

Warszawa, 21 kwietnia 2025 r.
KL/160/49/RL/2025

Pan

Szymon Hołownia

Marszałek Sejmu RP

Pani

Barbara Dolniak

Przewodnicząca Komisji Nadzwyczajna do spraw zmian w kodyfikacjach

Sejm RP

Szanowny Panie Marszałku,

Szanowna Pani Przewodnicząca,

w nawiązaniu do prowadzonych prac nad poselskim projektem *ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy (druk 934)* pragnę przedstawić poniższe uwagi.

Zrozumiała jest kwestia podjęcia dyskusji nad kwestią ujawniania wysokości oferowanego wynagrodzenia na etapie procesu rekrutacji. Dyskusja ta wpisuje się w planowane wdrożenie dyrektywy 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 ile praktyka publikowania wysokości wynagrodzenia w ofertach pracy zasługuje na pozytywną opinię, to uregulowanie tej kwestii w formie obowiązku prawnego wymaga ostrożnego i racjonalnego podejścia.

W ocenie Konfederacji Lewiatan, przedmiotowy projekt zmiany Kodeksu pracy wymaga jeszcze dyskusji uwzględniając liczbę wątpliwości jakie wiążą się z redakcją przepisów, jak i koniecznością realizacji przez pracodawców szeregu nowych obowiązków.

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

W świetle projektu ustawy pracodawcy będą zobowiązani do informowania potencjalnych kandydatów o:

- I. wynagrodzeniu, o którym mowa w art. 18^{3c} § 2 Kodeksu pracy, jego początkowej wysokości lub jego przedziale – opartym na obiektywnych, neutralnych kryteriach, w szczególności pod względem płci, oraz
- II. odpowiednich postanowieniach układu zbiorowego pracy lub regulaminu wynagradzania – w przypadku gdy pracodawca jest objęty układem zbiorowym pracy lub obowiązuje u niego regulamin wynagradzania.

Informacje o wynagrodzeniu pracodawca ma przekazywać w postaci papierowej lub elektronicznej osobie ubiegającej się o zatrudnienie, z odpowiednim wyprzedzeniem, zapewniając świadome i przejrzyste negocjacje:

- 1) w ogłoszeniu o naborze na wolne stanowisko lub
- 2) przed rozmową kwalifikacyjną, lub
- 3) w innym przypadku przed nawiązaniem stosunku pracy.

Propozycja przepisu budzi wątpliwości czy w przypadku publikacji ogłoszenia o naborze powyższe informacje mają zostać przedstawione już w ogłoszeniu czy mogłyby zostać przedstawione, z odpowiednim wyprzedzeniem, np. przed rozmową kwalifikacyjną.

Ze względu na zróżnicowanie stosowanych przez pracodawców systemów wynagradzania w niektórych przypadkach przedstawienie kompleksowej i rzetelnej informacji o warunkach wynagradzania w ogłoszeniu będzie bardzo trudne, a czasami wręcz niemożliwe. Ponadto publikowanie wynagrodzenia w przypadku indywidualnych stanowisk eksperckich, na których zatrudnia się kandydatów z wysoce specjalistycznymi kompetencjami stanowi poważne zagrożenie dla ujawnienia informacji istotnych dla danej firmy, mogących w niektórych sektorach stanowić tajemnice przedsiębiorstwa.

Należy mieć także na uwadze, iż Dyrektywa nie nakłada obowiązku informowania kandydata o wysokości wynagrodzenia na stanowisku, na które aplikuje już w momencie publikacji ogłoszenia. Obowiązek ten ma zostać zrealizowany się na etapie procesu rekrutacyjnego, ale prawo unijne pozostawia w tym aspekcie alternatywy. Dlatego też, preferowanym rozwiązaniem byłoby pozostawienie kwestii momentu ujawniania wysokości wynagrodzenia w gestii pracodawców, jako podmiotom odpowiedzialnym za przebieg całego procesu rekrutacyjnego.

W przypadku przyjęcia przez Sejm RP bezwzględnego obowiązku przekazywania informacji o wynagrodzeniu w ogłoszeniu o pracę, w przypadku jego publikowania, wydaje się, że obowiązek ten nie powinien dotyczyć postanowień układu zbiorowego pracy lub regulaminu

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

wynagradzania. Informacje takie będą często bardzo obszerne, obejmując składniki wynagrodzenia i świadczeń przyjętych u danego pracodawcy, jak i składniki wynagrodzenia, świadczeń wynikające z powszechnie obowiązujących przepisów, jeżeli takie zostały powielone ww. aktach wewnątrzzakładowych (np. diety z tytułu podróży służbowych, dodatki za pracę w porze nocnej czy za pracę w godzinach nadliczbowych). Wydaje się, iż pracodawca w ogłoszeniu może informować o początkowej wysokości wynagrodzenia albo jego przedziale, a informacje o postanowieniach aktów wewnątrzzakładowych przedstawiać kandydatom na kolejnych etapach rekrutacji.

Od początku dyskusji nad poselskim projektem ustawy podkreślaliśmy, iż w naszej ocenie wskazane jest podjęcie prac nad całościową implementacją unijnej Dyrektywy, co obecnie zapowiada Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej. Poszczególne instytucje wynikające z Dyrektywy są ze sobą ściśle powiązane i stąd wynikał postulat zapewnienia jednolitego i kompleksowego podejścia przy jej wdrażaniu.

Nie bez znaczenia jest też element praktyczny. Obecnie wielu pracodawców jest na etapie analizy obowiązujących w danej organizacji struktur wynagrodzeń pracowników. Analizy te będą również skutkować koniecznością przejrzystego komunikowaniem zasad wynagradzania wewnątrz danej organizacji. Procesy te wymagają przeglądu, a czasem uaktualnienia systemów wynagradzania. Będą one również wpływały na realizację kolejnych działań wynikających z Dyrektywy np. informowania o wysokości wynagrodzenia na etapie rekrutacji.

Co więcej, poselski projekt ustawy, zgodnie z Dyrektywą, nakłada nowy obowiązek, aby ogłoszenia

o naborze na wolne stanowisko oraz nazwy stanowisk były neutralne pod względem płci. To również wiąże się z koniecznością przeglądu i zapewne w większości przypadków dostosowania nazw stanowisk w aktach wewnątrzzakładowych. Taka zmiana aktów wewnątrzzakładowych wymaga uzgodnienia z zakładowymi organizacjami związków zawodowych, o ile działają one u danego pracodawcy. W tym zakresie projekt nie przewiduje żadnych ułatwień w dostosowaniu aktów wewnątrzzakładowych do nowych wymagań.

Działania wynikające z przepisów Dyrektywy powinny być przedmiotem systemowych prac, zmian po stronie pracodawców. Jeżeli decydujemy się na wyodrębnienie i uregulowanie tylko niektórych elementów Dyrektywy to uważamy za uzasadnione zapewnienie odpowiedniego terminu na wejście w życie przedmiotowych zmian.

Z powyższych względów przewidziany w art. 2 projektu ustawy termin 6 miesięcy na wejście w życie ustawy od dnia jej ogłoszenia uznajemy za niewystraczający. Proponujemy termin 31 marca 2026 r., uwzględniając fakt, iż dyrektywa ma zostać wdrożona do dnia 7 czerwca 2026

r., a pracodawcy muszą uwzględnić szereg wyżej opisanych wyzwań oraz mieć czas na dostosowanie wewnętrznych systemów, rozwiązań płacowych.

Z wyrazami szacunku



Maciej Witucki
Prezydent Konfederacji Lewiatan

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