

Warszawa, 3 marca 2025 r.
KL/89/28/RL/2025

Pan
Szymon Hołownia
Marszałek Sejmu RP

Szanowny Panie Marszałku,

przedstawiam stanowisko Konfederacji Lewiatan do poselskiego projektu *ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy (druk 934)*.

Z wyrazami szacunku



Maciej Witucki
Prezydent Konfederacji Lewiatan

Do wiadomości:

Pani Karolina Pawliczak – Przewodnicząca Podkomisji stałej do spraw nowelizacji Kodeksu pracy oraz Kodeksu postępowania administracyjnego Sejmu RP (NKK03S)

member of



BUSINESSatOECD

member of



Konfederacja Lewiatan
ul. Zbyszka Cybulskiego 5
00-727 Warszawa
tel. +48 22 55 99 900
lewiatan@lewiatan.org
www.lewiatan.org

Polish Confederation
Lewiatan
Brussels Office
Avenue de Cortenbergh 168
tel. +32 2 732 12 10

NIP 5262353400
KRS 0000053779
Sąd Rejonowy dla
m. st. Warszawy w Warszawie XIII
Wydział Gospodarczy

Stanowisko Konfederacji Lewiatan do poselskiego projektu ustawy

o zmianie ustawy – Kodeks pracy (druk 934)

Zgodnie z uzasadnieniem do przedłożonego projektu ustawy o zmianie ustawy Kodeks pracy, celem projektu jest zobowiązanie pracodawców do przedstawiania w publikowanych przez nich ofertach zatrudnienia proponowanego wynagrodzenia, które planują zaoferować aplikującym na dane stanowisko kandydatom.

Zaproponowane w projekcie zmiany mają jednak szerszy zakres. Projekt reguluje również kwestie definicji wynagrodzenia, dostępu do informacji na temat płac czy kryteriów progresji wynagrodzeń.

Co istotne, proponowane w projekcie zmiany mieszczą się w zakresie regulacji unijnej dyrektywy 2023/970 z dnia 10 maja 2023 r. w sprawie wzmocnienia stosowania zasady równości wynagrodzeń dla mężczyzn i kobiet za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości za pośrednictwem mechanizmów przejrzystości wynagrodzeń oraz mechanizmów egzekwowania (dalej: dyrektywa o przejrzystości wynagrodzeń). Dyrektywa ma zostać wdrożona do polskiego porządku prawnego do dnia 7 czerwca 2026 r. Przedmiot dyrektywy jest jednak znacznie szerszy niż zmiany zaproponowane w projekcie ustawy. Otóż dyrektywa m.in. zobowiązuje państwa członkowskie do udostępnienia analitycznych narzędzi lub metod służących wspieraniu i zapewnianiu wskazówek w ramach procesu oceny i porównywania wartości pracy. Te narzędzia i metody powinny umożliwiać zarówno pracodawcom, jak i partnerom społecznym łatwe sporządzenie i stosowanie neutralnych pod względem płci systemów oceny i zaszeregowania stanowisk pracy, które wykluczają wszelką dyskryminację płacową ze względu na płeć. Ma to ułatwić zapewnienie równych wynagrodzeń, zwłaszcza w odniesieniu do mikroprzedsiębiorstw oraz małych i średnich firm. Ponadto dyrektywa reguluje kwestie sprawozdawczości w zakresie luki płacowej między pracownikami płci żeńskiej i męskiej.

Dlatego też, w naszej ocenie wskazane jest podjęcie prac nad całościową implementacją unijnej dyrektywy o przejrzystości wynagrodzeń. Poszczególne instytucje wynikające z dyrektywy są ze sobą ściśle powiązane i stąd wynika potrzeba zapewnienia jednolitego i kompleksowego podejścia przy jej wdrażaniu

Projekt ustawy dotyczy szczególnie istotnego i złożonego aspektu w ramach stosunków pracy, tj. wynagrodzeń. Z tego względu takie rozwiązania powinny być przedmiotem rozmów z partnerami społecznymi już na etapie opracowywania ich założeń. **Przepisy tak ważne dla firm i pracowników powinny być uzgadniane w ramach prac Rady Dialogu Społecznego.**

Ponadto przedłożony projekt ustawy zmieniającej Kodeks pracy budzi szereg zastrzeżeń odnośnie do zaproponowanych rozwiązań, a także redakcji poszczególnych przepisów. Często mamy do czynienia z przepisaniem wybranych przepisów dyrektywy, bez uwzględnienia szerszego kontekstu wynikającego z jej postanowień, bądź też poszczególne propozycje pomijają obowiązujące już przepisy Kodeksu pracy.

member of



BUSINESSatOECD

member of

BUSINESSEUROPE



Konfederacja Lewiatan
ul. Zbyszka Cybulskiego 5
00-727 Warszawa
tel. +48 22 55 99 900
lewiatan@lewiatan.org
www.lewiatan.org

Polish Confederation
Lewiatan
Brussels Office
Avenue de Cortenbergh 168
tel. +32 2 732 12 10

NIP 5262353400
KRS 0000053779
Sąd Rejonowy dla
m. st. Warszawy w Warszawie XIII
Wydział Gospodarczy

Projekt zmiany Kodeksu pracy przewiduje zmiany w czterech obszarach:

- prawa do informacji pracowników, przedstawicieli pracowników nt. wysokości wynagrodzeń,
- dostępu do informacji nt. wynagrodzenia podczas rekrutacji,
- definicji wynagrodzenia,
- sankcji grożących za brak realizacji przepisów.

Poniżej przedstawiamy kluczowe uwagi do projektu ustawy, które nie wyczerpują wszystkich wątpliwości.

1. Wynagrodzenie, jak i jego poziom mają być jawne podczas trwania stosunku pracy, a także przed jego nawiązaniem (nowy **art. 10 § 2¹ k.p.**). Powstaje pytanie co autorzy mieli na uwadze wskazując, iż „wynagrodzenia i jego poziom” mają być jawne? Jawność wynagrodzeń nie może prowadzić do ujawniania przez pracodawcę wysokości wynagrodzenia konkretnych pracowników. Nawet dyrektywa o przejrzystości wynagrodzeń stanowi, iż *należy wprowadzić szczególne zabezpieczenia, aby zapobiec bezpośredniemu lub pośredniemu ujawnianiu informacji dotyczących pracownika możliwego do zidentyfikowania* (motyw 44 preambuły). Informacja o wysokości zarobków uznawana jest za dobro osobiste pracownika. Ujawnienie przez pracodawcę bez zgody pracownika wysokości jego wynagrodzenia za pracę, może stanowić naruszenie dobra osobistego w rozumieniu art. 23 i 24 kodeksu cywilnego (uchwała składu 7 sędziów SN z dnia 16 lipca 1993 r., sygn. akt I PZP 28/93), ale także przepisów dotyczących przetwarzania danych osobowych.

Natomiast pracownikom nie należy uniemożliwiać dobrowolnego ujawniania wynagrodzenia na potrzeby egzekwowania zasady równości wynagrodzeń. To prawo miałyby zostać zapewnione przez inny proponowany przepis, tj. art. 26¹ § 1¹ Kodeksu pracy.

2. Zaproponowany **nowy art. 10¹** Kodeksu pracy ma zapewniać pracownikom prawo do informacji na temat wynagrodzeń. Proponowany przepis budzi szereg zasadniczych zastrzeżeń. Jak należy rozumieć użyte w przepisie pojęcia „indywidualny poziom wynagrodzenia” czy „średni poziom wynagrodzenia”?

Pracodawca ma udzielać informacji nie później niż 14 dni od dnia złożenia wniosku. Dyrektywa przyznaje pracodawcom prawo do udzielenia odpowiedzi w rozsądnym terminie, a w każdym razie w ciągu dwóch miesięcy od dnia zwrócenia się o te informacje (art. 7 ust. 3 dyrektywy).

Zastosowanie zaproponowanego art. 10¹ rodzi również ryzyko, że w przypadkach, gdy grupa porównawcza jest niewielka, może on prowadzić do ujawnienia wynagrodzenia konkretnego pracownika. Takie ujawnienie mogłoby naruszać motyw 44 preambuły dyrektywy, który nakazuje wprowadzenie „szczególnych zabezpieczeń, aby zapobiec bezpośredniemu lub pośredniemu ujawnianiu informacji dotyczących pracownika możliwego do zidentyfikowania”. Ponadto, taka praktyka będzie również być sprzeczna z przepisami RODO, które mają na celu ochronę danych osobowych.

member of



member of



Konfederacja Lewiatan
ul. Zbyszka Cybulskiego 5
00-727 Warszawa
tel. +48 22 55 99 900
lewiatan@lewiatan.org
www.lewiatan.org

Polish Confederation
Lewiatan
Brussels Office
Avenue de Cortenbergh 168
tel. +32 2 732 12 10

NIP 5262353400
KRS 0000053779
Sąd Rejonowy dla
m. st. Warszawy w Warszawie XIII
Wydział Gospodarczy

Zasada minimalizacji danych wymaga, aby dane osobowe były ograniczone do tego, co jest niezbędne dla określonego celu. Ujawnianie poziomów wynagrodzeń w małych grupach porównawczych może niezamierzenie prowadzić do identyfikacji indywidualnych pensji, co stanowiłoby naruszenie tej zasady. Po drugie, zasada integralności i poufności nakazuje, aby dane osobowe były chronione przed nieuprawnionym ujawnieniem. Ujawnianie informacji o wynagrodzeniach w takich przypadkach może naruszać bezpieczeństwo danych i ich poufność. Dodatkowo, ograniczenia dotyczące przetwarzania wrażliwych danych osobowych, takich jak dane związane z płcią, stwarzają dodatkowe wyzwania w utrzymaniu równowagi między przejrzystością a ochroną prywatności.

Zapewnienie zgodności zarówno z RODO, jak i z dyrektywą wymaga przyjęcia dodatkowych rozwiązań.

Warto zwrócić również uwagę, iż w proponowanym artykule posłużono się pojęciem „pracowników wykonujących taką samą pracę jak oni”, podczas gdy w obowiązującym art. 18^{3c} Kodeksu pracy jest mowa o „jednakowej pracy”. Do oznaczenia jednakowych pojęć w ustawie używać się powinno jednakowych określeń.

3. Proponowany art. 18^{3f} § 1 stanowi, iż *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.*

Dyrektywa ws. przejrzystych wynagrodzeń umożliwia pracodawcom przyjęcie różnych rozwiązań w zakresie informowania kandydatów nt. wynagrodzenia. Zgodnie z art. 5 ust. 1 dyrektywy, *informacje te przekazuje się w taki sposób, aby zapewnić świadome i przejrzyste negocjacje dotyczące wynagrodzenia, na przykład w opublikowanym ogłoszeniu o wakacie, **przed rozmową kwalifikacyjną** lub w inny sposób.*

Ponadto przepis nie uwzględnia złożoności zagadnienia jakim jest kwestia wynagrodzenia i możliwości zróżnicowania systemów wynagradzania u poszczególnych pracodawców. Ma to kluczowe znaczenie dla oceny możliwości ujęcia w ramy prawne kwestii publikowania informacji o wynagrodzeniu.

Tytułem przykładu, jak nowy obowiązek miałby realizować pracodawca, u którego regulamin wynagradzania przewiduje: stawkę wynagrodzenia za godzinę pracy (widełki dla poszczególnych stanowisk), dodatek stażowy, premię miesięczną za aktywność (wpływ mają m.in. niektóre absencje) oraz premię roczną, której wysokość uzależniona jest od dwóch wartości: indywidualnego wyniku pracownika oraz zysku wypracowanego przez cały zespół.



W jaki sposób pracodawca ma zatem podawać *minimalną i maksymalną wysokość wynagrodzenia*?

Przepis przewiduje, iż *Informacja może zawierać wzmiankę, że kwota ta podlega negocjacji*. Postanowienie to jest niespójne z zaproponowaną zmianą w art. 281 k.p. W przepisie tym wprowadza się sankcją za zatrudnienie pracownika za wynagrodzeniem mniejszym niż przewidziane w opublikowanej informacji o możliwości zatrudnienia pracownika na danym stanowisku pracy.

Brak możliwości zmiany ogłoszonego wynagrodzenia, przekroczenia „widełek” wynagrodzenia opublikowanych w ogłoszeniu może znacząco ograniczyć swobodę negocjacji stron przyszłej umowy. Obecnie częstym przypadkiem w praktyce jest dostosowywanie warunków pracy pod kompetencje danego kandydata. Propozycja naraża pracodawców na ponoszenie zbędnych, dodatkowych kosztów rekrutacji pracownika związanych z publikacją nowego ogłoszenia spełniającego założenia omawianego projektu.

4. W art. 22 proponuje się dodać:

- § 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.'*

Przepisy stanowią przepisanie definicji z dyrektywy bez uwzględniania kontekstu krajowych przepisów.

Nie jest zrozumiałe, dlaczego proponuje się doprecyzowanie pojęcia wynagrodzenia w przepisie dotyczącym kluczowych cech stosunku pracy, skoro kwestia wynagrodzenia jest przedmiotem szczegółowej regulacji **działu trzeciego Kodeksu pracy, „Wynagrodzenie za pracę i inne świadczenia”**.

Co oznacza „zwykła” płaca? Czy zamiarem autorów projektu jest ustalenie wynagrodzenia na poziomie minimalnej płacy godzinowej lub miesięcznej? W jaki sposób ma zostać ustalone wynagrodzenie roczne (czy np. na zasadach ustalonych dla urlopu wypoczynkowego)?

Ponadto pojęcie „wynagrodzenia brutto” nie występowało dotychczas w przepisach Kodeksu pracy.



Warto mieć na uwadze, iż wynagrodzenie może składać się ze zróżnicowanych elementów: stałych, ruchomych czy dodatkowych. W praktyce spotyka się systemy wynagradzania: czasowy (stawka godzinowa, miesięczna), akordowy (wynagrodzenia zależne od wyników pracy), system prowizyjny czy premiiowy. Systemy wynagradzania występują w różnych konfiguracjach.

Warunki wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą ustalają układy zbiorowe pracy, regulaminy wynagradzania, a u małych pracodawców umowy o pracę.

Ponadto w przepisach pojęcie wynagrodzenia bywa kształtowane różnie w odniesieniu do poszczególnych instytucji prawa pracy. Tytułem przykładu przepisy Kodeksu pracy odnoszą się do:

- „normalnego” wynagrodzenia – wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych,
- „wynagrodzenia wynikającego z jego osobistego zaszerzowania określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania - 60% wynagrodzenia” - dla potrzeb wynagrodzenia przestojowego, dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych,
- wynagrodzenia zasadniczego pracowników – w odniesieniu do pracowników zatrudnionych w państwowych jednostkach sfery budżetowej.
- minimalnego wynagrodzenia – określonego w ustawie z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę. Do obliczenia wysokości wynagrodzenia pracownika przyjmuje się przysługujące pracownikowi składniki wynagrodzenia i inne świadczenia wynikające ze stosunku pracy, zaliczone według zasad statystyki zatrudnienia i wynagrodzeń określonych przez Główny Urząd Statystyczny do wynagrodzeń osobowych.

5. Proponowany **art. 77^{1a} § 1** Kodeksu pracy zobowiązuje pracodawcę do zapewnienia pracownikowi dostępu do kryteriów, które są stosowane do określania poziomów wynagrodzenia pracowników i progresji wynagrodzenia. Kryteria te muszą być obiektywne i neutralne pod względem płci. W świetle § 2 *Pracodawca zatrudniający mniej niż 50 pracowników może być zwolniony z obowiązku określonego w § 1.*

Powstaje pytanie jak rozumieć pojęcie „progresji wynagrodzeń”, które nie zostało zdefiniowane przez autorów projektu?

Kto ma zwalniać pracodawców zatrudniających mniej niż 50 pracowników ze wskazanego w § 1 komentowanego przepisu obowiązku?

Powstaje pytanie czy jest sens wprowadzać w Kodeksie pracy przepis podkreślający konieczność zapewnienia, iż kryteria stosowane do ustalania wysokości wynagrodzenia mają być obiektywne i neutralne pod względem płci. Pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków; dotyczy to w szczególności równego traktowania mężczyzn i kobiet

member of



BUSINESSatOECD

member of



Konfederacja Lewiatan
ul. Zbyszka Cybulskiego 5
00-727 Warszawa
tel. +48 22 55 99 900
lewiatan@lewiatan.org
www.lewiatan.org

Polish Confederation
Lewiatan
Brussels Office
Avenue de Cortenbergh 168
tel. +32 2 732 12 10

NIP 5262353400
KRS 0000053779
Sąd Rejonowy dla
m. st. Warszawy w Warszawie XIII
Wydział Gospodarczy

w zatrudnieniu (art. 11(2) k.p.). Niezależnie art. 18^{3a} § 1 k.p. stanowi, iż *Pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy.*

6. W art. 281 Kodeksu pracy, regulującym wysokości kar w przypadku wykroczeń przeciwko prawom pracownika, proponuje się wprowadzenie nowych sankcji w przypadku, gdy pracodawca:
- a. nie udziela pracownikowi informacji, o których mowa w art. 10¹,
 - b. nie publikuje informacji, o których mowa w art. 18^{3f},
 - c. zatrudnia pracownika za wynagrodzeniem mniejszym niż przewidziane w opublikowanej informacji o możliwości zatrudnienia pracownika na danym stanowisku pracy.

Przepisy dotyczące wykroczeń powinny precyzyjnie określać czyn, za który grozi określona kara. W przypadku proponowanego art. 10¹ czy art. 18^{3f} Kodeksu pracy wykazano, iż budzą one szereg zasadniczych wątpliwości, co powoduje, iż nie mamy do czynienia z jasno określonymi znamionami czynu zabronionego.

KL/89/28/RL/2025



Konfederacja Lewiatan
ul. Zbyszka Cybulskiego 5
00-727 Warszawa
tel. +48 22 55 99 900
lewiatan@lewiatan.org
www.lewiatan.org

member of



BUSINESSatOECD

member of

BUSINESSEUROPE

Polish Confederation
Lewiatan
Brussels Office
Avenue de Cortenbergh 168
tel. +32 2 732 12 10

NIP 5262353400
KRS 0000053779
Sąd Rejonowy dla
m. st. Warszawy w Warszawie XIII
Wydział Gospodarczy