



ZASTĘPCA SZEFA
KANCELARII SEJMU

Warszawa, dnia 8 lipca 2020 r.

SPS-WP-173-132/20

Data rejestracji
Nr dziennika
Oryginał dnia
Udostępniono

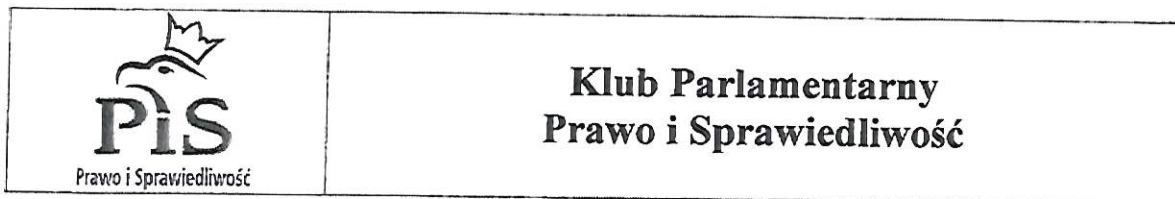
Przewodniczący
Komisji Krajowej
NSZZ "Solidarność"
Pan Piotr Duda

Szanowny Panie Przewodniczący

Z upoważnienia Marszałek Sejmu, uprzejmie przekazuję – w trybie art. 19 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz.U.2019.263 j.t. ze zm.) - poselski projekt ustawy o zmianie ustawy - Kodeks pracy (przedstawiciel wnioskodawców: poseł Anna Gembicka), z prośbą o przedstawienie opinii.

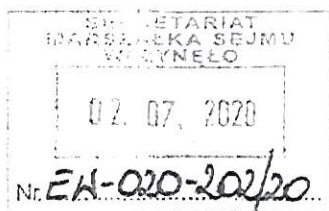
Z poważaniem

Dariusz Salamończyk



Warszawa, 2 lipca 2020 r.

**Grupa Posłów na Sejm RP
Klubu Parlamentarnego
Prawo i Sprawiedliwość**



**Szanowna Pani
Elżbieta Witek
Marszałek Sejmu
Rzeczypospolitej Polskiej**

Na podstawie art. 118 ust. 1 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej (Dz. U. z 1997 r., Nr 78, poz. 483) oraz art. 32 ust. 2 Regulaminu Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej (M.P.2019.1028 j.t. z późn. zm.) niżej podpisani posłowie składają projekt ustawy:

- o zmianie ustawy - Kodeks pracy

Na podstawie art. 34 ust. 1 Regulaminu Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej do reprezentowania wnioskodawców w pracach nad projektem ustawy upoważniamy Panią Poseł Annę Gembicką.

USTAWA

z dnia ...

o zmianie ustawy – Kodeks pracy

Art. 1. W ustawie z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2019 r. poz. 1040, 1043 i 1495) w art. 94³ § 2 otrzymuje brzmienie:

„§ 2. Mobbing oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękananiu lub zastraszaniu albo różnicowaniu wysokości wynagrodzenia ze względu na płeć pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników.”.

Art. 2. Ustawa wchodzi w życie po upływie 30 dni od dnia ogłoszenia.

UZASADNIENIE

Praca znajduje się pod ochroną Rzeczypospolitej Polskiej, co wynika z art. 24 Konstytucji. Zdanie drugie tego przepisu zobowiązuje Państwo do sprawowania nadzoru nad warunkami jej wykonywania. Art. 24 Konstytucji nakłada na władze państwowe zarówno obowiązek ochrony pracy¹ jak i przyznaje jej kompetencje do wykonywania nadzoru nad warunkami wykonywania pracy². W swoim orzecznictwie Trybunał Konstytucyjny zwracał uwagę, iż z normy wywodzonej z art. 24 Konstytucji „[...] wynika obowiązek stwarzania przez państwo gwarancji ochrony pracowników, w tym ochrony przed niezgodnymi z prawem lub niezasadnymi działaniami pracodawcy, oraz kontroli przestrzegania przepisów prawa pracy. Realizację gwarancji ochrony pracy stanowią przepisy m.in. kodeksu pracy”³. Konstytucja przewiduje ochronę wartości powiązanych z pracą. Do takich należy zasada równouprawnienia płci m. in w życiu gospodarczym. Art. 33 ust. 2 Konstytucji przewiduje, iż kobiety i mężczyźni mają równe prawo do „[...] kształcenia, zatrudnienia i awansów, do jednakowego wynagradzania za pracę jednakowej wartości[...] oraz do zajmowania stanowisk, pełnienia funkcji oraz uzyskiwania godności publicznych[...]”. W doktrynie prawa zwraca się uwagę, iż z zasadą równouprawnienia kobiet i mężczyzn w podejmowaniu pracy zarobkowej, a także w wynagrodzeniu i awansach, związana jest także, wywodzona z ust. 1 art. 33 Konstytucji, zasada równości warunków pracy kobiet i mężczyzn⁴. Zasada równouprawnienia kobiet i mężczyzn w wynagradzaniu za pracę jednakowej wartości powiązana jest z zasadą nienaruszalności i poszanowania godności ludzkiej⁵.

¹ A. Sobczyk, D. Buch w: M. Saffan, L. Bosek (red.), Konstytucja RP. Tom I. Komentarz do art. 1–86, Warszawa 2016, Legalis, nb 2.

² L. Garlicki, Artykuł 24, w: Garlicki, Konstytucja, t. 5, str. 2.

³ wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dn. 4.11.2005 r., sygn. K 36/03, Dz. U. poz. 1678, str. 13042, Orzecznictwo Trybunału Konstytucyjnego, seria A 2005 nr 9, poz. 98.

⁴ W. Borysiak, w: M. Saffan, L. Bosek (red.), Konstytucja RP. Tom I. Komentarz do art. 1–86, Warszawa 2016, Legalis, nb 104.

⁵ W. Borysiak, w: M. Saffan, L. Bosek (red.), Konstytucja RP. Tom I. Komentarz do art. 1–86, Warszawa 2016, Legalis, nb 104.

Zasada równości wynagrodzenia bez dyskryminacji ze względu na płeć została wyrażona na gruncie prawa Unii Europejskiej. Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej w art. 157 nakłada na każde Państwo Członkowskie obowiązek zapewnienia stosowanie zasady równości wynagrodzeń dla pracowników płci męskiej i żeńskiej za taką samą pracę lub pracę takiej samej wartości. W celu zapewnienia stosowania tej zasady na poziomie ustawodawstwa krajowego Parlament Europejski i Rada na podstawie ówczesnego art. 141 ust. 3 Traktatu ustanawiający Wspólnotę Europejską (obecnie art. 157 ust. 3 Traktatu o Funkcjonowaniu Unii Europejskiej) wydał akt normatywny harmonizujący ustawodawstwo państw członkowskich w tym zakresie. Obecnie kwestie tę reguluje dyrektywa 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 (Dz.Urz. L 204 z 26.7.2006, str. 23), która w art. 4 nakłada na Państwa Członkowskie obowiązek podjęcia środków, które zabraniają stosowania bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji ze względu na płeć w odniesieniu do wszelkich aspektów i warunków wynagrodzenia za taką samą pracę lub pracę o jednakowej wartości. Rzeczpospolita Polska dokonała wdrożenia powołanej wyżej dyrektywy ustawą z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów unii europejskiej w zakresie równego traktowania (Dz. U. z 2016 r. poz. 1219 oraz z 2020 r. poz. 284). Na poziomie prawa europejskiego nie wprowadzono natomiast definicji mobbingu.

Pomimo istnienia ram prawnych, a także polityki Rady Ministrów ukierunkowanej na dążenie do zrównania płac kobiet i mężczyzn⁶, w październiku 2018 r. Główny Urząd Statystyczny odnotował, iż przeciętne wynagrodzenie mężczyzn było o 19,9% wyższe od przeciętnego wynagrodzenia kobiet⁷. Natomiast międzynarodowe badania w tym zakresie z 2018 r. wskazywały na znacznie niższy wskaźnik zróżnicowania płac względem płci w Polsce, co plasowało nasz kraj na piątej

⁶ Expose Prezesa Rady Ministrów Mateusza Morawieckiego z dnia 12 grudnia 2017 r., <https://www.premier.gov.pl/expose-premiera-mateusza-morawieckiego-stenogram.html>, dostęp na dzień: 19.06.2020 r.

⁷ Struktura wynagrodzeń według zawodów w październiku 2018 roku, GUS, Warszawa 2020; ostatnie opublikowane wyniki, badanie ma cykliczność dwuletnią, str. 2.

pozycji wśród krajów Unii Europejskiej o najniższym wskaźniku⁸. Mimo to, należy zwrócić uwagę, iż powołana wyżej statystyka ukazuje, iż problem niezrównoważenia płac pomiędzy kobietami i mężczyznami jest szczególnie istotny zwłaszcza w sektorze prywatnym, w którym w Polsce mężczyźni zarabiają średnio o 16,6% więcej niż kobiety⁹.

Problem niższych wynagrodzeń kobiet względem mężczyzn za taką samą pracę lub pracę tej samej wartości istnieje w świadomości Polaków. Potwierdza to badanie przeprowadzone w 2018 roku przez Centrum Badania Opinii Społecznej, który poprosił respondentów uczestniczących w badaniu o wyrażenie opinii, jak ich zdaniem wygląda poziom zarobków kobiety o takim samym poziomie wykształcenia i pracującej na tym samym stanowisku w porównaniu z mężczyzną¹⁰. 68 % kobiet i 53 % mężczyzn uczestniczących w tym badaniu wskazało, iż kobiety zarabiają mniej niż mężczyźni. Natomiast w porównaniu z badaniami przeprowadzonymi przez Centrum Badania Opinii Społecznej w 2013 roku, coraz mniej mężczyzn uważa, że kobietom należy się takie samo wynagrodzenie za tę samą pracę¹¹. Podsumowując wyniki opinii publicznej w tym zakresie, autorka badania stwierdza jednak, iż „[...] większość kobiet nadal nie ma złudzeń, że rzeczywistość jest zgoła odmienna i na pełne równouprawnienie na rynku pracy trzeba jeszcze poczekać”¹².

Mając na uwadze alarmujący wniosek płynący z przedstawionych wyżej wyników badań należy podjąć działania, które pozwolą egzekwować zasadę jednakowego

⁸ Sytuacja kobiet i mężczyzn na rynku pracy w 2019 roku, Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, str. 10 oraz https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=earn_gr_gpgr2&lang=en dostęp na dzień: 19.06.2020 r.

⁹ https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender_pay_gap_statistics#Gender_pay_gap_higher_in_the_private_sector, dostęp na dzień: 19.06.2020 r.

¹⁰ M. Bożewicz, Kobiety i mężczyźni na rynku pracy, Centrum Badania Opinii Społecznej, Komunikat z badań nr 128/208, str. 7.

¹¹ M. Bożewicz, Kobiety i mężczyźni na rynku pracy, Centrum Badania Opinii Społecznej, Komunikat z badań nr 128/208, str. 8.

¹² M. Bożewicz, Kobiety i mężczyźni na rynku pracy, Centrum Badania Opinii Społecznej, Komunikat z badań nr 128/208, str. 8.

wynagradzania kobiet i mężczyzn za pracę jednakowej wartości. Powołane we wcześniejszych częściach uzasadnienia statystyki oraz rezultaty badania opinii publicznej dowodzą, iż obecnie funkcjonujące instrumenty ochrony prawnej pracowników przed różnicowaniem przez pracodawców wynagrodzeń pracowników ze względu na płeć, okazują się nieskuteczne. Aby zapewnić pracownikom skuteczniejszą ochronę przed tym zjawiskiem proponuje się rozszerzenie definicji mobbingu ujętej w ustawie z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2019 r. poz. 1040, 1043 i 1495, dalej jako „Kodeks pracy”) o podejmowanie działań lub zachowania dotyczącego lub skierowanego przeciwko pracownikowi, polegającego na różnicowaniu wysokości wynagrodzenia pracownika ze względu na jego płeć wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników. Projektowane rozszerzenie definicji mobbingu stanowić będzie wzmocnienie instrumentów prawnych zapewniających respektowanie zasady równouprawnienia kobiet w zakresie wynagrodzenia za taką samą pracę lub pracę takiej samej wartości.

W obecnie obowiązującym stanie prawnym istnieją przepisy prawa wyrażające zasadę niedyskryminacji w zatrudnieniu rozumianego szeroko (tzn. odnośnie zawierania i rozwiązywania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, możliwości uzyskiwania awansu oraz dostępu do szkoleń umożliwiających podniesienie kwalifikacji zawodowych) m.in. ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a nawet kwestię zatrudnienia na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy. Taką zasadę wyraża § 1 w art. 18^{3a} Kodeksu pracy. Przepis art. 18^{3a} Kodeksu pracy zabrania dyskryminowania pracowników, o których mowa wyżej, zarówno w sposób bezpośredni jak i pośredni. Ponadto, § 1 w art. 18^{3c} Kodeksu pracy wprost wyraża zasadę równego traktowania kobiet i mężczyzn za wykonywanie jednakowej pracy lub pracy o takiej samej wartości. Ustawodawca przyznał pracownikowi, wobec którego pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, w tym również w zakresie różnicowania wysokości wynagrodzenia ze względu na płeć, możliwość dochodzenia

odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę (art. 18^{3d} Kodeksu pracy).

Definicję mobbingu stanowi § 2 w art. 94³ Kodeksu pracy, który za mobbing uznaje działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników. Kodeks pracy umożliwia pracownikowi, który był ofiarą mobbingu i w ten sposób doznał rozstroju zdrowia, dochodzenie od pracodawcy odpowiedniej sumy pieniężnej tytułem zadośćuczynienia za doznaną krzywdę. Rozwiązanie zaproponowane w niniejszym projekcie ustawy zakłada nadanie nowego brzmienia § 2 w art. 94³ Kodeksu pracy przez dodanie nowej formy uporczywego działania dotyczącego pracownika lub skierowanego przeciwko niemu, polegającego na różnicowaniu wysokości wynagrodzenia ze względu na płeć pracownika, które wywołuje u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników. Proponowane rozwiązanie umożliwi również pracownikom, którzy doznali dyskryminacji w wysokości wynagrodzenia ze względu na płeć, dochodzenie również zadośćuczynienia za doznaną krzywdę, jeżeli ta forma mobbingu wywołała u niego rozstrój zdrowia. Przyjęcie tego rozwiązania rozszerzy tym pracownikom ścieżki dochodzenia swoich roszczeń od pracodawców, ponieważ odtąd będzie to możliwe zarówno na podstawie art. 18^{3d} oraz § 3 lub 4 w art. 94³ Kodeksu pracy.

W doktrynie prawa wskazuje się, iż zasądzana na podstawie § 3 w art. 94³ Kodeksu pracy *„kompensata krzywdy – rozstroju zdrowia pracownika będącego efektem mobbingu – może wymagać, w zależności od jej rozmiaru i skutków, nie tylko zrekompensowania wydatków majątkowych w postaci kosztów koniecznego leczenia, ale niekiedy, jeżeli spowoduje to utratę zatrudnienia, także np. pokrycia kosztów przekwalifikowania się do innego zawodu, a nawet przyznania odpowiedniej renty w razie utraty zdolności do pracy wskutek mobbingu (element majątkowy rozstroju zdrowia wywołanego mobbingiem), a ponadto naprawienia poczucia krzywdy w niematerialnych*

sferach psychicznej i psychologicznej osoby poszkodowanej"¹³. Skorzystanie z tej ścieżki dochodzenia swoich roszczeń, jak wskazuje wyżej powołany pogląd przedstawiciela doktryny prawa, może okazać się korzystniejsze dla pracownika doznającego dyskryminacji w wynagradzaniu ze względu na płeć niż dochodzenie odszkodowania na podstawie obecnie możliwej podstawy prawnej wynikającej z art. 18^{3d} Kodeksu pracy czy dostępnej od chwili wejścia w życie projektowanych przepisów podstawy prawnej wynikającej z § 4 w art. 94³ Kodeksu pracy.

Projekt ustawy wpłynie korzystnie na respektowanie przez pracodawców zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w zakresie wynagrodzenia za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości. Rozwiązanie to z pewnością poprawi pozycję kobiet na rynku pracy. Jednocześnie propozycja zawarta w niniejszym projekcie ustawy nie spowoduje obciążania pracodawców oraz budżetu państwa czy jednostek samorządu terytorialnego żadnymi kosztami, z wyjątkiem sum pieniężnych przyznawanych przez sąd pracownikowi tytułem zadośćuczynienia za doznaną krzywdę, który doznał mobbingu ze strony pracodawcy polegającego na różnicowaniu wysokości jego wynagrodzenia ze względu na płeć. Rozszerzenie definicji mobbingu w zaproponowanym brzmieniu może wiązać się ze zwiększeniem ilości postępowań w sądach powszechnych związanych z dochodzeniem roszczenia zadośćuczynienia za doznaną krzywdę przez pracowników.

Projekt ustawy wejdzie w życie po upływie 30 dni od dnia ogłoszenia ustawy. 30 dniowy termin *vacatio legis* pozwoli adresatom na dostosowanie się do zmiany w Kodeksie Pracy wprowadzanej niniejszym projektem ustawy.

Projekt nie wpływa na sektor finansów publicznych.

Projekt ustawy jest zgodny z prawem Unii Europejskiej.

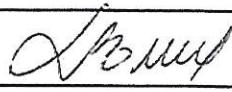


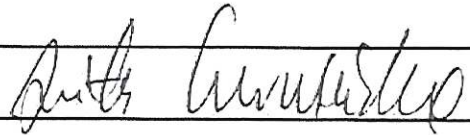
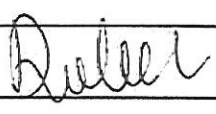
Projekt ustawy nie wpływa na działalność mikroprzedsiębiorców oraz małych, średnich i dużych przedsiębiorców.

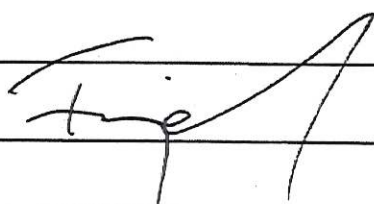
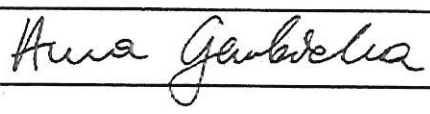
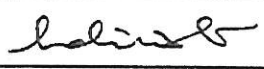
¹³ D. Dörre-Kolasa w: A. Sobczyk (red), Kodeks Pracy. Komentarz, komentarz do art. 94³ Kodeksu Pracy, Legalis, nb 19.

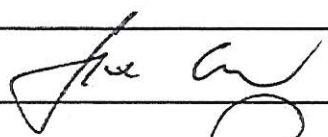

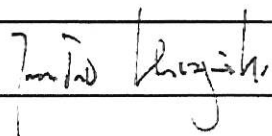
Lista posłów Klubu Parlamentarnego Prawo i Sprawiedliwość

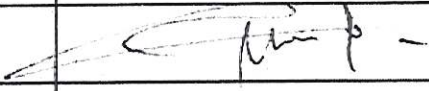
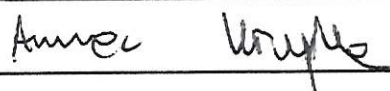
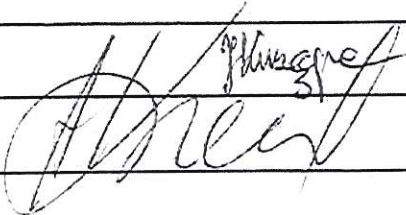
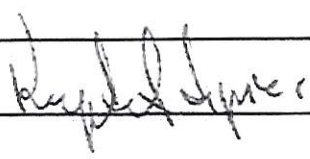
popierający uchwałę projektu ustawy o zmianie ustawy - Kodeks pracy

L.p.	Imię i nazwisko	Podpis
1.	Andrzej Adamczyk	
2.	Adam Andruszkiewicz	
3.	Waldemar Andzel	<i>Waldemar Andzel</i>
4.	Jan Krzysztof Ardanowski	
5.	Iwona Arent	
6.	Marek Ast	
7.	Zbigniew Babalski	
8.	Piotr Babinetz	
9.	Ryszard Bartosik	
10.	Barbara Bartuś	<i>Bartuś</i>
11.	Mieczysław Baszko	
12.	Dariusz Bąk	
13.	Jerzy Bielecki	
14.	Mariusz Błaszczak	
15.	Rafał Bochenek	
16.	Joanna Borowiak	<i>Borowiak</i>
17.	Kamil Bortniczuk	
18.	Bożena Borys-Szopa	
19.	Waldemar Buda	<i>Waldemar Buda</i>

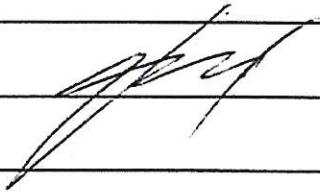

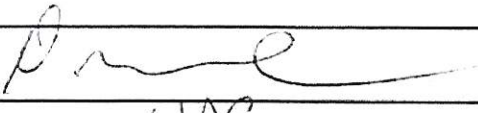
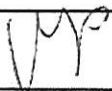
20.	Stanisław Bukowiec	
21.	Lidia Burzyńska	
22.	Zbigniew Chmielowiec	
23.	Kazimierz Choma	
24.	Dominika Chorościńska	
25.	Tadeusz Chrzan	
26.	Anna Cicholska	
27.	Michał Cieślak	
28.	Tadeusz Cymański	
29.	Krzysztof Czarnecki	
30.	Przemysław Czarnecki	
31.	Witold Czarnecki	
32.	Przemysław Czarnek	
33.	Arkadiusz Czartoryski	
34.	Anita Czerwińska	
35.	Katarzyna Czochara	
36.	Anna Dąbrowska-Banaszek	
37.	Leszek Dobrzyński	
38.	Zbigniew Dolata	
39.	Bartłomiej Dorywalski	
40.	Przemysław Drabek	
41.	Elżbieta Duda	
42.	Jan Duda	
43.	Marcin Duszek	

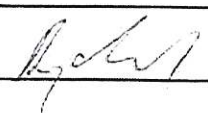
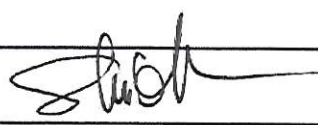
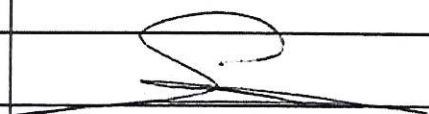
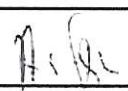
44.	Michał Dworczyk	
45.	Jan Dziedziczak	
46.	Barbara Dziuk	
47.	Jadwiga Emilewicz	
48.	Ewa Filipiak	
49.	Radosław Fogiel	
50.	Leszek Galemba	
51.	Adam Gawęda	
52.	Andrzej Gawron	
53.	Grzegorz Gaża	
54.	Anna Gembicka	
55.	Zbigniew Girzyński	
56.	Szymon Giżyński	
57.	Teresa Glenc	
58.	Piotr Gliński	
59.	Małgorzata Golińska	
60.	Kazimierz Gołojuch	
61.	Jarosław Gonciarz	
62.	Robert Gontarz	
63.	Mariusz Gosek	
64.	Małgorzata Gosiewska	
65.	Jarosław Gowin	
66.	Agnieszka Górską	
67.	Maciej Górski	

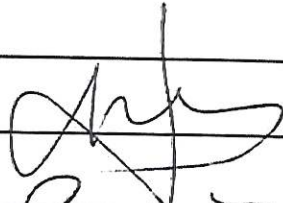
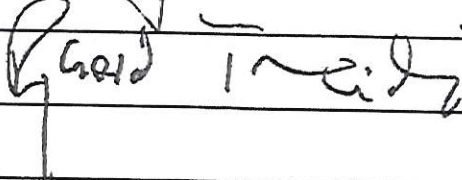
68.	Marek Gróbarczyk	
69.	Andrzej Gut-Mostowy	
70.	Kazimierz Gwiazdowski	
71.	Marcin Gwóźdź	
72.	Teresa Hałas	
73.	Czesław Hoc	
74.	Zbigniew Hoffmann	
75.	Marcin Horąła	
76.	Paweł Hreniak	
77.	Michał Jach	
78.	Wiesław Janczyk	
79.	Małgorzata Janowska	
80.	Norbert Kaczmarczyk	
81.	Filip Kaczyński	
82.	Jarosław Kaczyński	
83.	Piotr Kaleta	
84.	Sebastian Kaleta	
85.	Mariusz Kałużny	
86.	Mariusz Kamiński	
87.	Jan Kanthak	
88.	Fryderyk Kapinos	
89.	Lech Kołakowski	
90.	Wojciech Kossakowski	
91.	Andrzej Kosztowniak	

92.	Henryk Kowalczyk	
93.	Janusz Kowalski	
94.	Bartosz Kownacki	
95.	Ewa Kozanecka	
96.	Krzysztof Kozik	
97.	Jarosław Krajewski	
98.	Wiesław Krajewski	
99.	Leonard Krasulski	
100.	Piotr Król	
101.	Anna Krupka	
102.	Andrzej Kryj	
103.	Marta Kubiak	
104.	Krzysztof Kubów	
105.	Marek Kuchciński	
106.	Maria Kurowska	
107.	Władysław Kurowski	
108.	Jacek Kurzępa	
109.	Anna Kwiecień	
110.	Marek Kwitek	
111.	Tomasz Latos	
112.	Joanna Lichočka	
113.	Krzysztof Lipiec	
114.	Adam Lipiński	
115.	Paweł Lisiecki	

116.	Grzegorz Lorek	
117.	Tomasz Ławniczak	
118.	Marzena Machątek	
119.	Antoni Macierewicz	
120.	Wojciech Maksymowicz	
121.	Marlena Małąg	
122.	Ewa Malik	
123.	Jerzy Małecki	
124.	Maciej Małecki	
125.	Gabriela Masłowska	
126.	Jerzy Materna	
127.	Beata Mateusiak-Pielucha	
128.	Grzegorz Matusiak	
129.	Marek Matuszewski	
130.	Kazimierz Matuszny	
131.	Iwona Michałek	
132.	Anna Milczanowska	
133.	Daniel Milewski	
134.	Mateusz Morawiecki	
135.	Jan Mosiński	
136.	Kazimierz Moskal	
137.	Aleksander Mrówczyński	
138.	Arkadiusz Mularczyk	
139.	Piotr Müller	

140.	Wojciech Murdzek	
141.	Danuta Nowicka	
142.	Marcin Ociepa	
143.	Waldemar Olejniczak	
144.	Dariusz Olszewski	
145.	Jacek Osuch	
146.	Jacek Ozdoba	
147.	Anna Paluch	
148.	Teresa Pamuła	
149.	Jerzy Paul	
150.	Bolesław Piecha	
151.	Grzegorz Piechowiak	
152.	Anna Pieczarka	
153.	Dariusz Piontkowski	
154.	Kacper Płazyński	
155.	Elżbieta Płonka	
156.	Jerzy Polaczek	
157.	Marek Polak	
158.	Piotr Polak	
159.	Violetta Porowska	
160.	Marcin Porzucek	
161.	Grzegorz Puda	
162.	Zbigniew Rau	
163.	Urszula Rusecka	

164.	Paweł Rychlik	
165.	Tomasz Rzymkowski	
166.	Piotr Sak	
167.	Jacek Sasin	
168.	Anna Schmidt-Rodziewicz	
169.	Łukasz Schreiber	
170.	Jarosław Sellin	
171.	Edward Siarka	
172.	Anna Siarkowska	
173.	Zdzisław Szipera	
174.	Sławomir Skwarek	
175.	Kazimierz Smoliński	
176.	Krzysztof Sobolewski	
177.	Artur Soboń	
178.	Agnieszka Soin	
179.	Andrzej Sośnierz	
180.	Katarzyna Sójka	
181.	Magdalena Sroka	
182.	Mirosława Stachowiak-Różecka	
183.	Dariusz Stefaniuk	
184.	Beata Strzałka	
185.	Marek Suski	
186.	Artur Szałabawka	
187.	Wojciech Szarama	

188.	Aleksandra Szczudło	
189.	Józefa Szczurek-Żelazko	
190.	Paweł Szefernaker	
191.	Andrzej Szlachta	
192.	Krzysztof Szulowski	
193.	Łukasz Szumowski	
194.	Stanisław Szwed	
195.	Ewa Szymańska	
196.	Szymon Szynkowski vel Sęk	
197.	Janusz Śniadek	
198.	Adam Śniezek	
199.	Jacek Świat	
200.	Krzysztof Tchórzewski	 Robert Telus
201.	Robert Telus	
202.	Ryszard Terlecki	 Ryszard Terlecki
203.	Włodzimierz Tomaszewski	
204.	Mariusz Trepka	
205.	Sylwester Tułajew	
206.	Piotr Uruski	
207.	Piotr Uściński	
208.	Marcin Warchoń	
209.	Teresa Wargocka	
210.	Robert Warwas	
211.	Jan Warzecha	

212.	Małgorzata Wassermann	
213.	Piotr Wawrzyk	
214.	Maciej Wąsik	
215.	Rafał Weber	
216.	Marek Wesoły	
217.	Patryk Wicher	
218.	Jerzy Wilk	
219.	Elżbieta Witek	
220.	Grzegorz Wojciechowski	
221.	Agata Wojtyszek	
222.	Michał Woś	
223.	Grzegorz Woźniak	
224.	Tadeusz Woźniak	
225.	Michał Wójcik	
226.	Bartłomiej Wróblewski	
227.	Michał Wypij	
228.	Marek Zagórski	
229.	Sławomir Zawiślak	
230.	Jarosław Zieliński	
231.	Tomasz Zieliński	
232.	Zbigniew Ziobro	
233.	Wojciech Zubowski	
234.	Ireneusz Zyska	
235.	Jacek Żalek	

236.		
237.		
238.		
239.		
240.		

