



Warszawa, dnia 19 stycznia 2025 roku

OPZZ/BM/ *214* /2025

Pan
Dariusz Salamończyk
Zastępca Szefa
Kancelarii Sejmu

Szanowny Panie Ministrze,

w odpowiedzi na pismo z dnia 13 grudnia 2024 roku (znak: SPS - WP.020.304.6.2024) uprzejmie informuję, że Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych popiera rozwiązania prawne, mające na celu zwalczanie dyskryminacji płacowej, w szczególności poprzez wprowadzenie transparentności płac i oparcie decyzji w kwestii wynagrodzeń wyłącznie na merytorycznych przesłankach.

Poselski projekt ustawy o zmianie ustawy - Kodeks pracy, który zdaniem wnioskodawców „*ma zobowiązać pracodawców do przedstawiania w publikowanych przez nich ofertach zatrudnienia proponowanego wynagrodzenia, które planują zaoferować aplikującym na dane stanowisko kandydatom*”, w przedłożonej formie i treści należy ocenić negatywnie.

Projekt nie implementuje wielu istotnych elementów zawartych w Dyrektywie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2023/970 z dnia 10 maja 2023 roku w sprawie wzmocnienia stosowania zasady równości wynagrodzeń dla mężczyzn i kobiet za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości za pośrednictwem mechanizmów przejrzystości wynagrodzeń oraz mechanizmów egzekwowania.

W szczególności pomija kluczowe kwestie związane z:

- przeniesieniem ciężaru dowodu na pracodawcę,
- prawem pracownika do odszkodowania lub zadośćuczynienia w wyniku naruszenia jakichkolwiek praw lub obowiązków związanych z zasadą równości wynagrodzeń,
- obowiązkiem podejmowania działań naprawczych,
- ochroną danych osobowych,
- sprawozdawczością w zakresie luki płacowej między kobietami a mężczyznami.

W ocenie OPZZ tak ważne zagadnienia dla pracowników, związane z koniecznością wprowadzenia w Polsce transparentnych i sprawiedliwych

mechanizmów kształtowania wynagrodzeń i ich jawności oraz przeciwdziałania dyskryminacji płacowej nie mogą być wprowadzane w sposób niekompletny, pomijający rzetelną i merytoryczną dyskusję partnerów społecznych, jaka musi zostać przeprowadzona w ramach Rady Dialogu Społecznego.

Negatywne stanowisko wynika także z faktu, że niektóre przepisy zawarte w przedłożonym projekcie są niezrozumiałe, a nawet nielogiczne. Takie uwagi dotyczą m.in.:

1) pkt 2:

- jak należy rozumieć pojęcia: „poziom wynagrodzenia” i „średni poziom wynagrodzenia”?
- nie wyjaśniono w jakiej formie pracownicy mogą zwracać się do pracodawcy ze stosownym wnioskiem.
- w projekcie użyto pojęć: „niedokładne lub niekompletne” w stosunku do odpowiedzi na wniosek pracownika. Użyte pojęcia są zbyt ogólne, co może prowadzić do nieporozumień na linii pracodawca – pracownik.
- jak należy rozumieć pojęcie: „przedstawiciele pracowników”? Jeżeli chodzi o formę doraźną, to należy ustalić sposób ich wyłaniania.
- o jakich stosunkach pracy nawiązanych na podstawach innych niż wymienione w art. 2 Kodeksu pracy, jest mowa w § 5? Art. 2 Kodeksu pracy zawiera katalog zamknięty.

2) pkt 4:

- w jaki sposób należy rozumieć zwrot ustawowy: „pracodawca w informacji (...) uwzględnia kwotę proponowanego poziomu wynagrodzenia wskazując jego minimalną i maksymalną wysokość”?

3) pkt 5:

- jak należy rozumieć pojęcie: „zwykła” i „podstawowa” płaca godzinowa? Czy intencją projektodawcy jest ustalenie odrębnych znaczeń?
- o jakim „poziomie wynagrodzenia” jest mowa w § 14, który odwołuje się w tym zakresie do art. 22 § 1 Kodeksu pracy?

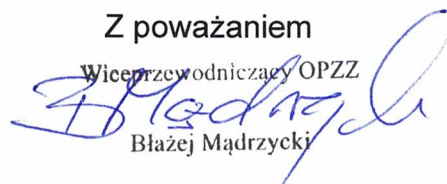
4) pkt 7:

- zwolnienie ze wskazanych obowiązków pracodawcy zatrudniającego mniej niż 50 pracowników jest niezgodne z przepisami Dyrektywy.

Mając na uwadze powyższe uwagi, opiniujemy jak we wstępie.

Z poważaniem

Wiceprzewodniczący OPZZ


Błażej Mądrzycki