



Koniec tajemnic płacowych

WYNAGRODZENIA Resort pracy odkrył karty, przedstawiając długo oczekiwane założenia projektu ustawy o jawności płac. Pracodawcy obawiają się, że raportowanie luki uderzy w ich wizerunek

Patrycja Otto
patrycja.otto@infor.pl

Regulacja jest odpowiedzią na unijną dyrektywę 2023/970, która ma zostać wdrożona do 7 czerwca 2026 r. Celem nowej ustawy, która, jak zapewnia Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, stanowi wierną transpozycję unijnych przepisów, jest wprowadzenie mechanizmów zwiększających przejrzystość systemów wynagradzania i ułatwiających pracownikom dochodzenie roszczeń w przypadku dyskryminacji płacowej.

Fundamentem zmian ma być zobowiązanie pracodawców – niezależnie od wielkości firmy – do wprowadzenia struktur wynagrodzeń opartych na obiektywnych i neutralnych płciowych kryteriach. Ustawodawca wprost wskazał cztery minimalne filary oceny wartości pracy: umiejętności, wysiłek, odpowiedzialność oraz warunki pracy. To właśnie one mają umożliwić rzetelne porównywanie stanowisk i weryfikację, czy osoby wykonujące te same obowiązki są tak samo wynagradzane.

Obecni pracownicy otrzymają potężne narzędzie kontroli: prawo do żądania informacji o swoim indywidualnym poziomie wynagrodzenia oraz o średnich zarobkach – w podziale na płeć – w odniesieniu do kategorii pracowników wykonujących taką samą pracę lub pracę o jednakowej wartości. Pracodawcy będą musieli również zapewnić łatwy dostęp do kryteriów, na podstawie których ustalane są pensje i podwyżki.

Raportowanie luki

Największe wyzwania administracyjne czekają duże firmy. Kluczowym obowiązkiem dla podmiotów zatrudniających co najmniej 100 osób będzie

cykliczne sporządzanie i przekazywanie do organu monitorującego sprawozdań z luki płacowej. Raporty te mają być niezwykle szczegółowe. Muszą informować o luce płacowej ze względu na płeć (zarówno całkowitej, jak i w składnikach zmiennych), medianie luki oraz odsetku kobiet i mężczyzn w poszczególnych przedziałach wynagrodzeń (kwartylach). Co istotne, część tych danych, w tym ogólna informacja o luce, zostanie upubliczniona.

Mechanizm ten wyposażono w „bezpiecznik”. Jeśli sprawozdanie wykaże nieuzasadnioną lukę płacową wynoszącą co najmniej 5 proc., pracodawca będzie zobowiązany do przeprowadzenia wspólnej oceny wynagrodzeń w konsultacji ze stroną społeczną – związkami zawodowymi lub przedstawicielami pracowników. Celem tego procesu ma być zidentyfikowanie i usunięcie dyskryminujących różnic. Projekt przewiduje także wzmocnioną ochronę prawną oraz dotkliwe sankcje. Za naruszenie obowiązków – takich jak: brak oceny wartości pracy, nieudzielenie informacji, czy stosowanie w umowach klauzul poufności wynagrodzenia – grozić będzie kara grzywny od 2 tys. do 60 tys. zł. Kompetencje kontrolne zyskają m.in. organ ds. równości oraz Państwowa Inspekcja Pracy.

W ocenie Roberta Lisickiego, dyrektora departamentu pracy w Konfederacji Lewiatan, same założenia prezentują dość ogólne kierunki zmian. Ekspert pozytywnie ocenia fakt, że projektodawcy starają się wdrożyć postanowienia dyrektywy bez przewidywania rozwiązań wykraczających poza jej zakres. Podkreśla jednak, że problem leży w samym brzmie-

niu dyrektywy 2023/970, która będzie skutkowa-ła wieloma wyzwaniami, szczególnie dla sektora mikro, małych i średnich przedsiębiorstw. Środowisko przedsiębiorców od dłuższego czasu krytycznie odnosi się do doboru środków prawnych przyjętych w Brukseli, uznając je w wielu punktach za zbyt złożone i nieproporcjonalne. Robert Lisicki zwraca uwagę m.in. na obowiązek stosowania hipotetycznego komparatora w przypadku braku pracownika porównywalnego oraz zmiany w zakresie dochodzenia roszczeń i przedawnienia.

Ryzyko fikcji prawnej

Eksperci, choć co do zasady popierają ideę równości płac, dostrzegają w projekcie liczne luki, które mogą wypaczyć jego sens. Doktor Katarzyna Kalata, radca prawny z Kancelarii Kalata, uważa, że projekt w obecnym kształcie nie spełnia podstawowych wymogów gwarantujących realną skuteczność. Wskazuje, że wiele rozwiązań jest zbyt ogólnych, a kluczowe elementy pozostają niedookreślone, co rodzi ryzyko powstania kolejnej regulacji formalnie wdrażającej dyrektywę, ale niezmienniejącej praktyki rynkowej. Ekspertka punktuje brak minimalnych standardów metodyki wartościowania pracy. Jej zdaniem w praktyce oznacza to pełną uznaniowość pracodawców i potencjalne pole do sporów, ponieważ bez wspólnej podstawy metodycznej niezwykle trudno będzie ustalić, czy dane stanowiska rzeczywiście są „o jednakowej wartości”.

Na jej brak zwraca uwagę również prof. Arkadiusz Sobczyk, partner zarządzający w Kancelarii Sobczyk & Wspólnicy, wskazując przy okazji na brak przepisów dotyczących tego, kto będzie raportował lukę płacową w zakresie pracowników tymczasowych. Czy będzie to agencja, czy pracodawca. Jeśli ten drugi, to pojawia się konieczność uregulowania dla niego dostępu do danych

pracownika, w tym tych o wynagrodzeniu.

Poważne wątpliwości ekspertów budzi również zakres nowych obowiązków informacyjnych w kontekście ochrony danych osobowych.

– Przepisy obejmą wszystkich pracodawców, niezależnie od wielkości organizacji. W małych firmach, o kilkustopniowych strukturach, udostępnienie danych o średnich wynagrodzeniach na stanowiskach porównywalnych może prowadzić wprost do identyfikacji konkretnych osób. Projekt nie przewiduje w tym zakresie żadnych zabezpieczeń chroniących prywatność pracowników. To luka wymagająca uzupełnienia – zaznacza dr Katarzyna Kalata.

Podobne obawy wyraża Edyta Defańska-Czujko, partnerka w zespole Prawa HR w Deloitte Legal. Zwraca ona uwagę na wysokie kary za niewywiązywanie się z obowiązków, dość krótkie terminy dla pracodawców na udzielenie odpowiedzi – 14 dni na wyjaśnienia w sprawie przekazywanych danych w sprawozdaniu z luki płacowej, w tym tych dotyczących różnic ze względu na płeć oraz brak precyzji co do publikacji danych przez organ monitorujący. Nie doprecyzowano bowiem, czy informacje o luce płacowej będą publikowane anonimowo, czy z podaniem nazwy pracodawcy. W przypadku tej drugiej opcji mogłoby to stworzyć poważne zagrożenie wizerunkowe dla firm, zwłaszcza że publikowane mają być same statystyki dotyczące luki, bez towarzyszącego im uzasadnienia.

Na problem obciążeń dla najmniejszych firm zwraca uwagę też Robert Lisicki. W świetle założeń do 50 pracowników będą musiały przekazywać informacje o kryteriach wzrostu wynagrodzeń na wniosek pracownika. Przedstawiciel Lewiatana sugeruje, że dyrektywa pozwala na dale idące zwolnienia dla

OPINIA

Sukces zależy od jakości



AGNIESZKA ANUSEWICZ

senior managing associate w zespole
Prawa HR w Deloitte Legal

Ustawa może zmienić rynek pracy, ale pod pewnym warunkiem. Ustawodawca musi dać firmom jasne zasady i wystarczająco dużo czasu na przygotowanie się do nich. Bez tego ryzykujemy, że transparentność wynagrodzeń stanie się przede wszystkim dodatkową biurokracją, a nie realnym narzędziem równości. Sukces zależy w dużej mierze od jakości finalnej ustawy, jasności definicji oraz praktycznych narzędzi, jakie otrzymają pracodawcy, takich jak wytyczne czy wzory raportów. Mechanizmy dyrektywy są sensowne, ale ich wdrożenie w Polsce wymaga uważnego podejścia, by nie przekształciły się w zestaw formalnych obowiązków, które nie niosą realnej poprawy, a jedynie zwiększają obciążenia regulacyjne. Przedstawione założenia, ze względu na swój ogólny kształt, na razie jedynie potwierdzają te wątpliwości. ©

tej grupy, np. z obowiązku związanego z progresją wynagrodzeń.

– Państwa członkowskie mogą zwolnić pracodawców zatrudniających mniej niż 50 pracowników z obowiązku związanego z progresją wynagrodzeń określonego, tj. procesu przenoszenia się pracownika na wyższy poziom wynagrodzenia. Kryteria związane z progresją wynagrodzenia mają obejmować m.in. indywidualne osiągnięcia, rozwój umiejętności i staż pracy – podkreśla.

Zapowiada też, że w trakcie prac nad ustawą Konfederacja Lewiatan z pewnością zwróci uwagę na rozbudowany katalog sankcji, które mają charakter odstraszający, zwłaszcza gdy pracodawca m.in. nie oceni wartości poszczególnych stanowisk pracy lub jej rodzaju.

Krótki czas na wdrożenie

Choć termin implementacji dyrektywy upływa w czerwcu 2026 r., czasu na przygotowanie jest wbrew pozorom niewiele. Edyta Defańska-Czujko alarmuje, że brak dotąd konkretnego projektu ustawy oznacza niepewność i trudności w planowaniu budżetów. Podkreśla, że przedsiębior-

cy potrzebują czasu, aby przygotować struktury płacowe, procedury i systemy kadrowo-płacowe. Wdrożenie obowiązków informacyjnych i raportowania luki płacowej wymaga przeglądu całej siatki płac, a często także przeprowadzenia od podstaw wartościowania stanowisk. To realne obciążenie czasowe i kosztowe, zwłaszcza dla średnich firm zatrudniających powyżej 100 pracowników, które często nie mają rozbudowanych działów HR. Bez odpowiedniego vacatio legis grozi nam wdrażanie rewolucyjnych obowiązków w pośpiechu.

Mimo licznych obaw eksperci widzą w nowych przepisach szansę na uporządkowanie rynku. Edyta Defańska-Czujko dostrzeżenie obowiązków opierania wynagrodzeń na obiektywnych kryteriach, co może poprawić transparentność zasad płacowych. Zaznacza, że dla pracodawców, którzy już dziś stosują przejrzyste zasady, nowe regulacje nie powinny być drastycznym obciążeniem. ©

Etap legislacyjny

Projekt ustawy o wzmocnieniu stosowania prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości wpisany do wykazu prac legislacyjnych i programowych Rady Ministrów