



Walka o opóźnienie wejścia przepisów o transparentności płac

WYNAGRODZENIA Pracodawcy w Polsce apelują o **vacatio legis** w sprawie dyrektywy o przejrzystości płac. Popierają ich resorty, a także BusinessEurope, która chce przesunięcia jej wdrożenia o dwa lata

Patrycja Otto
patrycja.otto@infor.pl

Dyrektywa (2023/970) ma wyeliminować lukę płacową kobiet i mężczyzn, nakładając na Polskę obowiązek wdrożenia przepisów do 7 czerwca 2026 r. Wprowadza obowiązek wartościowania stanowisk, informowania o wynagrodzeniach, raportowania luk i zakaz klauzul poufności. W Polsce wdrażanie jest w początkowej fazie, dlatego BusinessEurope apeluje o przesunięcie wdrożenia o dwa lata.

– Pracodawcy w Polsce jak najbardziej popierają to stanowisko. Szczególnie że projekt ustawy wdrażający dyrektywę budzi wiele wątpliwości, co wynika ze złożoności postanowień samej dyrektywy. Chodzi przede wszystkim o pojęcia ujęte w dyrektywie, które są niejasne i nie pokrywają się z praktyką stosowaną dziś na rynku. Firmy

zwracają uwagę, że wyzwaniem będzie dla nich zebranie danych wymaganych przez dyrektywę. Z kolei pracownikom nie dadzą one pełnego i czytelnego obrazu o wynagrodzeniu obowiązującym w danej grupie zawodowej – zauważa Robert Lisicki, dyrektor departamentu rynku pracy w Konfederacji Lewiatan. Dlatego, jak dodaje, firmy w Polsce apelują o **vacatio legis** wynoszące od 6 do 12 miesięcy. Dziś zgodnie z projektem ustawy jej postanowienia mają wejść od razu, czyli 7 czerwca 2026 r., co nie daje czasu na przygotowanie albo stwarza konieczność zrobienia tego na podstawie projektowanych wciąż propozycji.

Ministerstwa zwróciły uwagę, że projekt nie przewiduje opóźnienia wejścia w życie, a niejasne pozostaje, czy przepisy odnoszą się do wy-

grodzień od dnia wejścia ustawy, czy także wcześniejszych okresów.

Wdrożenie dyrektywy płacowej

Organizacje zwracają uwagę na małe firmy, które często nie znają nowych regulacji i czekają na przyjęcie przepisów.

Resort pracy w rozmowach z DGP uważa natomiast, że wykonał powierzone mu zadanie, czyli przygotował przepisy dotyczące równości wynagrodzeń, które są gotowe i przeszły etap konsultacji. Do tego udośćnił przed wejściem ich w życie podręcznik oraz projekt narzędzia informatycznego (Excela) do wyliczania luki płacowej, opartego na rozwiązaniach hiszpańskich. W praktyce oznacza to udostępnienie arkusza, który każdy może ściągnąć, odpalić u siebie na komputerze i przeliczyć dane lokalnie. Resort nie przeczy, że nauka nowych przepisów będzie się odbywać w praktyce. Dlatego nie należy się spodziewać kontroli i kar pierwszego dnia od ich wejścia w życie. Zdaniem przedstawicieli resortu ma to być narzędzie do

eliminowania luki płacowej w skomplikowanych strukturach, a nie bat na przedsiębiorców.

Jeśli chodzi o małe firmy, to słyszymy w resortach pracy, że jest w kontakcie z PIP, która będzie prowadzić poradnictwo. Ma zostać przygotowana sekcja pytań i odpowiedzi.

– Ale proszę pamiętać, że w małej firmie zasady są proste: jeśli pani i pan siedzą w jednym biurze i robią to samo, powinni zarabiać tyle samo. To żadna rewolucja – obowiązek równego traktowania istnieje w polskim prawie od lat. Gdyby wszyscy go przestrzegali, dyrektywa nie byłaby potrzebna. Dla MŚP kluczowy będzie nasz podręcznik oraz proste narzędzia, jak kalkulatory w Excelu – mówi pracownik resortu pracy.

Wsparcie dla MŚP

Ministerstwo Pracy przyznaje jednak, że istnieje bariera, która utrudnia wdrożenie regulacji. Chodzi o organ równościowy, którego ustanowienie pozostaje w gestii Kancelarii Prezesa Rady Ministrów. Organ ten musi być niezależny od rządu. Opcji jest kilka: Rzecznik praw obywatelskich, Najwyższa

WYSOKA KARA ZA BRAK TRANSPARENTNOŚCI

Pracodawcom za nieujawnienie widetek w ogłoszeniach albo ukrywanie różnic płacowych grozi kara grzywny w wysokości od 3 tys. do nawet 50 tys. zł. **Będzie ona nakładana na pracodawcę lub osobę działającą w jego imieniu, która:**

- ▶ nie oceni wartości poszczególnych stanowisk pracy lub rodzaju pracy,
- ▶ nie zapewni pracownikowi dostępu do informacji o kryteriach,
- ▶ nie udostępni pracownikowi na wniosek informacji,
- ▶ nie udzieli pracownikowi na wniosek informacji,
- ▶ nie sporządzi sprawozdania z luki płacowej,
- ▶ nie przekaze wymienionych w projekcie ustawy informacji,
- ▶ nie dokona wspólnej oceny wynagrodzeń,
- ▶ nie zastosuje środków zaradczych,
- ▶ zamieści w umowie o pracę postanowienia zakazujące ujawnienia przez pracowników wysokości otrzymywanego przez nich wynagrodzenia.

RM ©

Izba Kontroli, UOKiK, KNF lub Państwowa Inspekcja Pracy. Główny problem z RPO jest taki, że co do zasady nie występuje on w relacjach horyzontalnych (pomiędzy prywatnymi podmiotami – pracownikami a pracodawcą). Jak się dowiedział DGP, resort ma propozycje w tym zakresie. Rozważa włączenie w ten proces Państwowej Inspekcji Pracy (PIP), co jest rozwiązaniem stosowanym w innych krajach Europy. Możliwe jest więc stworzenie specjalnego pionu równościowego w ramach PIP.

– Mamy gotowe przepisy, wystarczy w odpowiednim miejscu wpi-

sać nazwę organu – słyszymy w resortach pracy, który zaznacza, że co do opóźnień, to Polskę wiąże termin implementacji przewidziany na 7 czerwca. Zdaniem resortu, patrząc na to, jak rozwija się rynek szkoleń w zakresie przejrzystości wynagrodzeń i jak dużą wiedzę już mają organizacje pracodawców, nie powinno być źle z wdrażaniem przepisów. ©



Skanuj kod i czytaj więcej na DGP.pl

Procedura w sporach z ZUS do poprawki. Sprawy mają się kończyć szybciej

PROJEKTY

Ewa Martyna
ewa.martyna@infor.pl

Sądy będą mogły częściej uchylać decyzje organów rentowych i przekazywać sprawy do ponownego rozpatrzenia. Takie zmiany wynikają z projektu nowelizacji kodeksu postępowania cywilnego, który trafił do konsultacji. Nowe przepisy mają wejść w życie 1 lipca 2026 r.

Celem zmian jest przyspieszenie rozpoznawania spraw z zakresu ubezpieczeń społecznych. Projekt ma charakter deregulacyjny i został przygotowany przez resort pracy.

Obecnie sąd I instancji tylko w wyjątkowych

sytuacjach może uchylić decyzję organu rentowego i przekazać sprawę do ponownego rozpoznania. Po zmianach możliwość wydawania wyroków kasacyjnych ma zostać rozszerzona. Rozwiązanie to obejmie większość decyzji zaskarżanych do sądu, z wyjątkiem tych przyznających prawo do świadczenia po raz pierwszy, np. emerytury lub renty. W takich sprawach sąd nadal będzie rozstrzygał spór merytorycznie.

Projekt przewiduje także możliwość uchylenia decyzji organu rentowego w przypadku istotnych naruszeń przepisów postępowania. Dotyczy to sytuacji, gdy prawidłowe rozstrzy-

gnięcie sprawy wymaga przeprowadzenia postępowania wyjaśniającego w całości lub w znacznej części, a usunięcie uchybień szybciej będzie możliwe przed organem rentowym niż przed sądem.

Nowe przepisy mają też umożliwić uchylenie decyzji formalnych organów rentowych, czyli takich, które kończą postępowanie, ale nie rozstrzygają sprawy co do jej istoty, np. decyzji o umorzeniu postępowania lub odmowie jego wszczęcia. W przypadku uchylenia decyzji sąd będzie zobowiązany wskazać organowi rentowemu wytyczne dotyczące dalszego postępowania.

Do propozycji zmian krytycznie odnosi się dr Katarzyna Kalata, radczyni prawna z kancelarii Kalata.

– Zmiana art. 477¹⁴ kodeksu postępowania cywilnych (k.p.c.) zmierza do rozszerzenia możliwości uchylenia decyzji organu rentowego i przekazywania spraw do ponownego rozpoznania przez ZUS. W mojej ocenie rozwiązanie to nie rozwiązuje jednak podstawowego problemu systemowego – wskazuje ekspertka.

Jej zdaniem w sytuacji, gdy decyzja została wydana z istotnym naruszeniem przepisów postępowania, powinna ona zo-

stać po prostu uchylona przez sąd.

– Strony postępowania – zarówno ubezpieczeni, jak i płatnicy składek – powinny być traktowane równo, a wadliwa decyzja organu nie powinna być naprawiana w kolejnych rundach postępowania administracyjnego – podkreśla dr Katarzyna Kalata. Ekspertka zwraca uwagę, że projekt zakłada model, w którym sąd będzie wskazywał organowi rentowemu wytyczne dotyczące dalszego postępowania.

– W praktyce może to prowadzić do wielokrotnego krążenia spraw między ZUS-em a sądem, co w sprawach z zakre-

su ubezpieczeń społecznych grozi dalszym wydłużeniem postępowań – ocenia.

– Zmiana art. 477¹⁴ par. 2¹ k.p.c. powinna pozwalać sądom uchylać każdą decyzję ZUS wydaną z rażącym naruszeniem procedury – niezależnie od tego, czy jej adresatem jest ubezpieczony, czy płatnik składek. Takie rozwiązanie przywracałoby realną kontrolę sądową nad działaniami organu rentowego i zapewniało równą ochronę procesową wszystkim stronom – podsumowuje dr Kalata. ©

Etap legislacyjny
Projekt skierowany do konsultacji