



Pan
Szymon Hołownia
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 pana posła Witolda Zembaczyńskiego.

(-) Piotr Adamowicz; (-) Sylwia Bielawska; (-) Paweł Bliźniuk; (-) Krzysztof Bojarski; (-) Piotr Borys; (-) Marek Jan Chmielewski; (-) Alicja Chybicka; (-) Janusz Cichoń; (-) Joanna Frydrych; (-) Patryk Gabriel; (-) Krzysztof Gadowski; (-) Artur Daniel Gierada; (-) Włodzisław Giziński; (-) Marta Golbik; (-) Małgorzata Gromadzka; (-) Barbara Grygorcewicz; (-) Krzysztof Habura; (-) Marek Tomasz Hok; (-) Łukasz Horbatowski; (-) Maria Małgorzata Janyska; (-) Dominik Jaśkowiec; (-) Marcin Józefaciuk; (-) Piotr Kandyba; (-) Iwona Karolewska; (-) Katarzyna Kierzek-Koperska; (-) Ewa Kołodziej; (-) Magdalena Małgorzata Kołodziejczak; (-) Zbigniew Konwiński; (-) Tomasz Kostuś; (-) Urszula Koszutska; (-) Aleksandra Kot; (-) Maria Joanna Koźlakiewicz; (-) Katarzyna Królak; (-) Marek Krzakała; (-) Henryka Krzywonos-Strycharska; (-) Artur Jarosław Łacki; (-) Alicja Łepkowska-Gołaś; (-) Dorota Łoboda; (-) Alicja Łuczak; (-) Arkadiusz Marchewka; (-) Dorota Marek; (-) Paweł Masełko; (-) Katarzyna Matusik-Lipiec; (-) Małgorzata Niemczyk; (-) Jolanta Niezgodzka; (-) Tomasz Piotr Nowak; (-) Paweł Papke; (-) Karolina Pawliczak; (-) Krzysztof Piątkowski; (-) Katarzyna Maria Piekarska; (-) Lucjan Marek Pietrzczyk; (-) Kazimierz Plocke; (-) Elżbieta Anna Polak; (-) Mariusz Popielarz; (-) Renata Rak; (-) Anna Sobolak; (-) Katarzyna Stachowicz; (-) Franciszek Sterczewski; (-) Henryk Szopiński; (-) Krystyna Szumilas; (-) Łukasz Ściebiorowski; (-) Apoloniusz Tajner; (-) Monika Wielichowska; (-) Adrian Witczak; (-) Przemysław Witek; (-) Anna Wojciechowska; (-) Maciej Wróbel; (-) Witold Zembaczyński.

Ustawa z

dnia.....2024 r.

o zmianie ustawy - Kodeks pracy

Art. 1. W ustawie z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (Dz. U. z 2023 r. poz. 1465 oraz z 2024 r. poz. 878 i 1222) wprowadza się następujące zmiany:

1) w art.10 po § 2 dodaje się § 2¹ w brzmieniu:

„ § 2¹. Wynagrodzenie, jak i jego poziom są jawne podczas trwania stosunku pracy, a także przed jego nawiązaniem.”;

2) po art. 10 dodaje się art. 10¹ w brzmieniu:

„Art. 10¹. § 1. Pracownicy mają prawo wystąpić do pracodawcy z wnioskiem o udzielenie informacji dotyczącej ich indywidualnego poziomu wynagrodzenia oraz średnich poziomów wynagrodzenia, w podziale na płeć w odniesieniu do kategorii pracowników wykonujących taką samą pracę jak oni lub pracę o takiej samej wartości.

§ 2. Pracownicy mogą zwracać się do pracodawcy z wnioskiem, o którym mowa w § 1 za pośrednictwem swoich przedstawicieli.

§ 3. Pracodawca udziela w postaci papierowej lub elektronicznej odpowiedzi na wniosek, o którym mowa w § 1, bez zbędnej zwłoki nie później niż 14 dni od dnia złożenia wniosku.

§ 4. Jeżeli odpowiedź na wniosek, o którym mowa w § 1, zawiera informacje niedokładne lub niekompletne, pracownicy - osobiście lub za pośrednictwem swoich przedstawicieli - mają prawo wystąpić o dodatkowe wyjaśnienia dotyczące przekazanych informacji.

§ 5. Art. 10 i 10¹ stosuje się odpowiednio do stosunków pracy nawiązanych na podstawach innych niż wymienione w art. 2.”;

3) w art. 11² po słowach „w zatrudnieniu” dodaje się słowa „ze szczególnym uwzględnieniem prawa do wynagrodzenia”;

4) po art. 18^{3e} dodaje się art. 18^{3f} w brzmieniu:

„Art.18^{3f}. § 1. Pracodawca, publikując w dowolnej lub zwyczajowo przyjętej formie informację o możliwości zatrudnienia pracownika na danym stanowisku pracy, uwzględnia w niej kwotę proponowanego poziomu wynagrodzenia wskazując jego minimalną i maksymalną wysokość. Informacja może zawierać wzmiankę, że kwota ta podlega negocjacji.

§ 2. Osoby ubiegające się o pracę mają prawo do otrzymania od przyszłego pracodawcy informacji na temat:

- 1) początkowego wynagrodzenia lub jego przedziału opartego na obiektywnych, neutralnych pod względem płci kryteriach – przewidzianego w odniesieniu do danego stanowiska;
- 2) przepisów układu zbiorowego stosowanych przez pracodawcę w odniesieniu do danego stanowiska.

§ 3. Przepisy § 1-2 stosuje się w sposób zapewniający świadome i przejrzyste negocjacje dotyczące wynagrodzenia oraz nawiązania stosunku pracy.”;

5) w art. 22 po § 1² dodaje się § 1³ i § 1⁴ w brzmieniu:

„§ 1³. Wynagrodzenie, o którym mowa w § 1, oznacza zwykłą, podstawową lub minimalną płacę godzinową lub płacę miesięczną oraz inne świadczenia pieniężne lub rzeczowe, otrzymywane przez pracownika bezpośrednio lub pośrednio (składniki uzupełniające lub zmienne) od pracodawcy z racji zatrudnienia i wymiaru czasu pracy.

§ 1⁴. Poziom wynagrodzenia, o którym mowa w § 1 oznacza roczne wynagrodzenie brutto i odpowiadające mu wynagrodzenie godzinowe brutto.”;

6) w art. 26¹ po § 1 dodaje się § 1¹ w brzmieniu:

„§ 1¹. Pracodawca nie może zakazać lub uniemożliwiać pracownikowi ujawniania informacji o jego wynagrodzeniu.”;

7) po art. 77¹ dodaje się art. 77^{1a} w brzmieniu:

„Art. 77^{1a}. § 1. Pracodawca zapewnia pracownikowi dostęp do kryteriów, które są stosowane do określania poziomów wynagrodzenia pracowników i progresji wynagrodzenia. Kryteria te muszą być obiektywne i neutralne pod względem płci.
§ 2. Pracodawca zatrudniający mniej niż 50 pracowników może być zwolniony z obowiązku określonego w § 1.”;

8) w art. 78 w § 1 po wyrazach “i jakość świadczonej pracy” dodaje się wyrazy „z uwzględnieniem art. 22 § 1³.”;

9) w art. 94 po pkt 1a dodaje się pkt 1b w brzmieniu:

„1b) informować pracowników, raz w roku, o przysługującym im prawie do otrzymywania informacji, o których mowa w szczególności w art. 10 i 10¹ oraz o trybie w jakim pracownicy mogą wystąpić w celu ich otrzymania.”;

10) w art. 281 w pkt 7 na końcu dodaje się przecinek i dodaje się pkt 8-10 w brzmieniu:

„8) nie udziela pracownikowi informacji, o których mowa w art. 10¹,

9) nie publikuje informacji, o których mowa w art. 18^{3f},

10) zatrudnia pracownika za wynagrodzeniem mniejszym, niż przewidziane w opublikowanej informacji o możliwości zatrudnienia pracownika na danym stanowisku pracy”.

Art. 2. Ustawa wchodzi w życie po upływie 6 miesięcy od dnia ogłoszenia.

UZASADNIENIE

Celem projektowanej ustawy jest zobowiązanie pracodawców do przedstawiania w publikowanych przez nich ofertach zatrudnienia proponowanego wynagrodzenia, które planują zaoferować aplikującym na dane stanowisko kandydatom.

Wynagrodzenia to w Polsce temat tabu. Polityki różnych organizacji w tym zakresie są często nietransparentne lub arbitralne, a ze względów kulturowych bardzo rzadko możliwa jest rozmowa między samymi pracownikami na ten temat. Rekruterzy i pracodawcy uznają często pytanie dotyczące wynagrodzenia, jednej z podstawowych dla poszukującej zatrudnienia osoby kwestii, za przejaw braku kultury, roszczeniowości albo arogancji.

W przeciwieństwie do wielu państw członkowskich Unii Europejskiej w Polsce nie przyjęły się ani zwyczajowe, ani prawne środki rozpowszechniania informacji o wynagrodzeniach. Inaczej niż np. w Wielkiej Brytanii, w publikowanych (najczęściej w Internecie lub prasie) ofertach pracy nie ma prawie nigdy choćby orientacyjnych informacji na temat proponowanego wynagrodzenia. W odróżnieniu od państw skandynawskich, obywatele Polski nie mogą uzyskać drogą urzędową informacji o zarobkach innych osób (opracowanych np. na podstawie zeznań podatkowych). W efekcie newralgiczna kwestia zarobków staje się przedmiotem podejrzeń i konfliktów.

Brak informacji o proponowanym wynagrodzeniu w ofertach pracy uderza szczególnie mocno w najbardziej narażone na nierówne i dyskryminacyjne traktowanie grupy zatrudnionych: młodych pracowników oraz kobiety. Młodzi pracownicy wchodzący na rynek pracy mają niewiele wiarygodnych źródeł, z których mogą czerpać informacji o wynagrodzeniach, a brak doświadczenia nie pozwala im na uczciwą ocenę, czy proponowana kwota na danym stanowisku jest właściwa. Kobiety natomiast, w dalszym ciągu zarabiające mniej niż mężczyźni na tych samych stanowiskach, nie mogą przewidzieć, czy ze względu na płeć oferta wynagrodzenia składana im przez pracodawcę jest po fakcie zaniżana.

Prowadzone w ostatnich latach badania pokazują, że Polki i Polacy uważają, że w ofertach pracy powinny być zamieszczane informacje na temat potencjalnego wynagrodzenia. Ponad połowa kandydatów chciałaby, aby w ofertach pracy pojawiały się informacje na temat wynagrodzenia, wynika z badania przeprowadzonego przez serwis

GoldenLine¹, a w roku 2017 internauci zorganizowali w sieci akcję "Nie ma tabu. Pisz za ile!", która miała wywrzeć nacisk, by w ofertach zaczęła się pojawiać informacja o proponowanym wynagrodzeniu.

Projekt nie zakłada wydania ani modyfikacji aktów wykonawczych.

Projekt ustawy jest zgodny z prawem Unii Europejskiej.

¹ Raport GoldenLine, <http://media.goldenline.pl/pr/336309/czego-brakuje-kandydatom-w-ogloszeniach-opracz-raport-goldenline>

DEKLAROWANE SKUTKI REGULACJI (DSR) projektu ustawy

Informacja o projekcie

a) Tytuł projektu:

Projekt ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy

b) Przedstawiciel wnioskodawcy:

Witold Zembaczyński

I. Część wstępna

[1] Zwięzły opis zidentyfikowanego problemu i proponowanych rozwiązań.

Projektowana ustawa ma na celu wprowadzenie nowego, nieistniejącego obecnie w polskim prawie obowiązku zamieszczania w publikowanych ogłoszeniach o możliwości zatrudnienia pracownika informacji na temat proponowanego wynagrodzenia brutto.

Projekt przewiduje też dodanie dodatkowego wykroczenia przeciwko prawom pracowniczym - za naruszenie obowiązku zamieszczania informacji o proponowanym przedziale wynagrodzenia oraz nawiązania stosunku pracy za wynagrodzeniem mniejszym, niż przewidziane w opublikowanej informacji o możliwości zatrudnienia pracownika na danym stanowisku pracy - będzie groziła kara grzywny.

[2] Czy były rozważane rozwiązania alternatywne?

☐ Tak

☐ Nie

W niniejszym przypadku nie rozważano rozwiązań alternatywnych z uwagi na to, iż najwłaściwszą formą uregulowania przedmiotowej kwestii jest zaproponowana nowelizacja ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (Dz. U. z 2023 r. poz. 1465 oraz z 2024 r. poz. 878 i 1222)

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

[3] Jakie są przewidywane skutki prawne projektowanych rozwiązań?

Projekt ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy przewiduje:

- 1) nałożenie na pracodawców obowiązku uwzględniania – w publikowanych w dowolnej formie informacjach o możliwości zatrudnienia pracownika na dowolnym stanowisku – kwoty proponowanego wynagrodzenia brutto, a w przypadku, w którym wskazuje się minimalną i maksymalną wysokość takiego wynagrodzenia – także wzmianki, że kwota ta podlega negocjacji;
- 2) wprowadzenie przepisu, zgodnie z którym zawarcie stosunku pracy za wynagrodzeniem mniejszym niż przewidziane w opublikowanej informacji o możliwości zatrudnienia pracownika na dowolnym stanowisku albo niezawarcie takiej informacji jest wykroczeniem przeciwko prawom pracownika, zagrożonym karą grzywny od 1000 zł do 30 000 zł.

Projektowana regulacja miałaby wejść w życie po upływie 6 miesięcy od dnia ogłoszenia, co ma zapewnić pracodawcom czas na przygotowanie się do stosowania w procesach rekrutacyjnych nowych wymagań.

Projektowane rozwiązania są zgodne z Konstytucją RP, w tym z konstytucyjnym standardem ochrony wolności i praw oraz spójne z dotychczasowymi regulacjami.

Projekt nie podlega obowiązkom notyfikacyjnym wynikającym z prawa UE.

Projektowane rozwiązania są zgodne z prawem międzynarodowym i prawem Unii Europejskiej.

[4] Jakie są przewidywane skutki społeczne projektowanych rozwiązań?

Zmiana przyjętych na polskim rynku pracy zwyczajów będzie korzystna zarówno dla pracowników, jak i pracodawców. Powinna też przynieść pozytywne skutki społeczne, zwłaszcza na obecnym rynku pracy, gdzie co do zasady pracownicy są poszukiwani.

Po pierwsze, podawanie proponowanego przedziału wynagrodzenia zmniejszy ryzyko dyskryminacji płacowej. Bardziej precyzyjne określenie wynagrodzenia oznacza, że trudniej zaproponować krzywdzące warunki kandydatom i kandydatkom na ostatecznych etapach rekrutacji. Ponadto, mając wiedzę na temat proponowanych dla danych stanowisk pensji, już zatrudnieni pracownicy mogą lepiej monitorować, czy nie zatrudnia się ich na krzywdzących warunkach. Dodatkowo pozytywny wpływ na likwidację luki płacowej będzie miała informacja, że wynagrodzenie podlega negocjacji. Z badań wynika bowiem, że kobiety o wiele rzadziej niż mężczyźni decydują się negocjować stawkę wynagrodzenia. Oferta zawierająca czytelną informację o tym, że ostateczna kwota wynagrodzenia może być negocjowana, będzie zachęcać kobiety do podejmowania rozmów na ten temat z potencjalnym pracodawcą.

Po drugie, zmiana będzie mieć pozytywny wpływ na wydajność procesów rekrutacyjnych. W odpowiedzi na oferty z podanym wynagrodzeniem napływa więcej lepiej dopasowanych aplikacji,

dzięki czemu ponosi się mniejsze koszty poszukiwania pracowników, a ostatecznie zrekrutowana osoba lepiej odpowiada potrzebom i możliwościom pracodawcy. Pracodawcy otrzymują aplikacje od osób, które akceptują warunki finansowe, co redukuje liczbę niepotrzebnych rozmów kwalifikacyjnych, a kandydaci, znając już na wstępie widełki wynagrodzeń, podejmują decyzję o aplikacji szybciej. Unika się sytuacji, w których kandydaci marnują czas na proces rekrutacyjny do firm oferujących wynagrodzenie poniżej ich oczekiwań. Podawanie widełek wynagrodzenia poprawia także wizerunek pracodawcy i buduje jego markę wśród pracowników. Taka transparentność może przyciągnąć bardziej zmotywowanych kandydatów. Minimalizuje też ryzyko prowadzenia długich i złożonych procesów rekrutacyjnych, które ostatecznie kończą się niczym, ponieważ zrekrutowana osoba rezygnuje z przyjęcia oferty po zapoznaniu się z propozycją wynagrodzenia. Ponadto pracodawcy oferujący atrakcyjne wynagrodzenia zyskują przewagę nad konkurencją w przyciąganiu najlepszych talentów. Transparentność wymusza na firmach oferowanie wynagrodzeń adekwatnych do rynku.

Po trzecie, określanie wynagrodzenia w ofertach pozwoli pracownikom na bardziej świadome i racjonalne wybory zawodowe. Usunięcie istniejącej bariery informacyjnej ułatwi im podjęcie decyzji o zmianie pracy, podjęciu negocjacji płacowych czy ewentualnym rozpoczęciu własnej działalności gospodarczej.

Po czwarte, wprowadzony obowiązek publikowania informacji o proponowanej stawce wynagrodzenia w wysokości nie mniejszej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, pomoże realizować rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 14 września 2023 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej w 2024 r. Pracodawca nie będzie mógł bowiem rozpocząć negocjacji lub zaoferować stawki niższej niż ta określona w rozporządzeniu.

Obowiązek ujawniania wynagrodzenia wspiera kulturę otwartości w miejscu pracy i na rynku pracy, co pozytywnie wpływa na relacje między pracownikami a pracodawcami.

Podsumowując, obowiązek ujawniania wynagrodzeń w ogłoszeniach o pracę sprzyja przejrzystości, efektywności i sprawiedliwości na rynku pracy, co może przynieść korzyści zarówno pracownikom, jak i pracodawcom.

[5] Jakie są przewidywane skutki gospodarcze projektowanych rozwiązań?

Nakładany obowiązek nie wpłynie znacząco na działalność mikroprzedsiębiorców i nie będzie dla nich dużym obciążeniem generującym koszty. Choć za jego naruszenie jest przewidziana sankcja, której przecież można będzie uniknąć poprzez przestrzeganie ustanowionego prawa.

[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?

Projekt ustawy nie pociąga za sobą obciążenia budżetu państwa lub budżetów jednostek samorządu terytorialnego.

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

Projekt ustawy nie pociąga za sobą obciążenia budżetu państwa lub budżetów jednostek samorządu terytorialnego.

[8] Czy projekt ustawy podlega procedurze notyfikacyjnej?

☐ **Nie**

Tak, ponieważ:

- ☐ określa plan przyznania lub zmiany pomocy państwa (art. 108 ust. 3 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej);
- ☐ zawiera przepisy techniczne (dyrektywa (UE) 1535/2015);
- ☐ dotyczy dziedziny podlegającej kompetencji Europejskiego Banku Centralnego (art. 127 ust. 4 tiret drugie TfUE);
- ☐ ma zastosowanie do usług świadczonych przez usługodawców (dyrektywa 2006/123/WE);
- ☐ dotyczy innych niż wymienione wyżej dziedzin objętych procedurą notyfikacyjną.

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)?

☐ **Nie**

☐ Tak

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

- ☐ **Nie**
- ☐ Tak

[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**
- ☐ Tak

Warszawa, 17 grudnia 2024 r.

BEOS-WPEiM-2631/24

SEKRETARIA CZŁOVSZEJA
DS. 1120.487.2024
17.12.2024 r.

Pan
Szymon Hołownia
Marszałek Sejmu
Rzeczypospolitej Polskiej

**Opinia o zgodności z prawem Unii Europejskiej poselskiego projektu
ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy
(przedstawiciel wnioskodawców: poseł Witold Zembaczyński)**

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

1. Przedmiot projektu ustawy

Projekt zmierza do znowelizowania ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy¹ (dalej jako „k.p.”).

W projekcie przewiduje się zasadę jawności wynagrodzenia, zgodnie z którą wynagrodzenie, jak i jego poziom są jawne podczas trwania stosunku pracy, a także przed jego nawiązaniem (projektowany art. 10 § 2¹ k.p.). Pracodawca nie może zakazać lub uniemożliwiać pracownikowi ujawniania informacji o jego wynagrodzeniu (projektowany art. 26¹ § 1¹ k.p.).

Jeżeli chodzi o jawność wynagrodzenia przed nawiązaniem stosunku pracy, w informacji o możliwości zatrudnienia pracownika na danym stanowisku pracy pracodawca ma uwzględniać kwotę proponowanego poziomu wynagrodzenia, wskazując jego minimalną i maksymalną wysokość. Informacja może zawierać wzmiankę, że kwota ta podlega negocjacji. Ponadto ubiegający się o pracę mają mieć prawo do otrzymania od przyszłego pracodawcy informacji na temat początkowego wynagrodzenia lub jego przedziału opartego na obiektywnych, neutralnych pod względem płci kryteriach, przewidzianego w odniesieniu do danego stanowiska, jak również na temat przepisów układu zbiorowego stosowanych przez pracodawcę w odniesieniu do danego stanowiska (projektowany art. 18^{3f} k.p.).

Projekt zmierza też do przyznania pracownikom prawa do żądania informacji na temat indywidualnego poziomu ich wynagrodzenia i średnich poziomów wynagrodzenia, w podziale na płeć w odniesieniu do kategorii

WYDZIAŁ OBSŁUGI PRZEDSIĘWZIĘCIA SEJMU
L. dz. SPS-WP. 020.304.7.2024
Data wpływu 17.12.2024 r.

¹ Dz. U. z 2023 r. poz. 1465, ze zmianami.

pracowników wykonujących taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości. Pracodawca ma być obowiązany do udzielenia odpowiedzi na bez zbędnej zwłoki, jednak nie później niż w terminie 14 dni (projektowany art. 10¹ k.p.). Ponadto pracodawca ma zapewnić pracownikowi dostęp do kryteriów, które są stosowane do określania poziomów wynagrodzenia pracowników i progresji wynagrodzenia. Kryteria te mają być obiektywne i neutralne pod względem płci. Pracodawca zatrudniający mniej niż 50 pracowników może być zwolniony z tego obowiązku (projektowany art. 77^{1a} k.p.). Na pracodawcy ma również spoczywać obowiązek informowania pracowników, raz w roku, o przysługującym im prawie do otrzymywania informacji oraz o trybie w jakim pracownicy mogą wystąpić w celu ich otrzymania (projektowany art. 94 pkt 1b k.p.).

Projekt definiuje, na potrzeby art. 22 k.p., pojęcie wynagrodzenia jako zwykłą, podstawową lub minimalną płacę godzinową lub płacę miesięczną oraz inne świadczenia pieniężne lub rzeczowe, otrzymywane przez pracownika bezpośrednio lub pośrednio (składniki uzupełniające lub zmienne) od pracodawcy z racji zatrudnienia i wymiaru czasu pracy (projektowany art. 22 §1³ k.p.). Poziom tego wynagrodzenia ma oznaczać roczne wynagrodzenie brutto i odpowiadające mu wynagrodzenie godzinowe brutto (projektowany art. 22 §1⁴ k.p.).

Projekt zmierza też do uzupełnienia katalogu wykroczeń zawartego w art. 281 § 1 k.p. o zachowania polegające na naruszeniu określonych obowiązków ustanawianych na mocy projektowanych przepisów.

Ustawa ma wejść w życie po upływie 6 miesięcy od dnia ogłoszenia.

2. Stan prawa Unii Europejskiej w materii objętej projektem ustawy

2.1. Ocenę projektu należy przeprowadzić z uwzględnieniem dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1152 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej². Dyrektywa 2019/1152 ustanawia minimalne prawa mające zastosowanie do każdego pracownika w Unii, który jest stroną umowy o pracę lub pozostaje w stosunku pracy (art. 1 ust. 2). Pozostaje ona bez uszczerbku dla prawa państw członkowskich do stosowania lub ustanawiania przepisów ustawowych, wykonawczych lub administracyjnych, które są korzystniejsze dla pracowników (art. 20 ust. 2). Państwa członkowskie mają zapewnić, aby pracodawcy mieli obowiązek informowania pracowników o zasadniczych aspektach stosunku pracy (art. 4 ust. 1). Dyrektywa stanowi, że do takich aspektów należy wynagrodzenie, w tym początkowe wynagrodzenie podstawowe pracownika, wszelkie inne mające zastosowanie elementy składowe wskazane oddzielnie oraz częstotliwość i sposób wypłacania wynagrodzenia, do którego pracownik jest uprawniony (art. 4 ust. 2 lit. k). Dyrektywa 2019/1152 określa też termin i sposoby informowania. Dyrektywa ta nie definiuje pojęcia „wynagrodzenie”.

² Dz. Urz. UE L 186 z 11.7.2019, s. 105.

2.2. Ponadto należy uwzględnić następujące unijne akty prawne dotyczące m.in. niedyskryminacji w zakresie wynagrodzenia za pracę: dyrektywę Rady 2000/43/WE z dnia 29 czerwca 2000 r. wprowadzającą w życie zasadę równego traktowania osób bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne³ (art. 3 ust. 1 lit. c), dyrektywę Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającą ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy⁴ (art. 3 ust. 1 lit. c) oraz 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 pracy⁵ (art. 4).

2.3. Zagadnienie przejrzystości wynagrodzeń stanowi również przedmiot regulacji 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 egzekwowania⁶ (zob. zwłaszcza rozdział II „Przejrzystość wynagrodzeń”). Termin wdrożenia dyrektywy 2023/970 upływa 7 czerwca 2026 r. Państwa członkowskie nie są zobowiązane do dokonania transpozycji przed końcem okresu wyznaczonego przez dyrektywę, analiza projektu ustawy nie wymaga więc przeprowadzenia oceny jego zgodności z jej postanowieniami.

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

3.1. Dyrektywa 2019/1152 przewiduje prawo pracownika do uzyskania informacji na temat wynagrodzenia, w tym początkowego wynagrodzenia podstawowego pracownika, wszelkich innych mających zastosowanie elementów składowych oraz częstotliwość i sposób wypłacania wynagrodzenia. Projekt zmierza m.in. do przyznania pracownikowi prawa do uzyskania informacji nie tylko na temat przysługującego mu wynagrodzenia, ale również szeregu innych informacji (średnie poziomy wynagrodzenia, w podziale na płeć w odniesieniu do kategorii pracowników wykonujących taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości, a także kryteria, które są stosowane do określania poziomów wynagrodzenia pracowników i progresji wynagrodzenia). Jako że dyrektywa 2019/1152 określa jedynie minimalny poziom uprawnień pracownika, nie stoi ona na przeszkodzie przepisom poszerzającym zakres prawa pracownika do informacji związanych z wynagrodzeniem.

3.2. Wskazane w pkt 2.2. opinii przepisy dyrektyw ustanawiają zasadę niedyskryminacji w zakresie wynagrodzenia za pracę. Zakres pojęcia

³ Dz. Urz. UE L 180 z 19.7.2000, s. 22.

⁴ Dz. Urz. UE L 303 z 2.12.2000, s. 16.

⁵ Dz. Urz. UE L 204 z 26.7.2006, s. 23.

⁶ Dz. Urz. UE L 132 z 17.5.2023, s. 21.

„wynagrodzenia” na potrzeby zakazu dyskryminacji pod względem wynagrodzenia zawiera art. 18^{3c} § 2 k.p. Przewidziane w projekcie doprecyzowanie pojęcia „wynagrodzenie” ma zostać przyjęte na potrzeby art. 22 k.p. W związku z tym nie zachodzi konieczność dokonywania oceny zgodności proponowanej definicji z zakresem pojęcia „wynagrodzenie” w rozumieniu przywołanych dyrektyw antydyskryminacyjnych.

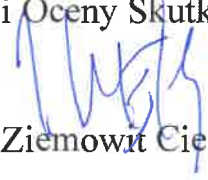
4. Konkluzja

Poselski projekt ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy nie jest sprzeczny z prawem Unii Europejskiej.

Autor:

Marek Jaśkowski
ekspert ds. legislacji
w Biurze Ekspertyz
i Oceny Skutków Regulacji

Akceptował:
Wicedyrektor
Biura Ekspertyz
i Oceny Skutków Regulacji



Ziemowit Cieślak

Warszawa, 17 grudnia 2024 r.

BEOS-WPEiM-2632/24

Pan
Szymon Hołownia
Marszałek Sejmu
Rzeczypospolitej Polskiej

Opinia w sprawie stwierdzenia, czy poselski projekt ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy (przedstawiciel wnioskodawców: poseł Witold Zembaczyński) jest projektem ustawy wykonującej prawo Unii Europejskiej w rozumieniu art. 95a regulaminu Sejmu

Projekt zmierza do znowelizowania ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy¹ (dalej jako „k.p.”).

W projekcie przewiduje się zasadę jawności wynagrodzenia, zgodnie z którą wynagrodzenie, jak i jego poziom są jawne podczas trwania stosunku pracy, a także przed jego nawiązaniem (projektowany art. 10 § 2¹ k.p.). Pracodawca nie może zakazać lub uniemożliwiać pracownikowi ujawniania informacji o jego wynagrodzeniu (projektowany art. 26¹ § 1¹ k.p.).

Jeżeli chodzi o jawność wynagrodzenia przed nawiązaniem stosunku pracy, w informacji o możliwości zatrudnienia pracownika na danym stanowisku pracy pracodawca ma uwzględniać kwotę proponowanego poziomu wynagrodzenia, wskazując jego minimalną i maksymalną wysokość. Informacja może zawierać wzmiankę, że kwota ta podlega negocjacji. Ponadto ubiegający się o pracę mają mieć prawo do otrzymania od przyszłego pracodawcy informacji na temat początkowego wynagrodzenia lub jego przedziału opartego na obiektywnych, neutralnych pod względem płci kryteriach, przewidzianego w odniesieniu do danego stanowiska, jak również na temat przepisów układu zbiorowego stosowanych przez pracodawcę w odniesieniu do danego stanowiska (projektowany art. 18^{3f} k.p.).

Projekt zmierza też do przyznania pracownikom prawa do żądania informacji na temat indywidualnego poziomu ich wynagrodzenia oraz średnich poziomów wynagrodzenia, w podziale na płeć w odniesieniu do kategorii pracowników wykonujących taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości. Pracodawca ma być obowiązany do udzielenia odpowiedzi na bez zbędnej zwłoki, jednak nie później niż w terminie 14 dni (projektowany art. 10¹ k.p.). Ponadto pracodawca ma zapewnić pracownikowi dostęp do kryteriów, które są

¹ Dz. U. z 2023 r. poz. 1465, ze zmianami.

stosowane do określania poziomów wynagrodzenia pracowników i progresji wynagrodzenia. Kryteria te mają być obiektywne i neutralne pod względem płci. Pracodawca zatrudniający mniej niż 50 pracowników może być zwolniony z tego obowiązku (projektowany art. 77^{1a} k.p.). Na pracodawcy ma również spoczywać obowiązek informowania pracowników, raz w roku, o przysługującym im prawie do otrzymywania informacji oraz o trybie w jakim pracownicy mogą wystąpić w celu ich otrzymania (projektowany art. 94 pkt 1b k.p.).

Projekt definiuje, na potrzeby art. 22 k.p., pojęcie wynagrodzenia jako zwykłą, podstawową lub minimalną płacę godzinową lub płacę miesięczną oraz inne świadczenia pieniężne lub rzeczowe, otrzymywane przez pracownika bezpośrednio lub pośrednio (składniki uzupełniające lub zmienne) od pracodawcy z racji zatrudnienia i wymiaru czasu pracy (projektowany art. 22 §1³ k.p.). Poziom tego wynagrodzenia ma oznaczać roczne wynagrodzenie brutto i odpowiadające mu wynagrodzenie godzinowe brutto (projektowany art. 22 §1⁴ k.p.).

Projekt zmierza też do uzupełnienia katalogu wykroczeń zawartego w art. 281 § 1 k.p. o zachowania polegające na naruszeniu określonych obowiązków ustanawianych na mocy projektowanych przepisów.

Projekt 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:

Marek Jaśkowski
ekspert ds. legislacji
w Biurze Ekspertyz
i Oceny Skutków Regulacji

Akceptował:
Wicedyrektor
Biura Ekspertyz
i Oceny Skutków Regulacji



Ziemowit Cieślík



**PREZES
URZĘDU OCHRONY
DANYCH OSOBOWYCH**
Miroslaw Wróblewski

Warszawa, 24 grudnia 2024 r.

DOL.401.522.2024.WL.RB

Pan
Dariusz Salamończyk
Zastępca Szefa Kancelarii Sejmu
RP
w Kancelarii Sejmu RP

DS. 1801.522.2024
30.12.2024

ePUAP: /KSRP/SkrytkaESP

Szanowny Panie Ministrze,

w odpowiedzi na pismo z 13 grudnia br. (znak: SPS-WP.020.304.6.2024) dotyczące poselskiego projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy (dalej: „projekt”), działając na podstawie art. 57 ust. 1 lit. c) rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679¹ oraz art. 51 ustawy o ochronie danych osobowych², uprzejmie informuję, że do przedstawionego projektu Prezes Urzędu Ochrony Danych Osobowych, jako organ nadzorczy, przedstawia następujące uwagi.

W art. 1 zmiana 1 projektu (art. 10 § 2¹ ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeksu pracy; Dz. U. z 2023 r. poz. 1465 oraz z 2024 r. poz. 878 i 1222) projektowane jest wprowadzenie obowiązku jawności wynagrodzenia oraz jego poziomu podczas trwania stosunku pracy oraz przed jego nawiązaniem. Z treści przepisu nie wynika jednak jaka jest relacja tego przepisu do innych regulacji wprowadzanych przez projekt, w szczególności do art. 10 § 1 projektu. Ponadto zauważyć należy, że z treści przepisu nie wynika dla jakich podmiotów wynagrodzenie oraz jego poziom mają być jawne, ani także w jaki sposób obowiązek jawności ma być realizowany. Ogólna konstrukcja tego przepisu Kodeksu pracy prowadzi do wniosku, że wynagrodzenie oraz jego poziom mają stanowić informację jawną, dla każdej zainteresowanej osoby. Takie rozwiązanie stanowiłoby istotne

¹ Rozporządzenia 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.).

² Ustawa z dnia 10 maja 2018 r. o ochronie danych osobowych (Dz. U. z 2019, poz. 1781).

WYDZIAŁ OBSŁUGI PREZYDIUM SEJMU

L.dz. SPS-WP.020.304.6.2024

Data wpływu 31.12.2024

novum w stosunku do obowiązujących przepisów Kodeksu pracy. Tym bardziej, że zmiana ta dokonywana jest w części dotyczącej ogólnych zasad prawa pracy. Prawodawca rozważyć powinien jak obowiązek ten wpłynąłby na cały system prawa, w tym prawa pracy. Zakładać należy, że konsultowanie projektu poselskiego, w tym w toku sejmowych konsultacji społecznych, obejmować będzie ustalenia w przedmiotowym zakresie.

Z punktu widzenia ochrony danych osobowych najistotniejsze jest jednak to, **czy proponowana jawność wynagrodzenia powiązana ma być – i realizowana – z danymi osobowymi osoby otrzymującej to wynagrodzenie.**

Jeżeli tak, to mocą przepisów rangi ustawy – jako regulujących prawa i obowiązki – określić należy: 1) **sposób realizacji jawności**, 2) **odpowiedzialność za zapewnienie jawności i aktualność danych** skonkretyzowanemu przedmiotowo (czy podmiotowo) podmiotowi. Należy wskazać, że na podmiocie przetwarzającym dane, w tym czyniącym je jawnymi, spoczywać będą obowiązki wynikające z rozporządzenia 2016/679. Ponadto podmiot ten będzie miał w zakresie przetwarzanych danych status administratora w rozumieniu rozporządzenia 2016/679 i będzie odpowiedzialny za spełnianie wszystkich obowiązków ciążących na administratorze wynikających z rozporządzenia 2016/679, w tym za realizację praw podmiotów danych czy naruszenia bezpieczeństwa, 3) **podmioty, które będą miały dostęp do tej informacji** oraz sposób w jaki będą mogły zapoznać się z tą informacją, 4) **okres retencji jawności danych o wynagrodzeniu**. Zapewnienie jawności wynagrodzenia wraz z danymi osobowymi podmiotu danych mogłoby prowadzić również do ujawnienia miejsca zatrudnienia podmiotów danych. Prawodawca rozważyć powinien przypadki, w których ujawnienie danych osobowych pracowników mogłoby skutkować np. narażeniem bezpieczeństwa państwa.

W art. 1 zmiana 2 projektu (art. 10¹ § 1 Kodeksu pracy) określono **możliwość wystąpienia przez pracowników z wnioskiem do pracodawcy o udzielenie informacji dotyczącej ich indywidualnego poziomu wynagrodzenia oraz średnich poziomów wynagrodzenia w podziale na płeć**. W § 4 wskazano natomiast, że jeśli odpowiedź na wniosek zawierać będzie informacje niedokładne lub niekompletne, to pracownicy mają prawo do wystąpienia o dodatkowe wyjaśnienia dotyczące przekazanych informacji. W zakresie dotyczącym odpowiedzi na pytanie dotyczące średnich poziomów wynagrodzenia w podziale na płeć prawodawca wskazać powinien, **jakie informacje powinny znaleźć się w odpowiedzi na wniosek oraz czy wśród przekazywanych informacji znajdować się mają dane osobowe**. W tym kontekście pamiętać należy, że za dane osobowe, zgodnie z art. 4 pkt 1 rozporządzenia 2016/679, uważa się m.in. wszelkie informacje o możliwej do zidentyfikowania osobie fizycznej, czyli takiej, którą bezpośrednio lub pośrednio można zidentyfikować. O ile nie można mieć zastrzeżeń do przyjmowania rozwiązań służących równemu traktowaniu (zakaz dyskryminacji wynagrodzeń ze względu na płeć), to prawodawca rozważyć powinien **czy poprzez wskazanie średnich poziomów wynagrodzenia w podziale na płeć nie będzie dochodziło do możliwości pośredniego zidentyfikowania konkretnej osoby fizycznej**. W takim przypadku należy wskazać, że dane osobowe mogą być przetwarzane jedynie

przy spełnieniu jednego z warunków wskazanych w art. 6 ust. 1 rozporządzenia 2016/679. W omawianym przypadku, zastosowanie znalazłby również przepis zawarty w art. 6 ust. 3 rozporządzenia 2016/679³ – prawodawca powinien więc, ze względu na ingerencję w prawa i wolności jednostki, w treści projektowanej regulacji uwzględnić wymogi wskazane w tym przepisie, które pozwoliłyby na stworzenie wyczerpującej i kompleksowej regulacji.

Ze względu na rozwiązania jakie zaproponowane zostały w projekcie i ich istotne novum w porządku prawa pracy, prawodawca powinien przeprowadzić **test prywatności wraz z oceną skutków dla ochrony danych** (art. 25 ust. 1 i art. 35 rozporządzenia 2016/679), który pozwoliłby na określenie ryzyk wiążących się z proponowanymi rozwiązaniami i ich wyważenie w stosunku do korzyści jakie chce osiągnąć, oraz zagwarantowałby wprowadzenie najwyższej możliwej ochrony praw i wolności podmiotów danych.

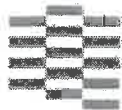
W ocenie organu nadzorczego przedstawiony projekt **wymaga ponownej analizy oraz szerszej dyskusji**, w szczególności w zakresie jawności wynagrodzenia czy uzyskiwania informacji o poziomie wynagrodzenia w podziale na płeć.

Wyrażam nadzieję, że uwzględnienie powyższych uwag organu nadzorczego, mających charakter wskazówek eksperckich, przyczyni się do stworzenia regulacji zgodnych z przepisami Konstytucji RP oraz ogólnego rozporządzenia o ochronie danych.

Łączę wyrazy szacunku,
Miroslaw Wróblewski
Prezes Urzędu
Ochrony Danych Osobowych

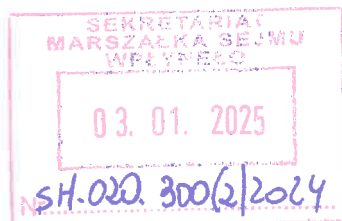
/-dokument w postaci elektronicznej
podpisany kwalifikowanym podpisem
elektronicznym/

³ Podstawa przetwarzania, o którym mowa w ust. 1 lit. c) i e), musi być określona: a) w prawie Unii; lub b) w prawie państwa członkowskiego, któremu podlega administrator. Cel przetwarzania musi być określony w tej podstawie prawnej lub, w przypadku przetwarzania, o którym mowa w ust. 1 lit. e) - musi być ono niezbędne do wykonania zadania realizowanego w interesie publicznym lub w ramach sprawowania władzy publicznej powierzonej administratorowi. Podstawa prawna może zawierać przepisy szczegółowe dostosowujące stosowanie przepisów niniejszego rozporządzenia, w tym: ogólne warunki zgodności z prawem przetwarzania przez administratora; rodzaj danych podlegających przetwarzaniu; osoby, których dane dotyczą; podmioty, którym można ujawnić dane osobowe; cele, w których można je ujawnić; ograniczenia celu; okresy przechowywania; oraz operacje i procedury przetwarzania, w tym środki zapewniające zgodność z prawem i rzetelność przetwarzania, w tym w innych szczególnych sytuacjach związanych z przetwarzaniem, o których mowa w rozdziale IX. Prawo Unii lub prawo państwa członkowskiego muszą służyć realizacji celu leżącego w interesie publicznym, oraz być proporcjonalne do wyznaczonego, prawnie uzasadnionego celu.



Warszawa, 2 stycznia 2025 roku

DAiL/0002/01.25/WW



Pan
Szymon Hołownia
Marszałek Sejmu

**Stanowisko Pracodawców RP do poselskiego projektu ustawy o zmianie ustawy
– Kodeks pracy**

Szanowny Panie Marszałku,

w związku z toczącymi się pracami nad poselskim projektem ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy (dalej: projekt) Pracodawcy RP przedstawiają stanowisko w przedmiocie zmian związanych z implementacją przepisów unijnych dotyczących przejrzystości wynagrodzeń.

10 maja 2023 r. weszła w życie Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2023/970 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 zwana powszechnie dyrektywą o jawności wynagrodzeń (dalej: dyrektywa). Opiniowany projekt jest poniekąd odpowiedzią na tę dyrektywę, natomiast zawiera też pewne błędy. Wymaga ponownej analizy pod względem zgodności z celami i wymogami regulacji wspólnotowej, a także uwzględnienia krajowych realiów prawnych. Podkreślamy to, że przepisy implementujące dyrektywy unijne powinny precyzyjnie określać obowiązki z nich wynikające.

Pracodawcy RP wskazują na to, że implementacja dyrektywy unijnej powinna nastąpić za pośrednictwem projektu rządowego, a nie poselskiego, gdyż ta droga ogranicza prawne możliwości dialogu społecznego i stworzenia przepisów odpowiadających potrzebom rynku. Przedmiotowa dyrektywa ma przeciwdziałać dyskryminacji płacowej, między innymi ze względu na płeć. Projekt aktu prawnego powinien być więc skonsultowany z zainteresowanymi stronami, z przedsiębiorcami, organizacjami pozarządowymi, czy ekspertami. Konsultacje pozwalają na identyfikację potencjalnych problemów i dostosowanie wdrożenia do specyfiki kraju. W niektórych przypadkach dyrektywa wymaga zmiany kilku

WYDZIAŁ OBSŁUGI PREZYDIUM SEJMU

L.dz. *SPS-WP.020.304.10.2024*

Data wpływu *07.01.2025*

aktów prawnych jednocześnie. Projekt rządowy stanowi także większą gwarancję, że implementacja dyrektywy będzie zgodna z obowiązującym porządkiem prawnym i spójna z innymi ustawami. Ponadto to rząd jest podmiotem odpowiedzialnym za realizację zobowiązań międzynarodowych i unijnych, więc wdrożenie dyrektywy drogą projektu rządowego pozwala na skuteczne wypełnienie tego obowiązku.

Opiniowany projekt zasadniczo odnosi się do kwestii sformułowanych w dyrektywie, natomiast jest też obarczony wieloma wadami. Nie reguluje wszystkich obowiązków wskazanych w dyrektywie unijnej. Przede wszystkim nie odnosi się do kwestii obowiązku sprawozdawczego firm. Zgodnie z dyrektywą pracodawcy będą obarczeni tego typu obowiązkami w zakresie luki płacowej między pracownikami płci żeńskiej i męskiej. Pierwsze sprawozdania pracodawcy mają przekazać, zgodnie z dyrektywą, do 7 czerwca 2027 r. Informacje dotyczyć mają poprzedniego, a więc 2026 roku. W związku z tym przedsiębiorcy powinni poznać zasady sporządzania i składania tych sprawozdań już w 2025 roku, tak aby móc się do tego przygotować.

Kolejnym zastrzeżeniem Pracodawców RP jest istotne naruszenie techniki legislacyjnej. Przykładem jest projektowane dodanie do Kodeksu pracy w art. 10¹, który w § 5 zakłada, że: „§ 5 Art. 10 i art. 10¹ stosuje się odpowiednio do stosunków pracy nawiązanych na podstawach innych niż wymienione w art. 2”. Podczas, gdy art. 2 Kodeksu pracy stanowi, że: „Pracownikiem jest osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę.”. Art. 2 stanowi katalog zamknięty możliwych stosunków pracy i przewiduje pięć rodzajów umów zaliczanych do tego stosunku. Projektodawca miał zapewne na celu objęcie obowiązkiem z art. 10 i 10¹ również umowy cywilnoprawne, jednak takiego obowiązku nie można wprowadzić w Kodeksie pracy, który reguluje relacje związane wyłącznie z prawem pracy a nie umowy cywilnoprawne. Osoba zatrudniona na podstawie umowy cywilnoprawnej nie jest pracownikiem w myśli ustawy – Kodeks pracy. Nie może być objęta regulacjami zawartymi w tej ustawie. To kolejny argument za tym, aby kwestie implementacji dyrektywy pozostawić w rękach rządu, który dysponuje odpowiednimi zasobami eksperckimi, w tym specjalistami z zakresu prawa pracy i tematyki objętej dyrektywą. To pozwoli na przygotowanie projektu ustawy, który będzie zgodny z wymogami unijnymi i dostosowany do realiów naszego prawa krajowego.

Wątpliwości co do wejścia w życie proponowanych regulacji implementujących dyrektywę unijną budzi także zastosowanie błędnej terminologii w projektowanych przepisach, co powoduje, że są one niezgodne z dotychczasową treścią ustawy – Kodeks pracy. Można tutaj wskazać na projektowany art. 18^{3f} § 2, który odnosi się do "osób ubiegających się o pracę", podczas gdy Kodeks pracy posługuje się określeniem "osoba ubiegająca się o zatrudnienie". Ponadto należy podkreślić, że projektowany art. 18^{3f} § 2 pkt 2 odnosi się do przepisów układu zbiorowego odnoszących się do danego stanowiska, podczas gdy Kodeks pracy posługuje się

określeniem "układ zbiorowy pracy". Kolejną wymagającą wyjaśnienia nieścisłością jest treść projektowanego art. 22 § 1³, który odnosi się do płacy godzinowej lub miesięcznej. Nie doprecyzowano jednak, czy przepis ten ma skutkować ograniczeniem możliwości ustalania wynagrodzenia w krótszych okresach (np. tygodniowych). Z kolei projektowany art. 22 § 1⁴ odnosi się do wynagrodzenia "brutto" - pojęcie takie nie zostało zdefiniowane. W praktyce odróżnia się tzw. brutto pracownika i brutto pracodawcy. Projektowany artykuł nie wskazuje, której kwoty brutto dotyczy.

Kolejnym błędnie sformułowanym przepisem jest projektowany art. 77^{1a} § 2, który przewiduje, że: „§ 2. Pracodawca zatrudniający mniej niż 50 pracowników może zostać zwolniony z obowiązku określonego w § 1”. Obowiązkiem wyrażonym w § 1 jest zapewnienie pracownikowi dostępu do kryteriów, które są stosowane do określenia poziomów wynagrodzenia pracowników i progresji wynagrodzenia. Mamy tu do czynienia z błędną transpozycją dyrektywy, która w art. 6 ust. 2 stanowi, że państwo członkowskie może zwolnić pracodawców zatrudniających mniej niż 50 pracowników, ale jedynie w zakresie obowiązku określenia progresji wynagrodzeń. Nie można więc wyłączać w całości obowiązków, zawartych w § 1, gdyż byłoby to sprzeczne z wdrażaną regulacją. Należy pamiętać o tym, że brak odpowiedniej implementacji dyrektywy może skutkować procedurą naruszeniową przed Trybunałem Sprawiedliwości UE, co może doprowadzić do kar finansowych, nałożonych na nasze państwo. Co więcej przepis art. 77^{1a} § 2 nie określa, czy pracodawca zatrudniający mniej niż 50 pracowników będzie zwolniony z obowiązku zawartego w § 1. Przewiduje tylko możliwość takiego zwolnienia. W projekcie nie sprecyzowano natomiast kogo miałyby dotyczyć to zwolnienie i na jakich warunkach. Nie ma również regulacji dotyczącej osoby, która posiadałaby kompetencje do zwolnienia pracodawcy z tego obowiązku. Z kolei projektowany art. 94 pkt 1b, który odnosi się do obowiązku informacyjnego pracodawcy nie określa sposobu takiego informowania. To kolejne przykłady świadczące o tym, że tak istotny projekt, wdrażający dyrektywę unijną powinien być projektem rządowym. Projekt poselski zawiera zbyt wiele błędów, aby dało się go wprowadzić w życie.

Ujawnienie stawek wynagrodzeń z pewnością wpłynie na konkurencyjność firm. Polityka płacowa jest integralną częścią strategii zarządzania firmą, uwzględniającą takie czynniki jak charakter branży, lokalizacja, sytuacja finansowa, czy długoterminowe cele organizacji. Upublicznienie informacji o wynagrodzeniach daje konkurencji dostęp do kluczowych danych, które mogą zostać wykorzystane na niekorzyść danego pracodawcy. Jednym z największych zagrożeń jest możliwość tak zwanego „podkupywania” kluczowych pracowników przez konkurencyjne firmy. Gdy wysokość wynagrodzeń zatrudnianych pracowników na różne stanowiska stanie się jawna, przedsiębiorstwa dysponujące większymi budżetami będą mogły łatwiej identyfikować najlepszych specjalistów i przyciągać ich korzystniejszymi ofertami. W rezultacie pracodawcy ryzykują utratą kluczowych talentów.

Ujawnianie wynagrodzeń w ofertach zatrudnienia może także negatywnie wpłynąć na wizerunek firmy. Polityka płacowa odgrywa kluczową rolę w budowaniu reputacji pracodawcy, a ujawnienie wysokości wynagrodzeń naraża firmę na publiczną ocenę. Widoczne różnice w wynagrodzeniach między pracownikami mogą prowadzić do sytuacji, w której pracodawca będzie oskarżony o dyskryminację, nawet jeśli różnice te są uzasadnione. Może to osłabić postrzeganie firmy zarówno wśród obecnych, jak i potencjalnych pracowników, a także wpłynąć na opinię publiczną.

Powyższe stwierdzenia potwierdzają to, że z perspektywy pracodawców wprowadzenie jawności wynagrodzeń niesie za sobą liczne wyzwania, które wpłyną na funkcjonowanie przedsiębiorstw. Potrzebne jest zatem odpowiednie *vacatio legis*, które zapewni przedsiębiorcom dostateczny czas na zapoznanie się ze zmianami, przygotowanie odpowiednich regulacji wewnętrznych i dostosowanie wprowadzanych norm prawnych do zasad funkcjonowania poszczególnych firm.

W związku z tym, jak ważny jest temat przejrzystości wynagrodzeń i jak wiele zmian i wyzwań za sobą niesie, projekt ustawy implementujący założenia dyrektywy wymaga zachowania należytej staranności w konstruowaniu przepisów, tak aby były zgodne z dyrektywą i nie stanowiły nadmiernych obciążeń dla przedsiębiorców. Wprowadzenie przepisów regulujących obowiązki unijne wymaga szczegółowej analizy treści dyrektywy, oceny, jakie zmiany w prawie krajowym są konieczne i które akty prawne należy dostosować, aby osiągnąć zgodność z dyrektywą. Konieczna jest także odpowiednia ilość czasu, pozwalająca pracodawcom na wprowadzenie nowych obowiązków.

Z ulśnami!

Rafał Juchacz