

FPP/9/2025

Warszawa, 14 stycznia 2025 r.

**Pan**  
**Szymon Hołownia**  
**Marszałek Sejmu RP**

*Szanowny Panie Marszałku,*

w związku z pracami legislacyjnymi nad *poselskim projektem ustawy o zmianie ustawy - Kodeks pracy* (druk nr 934), Federacja Przedsiębiorców Polskich przedstawia poniżej swoje stanowisko.

Projektowana nowelizacja wprowadza szereg regulacji, w tym kluczową – zasadę jawności wynagrodzenia (nowy art. 10 § 2<sup>1</sup> k.p.). Projekt dotyczy nie tylko praw pracowników i obowiązków pracodawcy w tym zakresie, ale też rozwiązań, które wprost wynikają z *Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2023/970 z dnia 10 maja 2023 roku 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*, zwanej dalej „dyrektywą”.

W odniesieniu do zasady jawności wynagrodzenia, mamy poważne wątpliwości co do konieczności wprowadzenia tego rodzaju regulacji do Kodeksu pracy. Temat ten budzi sporo emocji i kontrowersji, zarówno wśród pracodawców, jak i pracowników. Faktem jest też, to co podkreślają wnioskodawcy, że w naszym kraju płace nierzadko są tematem tabu. Tym bardziej nie jest wskazane, aby odgórnie narzucać jawność wynagrodzenia, nierzadko wbrew woli samych zainteresowanych. Co ważne, wprowadzenie jawności wynagrodzenia nie wynika również z ww. dyrektywy. Skupia się ona na raczej na przejrzystości, transparentności wynagrodzeń a nie stricte ich jawności.

Cel dyrektywy jest dużo bardziej ambitny, na co wskazuje chociażby sam jej tytuł. Jest nim ograniczenie luki płacowej między wynagrodzeniami kobiet i mężczyzn. Zgodnie z art. 4 ww.

dyrektywy: „Państwa członkowskie podejmują niezbędne działania celem zapewnienia, aby pracodawcy dysponowali strukturami wynagrodzeń zapewniającymi równe wynagrodzenie za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości”. Dyrektywa zawiera też konkretne mechanizmy, jak raportowanie luki płacowej (art. 9 dyrektywy). Tymczasem projekt poselski w ogóle nie zawiera tego rodzaju regulacji. W naszej ocenie samo wprowadzenie zasady jawności wynagrodzeń nie rozwiąże problemu dyskryminacji płacowej w Polsce. Potrzebne są przejrzyste i sprawiedliwe systemy wynagradzania, czyli rozwiązania na których koncentruje się dyrektywa. Takie systemy funkcjonują już w firmach, bądź są obecnie odpowiednio modyfikowane, aby spełnić wymogi określone w dyrektywie.

Zgodnie z projektem pracodawca nie może zakazać lub uniemożliwiać pracownikowi ujawniania informacji o jego wynagrodzeniu (art. 26 § 1<sup>1</sup> k.p.). Taka konstrukcja została również przewidziana w dyrektywie. Jak wynika z jej art. 7 ust. 5 pracownikom nie można uniemożliwiać ujawniania ich wynagrodzenia na potrzeby egzekwowania zasady równości wynagrodzeń, a państwa członkowskie mają wprowadzić środki dotyczące zakazu wprowadzania warunków umowy, które uniemożliwiają pracownikom ujawnianie informacji o ich wynagrodzeniu. Należy jednak podkreślić, że prawo do ujawnienia wysokości wynagrodzenia nie jest równoznaczne z wprowadzeniem jawności wynagrodzeń i nie może być w ten sposób rozumiane.

Chcemy podkreślić, że pracownicy mają prawo do wymiany informacji na temat wynagrodzenia, szczególnie w kontekście równego traktowania w zatrudnieniu. Jednak zakaz jest uzasadniony w sytuacji, gdyby informowanie o wynagrodzeniach naruszało tajemnicę przedsiębiorstwa. Wysokość wynagrodzenia indywidualnego pracownika może stanowić taką tajemnicę. Jeśli zakaz wynika z regulaminów wewnętrznych, pracodawca powinien wykazać, że jest on uzasadniony szczególnymi względami, jak chociażby ochroną interesów firmy – kwestia osłabienia konkurencyjności, narażenie na szkodę (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 maja 2011 r. II PK 304/10, Legalis). Wprowadzając nowe rozwiązania nie można pomijać stanu obecnego odnoszącego się do pozycji rynkowej przedsiębiorstwa. Zgodnie z art. 11 ustawy z dnia 16 kwietnia 1993 r. o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji (art. 11 ustawy) tajemnicę przedsiębiorstwa stanowią informacje o charakterze technicznym, technologicznym, organizacyjnym lub inne informacje posiadające wartość gospodarczą, które nie są powszechnie znane. Zatem, jeśli wysokość wynagrodzenia pracowników może być uznana za tajemnicę przedsiębiorstwa, pracodawca ma prawo żądać poufności.

Jak wynika z uzasadnienia głównym celem projektu jest wprowadzenie obowiązku zamieszczania w ofertach pracy informacji o minimalnym i maksymalnym poziomie wynagrodzenia oferowanym przez pracodawcę na danym stanowisku pracy, tzw. widełki płacowe (projektowany art. 18<sup>3f</sup> k.p.). Takie rozwiązanie zostało wprost przewidziane w ww. dyrektywie. Co więcej, jest już dość często stosowane przez firmy i rekruterów. W obecnej sytuacji na rynku pracy i niskim poziomie bezrobocia, pracodawcy są świadomi, że brak takiej informacji w ogłoszeniu o pracę utrudni im pozyskanie kandydata do pracy i wydłuży czas oraz koszty procesu rekrutacji. Należy też dodać, że nastąpi ograniczenie elastyczności negocjacyjnej, zwłaszcza gdy chodzi o osoby mające wysokie kwalifikacje zawodowe lub doświadczenie. Ponadto kandydaci mogą oczekiwać wynagrodzenia zbliżonego do maksymalnej wartości, niezależnie od ich rzeczywistych kompetencji. Pomija się też fakt, że publikowanie widełek wynagrodzenia może prowadzić do rozpowszechnienia informacji o polityce płacowej firmy i utrudniać pozyskanie nowych pracowników. Istnieje uzasadnione ryzyko, że kandydaci o wysokich kwalifikacjach mogą nie aplikować, jeśli górna granica widełek nie będzie spełniać ich oczekiwań, nawet jeśli pracodawca byłby gotów zaoferować wyższe wynagrodzenie w indywidualnych negocjacjach. Może to prowadzić do błędnych założeń dotyczących atrakcyjności danej firmy. Warto również zaznaczyć, że dyrektywa w szerszy sposób niż projektowana nowelizacja odnosi się do etapu przejrzystości wynagrodzenia przed zatrudnieniem oraz zakazu dyskryminacji (art. 5 dyrektywy). Na podstawie tych przepisów pracodawca nie będzie mógł zadawać osobom starającym się o zatrudnienie pytania o ich obecne ani poprzednie wynagrodzenie. Co więcej, pracodawcy będą musieli zapewnić, aby ogłoszenia o wakatach i nazwy stanowisk pracy były neutralne pod względem płci oraz, aby proces rekrutacji przebiegał w sposób niedyskryminacyjny, aby nie podważać prawa do równego wynagrodzenia.

Projekt poselski zawiera także inne rozwiązania, które również są przewidziane w dyrektywie, jak chociażby prawo do informacji o poziomie wynagrodzenia (art. 10<sup>1</sup> k.p.). Pracownik będzie mógł wystąpić do pracodawcy z wnioskiem o udzielenie informacji dotyczącej jego indywidualnego poziomu wynagrodzenia oraz średnich poziomów wynagrodzenia, w podziale na płeć w odniesieniu do kategorii pracowników wykonujących taką samą pracę jak oni lub pracę o takiej samej wartości. Warto zauważyć, że zgodnie z projektem pracodawca będzie musiał udzielić odpowiedzi niezwłocznie, lecz nie później niż w terminie 14 dni. Tymczasem art. 7 ust. 4 dyrektywy wskazuje na 2 miesięczny termin na odpowiedź pracodawcy. Zatem projekt poselski jest w tym zakresie dużo bardziej rygorystyczny. Ponadto zgodnie z dyrektywą państwa członkowskie mogą zwolnić mniejszych pracodawców, zatrudniających do 50 pracowników z obowiązków

informacyjnych związanych chociażby z progresją wynagrodzeń (art. 6 dyrektywy). Projekt poselski nie zawiera tego rodzaju regulacji.

Przedstawione jedynie w zarysie zastrzeżenia oznaczają, że projekt poselski byłby jedynie fragmentaryczną implementacją przedmiotowej dyrektywy, pomijającą jej główny cel, co w konsekwencji oznaczałoby nieprawidłowe wdrożenie prawa unijnego, rodzące liczne wątpliwości interpretacyjne. Tymczasem transpozycja dyrektywy powinna być kompleksowa i przeprowadzona w ramach rządowego procesu legislacyjnego. Powinna być też poprzedzona nie tylko formalnymi konsultacjami społecznymi, ale też dyskusją w Radzie Dialogu Społecznego z udziałem reprezentatywnych organizacji pracodawców i związków zawodowych. Tym bardziej, że Polska ma czas na implementację dyrektywy do 7 czerwca 2026 r.

Przypominamy, że transpozycja prawa unijnego powinna się odbywać w ramach rządowego procesu legislacyjnego. Tak wynika z Uchwały nr 190 Rady Ministrów z dnia 29 października 2013 r. Regulamin prac Rady Ministrów i § 24 pkt 2. Tym samym procedowanie przedmiotowego projektu jako inicjatywy poselskiej, będącej wdrożeniem dyrektywy unijnej – jest sprzeczne z regulaminem prac rządu.

Z uwagi na powyższe argumenty, jako Federacja Przedsiębiorców Polskich uważamy, że przedmiotowy projekt nie powinien być dalej procedowany, ze względu na potrzebę implementacji ww. dyrektywy w ramach rządowego procesu legislacyjnego.

*Łączę wyrazy szacunku,*



**Marek Kowalski**  
Przewodniczący  
Federacji Przedsiębiorców Polskich