

Uwagi Konfederacji Lewiatan do projektu ustawy o wzmocnieniu stosowania prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości (UC127) z dnia 29.04.2026 r.

L.P.	Jednostka redakcyjna, której uwaga dotyczy	Treść przepisu	Propozycja zmiany	Uzasadnienie/Uwagi
1.	Art. 2	Art. 2. Użyte w ustawie określenia oznaczają: (...)	Wprowadzenie dodatkowych definicji.	1. Projektowana ustawa w wielu miejscach posługuje się sformułowaniem „zasada równego traktowania w zatrudnieniu w zakresie prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości” (art. 21, art. 40, art. 42 ust. 1, art. 43 ust. 1, 3, art. 43 ust. 1 pkt 1, art. 47, art. 48, art. 49, art. 51, art. 52, art. 53, art. 58, art. 60 projektu). Dla zapewnienia przejrzystości oraz skrócenia tekstu celowym wydaje się więc wprowadzenie definicji tego pojęcia w projekcie ustawy. 2. Zasadne jest rozważenie uzupełnienia art. 2 projektu o definicję „obowiązkowych kryteriów oceny”. Kryteria te mają kluczowe znaczenie dla stosowania ustawy, w szczególności dla oceny

member of



member of



Konfederacja Lewiatan
ul. Zbyszka Cybulskiego 5
00-727 Warszawa
tel. +48 22 50 50 860
repcja@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

				wartości pracy, tworzenia struktur wynagrodzeń oraz ustalania kategorii pracowników. Obecnie projekt odwołuje się w tym zakresie do art. 18^{3c} § 3 Kodeksu pracy, co może utrudniać przejrzystość przepisów i ich praktyczne stosowanie. Wprowadzenie definicji w słowniczku ustawy zwiększyłoby czytelność regulacji i ułatwiło pracodawcom identyfikację podstawowych kryteriów, które powinny być stosowane przy ocenie wartości pracy.
2.	Art. 2 pkt 4, pkt 5, pkt 7	4) godzinowy poziom wynagrodzenia – iloraz poziomu wynagrodzenia oraz odpowiedniego do okresu zatrudnienia nominalnego czasu pracy; 5) godzinowy poziom składników uzupełniających lub zmiennych – iloraz poziomu składników uzupełniających lub zmiennych brutto oraz odpowiedniego do okresu zatrudnienia nominalnego czasu pracy; 7) nominalny czas pracy – liczbę godzin pracy	Proponuje się nadanie następującego brzmienia przepisom: 4) godzinowy poziom wynagrodzenia – iloraz poziomu wynagrodzenia oraz odpowiedniego do okresu zatrudnienia przepracowanego (ewidencyjnego) czasu pracy; 5) godzinowy poziom składników uzupełniających lub zmiennych – iloraz poziomu składników uzupełniających lub zmiennych brutto oraz odpowiedniego do okresu	Brak uwzględnienia pewnej liczby godzin, np. w przypadku wykonywania pracy nadliczbowej, stanowiących podstawę obliczenia godzinowego poziomu wynagrodzenia prowadzi do zniekształcenia rzeczywistej stawki godzinowej pracownika. Wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych oraz dodatki są bowiem uwzględniane po stronie wynagrodzenia, natomiast odpowiadający mu czas pracy nie jest już uwzględniany w mianowniku kalkulacji. W efekcie dochodzi do sztucznego zawyżenia godzinowego poziomu wynagrodzenia osób wykonujących pracę w godzinach nadliczbowych, co może prowadzić do powstawania pozornych różnic płacowych i błędnych wniosków co do istnienia luki płacowej.

member of



member of



Konfederacja Lewiatan
ul. Zbyszka Cybulskiego 5
00-727 Warszawa
tel. +48 22 50 50 860
repcja@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

		wynikającą z wymiaru czasu pracy określonego w umowie o pracę;	zatrudnienia przepracowanego czasu pracy; 7) przepracowany czas pracy – liczbę godzin pracy wynikającą z faktycznie przepracowanych godzin oraz liczbę godzin usprawiedliwionej nieobecności w pracy, przypadających do przepracowania w czasie tej nieobecności, zgodnie z przyjętym rozkładem czasu pracy, za okres której to nieobecności pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia.	Należy również podkreślić, że sam fakt wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych nie stanowi przejawu dyskryminacji płacowej i może dotyczyć zarówno zawodów sfeminizowanych, jak i zmaskulinizowanych. Z tego względu zasadne jest, aby przy ustalaniu godzinowego poziomu wynagrodzenia uwzględniać rzeczywisty ewidencyjny czas pracy, obejmujący także godziny nadliczbowe, godziny chorobowego oraz godziny urlopowe.
3.	Art. 2 pkt 3	3) poziom wynagrodzenia – roczne wynagrodzenie brutto obliczane na podstawie otrzymanego przez pracownika rzeczywistego wynagrodzenia w danym okresie; do rzeczywistego wynagrodzenia nie wlicza się w szczególności jednakowego świadczenia pieniężnego lub rzeczowego otrzymywanego przez wszystkich pracowników lub udostępnianego wszystkim	1. Proponowana zmiana przepisu: <i>3) poziom wynagrodzenia – roczne wynagrodzenie brutto obliczane na podstawie (rzeczywistego) wynagrodzenia wynikającego z osobistego zaszeregowania pracownika, określonego stawką godzinową lub miesięczną oraz otrzymanych przez pracownika składników uzupełniających lub zmiennych</i> w danym roku kalendarzowym; <i>do wynagrodzenia nie wlicza się w szczególności jednakowego</i>	1. Dalszych dyskusji, wyjaśnień wymaga kwestia pojęcie “rzeczywistego” wynagrodzenia. Zrozumiały jest cel wprowadzenia tego pojęcia, ale wymaga ono doprecyzowania. 2. Zasadne jest rozważenie doprecyzowania metodologii w taki sposób, aby dla potrzeb analizy poziomu wynagrodzenia możliwe było uwzględnianie stawki wynagrodzenia stałego obowiązującej na koniec analizowanego okresu, powiększonej o właściwe składniki płacowe i pozapłacowe przypisane do tego okresu, z odpowiednim przeliczeniem do

member of



member of



Konfederacja Lewiatan
ul. Zbyszka Cybulskiego 5
00-727 Warszawa
tel. +48 22 50 50 860
repcja@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

		pracownikom bez żadnych przesłanek do skorzystania z niego, a także świadczeń związanych z ustaniem stosunku pracy. Pracodawca przy obliczaniu poziomu wynagrodzenia dla danego pracownika uwzględnia wynagrodzenie za okres, który pracownik przepracował u danego pracodawcy w danym roku kalendarzowym;	świadczenia pieniężnego lub rzeczowego otrzymywanego przez wszystkich pracowników w ramach kategorii pracowników lub udostępnianego wszystkim pracownikom w ramach kategorii pracowników bez żadnych przesłanek do skorzystania z niego, a także świadczeń związanych z ustaniem stosunku pracy. Pracodawca przy obliczaniu poziomu wynagrodzenia dla danego pracownika uwzględnia wynagrodzenie za okres, który pracownik przepracował u danego pracodawcy w danym roku kalendarzowym; 2. Zasadne jest jednoznaczne wskazanie w uzasadnieniu projektu: • które składniki wynagrodzenia i świadczenia pozapłacowe są uwzględniane przy ustalaniu „poziomu wynagrodzenia”,	pełnego roku i pełnego etatu. Pozwoliłoby to ograniczyć wątpliwości dotyczące pracowników zatrudnionych przez część roku, zmieniających kategorię w trakcie okresu raportowego oraz sytuacji, w których różnice zostały już usunięte w wyniku działań zaradczych. 3. Postulujemy przywrócenie poprzedniego brzmienia przepisu, gdzie wyłączenia dotyczyły nie „wszystkich pracowników” ale „pracowników w danej kategorii”. Pewne dodatki są przyznawane z uwagi np. na warunki pracy, tak więc z zasady są one uzasadnione obiektywnymi kryteriami – a mogą one niezasadnie powiększać różnice w sprawozdaniu dot. luki płacowej w kategoriach ogólnych; 4. Pomimo częściowego doprecyzowania przepisu oraz uzasadnienia, nadal pozostają istotne wątpliwości interpretacyjne dotyczące sposobu ustalania „poziomu wynagrodzenia”, które mają kluczowe znaczenie dla stosowania projektowanej ustawy – zarówno w zakresie prawa pracownika do informacji, jak i obowiązków raportowych dotyczących luki płacowej.
--	--	---	---	---

member of



member of



Konfederacja Lewiatan
ul. Zbyszka Cybulskiego 5
00-727 Warszawa
tel. +48 22 50 50 860
repcja@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

			• czy wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych jest wliczane do podstawy obliczeń, czy też podlega wyłączeniu jako element niereprezentatywny dla porównania wartości pracy. 3. Zasadne jest rozważenie doprecyzowania przepisów/wskazanie w uzasadnienia poprzez: • wyłączenie z poziomu wynagrodzenia wpłat finansowanych przez pracodawcę w ramach PPE i PPK; • umożliwienie ustalania poziomu wynagrodzenia w oparciu o stan wynagrodzeń na koniec okresu raportowanego, albo • wprowadzenie jednoznacznej metodologii obliczania poziomu wynagrodzenia dla	W szczególności zasadne pozostaje doprecyzowanie następujących kwestii: – Zakres składników uwzględnianych przy ustalaniu poziomu wynagrodzenia Wciąż nie jest wyjaśnione wystarczająco jednoznaczny, jakie konkretne elementy wynagrodzenia i świadczeń należy uwzględniać przy ustalaniu poziomu wynagrodzenia, a jakie podlegają wyłączeniu. Wątpliwości dotyczą w szczególności: • świadczeń pozapłatowych (benefitów), które nie mają charakteru powszechnego, • świadczeń związanych z absencjami pracownika, • świadczeń finansowanych przez ZUS, • wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, • świadczeń o charakterze incydentalnym lub jednorazowym, • jednakowych świadczeń rzeczowych lub pieniężnych otrzymywanych (np. premia frekwencyjna przysługuje wszystkim
--	--	--	--	---



			pracowników zatrudnionych przez niepełny okres	pracownikom, ale po warunkiem 100% obecności w pracy w danym miesiącu). Samo odwołanie do szerokiego rozumienia wynagrodzenia wynikającego z art. 18^{3c} § 2 Kodeksu pracy może okazać się niewystarczające z perspektywy praktycznego stosowania przepisów i zapewnienia jednolitości raportowania przez pracodawców. – Metodologia ustalania wynagrodzenia godzinowego Pozytywnie oceniamy doprecyzowanie, zgodnie z którym wynagrodzenie otrzymane ma być dzielone przez czas, jaki pracownik miał do przepracowania. Nadal jednak projekt nie określa wprost metodologii ustalania tego czasu oraz sposobu uwzględniania: • okresów nieobecności, • urlopów, • zwolnień lekarskich, • pracy w godzinach nadliczbowych, • pracowników zatrudnionych przez część roku. W naszej ocenie tak istotne zasady powinny wynikać bezpośrednio z przepisów ustawy, a nie wyłącznie z uzasadnienia projektu.
--	--	--	---	---

4.	Art. 2 pkt 14	14) dyskryminacja krzyżowa - sytuację, gdy pracownik ze względu na płeć w połączeniu z inną przyczyną, określoną w art. 183a § 1 Kodeksu pracy, jest traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż jest, był lub byłby traktowany inny pracownik, albo sytuację, gdy na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują lub mogłyby wystąpić niekorzystne dysproporcje albo szczególnie niekorzystna sytuacja w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji	Brak zasadności dla wprowadzania nowej definicji.	1. Zwracamy uwagę, że Projekt wprowadza kolejną definicję rodzaju dyskryminacji, obok już funkcjonujących w Kodeksie pracy. Mając na uwadze równolegle procedowany projekt ustawy dotyczący mobbingu, który przewiduje m.in. dyskryminację przez założenie oraz dyskryminację przez skojarzenie, istnieje ryzyko nadmiernego rozbudowania i fragmentaryzacji regulacji antydyskryminacyjnych. Może to prowadzić do obniżenia czytelności przepisów oraz trudności w ich prawidłowym stosowaniu przez pracodawców i pracowników. W ocenie KL zasadne jest dążenie do spójności i uproszczenia definicji dyskryminacji w prawie pracy, zamiast tworzenia kolejnych, odrębnych kategorii. 2. Przepis posługuje się pojęciami nieostryimi, takimi jak „niekorzystne dysproporcje”, „szczególnie niekorzystna sytuacja” oraz „znaczna liczba pracowników”. Brak doprecyzowania tych pojęć może prowadzić do rozbieżności interpretacyjnych i utrudniać pracodawcom ocenę, czy określone postanowienie,

member of



member of



Konfederacja Lewiatan
ul. Zbyszka Cybulskiego 5
00-727 Warszawa
tel. +48 22 50 50 860
repcja@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

		zawodowych wobec wszystkich lub znacznej liczby pracowników należących do grupy wyróżnionej ze względu na płeć w połączeniu inną przyczyną określoną w art. 183a § 1 Kodeksu pracy, chyba że postanowienie, kryterium lub działanie jest obiektywnie uzasadnione ze względu na zgodny z prawem cel, który ma być osiągnięty, a środki służące osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne;		kryterium lub działanie może zostać uznane za prowadzące do dyskryminacji pośredniej. Ma to szczególne znaczenie z perspektywy odpowiedzialności pracodawcy oraz konieczności projektowania neutralnych pod względem płci struktur wynagrodzeń.
5.	Art. 3.	Art. 3. 1. Pracodawca użytkownik wykonuje obowiązki wynikające z niniejszej ustawy wobec pracowników tymczasowych. 2. Obowiązki wynikające z art. 13 i 14 w stosunku do pracowników tymczasowych wykonuje również agencja pracy tymczasowej. 3. W celu realizacji obowiązków, o których mowa	Generalna uwaga - ze względu na charakter pracy tymczasowej, często krótkie okresy skierowania, należy rozważyć wyłączenie pracowników tymczasowych z realizacji części obowiązków pracodawców wynikających z treści projektowanych przepisów. Postulujemy doprecyzowanie art. 3 poprzez wskazanie: • który podmiot jest podstawowym adresatem	Art. 3 wymaga dalszego doprecyzowania w zakresie podziału obowiązków między pracodawcą użytkownikiem a agencją pracy tymczasowej. Pracodawca użytkownik posiada wiedzę o strukturze stanowisk, kryteriach wartościowania pracy oraz kategoriach pracowników wykonujących jednakową pracę albo pracę o jednakowej wartości. Z kolei część danych niezbędnych do realizacji obowiązków ustawowych, w szczególności dotyczących indywidualnego wynagrodzenia pracownika tymczasowego oraz niektórych świadczeń, pozostaje po stronie agencji pracy tymczasowej.

member of



member of



Konfederacja Lewiatan
ul. Zbyszka Cybulskiego 5
00-727 Warszawa
tel. +48 22 50 50 860
repcja@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 ust. 1, agencja pracy tymczasowej niezwłocznie udziela wszelkich, niezbędnych informacji pracodawcy użytkownikowi.	wniosku pracownika o informacje z art. 13 i 14; • jaki zakres informacji agencja pracy tymczasowej przekazuje pracodawcy użytkownikowi; • czy przekazanie informacji przez agencję następuje na wniosek pracodawcy użytkownika oraz od jakiego momentu należy liczyć obowiązek „niezwłocznego” przekazania informacji; • w jaki sposób informacje przekazane przez agencję mogą być wykorzystywane przez pracodawcę użytkownika, w tym w procesie konsultacji z zakładowymi organizacjami związkowymi; • podział obowiązków i odpowiedzialności między pracodawcą użytkownikiem a agencją pracy tymczasowej, z uwzględnieniem zakresu	Wątpliwości budzi art. 3 ust. 2, zgodnie z którym obowiązki wynikające z art. 13 i 14 wobec pracowników tymczasowych wykonuje również agencja pracy tymczasowej. Przepis nie przesądza, czy pracownik tymczasowy może kierować wniosek o informacje do obu podmiotów, czy też zasadniczym adresatem wniosku powinien być pracodawca użytkownik, a agencja powinna przekazywać mu dane niezbędne do udzielenia odpowiedzi. Brak doprecyzowania może prowadzić do dublowania wniosków oraz ryzyka udzielania niespójnych informacji. Doprecyzowania wymaga także art. 3 ust. 3, zgodnie z którym agencja pracy tymczasowej udziela pracodawcy użytkownikowi „wszelkich niezbędnych informacji”. Przepis powinien określać minimalny zakres przekazywanych danych, tryb ich przekazywania oraz moment, od którego należy liczyć obowiązek ich „niezwłocznego” udzielenia, także z perspektywy ochrony danych osobowych i zasady minimalizacji danych. Dodatkowe wątpliwości budzi relacja art. 3 do art. 19 i art. 20 projektu. Skoro pracodawca użytkownik uwzględnia pracowników tymczasowych przy ustalaniu obowiązku sprawozdawczego oraz w
--	--	---	---	---

member of



member of



Konfederacja Lewiatan
ul. Zbyszka Cybulskiego 5
00-727 Warszawa
tel. +48 22 50 50 860
repcja@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

			danych pozostających w dyspozycji każdego z tych podmiotów, ich wpływu na kształtowanie poszczególnych elementów wynagrodzenia i świadczeń pracownika tymczasowego oraz realnej możliwości prawidłowego wykonania obowiązków wynikających z ustawy.	sprawozdaniu z luki płacowej, a agencja nie wlicza ich do własnego zatrudnienia, konieczne jest określenie, w jaki sposób należy uwzględniać elementy wynagrodzenia i świadczenia pozostające po stronie agencji pracy tymczasowej. Dotyczy to w szczególności sytuacji, w których świadczenia lub benefity pracowników tymczasowych różnią się od świadczeń oferowanych pracownikom pracodawcy użytkownika. Doprecyzowania wymaga również sposób wykorzystywania danych przekazywanych przez agencję w procesach konsultacji z zakładowymi organizacjami związkowymi, w szczególności zakres danych, które mogą być ujawniane stronie społecznej oraz gwarancje poufności. Zasadne jest także jednoznaczne określenie podziału obowiązków i odpowiedzialności między pracodawcą użytkownikiem a agencją pracy tymczasowej, tak aby każdy z tych podmiotów odpowiadał za realizację obowiązków w zakresie odpowiadającym danym, którymi dysponuje, oraz elementom wynagrodzenia i świadczeń, na które ma realny wpływ. Obciążenie pracodawcy użytkownika obowiązkami sprawozdawczymi w odniesieniu do pracowników tymczasowych nie powinno prowadzić do przypisania mu odpowiedzialności za niewykonanie lub
--	--	--	--	--

member of



member of



Konfederacja Lewiatan
ul. Zbyszka Cybulskiego 5
00-727 Warszawa
tel. +48 22 50 50 860
repcja@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

				nienależyte wykonanie obowiązków w zakresie, w jakim wynika ono z okoliczności pozostających po stronie agencji pracy tymczasowej.
6.	Art. 4 ust. 1	1. Pracodawca dokonuje oceny wartości pracy na określonym stanowisku.	Przywrócenie poprzedniej wersji brzmienia przepisu: „Pracodawca dokonuje oceny wartości pracy <u>określonego rodzaju lub</u> na określonym stanowisku.”	Wartościowanie powinno dotyczyć rodzaju pracy, ponieważ to rodzaj pracy uzgadnia się w umowie o pracę z pracownikiem, a nie stanowisko. Zmiana brzmienia projektowanego przepisu powoduje dla niektórych pracodawców bardzo istotne skutki. Występują grupy pracowników, których stanowiska określone są bardzo ogólnie np. operator maszyn / pracownik produkcji. Wartość pracy tych pracowników nie jest taka sama, ponieważ część z nich ma szczególne uprawnienia, większe narażenia itd. Wprowadzenie takiego wymogu, aby wartościować „stanowiska pracy” będzie prowadziło do absurdalnych sytuacji. Pracodawcy będą zmuszeni zmieniać umowy o pracę pracowników w ten sposób, że wskażą bardzo szczegółowo stanowisko np. operator maszyny X w Wydziale Y. To całkowicie zaburzy aktualną elastyczność, doprowadzi do przestojów (z uwagi na brak możliwości przesuwania pracowników) oraz zwiększy koszty (większa liczba badań lekarskich).

7.	Art. 5 ust. 1-4	Art. 5. 1. Jeżeli u danego pracodawcy działa zakładowa organizacja związkowa, w uzgodnieniu z tą zakładową organizacją związkową, a w przypadku gdy u pracodawcy działa więcej niż jedna zakładowa organizacja związkowa, w uzgodnieniu z tymi organizacjami. 2. Jeżeli nie jest możliwe ustalenie obowiązkowych kryteriów, ewentualnych podkryteriów i dodatkowych kryteriów, o których mowa w art. 18^{3c} § 3 Kodeksu pracy, w uzgodnieniu ze wszystkimi zakładowymi organizacjami związkowymi, pracodawca ustala je w uzgodnieniu z organizacjami związkowymi reprezentatywnymi w rozumieniu art. 25³ ust. 1 lub 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2025 r. poz. 440), z których każda zrzesza co	Art. 5. 1. Jeżeli u danego pracodawcy działa zakładowa organizacja związkowa pracodawca ustala obowiązkowe kryteria, ewentualne podkryteria i dodatkowe kryteria, o których mowa w art. 18^{3c} § 3 Kodeksu pracy, w uzgodnieniu z tą zakładową organizacją związkową, a w przypadku gdy u pracodawcy działa więcej niż jedna zakładowa organizacja związkowa, w uzgodnieniu z tymi organizacjami. <u>Jeżeli pracodawca stosuje jedynie obowiązkowe kryteria oceny, fakt ten należy przedstawić organizacji związkowej.</u> 3. Jeżeli nie jest możliwe ustalenie obowiązkowych kryteriów, ewentualnych dodatkowych kryteriów i podkryteriów, o których mowa w art. 18^{3c} § 3 Kodeksu pracy, w uzgodnieniu ze wszystkimi zakładowymi organizacjami związkowymi, pracodawca ustala je w uzgodnieniu z organizacjami związkowymi reprezentatywnymi	1. Mając na uwadze, że kryteria obowiązkowe wynikają bezpośrednio z ustawy i muszą być stosowane niezależnie od stanowiska organizacji związkowych, zasadne wydaje się uproszczenie procedury uzgadniania kryteriów wartościowania stanowisk pracy. 2. Wątpliwości budzi sytuacja, w której brak porozumienia ze stroną związkową uniemożliwi pracodawcy stosowanie dodatkowych kryteriów wartościowania, funkcjonujących już obecnie w wielu organizacjach w ramach istniejących systemów wartościowania pracy. W związku z tym zasadne jest doprecyzowanie ust. 4 poprzez wyraźne wskazanie możliwości stosowania przez pracodawcę dodatkowych kryteriów, obok kryteriów obowiązkowych i podkryteriów przewidzianych w ustawie. 3. Projekt przewiduje 30-dniowy termin na uzgodnienie kryteriów ze związkami zawodowymi, jednak nie określa skutków braku osiągnięcia porozumienia po upływie tego terminu. Nie jest jasne, czy po bezskutecznym upływie 30 dni pracodawca może samodzielnie wdrożyć proponowane rozwiązania. W celu zapewnienia pewności prawa i uniknięcia paraliżu procesu wartościowania zasadne byłoby wprowadzenie domniemania, zgodnie z którym brak uzgodnienia stanowiska w terminie 30 dni
----	-----------------	---	--	---

member of



member of



Konfederacja Lewiatan
ul. Zbyszka Cybulskiego 5
00-727 Warszawa
tel. +48 22 50 50 860
repcja@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

	najmniej 5% pracowników zatrudnionych u pracodawcy. 3. W przypadku gdy pracodawca nie uzgodni w terminie 30 dni obowiązkowych kryteriów, ewentualnych podkryteriów i dodatkowych kryteriów, o których mowa w art. 18^{3c} § 3 Kodeksu pracy, ze wszystkimi zakładowymi organizacjami związkowymi albo z organizacjami związkowymi reprezentatywnymi w rozumieniu art. 25³ ust. 1 lub 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, z których każda zrzesza co najmniej 5% pracowników zatrudnionych u pracodawcy, pracodawca po rozpatrzeniu odrębnych stanowisk organizacji związkowych do czasu zakończenia uzgodnień stosuje kryteria obowiązkowe i może stosować podkryteria, o których mowa w art. 18^{3c} § 3 Kodeksu pracy.	w rozumieniu art. 253 ust. 1 lub 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2025 r. poz. 440), z których każda zrzesza co najmniej 5% pracowników zatrudnionych u pracodawcy. 4. W przypadku gdy pracodawca nie uzgodni w terminie 30 dni obowiązkowych kryteriów, ewentualnych podkryteriów i dodatkowych kryteriów, o których mowa w art. 18^{3c} § 3 Kodeksu pracy, ze wszystkimi zakładowymi organizacjami związkowymi albo z organizacjami związkowymi reprezentatywnymi w rozumieniu art. 253 ust. 1 lub 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, z których każda zrzesza co najmniej 5% pracowników zatrudnionych u pracodawcy, pracodawca po rozpatrzeniu odrębnych stanowisk organizacji związkowych do czasu zakończenia uzgodnień stosuje kryteria obowiązkowe i może stosować podkryteria i <u>dodatkowe</u>	oznacza możliwość wdrożenia kryteriów przez pracodawcę po rozpatrzeniu stanowisk organizacji związkowych.
--	---	--	--



Konfederacja Lewiatan
ul. Zbyszka Cybulskiego 5
00-727 Warszawa
tel. +48 22 50 50 860
repcja@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

member of



member of



		4. Pracodawca informuje, w postaci papierowej lub elektronicznej, o niezakończeniu uzgodnień, o których mowa w ust. 3, właściwego okręgowego inspektora pracy, w terminie 5 dni od dnia, w którym upłynął termin na ich uzgodnienie.	<u>kryteria</u> , o których mowa w art. 18 ^{3c} § 3 Kodeksu pracy.	
8.	Art. 7	Art. 7. 1. Pracodawca po dokonaniu oceny wartości pracy na określonych stanowiskach albo wartości rodzaju pracy dokonuje klasyfikacji stanowisk i ustala kategorie pracowników, na których wykonywana jest jednakowa praca lub praca o jednakowej wartości albo jednakowych rodzajów pracy lub rodzajów pracy o jednakowej wartości. 2. Jeżeli u danego pracodawcy działa zakładowa organizacja związkowa, pracodawca dokonuje klasyfikacji stanowisk i ustala kategorie	Doprecyzowanie art. 7 ust. 2–3 poprzez m.in. wyjaśnienie czy konsultacje z art. 7 mają wpływać na ostateczne przypisanie stanowisk do kategorii pracowników;	Art. 7 ust. 2 nakłada na pracodawcę obowiązek konsultacji z zakładowymi organizacjami związkowymi klasyfikacji stanowisk i ustalenia kategorii pracowników. Wątpliwości budzi zasadność wprowadzania dodatkowego etapu konsultacji wyników klasyfikacji, skoro wcześniej — zgodnie z art. 5 ust. 1 — pracodawca uzgadnia ze stroną związkową kryteria stosowane do tej klasyfikacji. Dyrektywa 2023/970 wymaga, aby struktury wynagrodzeń umożliwiały porównanie wartości pracy oraz aby ocena wartości pracy była oparta na obiektywnych, neutralnych pod względem płci kryteriach. Nie przesądza jednak wprost o obowiązku konsultowania ze stroną związkową wyników klasyfikacji stanowisk i ustalenia kategorii pracowników po uprzednim uzgodnieniu kryteriów wartościowania pracy.

member of



member of



Konfederacja Lewiatan
ul. Zbyszka Cybulskiego 5
00-727 Warszawa
tel. +48 22 50 50 860
repcja@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

		pracowników, o której mowa w ust. 1, po konsultacji z tą zakładową organizacją związkową, a w przypadku gdy u pracodawcy działa więcej niż jedna zakładowa organizacja związkowa, po konsultacji z tymi organizacjami. 3. Konsultacje, o których mowa w ust. 2, trwają nie krócej niż 7 dni i nie dłużej niż 30 dni od dnia przedstawienia przez pracodawcę propozycji dokonania klasyfikacji stanowisk i ustalenia kategorii pracowników. (...)		Takie rozwiązanie może prowadzić do nadmiernego wpływu strony związkowej nie tylko na kryteria wartościowania pracy, ale również na sam wynik klasyfikacji stanowisk i przypisanie pracowników do poszczególnych kategorii. Dodatkowo art. 7 ust. 3 wymaga wyjaśnienia w zakresie terminów konsultacji. Nie jest jasne, z jakiego powodu wprowadzono minimalny 7-dniowy termin konsultacji z organizacjami związkowymi w sprawie klasyfikacji stanowisk i ustalania kategorii pracowników oraz jakiemu celowi ma służyć ten minimalny termin.
9.	Art. 9	Art. 9. Prawo do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości nie stoi na przeszkodzie temu, aby pracodawcy różnie wynagradzali pracowników wykonujących jednakową pracę lub pracę o jednakowej	1. Proponuje się ujednolicenie art. 9 z art. 8 i nadanie mu następującego brzmienia: <i>Art. 9. Prawo do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości nie stoi na przeszkodzie temu, aby pracodawcy różnie wynagradzali</i>	Jak wynika z motywu 35 dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2023/970 w sprawie wzmocnienia stosowania zasady równości wynagrodzeń kobiet i mężczyzn za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości, kryteria związane z progresją wynagrodzenia mogą obejmować między innymi indywidualne osiągnięcia, rozwój umiejętności oraz staż pracy. Pozytywnie należy ocenić uwzględnienie w art. 8 ust. 2 przykładowych czynników związanych ze wzrostem

		wartości, o ile kierują się obiektywnymi, neutralnymi pod względem płci czynnikami, w szczególności takimi jak osiągnięcia i kompetencje.	<i>pracowników wykonujących jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości, o ile kierują się obiektywnymi, neutralnymi pod względem płci czynnikami, w szczególności takimi jak <u>rozwój umiejętności, indywidualne osiągnięcia lub staż pracy.</u></i> 2. Postuluje się wprowadzenie w przepisie ust. 2. i doprecyzowanie, że obiektywnymi, neutralnymi pod względem płci kryteriami różnicowania wynagrodzeń mogą być również udokumentowane uwarunkowania rynkowe, w szczególności zróżnicowane koszty zatrudnienia na rynku pracy w poszczególnych regionach.	wynagrodzenia, takich jak rozwój umiejętności, indywidualne osiągnięcia lub staż pracy. W art. 9 mowa jest o różnicowaniu wynagrodzeń z uwagi na obiektywne czynniki, takie jak osiągnięcie i kompetencje. Proponuje się ujednolicenie te przykładowych czynników, tak aby oba artykuły zawierały te same przykładowe czynniki, uwzględniając staż pracy. 2. Postulujemy doprecyzowanie art. 9 poprzez wskazanie, że obiektywnymi, neutralnymi pod względem płci kryteriami różnicowania wynagrodzeń mogą być również udokumentowane uwarunkowania rynkowe, w szczególności zróżnicowane koszty zatrudnienia na rynku pracy w poszczególnych regionach. Katalog obiektywnych kryteriów uzasadniających różnice w wynagrodzeniu powinien uwzględniać również realia rynku pracy. W praktyce poziom wynagrodzenia na danym stanowisku może być kształtowany nie tylko przez wewnętrzną ocenę wartości pracy, lecz także przez dostępność określonych kwalifikacji, poziom konkurencji o pracowników oraz rynkowe stawki wynagrodzeń dla specjalistów w deficytowych obszarach. Brak takiego doprecyzowania może prowadzić do wątpliwości, czy różnice wynagrodzeń wynikające z obiektywnych uwarunkowań rynkowych mogą być traktowane jako uzasadnione neutralnymi pod
--	--	--	--	--

member of



member of



Konfederacja Lewiatan
ul. Zbyszka Cybulskiego 5
00-727 Warszawa
tel. +48 22 50 50 860
repcja@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

				względem płci kryteriami. W konsekwencji istnieje ryzyko, że rynkowe mechanizmy wyceny pracy, niezwiązane z płcią pracownika, będą błędnie oceniane jako przejaw dyskryminacji płacowej.
10.	Art. 10	Art. 10. 1. Przez strukturę wynagrodzeń rozumie się uporządkowane zakresy wynagrodzeń dla poszczególnych stanowisk albo rodzajów pracy u danego pracodawcy będące w szczególności wynikiem oceny wartości pracy na określonym stanowisku albo oceny wartości rodzaju pracy. Na strukturę wynagrodzeń wpływ też mają czynniki uzasadniające różnice w wynagrodzeniach, w tym czynniki wzrostu wynagrodzeń. 2. Struktura wynagrodzeń obowiązująca u pracodawcy oraz ocena wartości pracy na określonym stanowisku albo ocena wartości rodzaju pracy zapewniają realizację prawa do jednakowego	Propozycja zdefiniowania w ustawie „struktury wynagrodzenia” wymaga dalszej dyskusji w kontekście przepisów Kodeksu pracy dotyczących aktów wewnątrzzakładowych regulujących kwestie wynagrodzenia, zasada ustalania wynagrodzenia.	Kluczowa kwestia dotyczy relacji przepisów ustawy a regulacji Kodeksu pracy w zakresie ustalania wynagrodzenia. Pytanie jaki charakter ma „struktura wynagrodzeń” w ujęciu proponowanych w projektowanych przepisach. Warunki wynagrodzenia oraz przyznawania innych świadczeń związanych z pracą, w zakresie i w sposób umożliwiający określanie, na ich podstawie indywidualnych warunków umów o pracy, są przedmiotem regulaminu wynagradzania bądź układu zbiorowego pracy. Co więcej, art. 78 Kodeksu pracy określa ustalania wynagrodzenia. <i>Wynagrodzenie za pracę powinno być tak ustalone, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy. W celu określenia wynagrodzenia za pracę ustala się, w trybie przewidzianym w art. 77¹-77³ Kodeksu pracy, wysokość oraz zasady przyznawania pracownikom stawek wynagrodzenia za pracę określonego rodzaju lub na określonym stanowisku, a także innych (dodatkowych) składników wynagrodzenia, jeżeli zostały one przewidziane z tytułu wykonywania określonej pracy.</i>

member of



member of



Konfederacja Lewiatan
ul. Zbyszka Cybulskiego 5
00-727 Warszawa
tel. +48 22 50 50 860
repcja@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

		wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości, umożliwiając analizę, czy pracownicy znajdują się w porównywalnej sytuacji.		
11.	Art. 12 ust. 2	Art. 12 ust. 2. Pracodawca zatrudniający mniej niż 50 pracowników udostępnia informacje o czynnikach wzrostu wynagrodzeń na wniosek pracownika, złożony w postaci papierowej lub elektronicznej, w terminie 30 dni od dnia otrzymania wniosku.	Zmiana przepisu poprzez skorzystanie z możliwości przewidzianej w art. 5 ust. 2 dyrektywy i wyłączenie małych pracodawców.	Zgodnie z art. 5 ust. 2 dyrektywy Państwa członkowskie mogą zwolnić pracodawców zatrudniających mniej niż 50 pracowników z obowiązku związanego z progresją wynagrodzeń określonego. Należy mieć również na uwadze motywy w 65 dyrektywy. Przy wykonywaniu niniejszej dyrektywy państwa członkowskie powinny unikać nakładania ograniczeń administracyjnych, finansowych i prawnych w sposób, który utrudniałby tworzenie i rozwijanie mikroprzedsiębiorstw oraz małych lub średnich przedsiębiorstw. Państwa członkowskie powinny zatem przeprowadzić ocenę skutków swoich przepisów transponujących dla mikroprzedsiębiorstw oraz małych i średnich przedsiębiorstw w celu zapewnienia, aby przedsiębiorstwa te nie poniosły nieproporcjonalnych konsekwencji – przy czym szczególną uwagę należy zwrócić na mikroprzedsiębiorstwa – aby zmniejszyć obciążenia administracyjne oraz opublikować wyniki takich ocen.



Konfederacja Lewiatan
ul. Zbyszka Cybulskiego 5
00-727 Warszawa
tel. +48 22 50 50 860
repcja@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

member of



member of



				Mając powyższe na uwadze uznajemy za uzasadnione wyłączenie małych pracodawców z obowiązków wskazanych w art. 7.
12.	Art. 14 ust. 1	Art. 14. 1. Pracownik ma prawo wystąpić do pracodawcy z wnioskiem, złożonym w postaci papierowej lub elektronicznej, o informacje dotyczące jego indywidualnego poziomu wynagrodzenia i indywidualnego godzinowego poziomu wynagrodzenia oraz średnich poziomów wynagrodzenia i średnich godzinowych poziomów wynagrodzenia w podziale na płeć w odniesieniu do kategorii pracowników wykonujących jednakową pracę jak on lub pracę o jednakowej wartości jak jego praca.	Postulujemy doprecyzowanie maksymalnej liczby wniosków, które mogą być składane przez pracownika.	Zwracamy uwagę na ryzyko nadużywania prawa do informacji przez możliwość nieograniczonego składania wniosków przez pracowników. Co prawda projekt przewiduje możliwość poinformowania pracownika, że dane nie uległy zmianie, jednak w praktyce informacje mają obejmować okres 12 miesięcy poprzedzających miesiąc złożenia wniosku. Oznacza to, że dane będą zmieniały się praktycznie co miesiąc, co każdorazowo będzie wymagało ponownego przeliczenia poziomów wynagrodzeń. W szczególności w dużych organizacjach może to prowadzić do znacznego obciążenia organizacyjnego i administracyjnego po stronie działów HR, bez realnej dodatkowej wartości dla pracownika, zważywszy, że dane te co do zasady nie powinny ulegać istotnym zmianom w krótkich odstępach czasu. Zasadne wydaje się zatem rozważenie ograniczenia częstotliwości składania wniosków, np. do jednego wniosku w określonym przedziale czasu.



Konfederacja Lewiatan
ul. Zbyszka Cybulskiego 5
00-727 Warszawa
tel. +48 22 50 50 860
repcja@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

member of



member of



13.	Art. 14 ust. 2	Art. 14. 2. Poziomy wynagrodzeń, o których mowa w ust. 1, oblicza się za okres 12 miesięcy, za które wypłacono wynagrodzenie, poprzedzających miesiąc złożenia wniosku.	Nadanie przepisowi następującego brzmienia: Art. 14. 2 Poziomy wynagrodzeń, o których mowa w ust. 1, oblicza się za okres poprzedniego roku kalendarzowego 12 miesięcy, za które wypłacono wynagrodzenie, poprzedzających miesiąc złożenia wniosku.	Obecne brzmienie przepisu, zgodnie z którym poziomy wynagrodzeń oblicza się za okres 12 miesięcy, za które wypłacono wynagrodzenie, poprzedzających miesiąc złożenia wniosku, może prowadzić do istotnych trudności praktycznych. Oznacza ono w praktyce konieczność każdorazowego ustalania ruchomego okresu referencyjnego zależnego od miesiąca złożenia wniosku. W konsekwencji dane mogą zmieniać się z miesiąca na miesiąc, co będzie wymagało ponownego przeliczania poziomów wynagrodzeń nawet wtedy, gdy nie doszło do istotnych zmian w strukturze wynagrodzeń u pracodawcy. Rozwiązanie to osłabia również praktyczne znaczenie stanowiska projektodawcy, zgodnie z którym przy kolejnych wnioskach pracodawca może poinformować pracownika, że dane nie uległy zmianie. Jeżeli okresem referencyjnym jest każdorazowo ruchome 12 miesięcy poprzedzające miesiąc złożenia wniosku, dane będą co do zasady aktualizowały się w każdym kolejnym miesiącu, nawet gdy rzeczywiste zasady wynagradzania nie uległy zmianie. Przyjęcie poprzedniego roku kalendarzowego jako okresu referencyjnego zapewniłoby większą przejrzystość, stabilność i porównywalność danych. Byłoby również spójne z konstrukcją sprawozdania z luki płacowej, które odnosi się do poprzedniego roku kalendarzowego, oraz z potrzebą stosowania jednolitej metodologii przy danych przekazywanych
-----	----------------	---	---	--



				pracownikom i danych wykorzystywanych w raportowaniu. Proponowana zmiana nie ogranicza prawa pracownika do uzyskania informacji, lecz porządkuje sposób obliczania danych. Pracownik nadal mógłby wystąpić z wnioskiem, natomiast pracodawca przekazywałby informacje obliczone według stałego, obiektywnego i jednolitego okresu referencyjnego. Takie rozwiązanie zmniejsza ryzyko rozbieżnych praktyk, ogranicza obciążenia administracyjne i zapewnia większą porównywalność danych pomiędzy pracodawcami. Za takim rozwiązaniem przemawiają również przykłady innych państw: - w projekcie czeskim informacja na wniosek pracownika odnosi się do wynagrodzenia i średniego wynagrodzenia w grupie prac, w której pracownik wykonywał pracę w poprzednim roku kalendarzowym, a suma świadczeń jest ustalana jako wartość brutto roczna za poprzedni rok kalendarzowy i odpowiadająca jej wartość godzinowa. - W Słowacji poziom wynagrodzenia został powiązany z wynagrodzeniem za rok kalendarzowy. Tym samym proponowane brzmienie art. 14 ust. 2 realizuje cel dyrektywy, jakim jest zapewnienie pracownikowi prawa do informacji, ale czyni to w sposób bardziej przewidywalny, proporcjonalny i możliwy do prawidłowego wdrożenia w praktyce.
--	--	--	--	--



Konfederacja Lewiatan
ul. Zbyszka Cybulskiego 5
00-727 Warszawa
tel. +48 22 50 50 860
repcja@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

member of



member of



14.	Art. 14 ust. 6-7	6. Pracownik ma prawo wystąpić do pracodawcy z wnioskiem, o którym mowa w ust. 3, osobiście lub za pośrednictwem reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej. 7. W przypadkach, o których mowa w ust. 5 i 6, gdy pracownik nie występuje z wnioskiem osobiście, podmiot za pośrednictwem, którego pracownik występuje z wnioskiem dołącza do wniosku zgodę pracownika, w postaci papierowej lub elektronicznej, do występowania w jego imieniu.	Doprecyzowanie przepisu.	1. Przepis wymaga doprecyzowania w zakresie sposobu przekazywania odpowiedzi na wniosek składany za pośrednictwem reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej lub organu do spraw równości. Nie jest jasne, czy odpowiedź pracodawcy powinna zostać przekazana wyłącznie pracownikowi, wyłącznie podmiotowi występującemu w jego imieniu, czy obu tym podmiotom jednocześnie. 2. Wątpliwości budzi również relacja projektowanych przepisów do ochrony danych dotyczących innych pracowników. W szczególności nie jest jasne, jak powinien postąpić pracodawca w sytuacji, gdy z wnioskiem występuje pracownik reprezentowany przez zakładową organizację związkową, natomiast realizacja wniosku mogłaby prowadzić do bezpośredniego lub pośredniego ujawnienia danych dotyczących pracownika niereprezentowanego przez tę organizację związkową. Wymaga doprecyzowania, w jaki sposób w takich przypadkach należy wyważyć prawo do informacji oraz obowiązek ochrony danych innych pracowników.
-----	------------------	--	--------------------------	--



				3. Dodatkowo art. 14 wymaga doprecyzowania w zakresie sposobu ustalania kategorii pracowników właściwej dla pracownika składającego wniosek, jeżeli w okresie, za który obliczane są dane, pracownik zmienił stanowisko, kategorię zaszeregowania lub awansował. Projekt nie przesądza, czy w takiej sytuacji wynagrodzenie pracownika należy przypisać do kategorii właściwej na dzień złożenia wniosku, do kategorii właściwej na koniec okresu objętego informacją, czy też dzielić proporcjonalnie pomiędzy kategorie, w których pracownik znajdował się w analizowanym okresie. Wątpliwości budzi również sposób obliczania średnich poziomów wynagrodzenia w kategorii porównawczej. Należy wyjaśnić, czy średni poziom wynagrodzenia powinien być liczony za pełny okres 12 miesięcy poprzedzających miesiąc złożenia wniosku, czy wyłącznie za okres, w którym pracownik składający wniosek był przypisany do danej kategorii. Brak takiego doprecyzowania może prowadzić do nieporównywalności danych oraz rozbieżnych praktyk pracodawców.
--	--	--	--	--



Konfederacja Lewiatan
ul. Zbyszka Cybulskiego 5
00-727 Warszawa
tel. +48 22 50 50 860
repcja@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

member of  BUSINESSatOECD

member of  BUSINESSEUROPE

15.	Art. 14 ust. 8	Art. 14 (...) 8. Pracodawca udziela aktualnych informacji na wniosek, o którym mowa w ust. 1 lub ust. 3, na piśmie, w postaci papierowej lub elektronicznej, niezwłocznie, nie później niż w terminie 30 dni od dnia złożenia wniosku.	8. Pracodawca udziela aktualnych informacji na wniosek, o którym mowa w ust. 1 lub ust. 3, na piśmie, w postaci papierowej lub elektronicznej, niezwłocznie, nie później niż w terminie 60 30 dni od dnia złożenia wniosku.	1. Proponuje się wydłużenie terminu do udzielania informacji oraz usunięcie słowa „niezwłocznie”. Z perspektywy pracodawcy przekazywanie informacji pracownikowi jest procesem personalnym, który wymaga ustalenia danych i weryfikacji, podobnie jak wiele innych obowiązków raportowych. Określenie terminu „niezwłocznie” może nieproporcjonalnie nadawać temu zadaniu wyższy priorytet niż inne obowiązki z ustawowo określonymi terminami (często krótszymi niż 30 dni). Zgodnie z art. 7 ust. 4 Dyrektywy pracodawcy udostępniają informacje (...) w rozsądnym terminie, a w każdym razie w ciągu dwóch miesięcy od dnia zwrócenia się o te informacje. Warto wziąć pod uwagę, że inne kraje unijne w projektach implementujących dyrektywę przewidują dwumiesięczny termin na udzielenie pracownikowi odpowiedzi na jego wniosek. Ponadto w Czechach dodatkowo przewidziano 2 miesiące na uzupełnienie informacji.
16.	Art. 15	Art. 15. 1. Informacje, o których mowa w art. 12 ust. 1 i 2 oraz art. 14, pracodawca przekazuje pracownikom w sposób przystępny dla osób niepełnosprawnych i uwzględniający ich szczególne potrzeby, umożliwiając	Proponuje się doprecyzowanie przepisu.	Przepis nakłada na pracodawcę obowiązek przekazywania informacji w sposób „przystępny dla osób niepełnosprawnych”, jednak projekt nie precyzuje zakresu tego obowiązku ani standardów, jakie powinny zostać spełnione. W szczególności nie jest jasne, czy chodzi wyłącznie o zapewnienie odpowiedniej formy technicznej przekazu informacji, czy również o obowiązek

		zapoznanie się z tymi informacjami. 2. Informacje, o których mowa w 183ca § 1 Kodeksu pracy, pracodawca przekazuje osobom ubiegającym się o zatrudnienie w sposób przystępny dla osób niepełnosprawnych i uwzględniający ich szczególne potrzeby, umożliwiając zapoznanie się z tymi informacjami.		każdorazowego dostosowania sposobu komunikacji do indywidualnych potrzeb konkretnej osoby. Brak doprecyzowania może prowadzić do istotnych wątpliwości interpretacyjnych oraz trudności praktycznych po stronie pracodawców.
17.	Art. 19 ust. 2	Art. 19. (...) 2. Dla celów określonych w ust. 1, pracodawca, który korzysta z pracy pracowników tymczasowych, uwzględnia również tych pracowników.	Przepis wymaga dalszej dyskusji.	Obecne brzmienie przepisu nakłada obowiązek uwzględniania pracowników tymczasowych przy ustalaniu liczby pracowników, co wpływa na obowiązek raportowania luki płacowej i częstotliwość sprawozdania. W praktyce liczba pracowników tymczasowych jest zmienna w czasie i zależna od aktualnych potrzeb pracodawcy, co może prowadzić do niestabilności progów raportowania i dodatkowego obciążenia administracyjnego. Ze względu na charakter pracy tymczasowej, pracownicy tymczasowi powinni być wyłączeni z obowiązku wliczania ich do progów raportowania.



18.	Art. 20	Art. 20. Sprawozdanie z luki płacowej zawiera informacje o: 1) luce płacowej ze względu na płeć; (...)	Przepis wymaga doprecyzowania metodologii ustalania danych uwzględnianych w sprawozdaniu z luki płacowej, w szczególności w zakresie luki płacowej w podziale na kategorie pracowników, o której mowa w pkt 7.	Wątpliwości budzi w szczególności sposób traktowania pracowników, którzy w trakcie roku zmienili stanowisko, kategorię zaszeregowania lub awansowali. Zgodnie z art. 19 pracownik jest uwzględniany jako jedna jednostka robocza, jednak projekt nie wskazuje, do której kategorii powinien zostać przypisany na potrzeby kalkulacji luki płacowej. Dodatkowo nie jest jasne, jaka grupa pracowników powinna stanowić podstawę obliczania wskaźników prezentowanych w sprawozdaniu. W szczególności wymaga wyjaśnienia, czy należy uwzględniać wszystkich pracowników zatrudnionych w okresie objętym sprawozdaniem, wyłącznie osoby pozostające w zatrudnieniu na koniec okresu sprawozdawczego, czy też inną grupę pracowników. Projekt nie przewiduje również szczególnych zasad dotyczących osób, które przez znaczną część roku nie świadczyły pracy lub nie otrzymywały wynagrodzenia, np. korzystających z urlopu wychowawczego, urlopu bezpłatnego, długotrwałych zwolnień chorobowych albo innych usprawiedliwionych nieobecności. Brak regulacji w tym zakresie może prowadzić do rozbieżności interpretacyjnych oraz ograniczać porównywalność danych pomiędzy pracodawcami. Analogiczne wątpliwości dotyczą sposobu uwzględniania w jednej średniej pracowników zatrudnionych przez cały rok i przez część roku, a także pracowników zatrudnionych w pełnym i niepełnym
-----	---------	--	---	--



				wymiarze czasu pracy. Jeżeli dane te nie zostaną sprowadzone do wspólnego mianownika, wskaźniki sprawozdawcze mogą wykazywać różnice wynikające nie z zasad wynagradzania, lecz z odmiennego okresu zatrudnienia lub wymiaru czasu pracy. W konsekwencji pracodawca może być zobowiązany do wyjaśniania różnic, które nie mają charakteru dyskryminacyjnego. Zasadne jest jednoznaczne określenie w ustawie albo w przepisach wykonawczych zasad kwalifikowania pracowników do poszczególnych kategorii, katalogu osób uwzględnianych przy obliczaniu wskaźników sprawozdawczych oraz sposobu przeliczania danych pracowników zatrudnionych przez część roku albo w niepełnym wymiarze czasu pracy. W tym zakresie konieczne jest również powiązanie art. 20 z metodologią ustalania poziomu wynagrodzenia, o której mowa w art. 2 pkt 3. Jednym z możliwych rozwiązań byłoby jednoznaczne wskazanie, czy w przypadku pracownika, który w trakcie roku zmienił stanowisko, kategorię lub awansował, dane należy przypisać do kategorii właściwej na koniec okresu sprawozdawczego, czy też rozdzielać je proporcjonalnie pomiędzy kategorie, w których pracownik był zatrudniony w trakcie roku. Doprecyzowania wymaga również, czy dane pracowników zatrudnionych przez część roku lub w
--	--	--	--	--



Konfederacja Lewiatan
ul. Zbyszka Cybulskiego 5
00-727 Warszawa
tel. +48 22 50 50 860
repcja@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

member of  BUSINESSatOECD

member of  BUSINESSEUROPE

				niepełnym wymiarze czasu pracy powinny być przeliczane do pełnego roku i pełnego etatu.
19.	Art. 22	Art. 22. 1. Pracodawca, w postaci papierowej lub elektronicznej, potwierdza rzetelność informacji zawartych w sprawozdaniu z luki płacowej w terminie 30 dni od dnia sporządzenia sprawozdania z luki płacowej. 2. U pracodawcy będącego jednostką organizacyjną rzetelność informacji zawartych w sprawozdaniu z luki płacowej potwierdza osoba lub organ zarządzający tą jednostką. 3. Jeżeli u danego pracodawcy działa zakładowa organizacja związkowa, pracodawca albo osoba lub organ, o których mowa w ust. 2 potwierdza rzetelność informacji zawartych w sprawozdaniu z luki płacowej, po konsultacji z tą zakładową organizacją	Wskazane jest doprecyzowanie przepisu.	1. Postulujemy doprecyzowanie, co należy rozumieć przez „potwierdzenie rzetelności informacji” zawartych w sprawozdaniu z luki płacowej, w szczególności czy chodzi o poprawność formalną i metodologiczną danych, czy również o ocenę merytoryczną przyczyn różnic w wynagrodzeniach. 2. Zasadne jest również doprecyzowanie art. 22 ust. 2 poprzez wskazanie, że rzetelność informacji zawartych w sprawozdaniu może potwierdzić osoba lub organ zarządzający jednostką albo osoba upoważniona przez pracodawcę do realizacji obowiązków związanych ze sporządzaniem sprawozdania z luki płacowej. 3. Przepis art. 22 ust. 4 wymaga doprecyzowania, na czym ma polegać zapewnienie zakładowym organizacjom związkowym „dostępu do metody stosowanej do sporządzania sprawozdania z luki płacowej”. Nie jest jasne, czy chodzi wyłącznie o opis metodologii i zastosowanych wzorów obliczeniowych, czy również o dostęp do narzędzi, plików roboczych, danych źródłowych lub szczegółowych założeń przyjętych przez pracodawcę.

member of



member of



Konfederacja Lewiatan
ul. Zbyszka Cybulskiego 5
00-727 Warszawa
tel. +48 22 50 50 860
repcja@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

		związkową, a w przypadku gdy u pracodawcy działa więcej niż jedna zakładowa organizacja związkowa, po konsultacji z tymi organizacjami. 4. Pracodawca zapewnia zakładowej organizacji związkowej lub zakładowym organizacjom związkowym dostęp do metody stosowanej do sporządzania sprawozdania z luki płacowej. (...)		Zasadne jest doprecyzowanie zakresu tego obowiązku, tak aby dostęp do metody nie był interpretowany jako obowiązek udostępniania danych jednostkowych lub wewnętrznych narzędzi pracodawcy, lecz jako przekazanie informacji pozwalających zrozumieć sposób sporządzenia sprawozdania.
20.	Art. 23 ust. 1-2 Art. 28 ust. 1	Art. 23. 1. Pracodawca przekazuje do organu monitorującego sprawozdanie z luki płacowej, w postaci elektronicznej, w terminie do 31 marca danego roku kalendarzowego: 1) co trzy lata w przypadku pracodawców zatrudniających co najmniej 100 pracowników; 2) corocznie w przypadku pracodawców	1. Art. 23 ust. 4 wymaga doprecyzowania. 2. Wymaga wyjaśnienia relacja art. 23 ust. 1 i art. 28 ust. 2. 3. Wymaga doprecyzowania relacja między art. 22 a art. 28 ust. 1 projektu 4. Proponowane brzmienie przepisów: Art. 23. 1. Pracodawca przekazuje do organu monitorującego sprawozdanie z luki płacowej, w postaci elektronicznej, w terminie	1. Art. 23 ust. 4 wymaga doprecyzowania w zakresie „dodatkowych informacji wskazanych przez organ monitorujący”. Projekt nie określa zamkniętego katalogu takich informacji ani kryteriów, według których organ monitorujący może ich żądać. Może to prowadzić do niepewności po stronie pracodawców co do zakresu obowiązku sprawozdawczego oraz do rozszerzania obowiązków informacyjnych poza dane niezbędne do realizacji celów ustawy. Zasadne jest doprecyzowanie, że dodatkowe informacje mogą obejmować wyłącznie dane techniczne lub identyfikacyjne niezbędne do prawidłowego przekazania i przetworzenia sprawozdania.



Konfederacja Lewiatan
ul. Zbyszka Cybulskiego 5
00-727 Warszawa
tel. +48 22 50 50 860
repcja@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

member of



member of



		zatrudniających co najmniej 250 pracowników. 2. Pracodawca zatrudniający poniżej 100 pracowników może co trzy lata przekazać do organu monitorującego sprawozdanie z luki płacowej, w postaci elektronicznej, w terminie do 31 marca danego roku kalendarzowego Art. 28. 1. W terminie do dnia 31 marca każdego roku pracodawca przekazuje informacje, o których mowa w art. 20 pkt 7, pracownikom oraz zakładowej organizacji związkowej, a w przypadku gdy u pracodawcy działa więcej niż jedna zakładowa organizacja związkowa, tym organizacjom.	do 31 marca danego roku kalendarzowego: 1) co trzy lata w przypadku pracodawców zatrudniających co najmniej 100 pracowników <u>w terminie do 30 czerwca roku kalendarzowego następującego po tym okresie trzyletnim;</u> 2) corocznie w przypadku pracodawców zatrudniających co najmniej 250 pracowników <u>w terminie do 30 czerwca kolejnego roku kalendarzowego.</u> 2. Pracodawca zatrudniający poniżej 100 pracowników może co trzy lata, przekazać do organu monitorującego sprawozdanie z luki płacowej, w terminie <u>do 30 czerwca danego roku kalendarzowego przypadającego po tym okresie trzyletnim.</u> Art. 28 ust. 1: Art. 28. 1. W terminach <u>wskazanych w art. 23</u> pracodawca przekazuje informacje, o których	2. Informacje, o których mowa w art. 20 pkt 7, stanowią integralną część sprawozdania z luki płacowej przekazywanego do organu monitorującego. Jednocześnie art. 28 ust. 2 przewiduje obowiązek ponownego przekazania tych samych informacji Państwowej Inspekcji Pracy lub organowi do spraw równości na ich wniosek. Powstaje pytanie, czy organy te nie powinny uzyskiwać dostępu do danych za pośrednictwem organu monitorującego, zamiast nakładać na pracodawcę dodatkowy obowiązek przekazywania tych samych informacji. Brak doprecyzowania może prowadzić do powielania obowiązków raportowych i nadmiernego obciążenia administracyjnego pracodawców. 3. . Zgodnie z art. 28 ust. 1 pracodawca ma obowiązek przekazać pracownikom oraz zakładowej organizacji związkowej informacje, o których mowa w art. 20 pkt 7, w terminie do dnia 31 marca danego roku kalendarzowego. Jednocześnie art. 22 przewiduje, że rzetelność informacji zawartych w sprawozdaniu z luki płacowej jest potwierdzana w terminie 30 dni od dnia sporządzenia sprawozdania, a w przypadku działania organizacji związkowej — po konsultacji z tą organizacją. W praktyce może powstać wątpliwość, czy informacje z art. 20 pkt 7 powinny zostać przekazane pracownikom i organizacjom związkowym dopiero po zakończeniu procedury potwierdzenia rzetelności
--	--	--	--	---

member of



member of



Konfederacja Lewiatan
ul. Zbyszka Cybulskiego 5
00-727 Warszawa
tel. +48 22 50 50 860
repcja@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

			mowa w art. 20 pkt 7, pracownikom oraz zakładowej organizacji związkowej, a w przypadku gdy u pracodawcy działa więcej niż jedna zakładowa organizacja związkowa, tym organizacjom.	sprawozdania, czy niezależnie od tej procedury — najpóźniej do 31 marca. Brak jasnego powiązania tych terminów może prowadzić do sytuacji, w której pracodawca będzie zobowiązany do przekazania danych przed formalnym zakończeniem procesu ich potwierdzenia. Zasadne jest doprecyzowanie, że obowiązek przekazania informacji z art. 20 pkt 7 powinien następować po potwierdzeniu rzetelności informacji zawartych w sprawozdaniu z luki płacowej albo jednoznaczne wskazanie, że procedura z art. 22 nie wstrzymuje obowiązku przekazania informacji z art. 28 ust. 1. 4. Proponowana zmiana przepisu art. 23 ma na celu: 1. doprecyzowanie terminów przekazywania sprawozdań z luki płacowej do organu monitorującego. Wskazanie, że termin przypada po zakończeniu okresu trzyletniego lub rocznego, eliminuje wątpliwości interpretacyjne dotyczące momentu, w którym sprawozdanie powinno być złożone. Doprecyzowanie terminu zwiększa przewidywalność obowiązków pracodawców, ułatwia planowanie działań związanych z przygotowaniem sprawozdania oraz zapewnia spójność realizacji obowiązków sprawozdawczych w całym kraju. 2. wydłużenie terminu przekazania sprawozdania. Termin 31 marca nie uwzględnia realiów procesów
--	--	--	--	---



Konfederacja Lewiatan
ul. Zbyszka Cybulskiego 5
00-727 Warszawa
tel. +48 22 50 50 860
repcja@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

member of



member of



				kadrowo-płacowych funkcjonujących u pracodawców. Wypłaty wynagrodzeń za miesiąc grudzień mogą następować do 10 stycznia kolejnego roku, a do końca stycznia dokonywane są korekty wynikające m.in. z nieobecności pracowników. W praktyce oznacza to, że kompletne i zweryfikowane dane niezbędne do sporządzenia sprawozdania są dostępne dopiero na przełomie stycznia i lutego, co pozostawia pracodawcy zaledwie około dwóch miesięcy na przygotowanie skomplikowanego sprawozdania. Dodatkowo w tym samym okresie konieczne jest przeprowadzenie konsultacji sprawozdania z organizacjami związkowymi lub przedstawicielami pracowników, co wymaga czasu i zaangażowania zasobów organizacyjnych. Należy również uwzględnić, że w pierwszym kwartale roku pracodawcy realizują obowiązki związane z przygotowaniem rocznych informacji podatkowych (PIT), co stanowi istotne dodatkowe obciążenie działów kadrowo-płacowych. Wydłużenie terminu do 30 czerwca umożliwi rzetelne, kompletne i porównywalne przygotowanie sprawozdania z luki płacowej, bez ryzyka błędów wynikających z presji czasowej, a jednocześnie nie wpłynie negatywnie na realizację celów regulacji. Zmiana ta nie wpływa na częstotliwość ani zakres obowiązku sprawozdawczego, a jedynie precyzuje jego termin realizacji, zapewniając jasność i jednolitość stosowania przepisów.
--	--	--	--	---



Konfederacja Lewiatan
ul. Zbyszka Cybulskiego 5
00-727 Warszawa
tel. +48 22 50 50 860
repcja@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

member of



member of



21.	Art. 23 ust. 2	2. Pracodawca zatrudniający poniżej 100 pracowników może co trzy lata przekazać do organu monitorującego sprawozdanie	2. Pracodawca zatrudniający poniżej 100 pracowników może co trzy lata, przekazać do organu monitorującego sprawozdanie z luki płacowej, w terminie do 31 czerwca danego roku kalendarzowego.	Termin przekazania sprawozdania do dnia 31 marca jest zbyt krótki i nie uwzględnia realiów funkcjonowania pracodawców, w szczególności mniejszych podmiotów. Wynagrodzenia za grudzień są co do zasady wypłacane w styczniu, natomiast styczeń i luty stanowią okres wzmożonej pracy działów kadr i płac związanej m.in. z przygotowaniem i przekazywaniem informacji PIT. Dodatkowo projekt zakłada konieczność omówienia i zatwierdzenia sprawozdania z zakładową organizacją związkową, co wymaga dodatkowego czasu organizacyjnego. Ponadto pracodawca musi mieć możliwość zamknięcia roku kalendarzowego, przeprowadzenia rzetelnej analizy danych oraz oceny, czy ewentualna luka płacowa wynika z obiektywnych, uzasadnionych przyczyn, a następnie uwzględnienia tych ustaleń w sprawozdaniu. W tym kontekście zasadne jest wydłużenie terminu raportowania, tym bardziej że dyrektywa (UE) 2023/970 przewiduje przekazywanie informacji najpóźniej do czerwca, co zapewnia pracodawcom realną możliwość prawidłowego wykonania obowiązku.
22.	Art. 27 ust. 1	Art. 27. 1. Organ monitorujący publikuje informacje, o których mowa w art. 20 pkt 1 – 6, niezwłocznie, nie później	Doprecyzowanie przepisu.	konieczności doprecyzowania określenia „w sposób łatwo dostępny i przyjazny dla użytkownika” w kontekście publikacji informacji ze sprawozdań z luki płacowej na stronie internetowej organu monitorującego.

member of



member of



Konfederacja Lewiatan
ul. Zbyszka Cybulskiego 5
00-727 Warszawa
tel. +48 22 50 50 860
repcja@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

		jednak niż w terminie do 31 maja każdego roku, na swojej stronie internetowej, w sposób łatwo dostępny i przyjazny dla użytkownika, który umożliwia dokonywanie porównań między pracodawcami, sektorami i regionami.		Obecne brzmienie przepisu posługuje się pojęciem ocennym, które może prowadzić do rozbieżności interpretacyjnych co do standardu publikacji danych. Zasadne jest wskazanie, jakie minimalne wymagania powinien spełniać sposób publikacji informacji.
23.	Art. 28 ust. 1	Art. 28. 1. W terminie do dnia 31 marca danego roku kalendarzowego pracodawca przekazuje informacje, o których mowa w art. 20 pkt 7, pracownikom oraz zakładowej organizacji związkowej, a w przypadku gdy u pracodawcy działa więcej niż jedna zakładowa organizacja związkowa, tym organizacjom. (...)	1. Przepis wymaga doprecyzowania. 2. Postulujemy uelastycznienie terminu poprzez wskazanie, że pracodawca przekazuje informacje, o których mowa w art. 20 pkt 7, raz w roku, w terminie przyjętym u danego pracodawcy, nie później niż do końca danego roku kalendarzowego / nie później niż w terminie 3 miesięcy od przekazania sprawozdania do organu monitorującego.	1. W dalszym ciągu wymaga doprecyzowania relacja art. 28 ust. 1 do art. 23 ust. 1 projektu. Art. 28 ust. 1 przewiduje coroczne przekazywanie informacji z art. 20 pkt 7 pracownikom i zakładowym organizacjom związkowym, podczas gdy art. 23 ust. 1 różnicuje częstotliwość przekazywania sprawozdania do organu monitorującego w zależności od wielkości pracodawcy. W konsekwencji pracodawcy zobowiązani do raportowania co trzy lata mogą być zobowiązani do corocznego przygotowywania i przekazywania części danych pracownikom i organizacjom związkowym. Zasadne jest uspoźnienie częstotliwości przekazywania informacji z art. 20 pkt 7 z częstotliwością sporządzania i przekazywania sprawozdania z luki płacowej. 2. Dyrektywa 2023/970 nakłada obowiązek przekazywania pracownikom i przedstawicielom pracowników informacji dotyczących luki płacowej w

				podziale na kategorie pracowników, jednak nie przesądza konkretnej daty wykonania tego obowiązku. Szttywne określenie terminu na dzień 31 marca każdego roku może być trudne do realizacji, zwłaszcza w przypadku dużych i złożonych organizacji, w których przygotowanie danych wymaga ich pozyskania z wielu systemów, weryfikacji, uzgodnienia metodologii oraz zapewnienia spójności z informacjami przekazywanymi organowi monitorującemu.
24.	Art. 28 ust. 2 i ust. 4	Art. 28 (...) 2. Pracodawca przekazuje w postaci papierowej lub elektronicznej informacji, o których mowa w art. 20 pkt 7: 1) Państwowej Inspekcji Pracy, 2) organowi do spraw równości - na ich wniosek, w terminie 30 dni od dnia otrzymania wniosku przez pracodawcę. 4. Pracodawca przekazuje w postaci papierowej lub elektronicznej informacji, o których mowa w art. 20 pkt 7, z poprzednich czterech lat, jeżeli są dostępne: 1) pracownikowi,	1. Proponuje się nadanie przepisowi następującego brzmienia: 2. Pracodawca przekazuje w postaci papierowej lub elektronicznej informacji, o których mowa w art. 20 pkt 7: 1) Państwowej Inspekcji Pracy, 2) organowi do spraw równości - na ich wniosek, w terminie 60 dni od dnia otrzymania wniosku przez pracodawcę. 4. Pracodawca przekazuje w postaci papierowej lub elektronicznej informacji, o których mowa w art. 20 pkt 7, z	Pozytywnie oceniamy wydłużenie terminu z 14 do 30 dni. Jednocześnie wskazujemy, że w przypadku dużych organizacji lub podmiotów o złożonej strukturze organizacyjnej termin 30 dni nadal może być niewystarczający dla rzetelnego przygotowania i weryfikacji danych. Zasadne pozostaje rozważenie dalszego wydłużenia terminu albo wprowadzenie możliwości jego przedłużenia w uzasadnionych przypadkach. 2. Nadal wymaga doprecyzowania, jak należy rozumieć obowiązek przekazywania informacji z poprzednich czterech lat, w szczególności przy pierwszym sprawozdaniu. Projekt nie przesądza, czy chodzi o dane dostępne od wejścia ustawy w życie, od początku roku kalendarzowego, czy również dane historyczne sprzed obowiązywania ustawy. 3. Nadal wymaga doprecyzowania relacja między organem monitorującym, Państwową Inspekcją Pracy i organem do spraw równości w zakresie dostępu do

member of



member of



Konfederacja Lewiatan
ul. Zbyszka Cybulskiego 5
00-727 Warszawa
tel. +48 22 50 50 860
repcja@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

		2) zakładowej organizacji związkowej, 3) Państwowej Inspekcji Pracy, 4) organowi do spraw równości - na ich wniosek złożony w postaci papierowej lub elektronicznej, w terminie 30 dni od dnia otrzymania wniosku przez pracodawcę.	poprzednich czterech lat, jeżeli są dostępne: 1) pracownikowi, 2) zakładowej organizacji związkowej, 3) Państwowej Inspekcji Pracy, 4) organowi do spraw równości - na ich wniosek złożony w postaci papierowej lub elektronicznej, w terminie 60 dni od dnia otrzymania wniosku przez pracodawcę. 2. Art. 28 ust. 4 wymaga doprecyzowania. 3. Doprecyzowania wymaga art. 28 ust. 2 w zw. z art. 23, 24 i 26	danych ze sprawozdania. Skoro informacje z art. 20 pkt 7 są elementem sprawozdania przekazywanego do organu monitorującego, a organ monitorujący gromadzi informacje z art. 20 pkt 1–7, zasadne jest rozważenie zapewnienia PIP i organowi do spraw równości dostępu do tych danych za pośrednictwem organu monitorującego, zamiast nakładania na pracodawcę obowiązku ponownego przekazywania tych samych informacji.
25.	Art. 29 ust. 1–4 w zw. z art. 20 pkt 1–7 oraz art. 30	Art. 29. 1. Podmioty wymienione w art. 28 ust. 4 mają prawo wystąpić z wnioskiem do pracodawcy o udzielenie dodatkowych, szczegółowych wyjaśnień w zakresie przekazanego sprawozdania z luki płacowej, w tym	1. Zasadne jest doprecyzowanie art. 29 poprzez wskazanie, że: – wniosek o dodatkowe wyjaśnienia powinien obejmować wyłącznie informacje niezbędne do weryfikacji sprawozdania	Przepis wymaga doprecyzowania zakresu informacji, które mogą być objęte wnioskiem o udzielenie „dodatkowych, szczegółowych wyjaśnień” w zakresie sprawozdania z luki płacowej. Projekt nie określa rodzaju informacji, których mogą żądać podmioty wymienione w art. 28 ust. 4, ani nie ogranicza zakresu wniosku do informacji niezbędnych do weryfikacji sprawozdania oraz zgodności z zasadą równego traktowania.

	dotyczących różnic w wynagrodzeniach ze względu na płeć. 2. Pracodawca obowiązany jest do udzielenia dodatkowych, szczegółowych wyjaśnień w terminie nie dłuższym niż 30 dni od dnia otrzymania wniosku. 3. W przypadku, gdy z dodatkowych wyjaśnień, o których mowa w ust. 1 i 2, wynika, że jakiegokolwiek różnice w wynagrodzeniu ze względu na płeć nie są uzasadnione obiektywnymi, neutralnymi pod względem płci kryteriami, pracodawca ma obowiązek podjąć skuteczne działania zaradcze wobec tych różnic w terminie uwzględniającym zakres wymaganych działań, nie dłuższym niż 8 miesięcy od udzielenia szczegółowych wyjaśnień, z zastrzeżeniem art. 30	oraz zgodności z zasadą równego traktowania; – obowiązek podejmowania działań zaradczych dotyczy różnic ujawnionych w odniesieniu do kategorii pracowników wykonujących jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości, w szczególności danych z art. 20 pkt 7; – wnioski o dodatkowe wyjaśnienia nie mogą prowadzić do ujawnienia indywidualnych wynagrodzeń z naruszeniem zasad poufności danych osobowych; – udział PIP lub organu do spraw równości w konsultacjach dotyczących działań zaradczych powinien zostać jednoznacznie określony co do zakresu i charakteru.	Szczególne wątpliwości budzi art. 29 ust. 3, zgodnie z którym jeżeli z dodatkowych wyjaśnień wynika, że jakiegokolwiek różnice w wynagrodzeniu ze względu na płeć nie są uzasadnione obiektywnymi, neutralnymi pod względem płci kryteriami, pracodawca ma obowiązek podjąć skuteczne działania zaradcze. Brzmienie to może sugerować, że obowiązek działań zaradczych dotyczy wszystkich wskaźników objętych sprawozdaniem, o których mowa w art. 20 pkt 1–7. Tymczasem nie wszystkie dane wykazywane w sprawozdaniu powinny być traktowane jako potencjalny przejaw dyskryminacji wymagający uzasadnienia obiektywnymi kryteriami i wdrożenia działań zaradczych. Przykładowo różnica w medianie albo średnim poziomie wynagrodzeń wszystkich kobiet i wszystkich mężczyzn zatrudnionych u danego pracodawcy może wynikać ze struktury zatrudnienia, udziału kobiet i mężczyzn w poszczególnych grupach stanowisk, poziomach zaszerzegowania czy obszarach działalności. Sama taka różnica nie przesądza jeszcze o nierównym wynagradzaniu za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości. Wydaje się, że obowiązek uzasadniania różnic oraz podejmowania działań zaradczych powinien być powiązany przede wszystkim z luką płacową w
--	--	--	--

		4. Pracodawca podejmuje skuteczne działania zaradcze w konsultacji z zakładowymi organizacjami związkowymi, Państwową Inspekcją Pracy lub organem do spraw równości, jeżeli podmioty te wystąpią o udzielenie dodatkowych, szczegółowych wyjaśnień, o których mowa w ust. 1.	2. Rekomendujemy doprecyzowanie art. 29 ust. 1-2. podziale na kategorie pracowników, o której mowa w art. 20 pkt 7, tj. z tzw. skorygowaną luką płacową. To ten wskaźnik pozwala oceniać potencjalne różnice w wynagrodzeniu wśród pracowników wykonujących jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości. Dodatkowo art. 29 ust. 4 przewiduje podejmowanie działań zaradczych w konsultacji z zakładowymi organizacjami związkowymi, PIP lub organem do spraw równości, jeżeli podmioty te wystąpiły o dodatkowe wyjaśnienia. Wymaga doprecyzowania, na czym miałyby polegać takie konsultacje, szczególnie w przypadku PIP lub organu do spraw równości, oraz czy ich udział ma mieć charakter doradczy, kontrolny czy współdecyzyjny. 2. Dodatkowo rekomendujemy doprecyzowanie art. 29 ust. 1 i 2 poprzez wskazanie, że zarówno wnioski o udzielenie dodatkowych, szczegółowych wyjaśnień, jak i odpowiedź pracodawcy mogą być składane/przekazywane w postaci papierowej lub elektronicznej. Zapewni to spójność z pozostałymi przepisami projektu, które wprost przewidują możliwość posługiwania się postacią papierową lub elektroniczną, oraz ułatwi praktyczną obsługę wniosków, zwłaszcza w większych organizacjach korzystających z wewnętrznych systemów elektronicznego obiegu dokumentów.
--	--	---	--



Konfederacja Lewiatan
ul. Zbyszka Cybulskiego 5
00-727 Warszawa
tel. +48 22 50 50 860
repcja@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

member of



member of



26.	Art. 29 ust. 3, art. 30 oraz art. 38 ust. 2	Art. 29. 3. W przypadku, gdy z dodatkowych wyjaśnień, o których mowa w ust. 1 i 2, wynika, że jakiegokolwiek różnice w wynagrodzeniu ze względu na płeć nie są uzasadnione obiektywnymi, neutralnymi pod względem płci kryteriami, pracodawca ma obowiązek podjąć skuteczne działania zaradcze wobec tych różnic w terminie uwzględniającym zakres wymaganych działań, nie dłuższym niż 8 miesięcy od udzielenia szczegółowych wyjaśnień, z zastrzeżeniem art. 30 Art. 30. W przypadku, gdy ze sprawozdania z luki płacowej wynika, że luka płacowa ze względu na płeć w którejkolwiek kategorii pracowników wynosi, w wartości bezwzględnej, co najmniej 5%, a jednocześnie jest nieuzasadniona	1. Doprecyzowanie, że obowiązek podjęcia skutecznych działań zaradczych dotyczy nieuzasadnionej luki płacowej w rozumieniu art. 20 pkt 7, tj. luki w podziale na kategorie pracowników, oraz 2. Ujednolicenie terminów przewidzianych w art. 29 ust. 3, art. 30 i art. 38 ust. 2.	1. Obecne brzmienie art. 29 ust. 3 może sugerować, że obowiązek podjęcia działań zaradczych dotyczy każdej różnicy w wynagrodzeniach wykazanej w sprawozdaniu z luki płacowej, a więc także ogólnych wskaźników dotyczących całej organizacji. Tymczasem ogólna różnica między średnim lub medianowym wynagrodzeniem kobiet i mężczyzn u danego pracodawcy nie musi oznaczać nierównego wynagradzania za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości. Może wynikać ze struktury zatrudnienia, w tym udziału kobiet i mężczyzn w różnych obszarach działalności, poziomach zaszerogowania lub kategoriach stanowisk. Dlatego obowiązek działań zaradczych powinien być powiązany z nieuzasadnioną luką płacową w podziale na kategorie pracowników, o której mowa w art. 20 pkt 7, ponieważ to ten wskaźnik pozwala ocenić potencjalne różnice w wynagrodzeniu osób wykonujących jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości. Doprecyzowania wymaga również, czy obowiązek konsultowania działań zaradczych z zakładowymi organizacjami związkowymi, Państwową Inspekcją Pracy lub organem do spraw równości dotyczy wyłącznie działań podejmowanych wobec nieuzasadnionej luki płacowej w rozumieniu art. 20 pkt 7. 2. Projekt przewiduje kilka odrębnych terminów na podjęcie skutecznych działań zaradczych: art. 29 ust. 3
-----	--	--	---	---

member of



member of



Konfederacja Lewiatan
ul. Zbyszka Cybulskiego 5
00-727 Warszawa
tel. +48 22 50 50 860
repcja@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

		obiektywnymi, neutralnymi pod względem płci kryteriami, pracodawca podejmuje skuteczne działania zaradcze w terminie do 30 września roku kalendarzowego, w którym przekazano sprawozdanie z luki płacowej. Art. 38 2. Pracodawca wdrażając środki wynikające ze wspólnej oceny wynagrodzeń ma obowiązek podjąć skuteczne działania zaradcze wobec nieuzasadnionych różnic w wynagrodzeniu ze względu na płeć w terminie nie dłuższym niż 10 miesięcy od dnia przekazania informacji ze wspólnej oceny wynagrodzeń zgodnie z art. 36.		wskazuje termin 8 miesięcy od udzielenia dodatkowych wyjaśnień, art. 30 przewiduje termin do 30 września roku, w którym przekazano sprawozdanie, natomiast art. 38 ust. 2 określa termin 10 miesięcy od przekazania informacji ze wspólnej oceny wynagrodzeń. Brak jasnej relacji między tymi terminami może prowadzić do wątpliwości praktycznych, w szczególności gdy dodatkowe wyjaśnienia, działania zaradcze i wspólna ocena wynagrodzeń będą dotyczyły tej samej nieuzasadnionej luki płacowej. Zasadne jest więc jednoznaczne wskazanie, który termin ma zastosowanie w danej sytuacji, albo ujednolicenie tych terminów w celu zapewnienia przejrzystości i pewności prawa. Pozytywnie oceniamy wydłużenie terminu na wdrożenie środków wynikających ze wspólnej oceny wynagrodzeń do 10 miesięcy. Jednocześnie w przypadku dużych organizacji albo działań wymagających zmian systemowych zasadne jest rozważenie mechanizmu umożliwiającego wydłużenie tego terminu w uzasadnionych przypadkach, pod warunkiem przedstawienia harmonogramu działań zaradczych.
--	--	--	--	---



Konfederacja Lewiatan
ul. Zbyszka Cybulskiego 5
00-727 Warszawa
tel. +48 22 50 50 860
repcja@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

member of



member of



27.	Art. 29 ust. 3, oraz art. 30	Art. 29. (...) 3. W przypadku, gdy z dodatkowych wyjaśnień, o których mowa w ust. 1 i 2, wynika, że jakiegokolwiek różnice w wynagrodzeniu ze względu na płeć nie są uzasadnione obiektywnymi, neutralnymi pod względem płci kryteriami, pracodawca ma obowiązek podjąć skuteczne działania zaradcze wobec tych różnic w terminie uwzględniającym zakres wymaganych działań, nie dłuższym niż 8 miesięcy od udzielenia szczegółowych wyjaśnień, z zastrzeżeniem art. 30 (...) Art. 30. W przypadku, gdy ze sprawozdania z luki płacowej wynika, że luka płacowa ze względu na płeć w którejkolwiek kategorii pracowników wynosi, w wartości bezwzględnej, co najmniej 5%, a jednocześnie jest nieuzasadniona obiektywnymi, neutralnymi	Doprecyzowanie art. 29 ust. 3, art. 30 oraz art. 31 ust. 1 pkt 2–3: 3. W przypadku, gdy <u>w</u> dodatkowych wyjaśnieniach, o których mowa w ust. 1 i 2, <u>pracodawca wskazał, że luka płacowa ze względu na płeć w danej kategorii pracowników, o której mowa w art. 20 pkt 7, wynosi, w wartości bezwzględnej, co najmniej 5% i nie jest uzasadniona obiektywnymi, neutralnymi pod względem płci kryteriami</u>, pracodawca ma obowiązek podjąć skuteczne działania zaradcze wobec tych różnic w terminie uwzględniającym zakres wymaganych działań, nie dłuższym niż 8 miesięcy od udzielenia szczegółowych wyjaśnień, z zastrzeżeniem art. 30 Art. 30. W przypadku, gdy <u>w sprawozdaniu z luki płacowej pracodawca wskazał, że luka płacowa ze względu na płeć w którejkolwiek</u>	1. Proponujemy doprecyzowanie art. 29 ust. 3, oraz art. 30 poprzez wskazanie, że obowiązek podjęcia działań zaradczych oraz przeprowadzenia wspólnej oceny wynagrodzeń powstaje w sytuacji, gdy pracodawca w sprawozdaniu z luki płacowej albo w dodatkowych wyjaśnieniach wskazał, że luka płacowa w danej kategorii pracowników wynosząca co najmniej 5% nie jest uzasadniona obiektywnymi, neutralnymi pod względem płci kryteriami. Z punktu widzenia praktyki stosowania ustawy kluczowe jest, aby przepisy jednoznacznie określały, kto i w jakim trybie stwierdza, że luka płacowa jest albo nie jest uzasadniona obiektywnymi, neutralnymi pod względem płci kryteriami. W obecnym brzmieniu projektu mogą powstać wątpliwości interpretacyjne, czy ocena pracodawcy zawarta w sprawozdaniu lub dodatkowych wyjaśnieniach ma charakter wiążący, czy też może być kwestionowana m.in. przez organizację związkową, Państwową Inspekcję Pracy albo organ do spraw równości w sposób powodujący automatyczne uruchomienie obowiązku działań zaradczych lub wspólnej oceny wynagrodzeń. Brak doprecyzowania może prowadzić do stanu niepewności prawnej co do: • obowiązku podjęcia działań zaradczych,
-----	------------------------------	--	---	---



Konfederacja Lewiatan
ul. Zbyszka Cybulskiego 5
00-727 Warszawa
tel. +48 22 50 50 860
repcja@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

member of



member of



		pod względem płci kryteriami, pracodawca podejmuje skuteczne działania zaradcze w terminie do 30 września roku kalendarzowego, w którym przekazano sprawozdanie z luki płacowej.	pracowników wynosi, w wartości bezwzględnej, co najmniej 5%, a jednocześnie jest nieuzasadniona obiektywnymi, neutralnymi pod względem płci kryteriami, pracodawca podejmuje skuteczne działania zaradcze w terminie do 30 września roku kalendarzowego, w którym przekazano sprawozdanie z luki płacowej.	• momentu rozpoczęcia biegu terminów ustawowych, • obowiązku przeprowadzenia wspólnej oceny wynagrodzeń, • skutków zakwestionowania oceny pracodawcy przez stronę społeczną lub organ.
28.	Art. 30	Art. 30. W przypadku, gdy ze sprawozdania z luki płacowej wynika, że luka płacowa ze względu na płęć w którejkolwiek kategorii pracowników wynosi, w wartości bezwzględnej, co najmniej 5%, a jednocześnie jest nieuzasadniona obiektywnymi, neutralnymi pod względem płci kryteriami, pracodawca podejmuje skuteczne działania zaradcze w terminie do 30 września roku kalendarzowego, w którym przekazano sprawozdanie z luki płacowej.	Postulujemy zastąpienie pojęcia „skutecznych działań zaradczych” pojęciem „działań zaradczych”.	Wątpliwości budzi postużenie się w projekcie pojęciem „skutecznych działań zaradczych”. Dyrektywa 2023/970 nie przewiduje obowiązku podjęcia „skutecznych” działań zaradczych, lecz stanowi o obowiązku podjęcia działań zaradczych w rozsądnym terminie. Zgodnie z art. 10 ust. 4 dyrektywy: „Przy wdrażaniu środków wynikających ze wspólnej oceny wynagrodzeń pracodawca podejmuje w rozsądnym terminie działania zaradcze w odniesieniu do nieuzasadnionych różnic w wynagrodzeniu, w ścisłej współpracy – zgodnie z prawem krajowym lub praktyką krajową – z przedstawicielami pracowników”. Wprowadzenie wymogu „skuteczności” działań zaradczych wykracza poza brzmienie dyrektywy i może prowadzić do nieproporcjonalnego obciążenia pracodawców. Pojęcie to ma charakter nieostry i może

				być różnie interpretowane przez organy kontrolne lub stronę społeczną. W praktyce istnieje ryzyko, że nawet realnie podjęte działania naprawcze zostaną uznane za niewystarczające wyłącznie z uwagi na ocenę ich efektu, na który pracodawca może nie mieć pełnego wpływu w krótkim terminie.
29.	Art. 32	Art. 32. 1. W przypadku, o którym mowa w art. 31 ust. 1 pkt 2, przyjmuje się, że pracodawca nie uzasadnił luki płacowej ze względu na płeć, jeżeli: 1) pracodawca nie przedstawi zakładowym organizacjom związkowym jej uzasadnienia na podstawie obiektywnych, neutralnych pod względem płci kryteriów albo 2) między pracodawcą a zakładowymi organizacjami związkowymi nie uzgodniono, tego, że luka płacowa ze względu na płeć jest uzasadniona. 2. W przypadkach, o których mowa w ust. 1, gdy u pracodawcy działa więcej niż	1. Postulujemy zmianę art. 32 w taki sposób, aby brak uzgodnienia ze stroną związkową nie był traktowany jako automatyczne stwierdzenie, że pracodawca nie uzasadnił luki płacowej. Brak uzgodnienia może stanowić przesłankę przeprowadzenia wspólnej oceny wynagrodzeń, zgodnie z motywem 43 dyrektywy, ale nie powinien przesądzać o braku obiektywnego uzasadnienia luki ani prowadzić do domniemania naruszenia po stronie pracodawcy. 2. Proponuje się dodanie do art. ust. 4-6 o następującym brzmieniu: <i>4. Spory dotyczące tego, czy luka płacowa ze względu na płeć w którejkolwiek kategorii pracowników wynosząca, w</i>	Wątpliwości budzi konstrukcja art. 32 ust. 1 pkt 2, zgodnie z którą przyjmuje się, że pracodawca nie uzasadnił luki płacowej, jeżeli między pracodawcą a zakładowymi organizacjami związkowymi nie uzgodniono, że luka płacowa jest uzasadniona. 1. Uwzględniając motyw 43 dyrektywy, można przyjąć, że brak zgody między pracodawcą a przedstawicielami pracowników co do uzasadnienia różnicy wynoszącej co najmniej 5% może stanowić przesłankę przeprowadzenia wspólnej oceny wynagrodzeń. Nie oznacza to jednak, że brak takiego uzgodnienia powinien automatycznie prowadzić do domniemania, że luka płacowa jest nieuzasadniona. Dyrektywa nie przyznaje przedstawicielom pracowników kompetencji do wiążącego rozstrzygania, czy obiektywne, neutralne pod względem płci kryteria przedstawione przez pracodawcę są wystarczające. Obecne brzmienie przepisu może w praktyce oznaczać, że jeżeli organizacja związkowa nie potwierdzi, że luka płacowa jest uzasadniona, może dojść do automatycznego uruchomienia dalszych konsekwencji dla pracodawcy, niezależnie od tego, czy



Konfederacja Lewiatan
ul. Zbyszka Cybulskiego 5
00-727 Warszawa
tel. +48 22 50 50 860
repcja@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

member of



member of



	jedna zakładowa organizacja związkowa, za brak uzgodnienia w zakresie uzasadnienia luki płacowej uważa się sytuację, w której stwierdzą tak wszystkie działające u niego zakładowe organizacje związkowe albo co najmniej wszystkie reprezentatywne organizacje związkowe w rozumieniu art. 253 ust. 1 lub 2 ustawy o związkach zawodowych, z których każda zrzesza co najmniej 5% pracowników zatrudnionych u pracodawcy. 3. Pracodawca informuje zakładowe organizacje związkowe o podjętych skutecznych działaniach zaradczych wobec takiej nieuzasadnionej luki płacowej ze względu na płęć.	<i>wartości bezwzględnej, co najmniej 5%, jest uzasadniona obiektywnymi, neutralnymi pod względem płci kryteriami, rozstrzygają sądy pracy.</i> 5. <i>Do czasu prawomocnego rozstrzygnięcia sporu, o którym mowa w ust. 4, wiążące są ustalenia wynikające ze sprawozdania z luki płacowej albo dodatkowych wyjaśnień przedstawionych przez pracodawcę.</i> 6. <i>W przypadku prawomocnego orzeczenia sądu potwierdzającego istnienie nieuzasadnionej luki płacowej, terminy na podjęcie działań zaradczych oraz przeprowadzenie wspólnej oceny wynagrodzeń biegną od dnia uprawomocnienia się orzeczenia, chyba że luka płacowa została wcześniej usunięta przez pracodawcę, co potwierdzają sprawozdania za kolejne lata.</i>	pracodawca przedstawił obiektywne i neutralne uzasadnienie różnic płacowych. Takie rozwiązanie może prowadzić do blokowania procesu przez stronę związkową oraz do wymuszania wspólnej oceny wynagrodzeń również w sytuacjach, w których spór dotyczy wyłącznie oceny przedstawionych kryteriów. Szczególne znaczenie ma również potencjalny wpływ takiego domniemania na inne obszary działalności przedsiębiorców, w tym możliwość udziału w zamówieniach publicznych lub uzyskiwania koncesji, jeżeli przepisy szczególne będą wiązać negatywne konsekwencje z wystąpieniem nieuzasadnionej luki płacowej. Sam fakt, że strona społeczna nie podziela oceny pracodawcy, nie powinien oznaczać, że pracodawca nie wykonał obowiązku przedstawienia uzasadnienia. W przeciwnym razie organizacje związkowe mogłyby, poprzez odmowę uzgodnienia, uniemożliwić zakończenie procesu i doprowadzić do automatycznego przyjęcia, że luka jest nieuzasadniona. Projekt nie określa również terminu, w jakim miałyby dojść do uzgodnienia zasadności luki płacowej. Przewidziano termin konsultacji rzetelności sprawozdania z zakładowymi organizacjami związkowymi, natomiast brak jest analogicznych zasad dotyczących samego uzgodnienia, czy luka jest uzasadniona. Jednocześnie art. 31 przewiduje weryfikację przesłanek wspólnej oceny do 31
--	--	--	--



Konfederacja Lewiatan
ul. Zbyszka Cybulskiego 5
00-727 Warszawa
tel. +48 22 50 50 860
repcja@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

member of



member of



				października, a art. 30 obowiązek podjęcia działań zaradczych do 30 września. Relacja tych terminów wymaga doprecyzowania, ponieważ nie jest jasne, kiedy i w jakim trybie powinno nastąpić uzgodnienie zasadności luki. 2. Jeżeli projektodawca utrzyma rozwiązanie, zgodnie z którym brak uzgodnienia z organizacjami związkowymi może uruchamiać wspólną ocenę wynagrodzeń, konieczne jest wprowadzenie mechanizmu rozstrzygania sporów. Brak uzgodnienia nie powinien automatycznie przesądzać, że luka jest nieuzasadniona. Do czasu prawomocnego rozstrzygnięcia sporu przez sąd pracy wiążące powinny pozostawać ustalenia pracodawcy wynikające ze sprawozdania lub dodatkowych wyjaśnień.
30.	Art. 35 pkt 4	Art. 35. Wspólna ocena wynagrodzeń obejmuje: (...) 4) analizę przyczyn różnic w średnich poziomach wynagrodzenia oraz średnich godzinowych poziomach wynagrodzenia, o ile takie różnice istnieją, na podstawie obiektywnych, neutralnych pod względem płci kryteriów	Postulujemy doprecyzowanie art. 35 pkt 4 poprzez wskazanie, że analiza przyczyn różnic w średnich poziomach wynagrodzenia powinna być prowadzona na podstawie obiektywnych, neutralnych pod względem płci czynników dotyczących zasad kształtowania wynagrodzeń, a nie wyłącznie kryteriów wartościowania pracy, o których mowa w art. 4 i 5.	Zasadne jest doprecyzowanie, że analiza przyczyn różnic w wynagrodzeniach powinna być oparta na kryteriach dotyczących polityki wynagradzania, a nie wyłącznie na kryteriach służących wartościowaniu pracy. Kryteria z art. 4 i 5 dotyczą przede wszystkim oceny wartości pracy oraz klasyfikacji pracowników do kategorii pracy jednakowej lub pracy o jednakowej wartości. Nie muszą natomiast wyjaśniać wszystkich różnic wynagrodzeniowych występujących wewnątrz tej samej kategorii, takich jak staż pracy, indywidualne osiągnięcia, kompetencje, wyniki, ścieżka awansu czy inne neutralne płciowo czynniki płacowe.

member of



member of



Konfederacja Lewiatan
ul. Zbyszka Cybulskiego 5
00-727 Warszawa
tel. +48 22 50 50 860
repcja@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

		ustalonych, na zasadach określonych w art. 4 i 5. (...)		
31.	Art. 35 pkt 5	Art. 35. Wspólna ocena wynagrodzeń obejmuje: (...) 5) analizę odsetka pracowników płci żeńskiej i męskiej, którzy skorzystali ze wzrostu wynagrodzenia po powrocie z urlopów, o których mowa w art. 186⁴ Kodeksu pracy, o ile taki wzrost nastąpił w danej kategorii pracowników w okresie przebywania na urlopie; (...)	Doprecyzowanie przepisu.	Przepis wymaga doprecyzowania celu oraz sposobu wykorzystania analizy odsetka pracowników płci żeńskiej i męskiej, którzy skorzystali ze wzrostu wynagrodzenia po powrocie z urlopów, o których mowa w art. 186⁴ Kodeksu pracy. Sama informacja o odsetku pracowników, którzy skorzystali z takiego wzrostu wynagrodzenia, nie przesądza o wystąpieniu lub braku różnicy w wynagrodzeniu. W szczególności, jeżeli wynagrodzenie pracownika powracającego z urlopu pozostaje porównywalne z wynagrodzeniem pracowników wykonujących pracę w danej kategorii, sam brak odrębnego wzrostu wynagrodzenia po powrocie z urlopu nie musi świadczyć o nieprawidłowości. Zasadne jest zatem doprecyzowanie, że analiza, o której mowa w art. 35 pkt 5, powinna służyć ocenie, czy pracownicy powracający z urlopów zostali objęci wzrostami wynagrodzeń na zasadach porównywalnych z pozostałymi pracownikami w danej kategorii, a nie opierać się wyłącznie na samym odsetku osób, które formalnie skorzystały ze wzrostu wynagrodzenia.



Konfederacja Lewiatan
ul. Zbyszka Cybulskiego 5
00-727 Warszawa
tel. +48 22 50 50 860
repcja@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

member of



member of



32.	Art. 37	Art. 37. 1. Państwowa Inspekcja Pracy lub organ do spraw równości może wystąpić do pracodawcy z wnioskiem o przekazanie informacji ze wspólnej oceny wynagrodzeń, o której mowa w art. 36. 2. Pracodawca niezwłocznie przekazuje informacje ze wspólnej oceny wynagrodzeń na wniosek, o którym mowa w ust. 1.	Doprecyzowanie terminu w art. 37 ust. 2.	Podtrzymujemy postulat doprecyzowania terminu przekazania informacji ze wspólnej oceny wynagrodzeń na wniosek Państwowej Inspekcji Pracy lub organu do spraw równości. Choć pojęcie „niezwłocznie” jest używane w przepisach prawa, w tym przypadku może prowadzić do rozbieżności interpretacyjnych, zwłaszcza że informacje ze wspólnej oceny wynagrodzeń mogą wymagać uprzedniej weryfikacji, uporządkowania oraz oceny pod kątem ochrony danych osobowych. Zasadne jest wskazanie maksymalnego terminu, np. 14 albo 30 dni od dnia otrzymania wniosku, co zapewniłoby większą pewność prawa zarówno pracodawcom, jak i organom uprawnionym do żądania informacji.
33.	Art. 33.	Art. 33. Pracodawca przeprowadza wspólną ocenę wynagrodzeń w konsultacji z zakładową organizacją związkową, a w przypadku gdy u pracodawcy działa więcej niż jedna zakładowa organizacja związkowa, w konsultacji z tymi organizacjami, w terminie do 30 listopada roku kalendarzowego, w którym przekazano sprawozdanie z luki płacowej.	Uelastycznienie zasad ustalenia terminu/wydłużenie terminu.	Sztywny termin do 30 listopada może być niewystarczający w przypadku dużych i złożonych organizacji, zwłaszcza gdy wspólna ocena obejmuje wiele kategorii pracowników, wymaga analizy rozbudowanych danych płacowych oraz konsultacji z wieloma zakładowymi organizacjami związkowymi. Dyrektywa wymaga przeprowadzenia wspólnej oceny wynagrodzeń we współpracy z przedstawicielami pracowników, ale nie narzuca konkretnego terminu kalendarzowego jej zakończenia. Dlatego termin ustawowy powinien być ukształtowany w sposób zapewniający skuteczność mechanizmu, ale także realną możliwość rzetelnego przeprowadzenia oceny.

member of



member of



Konfederacja Lewiatan
ul. Zbyszka Cybulskiego 5
00-727 Warszawa
tel. +48 22 50 50 860
repcja@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

34.	Art. 38 ust. 1	Art. 38. 1. Pracodawca wdraża środki wynikające ze wspólnej oceny wynagrodzeń w konsultacji z zakładową organizacją związkową, a w przypadku gdy u pracodawcy działa więcej niż jedna zakładowa organizacja związkowa w konsultacji z tymi organizacjami. (...)	Art. 38. 1. Pracodawca wdraża środki wynikające ze wspólnej oceny wynagrodzeń <u>po konsultacji w terminie 7 dni</u> z zakładową organizacją związkową, a w przypadku gdy u pracodawcy działa więcej niż jedna zakładowa organizacja związkowa z tymi organizacjami.	Podtrzymujemy postulat doprecyzowania art. 38 ust. 1 poprzez określenie maksymalnego terminu konsultacji ze stroną związkową przy wdrażaniu środków wynikających ze wspólnej oceny wynagrodzeń. Nie kwestionujemy udziału zakładowych organizacji związkowych w tym procesie, jednak udział ten powinien mieć charakter konsultacyjny i nie powinien prowadzić do opóźniania lub blokowania wdrożenia działań zaradczych przez pracodawcę. Obecne brzmienie przepisu nie określa ram czasowych konsultacji, podczas gdy art. 38 ust. 2 nakłada na pracodawcę obowiązek podjęcia działań w terminie nie dłuższym niż 10 miesięcy. Brak maksymalnego terminu konsultacji może powodować niepewność co do przebiegu procedury oraz utrudniać pracodawcy dochowanie obowiązków ustawowych. W związku z tym zasadne jest wprowadzenie terminu, po którego upływie pracodawca będzie mógł wdrożyć środki po rozpatrzeniu stanowiska organizacji związkowych.
35.	Art. 38 ust. 4	Art. 38. (...) 4. Pracodawca oraz zakładowe organizacje związkowe, mogą zwrócić się do Państwowej Inspekcji Pracy lub organu do spraw równości z wnioskiem o udział we wdrażaniu środków	1. Proponowane brzmienie przepisu: 4. Pracodawca oraz zakładowe organizacje związkowe mogą zwrócić się do Państwowej Inspekcji Pracy lub organu do spraw równości z wnioskiem o udział we wdrażaniu środków wynikających ze wspólnej oceny wynagrodzeń,	Art. 10 ust. 4 dyrektywy przewiduje współpracę przy wdrażaniu działań zaradczych, jednak nie przesądza, że udział podmiotów zewnętrznych ma oznaczać współdecydowanie o środkach ani ingerencję w procesy zarządcze pracodawcy. Z tego względu zasadne jest doprecyzowanie przepisu. Jednocześnie wspólna ocena wynagrodzeń oraz wdrażanie środków z niej wynikających mogą wiązać

member of



member of



Konfederacja Lewiatan
ul. Zbyszka Cybulskiego 5
00-727 Warszawa
tel. +48 22 50 50 860
repcja@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

		wynikających ze wspólnej oceny wynagrodzeń.	Udział Państwowej Inspekcji Pracy lub organu ds. równości ma charakter konsultacyjny i nie wstrzymuje wdrażania tych środków przez pracodawcę. 2. Proponuje się dodanie ust. 5: <i>Osoby trzecie uczestniczące we wdrażaniu środków wynikających ze wspólnej oceny wynagrodzeń są obowiązane do zachowania poufności informacji uzyskanych w związku z udziałem w tym procesie, w szczególności informacji dotyczących wynagrodzeń, struktury wynagrodzeń, danych finansowych oraz organizacyjnych pracodawcy. Pracodawca może uzależnić dopuszczenie tych osób do udziału w procesie od zawarcia umowy o zachowaniu poufności.</i>	się z dostępem do szczególnie istotnych informacji dotyczących polityki wynagrodzeń, struktury organizacyjnej, danych finansowych i strategii płacowej pracodawcy. W przypadku udziału osób trzecich konieczne jest zapewnienie odpowiednich gwarancji poufności, w tym możliwości zobowiązania takich osób do zawarcia umowy o zachowaniu poufności.
36.	Art. 40.	Art. 40. Dane osobowe przetwarzane na podstawie art. 14 20, 28, 29, 34, 36, 37 nie mogą być wykorzystywane w innym celu niż stosowanie zasady	Art. 40. Dane osobowe przetwarzane na podstawie art. 14 20, 28, 29, 34, 36, 37, 38 nie mogą być wykorzystywane w innym celu niż stosowanie zasady równego traktowania w zatrudnieniu w	Proponowana zmiana art. 40 ma na celu doprecyzowanie zakresu ograniczenia celu przetwarzania danych osobowych. Obecne brzmienie przepisu pomija art. 38, mimo że również na etapie wdrażania środków wynikających ze wspólnej oceny wynagrodzeń może dochodzić do przetwarzania

member of



member of



Konfederacja Lewiatan
ul. Zbyszka Cybulskiego 5
00-727 Warszawa
tel. +48 22 50 50 860
repcja@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

		równego traktowania w zatrudnieniu w zakresie prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości.	zakresie prawa do jednakowego wynagrodzenia, <u>w szczególności</u> wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości	danych osobowych, w tym danych dotyczących poziomów wynagrodzeń lub struktury wynagrodzeń. Zasadne jest więc objęcie art. 38 zakresem art. 40. Jednocześnie art. 40 powinien jednoznacznie wskazywać, że dane osobowe przetwarzane na podstawie ustawy mogą być wykorzystywane wyłącznie w celu realizacji zasady równego traktowania w zatrudnieniu w zakresie prawa do jednakowego wynagrodzenia. Takie doprecyzowanie ograniczy ryzyko wykorzystywania danych płacowych do innych celów, niezwiązanych z realizacją obowiązków wynikających z ustawy.
37.	Art. 41	Art. 41. 1. Jeżeli informacje, przekazane zgodnie z art. 14, 28, 29 lub 36 prowadziłyby do ujawnienia bezpośrednio lub pośrednio wynagrodzenia pracownika możliwego do zidentyfikowania, pracodawca zapewnia dostęp do takich informacji wyłącznie zakładowej organizacji związkowej, przedstawicielom pracowników wybranym przez pracowników w trybie przyjętym u danego pracodawcy, o których mowa	Proponuje się nadanie art. 41 ust. 1 następującego brzmienia: Art. 41. 1. Jeżeli informacje, przekazane zgodnie z art. 14, 28, 29 lub 36 prowadziłyby do ujawnienia bezpośrednio lub pośrednio wynagrodzenia pracownika możliwego do zidentyfikowania, pracodawca zapewnia dostęp do takich informacji wyłącznie zakładowej organizacji związkowej, przedstawicielom pracowników wybranym przez pracowników w trybie przyjętym u danego pracodawcy, o których mowa w art. 39, Państwowej Inspekcji Pracy lub	Art. 41 wymaga dalszego doprecyzowania w zakresie udostępniania informacji, które mogą prowadzić do bezpośredniego lub pośredniego ujawnienia wynagrodzenia pracownika możliwego do zidentyfikowania. Projekt nie wskazuje, jakie sytuacje należy uznać za takie ujawnienie, w szczególności w przypadku małych grup porównawczych, np. gdy dana kategoria obejmuje jedną albo kilka osób danej płci. Dane umożliwiające identyfikację wynagrodzenia konkretnego pracownika mają szczególnie wrażliwy charakter w relacjach pracowniczych. Ich udostępnianie nie powinno mieć miejsca w stosunku do zakładowych organizacji związkowych czy przedstawicieli pracowników.,

member of



member of



Konfederacja Lewiatan
ul. Zbyszka Cybulskiego 5
00-727 Warszawa
tel. +48 22 50 50 860
repcja@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 art. 39, Państwowej Inspekcji Pracy lub organowi do spraw równości. 2. Do przetwarzania danych osobowych mogą być dopuszczone wyłącznie osoby, o których mowa w art. 33 albo art. 39, posiadające pisemne upoważnienie do przetwarzania takich danych wydane przez pracodawcę. Osoby dopuszczone do przetwarzania takich danych są obowiązane do zachowania ich w tajemnicy.	organowi do spraw równości. Udostępnienie informacji, o których mowa w zdaniu pierwszym, może nastąpić wyłącznie w zakresie niezbędnym do stosowania zasady równego traktowania w zatrudnieniu w zakresie prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości oraz z zachowaniem zasad poufności określonych w ust. 2. 2. Doprecyzowanie art. 41 poprzez wskazanie zasad postępowania w przypadku małych grup porównawczych, w szczególności poprzez określenie, kiedy dane powinny być przekazywane na wyższym poziomie agregacji albo kiedy pracodawca może odmówić ich przekazania w zakresie, w jakim ich udostępnienie prowadziłoby do bezpośredniej lub pośredniej identyfikacji wynagrodzenia pracownika.	W przypadku pozostawienie reprezentacji pracowników w tym artykule, udostępnianie powinno odbywać się wyłącznie w zakresie niezbędnym i przy zapewnieniu realnych gwarancji poufności. Każdy dodatkowy kanał udostępniania danych zwiększa ryzyko ich dalszego ujawnienia lub wykorzystania niezgodnie z celem ustawy. Zasadne jest więc doprecyzowanie, że informacje umożliwiające identyfikację wynagrodzenia mogą być udostępniane wyłącznie w zakresie niezbędnym do realizacji celu określonego w art. 40 oraz z zachowaniem zasad poufności. Należy również określić, kiedy dane powinny być przekazywane na wyższym poziomie agregacji albo kiedy pracodawca może odmówić ich przekazania w zakresie, w jakim mogłoby dojść do ujawnienia indywidualnego wynagrodzenia. Doprecyzowania wymaga także art. 41 ust. 2 w zakresie osób objętych obowiązkiem posiadania pisemnego upoważnienia i zachowania tajemnicy. Obowiązek ten powinien obejmować wszystkie osoby faktycznie dopuszczone do danych umożliwiających identyfikację wynagrodzenia pracownika, w tym przedstawicieli organizacji związkowych oraz przedstawicieli pracowników. Warto również ujednolicić art. 41 z art. 42–45 poprzez doprecyzowanie, czy dostęp zakładowej organizacji
--	--	--	--	--

				związkowej do danych identyfikowalnych przysługuje każdej organizacji działającej u pracodawcy, czy wyłącznie organizacji reprezentującej danego pracownika.
38.	Art. 50	Art. 50. Państwowa Inspekcja Pracy zapewnia szkolenia pracodawcom zatrudniającym mniej niż 250 pracowników oraz zakładowym organizacjom związkowym, w celu ułatwienia im realizacji zadań wynikających z niniejszej ustawy.	Doprecyzowanie art. 50 poprzez wskazanie zasad, trybu i formy prowadzenia szkoleń przez PIP oraz rozszerzenie dostępu do szkoleń na wszystkich pracodawców objętych projektowaną ustawą.	Przepis nadal ogranicza dostęp do szkoleń zapewnianych przez Państwową Inspekcję Pracy do pracodawców zatrudniających mniej niż 250 pracowników oraz zakładowych organizacji związkowych. Mając na uwadze zakres i znaczenie projektowanych obowiązków, zasadne jest umożliwienie udziału w szkoleniach wszystkim pracodawcom objętym ustawą, niezależnie od poziomu zatrudnienia, w szczególności przy możliwości prowadzenia szkoleń w formule online. Ponadto art. 50 nadal nie precyzuje, na czym ma polegać „zapewnienie szkoleń” przez PIP, w szczególności kto, w jakim trybie, na jakich zasadach i z jakich środków będzie je prowadził oraz finansował. Brak doprecyzowania może utrudniać praktyczną realizację tego obowiązku.
39.	Art. 51.	Art. 51. 1. Osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu w zakresie prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę	Doprecyzowania przesłanek oceny roszczenia i wysokości odszkodowania/zadośćuczynienia.	Rozumiemy, że art. 51 projektu wdraża art. 16 dyrektywy 2023/970 i ma zapewnić prawo do skutecznego odszkodowania lub zadośćuczynienia w przypadku naruszenia praw lub obowiązków związanych z zasadą równości wynagrodzeń. Jednocześnie zasadne jest doprecyzowanie sposobu stosowania tego przepisu do naruszeń obowiązków na

member of



member of



Konfederacja Lewiatan
ul. Zbyszka Cybulskiego 5
00-727 Warszawa
tel. +48 22 50 50 860
repcja@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

		lub pracę o jednakowej wartości, ma prawo do zadośćuczynienia w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów, lub prawo do odszkodowania. 2. Odszkodowanie, o którym mowa w ust. 1, obejmuje w szczególności pełne odzyskanie zaległego wynagrodzenia i związanych z nim świadczeń rzeczowych, odszkodowanie za utracone korzyści, odszkodowanie za szkody spowodowane przez inne odpowiednie czynniki, które mogą obejmować dyskryminację krzyżową, a także odsetki za zwłokę.		etapie rekrutacji. W szczególności należy unikać sytuacji, w której formalne uchybienia w ogłoszeniu lub procesie rekrutacyjnym prowadzą automatycznie do odpowiedzialności odszkodowawczej, niezależnie od tego, czy kandydat poniósł rzeczywistą szkodę oraz czy naruszenie miało wpływ na jego sytuację w procesie rekrutacji. Postulujemy doprecyzowanie, że przy ocenie zasadności i wysokości roszczeń związanych z naruszeniami na etapie rekrutacji należy uwzględniać charakter naruszenia, jego wpływ na sytuację kandydata, wystąpienie szkody oraz związek przyczynowy między naruszeniem a szkodą. Takie rozwiązanie pozwoli ograniczyć ryzyko roszczeń opartych wyłącznie na formalnych uchybieniach, bez ograniczania prawa do rekompensaty w przypadkach rzeczywistego naruszenia praw kandydata.
40.	Art. 52.	Art. 52. 1. W sprawach dotyczących zarzucanej bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji wynikającej z naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu w zakresie prawa do	Doprecyzowanie art. 52 poprzez wskazanie, że wzmocniony odwrócony ciężar dowodu znajduje zastosowanie w przypadku wykazania przez pracownika naruszenia przez pracodawcę konkretnych obowiązków	Rozumiemy, że art. 52 projektu służy wdrożeniu art. 18 ust. 2 dyrektywy 2023/970, który przewiduje szczególny mechanizm przeniesienia ciężaru dowodu w przypadku naruszenia przez pracodawcę obowiązków związanych z przejrzystością wynagrodzeń. Jednocześnie podtrzymujemy wątpliwość dotyczącą praktycznego stosowania tego

member of



member of



Konfederacja Lewiatan
ul. Zbyszka Cybulskiego 5
00-727 Warszawa
tel. +48 22 50 50 860
repcja@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

		jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości, w przypadku gdy pracodawca naruszył obowiązki związane z przejrzystością wynagrodzeń, o których mowa w rozdziale 3 lub art. 18^{3ca} Kodeksu pracy, na .pracodawcy spoczywa obowiązek udowodnienia, że kierował się obiektywnymi powodami, nawet jeżeli osoba, która zarzuca pracodawcy naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu w zakresie prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości, nie uprawdopodobni występowania bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji. (...)	związanych z przejrzystością wynagrodzeń, określonych w rozdziale 3 ustawy lub art. 18^{3ca} Kodeksu pracy.	mechanizmu. Przepis w obecnym brzmieniu może prowadzić do istotnego zwiększenia ryzyka sporów po stronie pracodawców, ponieważ każde zarzucane naruszenie obowiązków może skutkować koniecznością wykazywania przez pracodawcę, że nie doszło do dyskryminacji. W praktyce oznacza to potrzebę bardzo szerokiego dokumentowania decyzji płacowych oraz sposobu realizacji obowiązków informacyjnych i sprawozdawczych. Zasadne jest zatem doprecyzowanie, że mechanizm z art. 52 ust. 1 znajduje zastosowanie wyłącznie wtedy, gdy pracownik wykaże naruszenie konkretnych obowiązków związanych z przejrzystością wynagrodzeń, o których mowa w rozdziale 3 ustawy lub art. 18^{3ca} Kodeksu pracy. Nie powinien on być stosowany automatycznie w każdym sporze dotyczącym wynagrodzenia. Takie doprecyzowanie nie podważa konstrukcji wzmocnionego odwróconego ciężaru dowodu wynikającej z dyrektywy, lecz porządkuje przesłanki jego zastosowania i ogranicza ryzyko nadmiernie szerokiej interpretacji przepisu.
--	--	---	--	--



Konfederacja Lewiatan
ul. Zbyszka Cybulskiego 5
00-727 Warszawa
tel. +48 22 50 50 860
repcja@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

member of



member of



41.	Art. 53	Art. 53. 1. Bieg terminu przedawnienia roszczenia z tytułu naruszenia praw lub obowiązków z naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu w zakresie prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości przerywa się: 1) przez każdą czynność przed właściwym organem powołanym do rozstrzygania sporów, bezpośrednio lub za pośrednictwem przedstawicieli pracowników, inspektoratu pracy lub organu do spraw równości lub egzekwowania roszczeń w celu dochodzenia lub ustalenia albo zaspokojenia lub zabezpieczenia roszczenia wynikającego z realizacji zasady równego traktowania w zatrudnieniu w zakresie prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i	Proponuje się nadanie Art. 53 ust. 1 i ust. 2 następującego brzmienia: Art. 53. 1. Bieg przedawnienia roszczenia z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu w zakresie prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości przerywa się: 1) przez każdą czynność przed właściwym organem powołanym do rozstrzygania sporów, bezpośrednio lub za pośrednictwem przedstawicieli pracowników, inspektora pracy lub organu do spraw równości, lub egzekwowania roszczeń w celu dochodzenia lub ustalenia albo zaspokojenia lub zabezpieczenia roszczenia wynikającego z realizacji zasady równego traktowania w zatrudnieniu w zakresie prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości; 2) przez uznanie roszczenia.	Podtrzymujemy postulat, aby złożenie skargi do pracodawcy powodowało zawieszenie, a nie przerwanie biegu terminu przedawnienia. Art. 21 ust. 2 dyrektywy 2023/970 przewiduje, że bieg terminu przedawnienia powinien ulegać zawieszeniu lub, w zależności od prawa krajowego, przerwaniu. Dyrektywa nie przesądza więc, że skarga do pracodawcy musi skutkować przerwaniem biegu przedawnienia. Złożenie skargi do pracodawcy ma charakter wewnętrzny i nie zawsze prowadzi do formalnego rozstrzygnięcia sporu ani potwierdzenia zasadności roszczenia. Zrównanie tej czynności ze skutkami czynności podejmowanych przed sądem lub właściwym organem może prowadzić do nadmiernego wydłużenia okresu dochodzenia roszczeń i osłabienia pewności prawa po stronie pracodawcy. Zawieszenie biegu przedawnienia do czasu zakończenia postępowania skargowego zapewnia pracownikowi ochronę wymaganą dyrektywą, a jednocześnie stanowi rozwiązanie bardziej proporcjonalne.
-----	---------	--	---	--

member of



member of



Konfederacja Lewiatan
ul. Zbyszka Cybulskiego 5
00-727 Warszawa
tel. +48 22 50 50 860
repcja@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

		kobiet za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości; 2) przez uznanie roszczeń wynikających z niniejszej ustawy; 3) poprzez złożenie skargi do pracodawcy.	2. Złożenie skargi do pracodawcy powoduje zawieszenie biegu terminu przedawnienia roszczeń, o których mowa w ust. 1, do dnia zakończenia postępowania skargowego.	
42.	Art. 54	Art. 54. Ocena czy pracownicy płci żeńskiej i męskiej wykonują jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości, o której mowa w art. 183c § 3 Kodeksu pracy, oraz czy pracownicy ci znajdują się w porównywalnej sytuacji, nie ogranicza się do przypadków, w których pracownicy ci pracują dla tego samego pracodawcy, lecz dotyczy także stosowania przez różnych pracodawców jednego źródła, które ustanawia dla tych pracodawców warunki wynagrodzenia, które mają znaczenia dla celów	Doprecyzowanie art. 54.	Podtrzymujemy wcześniejszą uwagę dotyczącą konieczności doprecyzowania art. 54. Pozytywnie odnotowujemy wyjaśnienie projektodawcy, zgodnie z którym instytucja „jednego źródła” nie ma nakładać na pracodawców dodatkowych obowiązków administracyjnych i ma mieć znaczenie przede wszystkim na etapie dochodzenia roszczeń w indywidualnych sprawach. Jednocześnie wskazujemy, że takie założenie powinno jednoznacznie wynikać z treści projektowanej ustawy. Obecne brzmienie art. 54 może prowadzić do wątpliwości praktycznych, zwłaszcza w przypadku spółek powiązanych kapitałowo, grup kapitałowych albo podmiotów korzystających z podobnych lub wspólnych ram polityki wynagradzania. Z przepisu nie wynika wprost, czy pracodawcy mają obowiązek samodzielnego badania, czy w danym przypadku istnieje „jedno źródło” ustanawiające warunki wynagradzania, ani czy powinni uwzględniać pracowników innych pracodawców przy realizacji

		porównywania sytuacji pracowników.	obowiązków informacyjnych, raportowych lub przy analizie luki płacowej. W praktyce spółki powiązane kapitałowo mogą istotnie różnić się skalą zatrudnienia, strukturą organizacyjną, zakresem działalności, lokalizacją, sytuacją rynkową, poziomami stanowisk, systemami wartościowania pracy i regulaminami wynagradzania. Nawet podobnie brzmiące stanowiska mogą mieć odmienny zakres odpowiedzialności, warunki pracy i wartość w strukturze danej spółki. Brak doprecyzowania może zwiększać ryzyko niejednolitego stosowania przepisów oraz powstawania roszczeń opartych na nieporównywalnych danych. Zasadne jest zatem wyraźne wskazanie w ustawie, że art. 54 nie nakłada na pracodawców obowiązku prowadzenia bieżących analiz porównawczych między różnymi pracodawcami, w tym między spółkami z tej samej grupy kapitałowej, ani obowiązku uwzględniania pracowników innych pracodawców przy realizacji obowiązków informacyjnych i sprawozdawczych. Ocena istnienia „jednego źródła” powinna następować wyłącznie w indywidualnej sprawie, na etapie dochodzenia roszczeń, przez właściwy organ rozstrzygający spór, z uwzględnieniem wszystkich okoliczności faktycznych.
--	--	------------------------------------	--



Konfederacja Lewiatan
ul. Zbyszka Cybulskiego 5
00-727 Warszawa
tel. +48 22 50 50 860
repcja@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

member of  BUSINESSatOECD

member of  BUSINESSEUROPE

43.	Art. 55	Art. 55. 1. Jedno źródło istnieje w przypadku, gdy warunki wynagrodzenia są ustalane wspólnie z pracodawcą lub poza pracodawcą dla więcej niż jednej organizacji lub przedsiębiorstwa, w szczególności w postaci: 1) przepisów powszechnie obowiązującego prawa; 2) układów zbiorowych pracy; 3) wewnętrznych regulacji wiążących w ramach grupy kapitałowej, grupy przedsiębiorstw lub grupy przedsiębiorców prowadzących wspólną działalność gospodarczą. 2. Oceny czy istnieje jedno źródło dokonuje sąd albo inny organ, przed którym podniesiono zarzut dyskryminacji.	Postulujemy doprecyzowanie art. 55 poprzez m.in. wskazanie, co należy rozumieć przez „wewnętrzne regulacje wiążące w ramach grupy kapitałowej” oraz jakie skutki praktyczne wywołuje ich istnienie dla poszczególnych pracodawców.	Przyjmujemy wyjaśnienie projektodawcy, zgodnie z którym „jedno źródło” występuje wyłącznie wtedy, gdy warunki wynagradzania są wiążące w ramach grupy kapitałowej, a projekt nie przewiduje wspólnego raportowania luki płacowej na poziomie grupy. Z wyjaśnień wynika również, że obowiązki sprawozdawcze pozostają obowiązkami poszczególnych pracodawców, a istnienie jednego źródła nie zwalnia ich z realizacji obowiązków przewidzianych ustawą. Jednocześnie podtrzymujemy postulat doprecyzowania art. 55 albo uzasadnienia projektu w tym zakresie. Z treści przepisu powinno jednoznacznie wynikać, że istnienie jednego źródła nie oznacza obowiązku wspólnego raportowania na poziomie grupy kapitałowej oraz nie wpływa na obowiązki sprawozdawcze poszczególnych pracodawców. Wymaga również doprecyzowania, jakie regulacje należy uznać za „wewnętrzne regulacje wiążące w ramach grupy kapitałowej”, w szczególności, kiedy takie regulacje mogą być uznane za „jedno źródło” w rozumieniu projektowanych przepisów. Jednocześnie zasadne jest wskazanie, zgodnie z wyjaśnieniem Ministerstwa, że istnienie jednego źródła nie oznacza obowiązku wspólnego raportowania luki płacowej na poziomie grupy kapitałowej i nie zwalnia poszczególnych pracodawców z obowiązków sprawozdawczych wynikających z ustawy.
-----	---------	--	---	---

44.	Art. 56	Art. 56. Ocena, czy pracownicy znajdują się w porównywalnej sytuacji nie ogranicza się do pracowników, którzy są zatrudnieni w tym samym czasie co zainteresowany pracownik.	Konieczne jest doprecyzowanie przepisu.	Podtrzymujemy uwagę dotyczącą praktycznych wątpliwości związanych ze stosowaniem art. 56. Przyjmujemy wyjaśnienie zawarte w uzasadnieniu projektu, zgodnie z którym ocena porównywalnej sytuacji nie powinna ograniczać się do pracowników zatrudnionych w tym samym czasie co zainteresowany pracownik, a dyrektywa nie pozwala na wprowadzenie ograniczenia czasowego wstecz w odniesieniu do komparatorów. Jednocześnie takie ujęcie oznacza, że zakres potencjalnego porównania pozostaje bardzo szeroki i będzie wymagał każdorazowo indywidualnej oceny. Może to prowadzić do istotnych wątpliwości praktycznych po stronie pracodawców, zwłaszcza w zakresie przechowywania i analizy danych historycznych oraz oceny, kiedy osoby zatrudnione w różnych okresach znajdują się jeszcze w porównywalnej sytuacji. W związku z tym postulujemy doprecyzowanie w uzasadnieniu projektu przykładowych okoliczności, które powinny być brane pod uwagę przy ocenie porównywalności pracowników zatrudnionych w różnych okresach, tak aby ograniczyć ryzyko rozbieżnej praktyki stosowania przepisu.
45.	Art. 57.	Art. 57. W przypadku gdy nie ma pracownika innej płci znajdującego się w porównywalnej sytuacji,	Doprecyzowanie rodzaju statystyk i innych dowodów, które mogą być	Podtrzymujemy uwagę dotyczącą konieczności doprecyzowania art. 57 w zakresie statystyk, które mogą być wykorzystywane przy wykazywaniu dyskryminacji płacowej.

member of



member of



Konfederacja Lewiatan
ul. Zbyszka Cybulskiego 5
00-727 Warszawa
tel. +48 22 50 50 860
repcja@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

		możliwe jest wykorzystanie wszelkich innych dowodów, w tym statystyk, w celu wykazania zarzucanej dyskryminacji płacowej lub porównania, w jaki sposób byłby traktowany pracownik innej płci w porównywalnej sytuacji.	wykorzystane, tak aby były wiarygodne i porównywalne.	Przyjmujemy wyjaśnienie projektodawcy, że przepis nie odnosi się do obowiązków raportowych pracodawcy, lecz ma zastosowanie na etapie sporów dotyczących naruszenia zasady równego wynagrodzenia. Jednocześnie nadal wątpliwości budzi brak jakichkolwiek wskazówek dotyczących rodzaju, źródeł i metodologii statystyk, które mogą być powoływane w takim postępowaniu. Stwierdzenie, że możliwe jest powołanie „wszelkich statystyk”, których ocena będzie należała do sądu, może prowadzić do znacznych rozbieżności praktycznych. W szczególności strony mogą powoływać dane o różnym zakresie, poziomie agregacji, okresie odniesienia albo metodologii, co utrudni ocenę ich przydatności i porównywalności. Zasadne jest zatem doprecyzowanie, przynajmniej w uzasadnieniu projektu, że statystyki wykorzystywane w postępowaniu powinny być adekwatne do przedmiotu sporu, porównywalne oraz oparte na możliwie obiektywnej metodologii. Takie doprecyzowanie nie ograniczałoby swobody sądu w ocenie dowodów, ale zwiększyłoby przewidywalność stosowania przepisu.
46.	Art.59	Art. 59. Kto będąc pracodawcą lub działając w jego imieniu: 1) nie dokonuje oceny wartości pracy na określonym	1. Postulujemy doprecyzowanie przepisów sankcyjnych. 2. Uzupełnienie uzasadnienia projektu o wyjaśnienie, że odpowiedzialność za naruszenie	1. Krytycznie oceniamy zaproponowany przepis w związku ze zbyt szerokim, nieprecyzyjnym określeniem znamion czynu zabronionego. Znamiona czynów zabronionych zostały określone zbyt szeroko, a tym samym nie spełniają wymogu dostatecznej

member of



member of



Konfederacja Lewiatan
ul. Zbyszka Cybulskiego 5
00-727 Warszawa
tel. +48 22 50 50 860
repcja@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

		stanowisku albo oceny wartości rodzaju pracy zgodnie z art. 4, (...) - podlega karze grzywny od 2000 zł do 60 000zł.	obowiązków wynikających z ustawy wymaga przypisania winy, a przy jej ocenie należy uwzględnić w szczególności dochowanie przez pracodawcę należytej staranności oraz wpływ braku współdziałania innych podmiotów na możliwość wykonania obowiązku.	określoności, pozostawiają nadmierną swobodę luz interpretacyjną organom kontrolującym stosowanie przepisów ustawy. 2. Projekt przewiduje podwyższenie maksymalnej kary grzywny do 60 000 zł, mimo że część obowiązków nadal budzi istotne wątpliwości interpretacyjne, m.in. w zakresie wartościowania pracy, ustalania kategorii pracowników czy sposobu liczenia wskaźników w sprawozdaniu z luki płacowej. Wysokie sankcje przy nieprecyzyjnych obowiązkach mogą prowadzić do nieproporcjonalnego ryzyka po stronie pracodawców, zwłaszcza w przypadku naruszeń o charakterze formalnym, które nie spowodowały szkody po stronie pracownika. Doprecyzowania wymaga również, kogo należy rozumieć przez osobę działającą w imieniu pracodawcy, w szczególności czy odpowiedzialność może dotyczyć osób odpowiedzialnych za HR, wynagrodzenia, compliance albo techniczne przygotowanie danych. 2. Przyjmujemy wyjaśnienie projektodawcy, że w przypadku braku możliwości przypisania winy pracodawcy nie dochodzi do popełnienia wykroczenia. Jednocześnie, z uwagi na złożony charakter obowiązków przewidzianych w projekcie oraz konieczność współdziałania z innymi podmiotami, zasadne jest wyraźne wskazanie w uzasadnieniu, że
--	--	--	---	---



Konfederacja Lewiatan
ul. Zbyszka Cybulskiego 5
00-727 Warszawa
tel. +48 22 50 50 860
repcja@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

member of



member of



				przy ocenie odpowiedzialności należy uwzględnić dochowanie przez pracodawcę należytej staranności oraz okoliczności niezależne od pracodawcy, w szczególności brak współdziałania podmiotów, których udział jest niezbędny do wykonania obowiązków ustawowych.
47.	Art. 67	Art. 67 zmiana ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy poprzez dodanie nowego art. 4a i 4b		Jednoznacznie krytycznie oceniamy włączenie do opiniowanego projektu zagadnień dotyczących procedury powoływania na stanowisko Głównego Inspektora Pracy. Nowelizacja przepisów dotyczących wymogów stawianych kandydatowi na stanowisko Głównego Inspektora Pracy jest zaskakująca. Projekt ustawy ma służyć wdrożeniu dyrektywy o przejrzystości wynagrodzeń. W przypadku projektu ustawy wdrażającej dyrektywę UE powinniśmy unikać wychodzenia poza ramy regulacji. Dodatkowe regulacje powinny pozostawać w związku przedmiotowym z materią ustawy wdrażającej dyrektywę. Propozycja niezwiązana z przedmiotem ustawy budzi zasadnicze zastrzeżenia w świetle zasad prawidłowej legislacji.



Konfederacja Lewiatan
ul. Zbyszka Cybulskiego 5
00-727 Warszawa
tel. +48 22 50 50 860
repcja@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

member of



member of



48.	Art. 67 i Art. 69	Art. 67: W ustawie z dnia 21 października 2016 r. o umowie koncesji na roboty budowlane lub usługi (Dz. U. z 2025 r. poz. 1688) wprowadza się następujące zmiany: (...) Art. 69: W ustawie z dnia 11 września 2019 r. Prawo Zamówień Publicznych (Dz. U. z 2024 r. poz. 1320 z 2025 r. poz. 620, 769, 794, 1165, 1173, 1235 oraz z 2026 r. poz. 252) wprowadza się następujące zmiany: (...)	Postulujemy usunięcie art. 67 i art. 69 z projektu ustawy lub doprecyzowanie przepisów w taki sposób, aby: • brak uzgodnienia ze stroną pracowniczą zasadności luki płacowej nie prowadził automatycznie do negatywnych konsekwencji w obszarze zamówień publicznych, koncesji lub robót budowlanych; • przesłanka nieuzasadnionej luki płacowej była możliwa do obiektywnej weryfikacji; • przepisy jednoznacznie określały, czy skutki dotyczą konkretnego pracodawcy, czy całego przedsiębiorcy/wykonawcy ; • przedsiębiorca miał możliwość wykazania, że luka płacowa została uzasadniona albo usunięta.	Wdrożenie tak złożonej i trudnej unijnej dyrektywy wymaga czasu i wsparcia pracodawców, a nie zastraszania kolejnymi sankcjami. Co więcej, proponowane rozwiązania są niejasne i nie mogą być podstawą tak daleko idących sankcji. W świetle projektu ustawy sama kwestia oceny zasadności bądź braku uzasadnienia dla istnienia luki płacowej jest już dyskusyjna. Wątpliwości budzi w szczególności powiązanie skutków w obszarze zamówień publicznych i koncesji z mechanizmem uzgadniania zasadności luki płacowej ze stroną pracowniczą. Z projektowanych przepisów wynika, że istnienie nieuzasadnionej luki płacowej może prowadzić do negatywnych konsekwencji dla wykonawcy. Jednocześnie w innych przepisach projektu przewidziano mechanizm, w którym brak uzgodnienia ze stroną pracowniczą, że luka płacowa jest uzasadniona, może prowadzić do uznania jej za nieuzasadnioną. W praktyce może to oznaczać, że odmowa potwierdzenia zasadności luki płacowej przez organizacje związkowe będzie miała wpływ na możliwość ubiegania się przez przedsiębiorcę o zamówienia publiczne, koncesje lub roboty budowlane. Taki skutek budzi istotne zastrzeżenia,
-----	-------------------	--	--	--

member of



member of



Konfederacja Lewiatan
ul. Zbyszka Cybulskiego 5
00-727 Warszawa
tel. +48 22 50 50 860
repcja@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

				szczególnie że projekt nie przewiduje obowiązku uzasadnienia stanowiska organizacji związkowych ani jednoznacznego mechanizmu rozstrzygania sporu przed wystąpieniem negatywnych konsekwencji dla przedsiębiorcy. Problem ten jest szczególnie istotny w przypadku spółek wielozakładowych lub podmiotów, w których działa wiele organizacji związkowych. W takich przypadkach uzyskanie potwierdzenia zasadności luki płacowej może być znacząco utrudnione, a brak takiego potwierdzenia nie powinien samodzielnie przesądzać o negatywnych konsekwencjach w postępowaniach o udzielenie zamówienia publicznego lub koncesji. Problem ten jest szczególnie istotny w przypadku spółek, które w swoich strukturach mają wielu pracodawców. W takich przypadkach projektowane przepisy mogą prowadzić do konieczności uzyskania potwierdzenia zasadności luki płacowej od wielu organizacji związkowych, niekiedy działających u różnych pracodawców w ramach tej samej spółki, co może okazać się nieproporcjonalne i trudne do wykonania w praktyce.
49.	Art. 71	Art. 71. 1. Prezes Głównego Urzędu Statystycznego w porozumieniu z organem monitorującym opracuje narzędzie informatyczne	Doprecyzowanie terminu.	W aktualnym brzmieniu art. 71 nie wskazano terminu udostępnienia narzędzia informatycznego. W celu zapewnienia pewności prawa zasadne jest odzwierciedlenie deklaracji projektodawcy „Narzędzie



Konfederacja Lewiatan
ul. Zbyszka Cybulskiego 5
00-727 Warszawa
tel. +48 22 50 50 860
repcja@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

member of  BUSINESSatOECD

member of  BUSINESSEUROPE

		służące realizacji obowiązku sporządzenia sprawozdania z luki płacowej. (...)		zostanie udostępnione z dniem wejścia w życie ustawy.” w treści przepisu.
50.	Art. 72	Art. 72. 1. Pracodawca zatrudniający co najmniej 150 pracowników przekazuje pierwsze sprawozdanie z luki płacowej za okres od dnia wejścia w życie niniejszej ustawy do końca roku kalendarzowego, w którym weszła w życie niniejsza ustawa, do organu monitorującego w terminie do dnia 7 czerwca 2027 r. (...)	Proponowane brzmienie przepisu: <i>1. Pracodawca zatrudniający co najmniej 150 pracowników przekazuje pierwsze sprawozdanie z luki płacowej za okres od dnia <u>1 stycznia 2027 r. do 31 grudnia 2027 r.</u>, do organu monitorującego w terminie do dnia 7 czerwca <u>2028 r.</u></i>	Obecne brzmienie art. 72 ust. 1 przewiduje, że pierwszy raport ma obejmować okres od dnia wejścia w życie ustawy do końca roku kalendarzowego, w którym ustawa weszła w życie. Jeżeli ustawa wejdzie w życie pod koniec roku kalendarzowego, może to oznaczać obowiązek sporządzenia pierwszego sprawozdania za bardzo krótki i niereprezentatywny okres, np. kilkanaście dni. Przygotowanie takiego sprawozdania będzie szczególnie problematyczne, ponieważ będzie to pierwszy raport sporządzany według nowych zasad, wymagający wcześniejszego dostosowania systemów kadrowo-płacowych, procesów wartościowania, klasyfikacji pracowników oraz metodologii kalkulacji danych. Dodatkowo art. 72 ust. 1 należy odczytywać łącznie z art. 74, zgodnie z którym ustawa wchodzi w życie po upływie 6 miesięcy od dnia ogłoszenia. W przypadku wejścia ustawy w życie w 2027 r. obecny termin przekazania pierwszego sprawozdania do dnia 7 czerwca 2027 r. może okazać się niespójny z okresem sprawozdawczym, który miałby obejmować czas od dnia wejścia ustawy w życie do końca roku kalendarzowego, w którym ustawa weszła w życie.

member of



member of



Konfederacja Lewiatan
ul. Zbyszka Cybulskiego 5
00-727 Warszawa
tel. +48 22 50 50 860
repcja@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

				Zasadne jest przyjęcie, że pierwsze sprawozdanie pracodawców zatrudniających co najmniej 150 pracowników powinno obejmować pełny rok kalendarzowy, tak aby zapewnić porównywalność danych i realną możliwość prawidłowego wykonania obowiązku.
51.	Nowy przepis przejściowy			Postulujemy wprowadzenie dodatkowego przepisu przejściowego, który stanowiłby, iż dokonane przed wejściem w życie przepisów ustawy, uzgodnienia ze związkami zawodowymi odnośnie kryteriów wartościowania pracy zachowują moc po wejściu w życie nowych regulacji. Przepis miałby na celu umożliwienie dokonania stosownych uzgodnień ze związkami zawodowymi w okresie przejściowym, przed wejściem w życie nowych przepisów i umożliwiłby uniknięcia sytuacji konieczności przeprowadzenia ponownych uzgodnień.
52.	Art. 74	Art. 74. Ustawa wchodzi w życie po upływie 6 miesięcy od dnia ogłoszenia.	Art. 74. Ustawa wchodzi w życie po upływie <u>12 miesięcy</u> od dnia ogłoszenia.	Pozytywnie oceniamy odejście od pierwotnie proponowanego terminu wejścia ustawy w życie z dniem 7 czerwca 2026 r. oraz wprowadzenie 6-miesięcznego vacatio legis. Jest to zmiana w dobrym kierunku, uwzględniająca zgłaszane przez pracodawców postulaty dotyczące konieczności zapewnienia czasu na przygotowanie się do nowych obowiązków. Jednocześnie postulujemy wydłużenia vacatio legis do 12 miesięcy od dnia ogłoszenia ustawy. Zakres

member of



member of



Konfederacja Lewiatan
ul. Zbyszka Cybulskiego 5
00-727 Warszawa
tel. +48 22 50 50 860
repcja@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

				obowiązków przewidzianych w projekcie jest bardzo szeroki i wymaga od pracodawców nie tylko formalnego dostosowania dokumentów, ale także przeprowadzenia istotnych zmian organizacyjnych, prawnych, kadrowych, płacowych i technicznych. Wdrożenie ustawy będzie wymagało m.in. analizy i ewentualnej zmiany systemów wynagradzania, ustalenia lub dostosowania kryteriów wartościowania pracy, klasyfikacji stanowisk i kategorii pracowników, dostosowania systemów HR i payroll, opracowania procedur udzielania informacji pracownikom, przygotowania danych do sprawozdawczości oraz przeprowadzenia konsultacji ze stroną społeczną. W wielu organizacjach proces ten będzie wymagał również zaangażowania podmiotów zewnętrznych, m.in. dostawców systemów informatycznych. Sześciomiesięczny termin może okazać się niewystarczający, zwłaszcza dla dużych i złożonych organizacji, które posiadają rozbudowane struktury stanowisk, wieloskładnikowe systemy wynagradzania oraz liczne regulacje wewnętrzne. Zbyt krótki okres dostosowawczy może prowadzić do niejednolitej praktyki stosowania przepisów, błędów w kalkulacji danych oraz nadmiernego obciążenia organizacyjnego po stronie pracodawców.
--	--	--	--	---

KL/389/110/NW/2026



Konfederacja Lewiatan
ul. Zbyszka Cybulskiego 5
00-727 Warszawa
tel. +48 22 50 50 860
repcja@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

member of  BUSINESSatOECD

member of  BUSINESSEUROPE