

STANOWISKO ZPP WS. POSELSKIEGO PROJEKTU USTAWY O ZMIANY USTAWY - KODEKS PRACY (DRUK NR 943)

- W naszym przekonaniu przedstawiony projekt jest fragmentaryczny i odnosi się tylko do jednego aspektu uwzględnionego w dyrektywie 2023/970, czyli jawności wynagrodzeń, a pomija chociażby kwestie związane ze sprawozdawczością (art. 9 dyrektywy) czy wspólną oceną wynagrodzeń (art. 10 dyrektywy) – przez co implementuje on dyrektywę jedynie częściowo, rodząc ryzyko prawnego chaosu. Co do zasady uważamy również, że przepisy prawa UE powinny być transponowane w drodze regularnego rządowego procesu legislacyjnego.
- Projektowi brakuje spójności i precyzji, wprowadzane są nowe, nieznane w polskim prawie pojęcia i kategorie, które są niedookreślone i niezdefiniowane.
- Niektóre z proponowanych regulacji wykraczają poza ramy dyrektywy wprowadzając surowsze wymogi oraz wprowadzają nowe obowiązki dla pracodawców, które mogą ulec modyfikacji w przypadku pełnego wdrożenia unijnych regulacji.

W dniu 05 grudnia 2024 roku do Sejmu wpłynął poselski projekt ustawy o zmianie ustawy - Kodeks pracy (druk nr 943) dotyczący zobowiązania pracodawców do przedstawiania w publikowanych przez nich ofertach zatrudnienia proponowanego wynagrodzenia, które planują zaoferować aplikującym na dane stanowisko kandydatom. **Założenia projektu oparte są na przepisach dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2023/970 z dnia 10 maja 2023 r. w sprawie wzmocnienia stosowania zasady równości wynagrodzeń dla mężczyzn i kobiet za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości za pośrednictwem mechanizmów przejrzystości wynagrodzeń oraz mechanizmów egzekwowania, **jednakże jej nie implementują.****

Projekt ustawy w żadnym miejscu, ani w treści ani w uzasadnieniu, nie odnosi się do tego, że stanowi implementację przepisów unijnych. Z uzasadnienia projektu wynika, że „*celem projektowanej ustawy jest zobowiązanie pracodawców do przedstawiania w publikowanych przez nich ofertach zatrudnienia proponowanego wynagrodzenia, które planują zaoferować aplikującym na dane stanowisko kandydatom*”. Fragmentaryczne podejście do implementacji dyrektywy jest nieuzasadnione, ponieważ przygotowanie do realizacji nowych obowiązków wymaga znajomości całości zasad i przepisów, a nie tylko ich wybranej części. Całościowe wdrożenie ww. dyrektywy powinno nastąpić do czerwca 2026 roku, a wprowadzenie

do kodeksu pracy tylko części jej regulacji wiąże się z kolejnymi zmianami prawa pracy i może negatywnie wpływać na działalność pracodawców.

Omawianemu projektowi ustawy brakuje spójności i precyzji. Zauważmy, że proponowany art. 10 §2¹ k.p. wprowadza obowiązek jawności wynagrodzeń, ale nie wskazuje dla kogo to wynagrodzenie jest jawne – czy dla kandydata, pracownika, którego to wynagrodzenie dotyczy, czy też dla każdej zainteresowanej osoby. Art. 22 §1 k.p. stanowi o „wynagrodzeniu,” zaś dodawany projektem §1⁴ odwołuje się do omawianego w §1 poziomu wynagrodzenia, o którym w art. 22 §1 mowy nie ma. Zaś proponowana treść art. 18^{3f} §2 k.p. zawiera sformułowanie „osoby ubiegające się o pracę”, podczas gdy kodeks pracy posługuje się określeniem „osoby ubiegającej się o zatrudnienie”. Niby drobny szczegół, ale wskazuje na brak staranności legislatora, tudzież może rodzić obawy o brak znajomości zmienianej ustawy.

W projekcie wprowadzono wiele pojęć i określeń, których wzajemne relacje nie są czytelne i które same w sobie pozostają niezdefiniowane. Część z nich jest zaczerpnięta wprost z dyrektywy nr 2023/970, jednak pojęcia te nie są stosowane w obrocie prawnym w Polsce i muszą zostać należycie zdefiniowane lub zastąpione odpowiednim polskim pojęciem prawnym. Niezrozumiałe jest wprowadzanie w projekcie obok pojęcia już istniejącego „wynagrodzenia” takich licznych nowych pojęć jak „indywidualny poziom wynagrodzenia”, „średnie poziomy wynagrodzenia” (proponowany art. 10¹ §1 k.p.), „proponowany poziom wynagrodzenia”, „minimalna i maksymalna wysokość poziomu wynagrodzenia” (proponowany art. 18^{3f} §1 k.p.) „początkowe wynagrodzenie,” „przedział wynagrodzenia” (proponowany art. 18^{3f} §2 pkt. 1 k.p.) „zwykła płaca,” „podstawowa płaca,” „minimalna płaca”, „płaca godzinowa,” „płaca miesięczna” (proponowany art. 22 §1³ k.p.), „progresja wynagrodzenia” (proponowany art. 77^{1a} k.p.). Projekt ustawy określając obowiązki pracodawcy posługuje się pojęciami generalnymi takimi, jak „kategorie pracowników”, „praca tej samej wartości” (proponowany art. 10¹ §1 k.p.) „świadome i przejrzyste negocjacje” (proponowany art. 18^{3f} §3 k.p.) „obiektywne, neutralne kryteria podziałów” (proponowany art. 77^{1a} §1 k.p.) co oznacza, że pracodawca samodzielnie, na własne ryzyko pojęcia te musi interpretować, narażając się na sankcje za ich nieprawidłową wykładnię. Taka sytuacja powoduje też konieczność zapewnienia obiektywnej interpretacji tych pojęć tj. wytworzenia linii orzeczniczej na skutek wielu postępowań sądowych, co jest procesem bardzo długotrwałym. Dodatkowo, stwierdzenie „informację o możliwości zatrudnienia pracownika na danym stanowisku pracy” jest pojęciem niedookreślonym co rodzi wątpliwości, czy taką informacją jest np. baner na przystanku autobusowym, czy reklama w radiu i w telewizji. Warto zadać sobie pytanie jak należy rozumieć „informację o możliwości zatrudnienia pracownika na danym stanowisku pracy” oraz „kwotę proponowanego poziomu wynagrodzenia” w przypadku rekrutacji wewnętrznej.

Proponowana treść art. 18^{3f} k.p. zawiera rozwiązania dotyczące przejrzystości wynagrodzeń przed zatrudnieniem wykraczające poza regulacje przewidziane w dyrektywie. Zgodnie z art. 5 ust. 1 dyrektywy 2023/970 „*Informacje te przekazuje się w taki sposób, aby zapewnić świadome i przejrzyste negocjacje dotyczące wynagrodzenia, na przykład w opublikowanym ogłoszeniu o wakacie, przed rozmową kwalifikacyjną lub w inny sposób*”. **Dyrektywa dopuszcza przekazywanie informacji o przewidywanym wynagrodzeniu w formie innej niż tylko publikacja w ogłoszeniu o pracę**, np. telefonicznie przez rekrutera przed rozpoczęciem spotkań. To bardzo ważne rozróżnienie, ponieważ nie wszystkie rekrutacje prowadzi się za pomocą publikacji ogłoszeń, bardzo często kandydatów poszukuje się bezpośrednio, przez media społecznościowe, przez polecenie, kandydaci zgłaszają się również sami. Takie osoby również powinny mieć zapewnione świadome i przejrzyste negocjacje kwoty wynagrodzenia, stąd ważne jest, aby można było informować kandydatów o wysokości wynagrodzenia w różnej formie, zgodnie z postanowieniami dyrektywy.

Zauważmy także, że polskie przepisy nie znają instytucji corocznego informowania pracowników o ich prawach. Niezrozumiałe jest wyróżnienie na tym tle obowiązku corocznego informowania pracowników o prawie do jawności wynagrodzenia (proponowany art. 94 pkt. 1b k.p.), a nie np. zakazie dyskryminacji, prawie do odpoczynku dobowego, prawie do wynagrodzenia za nadgodziny, urlopu itd. Projekt ustawy powinien uwzględniać też to, że pracownik jest informowany o wysokości przysługującego mu wynagrodzenia bezpośrednio w treści umowy o pracę oraz stale udostępnianych mu regulaminach pracy i wynagradzania. W tym miejscu warto dodać, że zgodnie z art. 7 ust. 4 dyrektywy nr 2023/970 pracodawcy udostępniają pracownikom informacje dotyczących ich indywidualnego poziomu wynagrodzenia oraz średnich poziomów wynagrodzenia w podziale na płeć, w rozsądnym terminie, a w każdym razie w ciągu dwóch miesięcy od dnia zwrócenia się o te informacje, a proponowany art. 10¹ §3 k.p. znacząco skraca ten termin do 14 dni.

Zupełnie niezrozumiała jest proponowana zmiana (przez dodanie w art. 22 §1³ k.p.) definicji wynagrodzenia bez uwzględnienia jego dotychczasowego rozumienia i innych przepisów, w szczególności przepisów podatkowych, z zakresu ubezpieczenia społecznego i linii orzeczniczych. Ponadto użycie w omawianej definicji słowa „*lub*” powoduje, że każdy pracodawca, pracownik czy urzędnik może inaczej definiować wynagrodzenie uwzględniając w nim lub nie uwzględniając poszczególnych elementów wskazanych w dodawanej definicji. Należy przy tym pamiętać, że zmiana wynagrodzenia odbywa się przez wypowiedzenie warunków pracy i płacy, w związku z czym dodawanie do pojęcia wynagrodzenia świadczeń rzeczowych wydaje się być działaniem nieracjonalnym. Prowadziłoby to bowiem do sytuacji, w której zmiana kategorii pojazdu służbowego lub dostawcy usług medycznych musiałaby się odbywać za takim właśnie wypowiedzeniem.

Niezrozumiałe jest także odniesienie się w dodawanym w art. 22 §1⁴ k.p. do wynagrodzenia rocznego brutto i godzinowego brutto z pominięciem najbardziej powszechnego – miesięcznego brutto.

Projekt ustawy nie przewiduje też konieczności zapewnienia ochrony innych praw pracowników i tajemnic prawnie chronionych np. konieczność zanonimizowania danych uwzględnionych w obliczeniach w taki sposób, by zachowana była tajemnica wynagrodzenia tj. nie było możliwe odtworzenie przez wnioskującego pracownika z uzyskanych informacji dokładnego wynagrodzenia innego pracownika poprzez wykonanie prostych działań matematycznych.

Ostatnim punktem, na który trzeba zwrócić uwagę są propozycje przepisów wprowadzające karę grzywny (proponowany art. 281 pkt. 10 k.p.) za zatrudnienie pracownika za wynagrodzeniem mniejszym, niż przewidziane w opublikowanej informacji o możliwości zatrudnienia pracownika na danym stanowisku pracy. Jest to zbyt znacząca ingerencja w wolność gospodarczą i prowadzenie biznesu. Tym bardziej, że zgodnie z art. 23 ust. 1 dyrektywy 2023/970 państwa członkowskie ustanawiają **przepisy dotyczące skutecznych, proporcjonalnych i odstraszających kar mających zastosowanie w przypadku naruszeń praw i obowiązków związanych z zasadą równości wynagrodzeń**. Zatem proponowana regulacja wychodzi poza wymogi unijnego ustawodawcy. Na marginesie zauważmy, że wymuszenie publikacji widełek wynagrodzeń w ogłoszeniu o pracę bez dokładnej regulacji sposobu w jaki należy to robić, może doprowadzić do wątpliwości w tym zakresie, a w konsekwencji może wpłynąć na przejrzystość negocjacji kwoty wynagrodzenia.

Mając na uwadze powyższe, poselski projekt ustawy o zmiany ustawy - Kodeks Pracy (druk nr 943) należy ocenić krytycznie. O ile intencje wnioskodawców są słuszne, to rozsądniejszym było by kompleksowe wdrożenie dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2023/970 z dnia 10 maja 2023 r., niż wiele pomniejszych nowelizacji najróżniejszych przepisów. Projekt zawiera tylko wrywek regulacji zawartych w dyrektywie, do tego wprowadza wiele pojęć niedookreślonych, jest niespójny z kodeksem pracy, brakuje mu regulacji dotyczących chociażby ochrony danych osobowych i praw pracowniczych związanych z udostępnieniem wysokości wynagrodzenia, natomiast wprowadza nowe obowiązki dla pracodawcy które nie są obiektywnie doprecyzowane, co może stanowić pole do nadużyć i nieporozumień. Tworzenie przepisów krajowych na bazie przepisów unijnych powinno być procedurą przemyślaną, poprzedzoną konsultacjami z ekspertami w danej dziedzinie i z partnerami społecznymi. Nakładanie na pracodawców nowych obowiązków i regulacji, które następnie mogą zostać zmienione podczas wdrażania dyrektywy nr 2023/970 nie wpłynie ani na stabilność biznesu, ani nie poprawi sytuacji pracownika.