traktowania, jak też zachowań na tle seksualnym przekładają się bezpośrednio na efektywność funkcjonowania przedsiębiorstw, a w dalszej perspektywie rodzą również następstwa o charakterze materialnym tj. koszty leczenia ofiar czy wypłaty świadczeń z pomocy społecznej, które dotyczą całego społeczeństwa. Należy zatem zauważyć, że projektowane zmiany pozytywnie wpłyną na poczucie bezpieczeństwa pracy i warunki pracy, a w konsekwencji na zwiększenie potencjału zawodowego i intelektualnego pracowników. Niewątpliwie, rezultatem będzie możliwość pełniejszego wykorzystywania potencjału pracowników, co wpłynie na podniesienie konkurencyjności gospodarki i przedsiębiorczość.

5. Przewidywane skutki finansowe projektu.

W ocenie projektodawców niniejszy projekt nie powoduje skutków finansowych dla budżetu państwa.

6. Założenia podstawowych aktów wykonawczych.

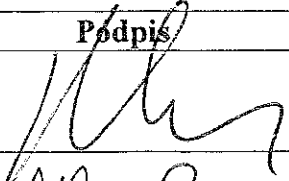

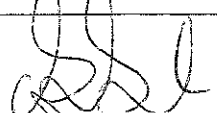
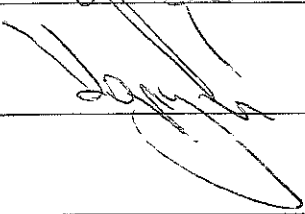
Projekt przedmiotowej ustawy nie przewiduje konieczności wydania aktów wykonawczych.


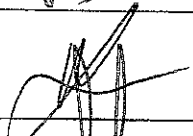



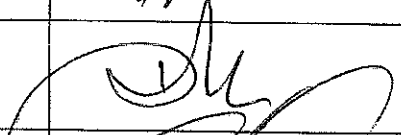
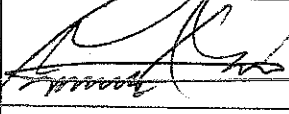
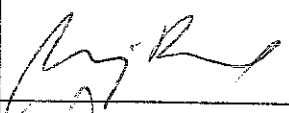
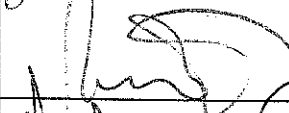

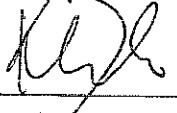

7. Zgodność projektu z prawem Unii Europejskiej.

Przedmiot projektowanej regulacji nie jest sprzeczny z prawem Unii Europejskiej i nie podlega procedurze notyfikacji w rozumieniu przepisów dotyczących notyfikacji norm i aktów prawnych.

8. Informacje o przeprowadzonych konsultacjach.

Wnioskodawcy nie przeprowadzili konsultacji. Wymóg przeprowadzenia konsultacji przed zgłoszeniem projektu nie dotyczy bowiem projektów poselskich, co wynika a contrario z ostatniego zdania przepisu art. 34 ust. 2 regulaminu Sejmu.

Lp.	Nazwisko i imię	Klub poselski	Podpis
	Kalisz Ryszard Mierał.		
	Borenda Andrzej	wiesnessany	
	Grzegorz Napierala	SLD	
	SIAŁOCKI WŁADYSLAW	wiesnessany	

Lp.	Nazwisko i imię	Klub poselski	Podpis
	Bobek Stanisław	SLD	
	Kobusiński Michał	RP	
	Lewandowska Agnieszka	RP	
	Tukan Krzysztof	poseł niezrzeszony	
	Manek Sławomir	SLD	
	POPODEK ZOFIA	RP	
	WYDER JACEK	NIEZRZESZONY	
	MACIŃSKI BRANISŁAW	SLD	
	Nowakowski	KP RP	
	Kitela Katarzyna	SLD	
	Kuysko Kłosowski	SLD	
	Henryk Kwiecień	PSL	
	Jan Leokadyński	SLD	