

FPP/11/2026

Warszawa, 16 stycznia 2026 r.

Pani
Agnieszka Dziemianowicz-Bąk
Minister Rodziny, Pracy i Polityki
Spółecznej

Szanowna Pani Minister!

Przedłożony do opiniowania projekt ustawy o wzmocnieniu stosowania prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości ma na celu wdrożenie do polskiego porządku prawnego dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2023/970 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.

Federacja Przedsiębiorców Polskich popiera kierunkowo cel przewidziany w dyrektywie dotyczący wzmocnienia stosowania w praktyce i egzekwowania obowiązującej już zasady równego wynagrodzenia kobiet i mężczyzn za równą pracę. Jednak przyjęty w projekcie sposób implementacji dyrektywy nie powinien prowadzić do narzucania firmom nieczytelnych obowiązków, których stosowanie w praktyce budzi uzasadnione obawy i wiąże się z wysokimi sankcjami. Nowe przepisy są wyjątkowo nieczytelne, a brak precyzji w tak kluczowych obszarach jak metodologia wartościowania stanowisk może skutkować chaosem interpretacyjnym i paraliżem działów personalnych. Wdrożenie mechanizmów wartościowania pracy w formie zaproponowanej w projekcie spowoduje konieczność poniesienia przez pracodawców znaczących kosztów operacyjnych i doradczych. Niezrozumiałe jest to, że są proponowane restrykcyjne przepisy, bez zachowania odpowiednio długiego *vacatio legis* na przygotowanie się pracodawców do ich stosowania, a zarazem stwierdza się, na podstawie badań Eurostatu, że Polska posiada jedną z najmniejszych w UE luk płacowych. To uzasadnia przyjęcie rozwiązań ewolucyjnych, które zamiast gwałtownej destabilizacji systemów wynagradzania, pozwolą na ich płynną adaptację do nowych wymogów. Pracodawcy oczekują

legislacji opartej na zasadzie minimalizacji obciążeń, zapewniającej realny dialog i czas niezbędny na przygotowanie kadr oraz systemów informatycznych do obsługi nowych obowiązków.

Stanowisko FPP krytycznie odnosi się do następujących zagadnień:

1. Zbyt ogólny, **nieprecyzyjny katalog pojęć** określonych w art. 2 projektowanej ustawy, zacytowanych wprost z tekstu dyrektywy. Przykładem jest definicja uproszczona luki płacowej, która nie uwzględnia struktury zatrudnienia. Ignorowanie takich czynników, jak: staż pracy, wykształcenie, doświadczenie zawodowe czy faktyczny zakres odpowiedzialności, prowadzi do fałszywego obrazu rzeczywistości, w którym różnice płacowe wynikające z obiektywnych przesłanek merytorycznych są błędnie interpretowane jako dyskryminacja.
2. **Sposób wartościowania stanowisk** wynikający z art. 3 projektowanej ustawy. Zapis w proponowanym brzmieniu **jest niedookreślony** i przerzuca na pracodawców pełną odpowiedzialność za wypracowanie skomplikowanych metodologii analitycznych. Konieczne jest stworzenie obiektywnej matrycy wartościowania stanowisk, aby pracodawcy mogli rzetelnie wykonywać w tym zakresie obowiązki i nie byli narażeni na arbitralne decyzje organów kontrolnych oraz masowe roszczenia pracownicze.
3. Tryb ustalania kryteriów i podkryteriów poprzez **uzgodnienie ze stroną związkową**. Zagadnieniem kluczowym jest przesłanka przyjęcia procedury uzgodnienia. Rodzi się pytanie, czemu jest wybrane uzgodnienie; jak długo ma ono trwać ze stroną związkową; co w przypadku pojawienia się rozbieżności między związkami zawodowymi. Analogicznie nieprecyzyjny jest przebieg konsultacji.
4. Gwarantowanie zachowania przez pracownika w tajemnicy informacji dotyczących średnich poziomów wynagrodzenia. Proponowany w takiej formule zapis jest prawnie nieskuteczny, gdyż nie przewiduje żadnych instrumentów dyscyplinujących pracownika w przypadku niedotrzymania poufności.
5. Wprowadzenie w art. 15 projektu ustawy **konsultacji ze stroną związkową rzetelności informacji zawartych w sprawozdaniu z luki płacowej**. Ten zapis jest ryzykownym i niepewnym rozwiązaniem, uzależniającym proces sprawozdawczy od **subiektywnej oceny organizacji związkowych**. Przyznanie związkom zawodowym uprawnienia do weryfikacji rzetelności oraz wglądu w chronioną metodologię wyceny stanowisk pracy stanowi nieuzasadnioną ingerencję w kompetencje zarządcze pracodawcy.

6. **Wliczanie pracowników tymczasowych do puli zatrudnienia** na potrzeby sporządzenia sprawozdania z luki płacowej i częstotliwości tego obowiązku. To rozwiązanie jest niewłaściwe, bowiem pracownicy tymczasowi z definicji pracują krótko (np. sezonowo) i stąd ich wpływ na długofalową strukturę wynagrodzeń w danym zakładzie pracy jest znikomy.

7. Przeprowadzanie wspólnej oceny wynagrodzeń. Ta powinność jest niedookreślona i rodzi liczne wątpliwości co do jej realizacji. Obejmuje szeroki katalog informacji ingerując w wewnętrzną politykę płacową pracodawcy, bez jakiegokolwiek zabezpieczenia jego słuszych interesów.

8. **Publikowanie przez organ monitorujący informacji z luki płacowej.** Proponowany przepis umożliwia dokonywanie porównań między pracodawcami, zwłaszcza działającymi lokalnie, a także między branżami i regionami. **Należy stanowczo sprzeciwić się** wobec nadania organowi monitorującemu uprawnienia do publikacji danych w sposób umożliwiający **bezpośrednie porównywanie poszczególnych pracodawców**. Istnieje duże ryzyko narażania firm na utratę przewagi konkurencyjnej oraz ryzyka wizerunkowe.

9. Zadania organów opisane w rozdziale 5 projektowanej ustawy. Te zapisy budzą szereg wątpliwości, są one sformułowane w sposób **kompetencyjnie niedookreślony**. W projekcie mowa jest o „Organie monitorującym”, jednak z samej treści projektu nie wynika wprost, jaka istniejąca instytucja przejmie te obowiązki, czy też zostanie utworzona zupełnie nowa. Przewiduje się budowanie skomplikowanej maszyny kontrolnej bez solidnych fundamentów kadrowych i technicznych. Ponadto gromadzenie tak szczegółowych informacji w jednym miejscu może służyć do tworzenia „czarnych list” sektorów lub konkretnych firm, co wykracza poza prawidłowo rozumiany monitoring luki płacowej.

10. Ochrona prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości. **Zakres ochrony jest nadmierny**, a zarazem niedookreślony, jak chociażby odszkodowanie określone w art. 41 ust. 2 projektu. Zgodnie z proponowanym brzmieniem odszkodowanie 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. Użycie zwrotu „w szczególności” oznacza, że lista wymienionych składników odszkodowania jest otwarta. Osoba, wobec której pracodawca naruszył prawa lub obowiązki związane z zasadą równego traktowania w zatrudnieniu w zakresie prawa do jednakowego wynagrodzenia – a więc nie tylko pracownik - może domagać się niemal każdej kwoty, argumentując ją dodatkowymi

czynnikami, których ustawa wprost nie wymienia. Wymienione inne czynniki mogą obejmować chociażby straty moralne czy poczucie niższej wartości, co w połączeniu z dyskryminacją krzyżową pozwala na żądanie wysokich kwot odszkodowania lub zadośćuczynienia. To stwarza zachętę do występowania z roszczeniami, nie tylko pracowników, ale też kandydatów do pracy. Udowadnianie bezzasadności takich roszczeń będzie dla pracodawcy zbyt dużym obciążeniem czasochłonnym i finansowym.

11. Stosowanie przez różnych pracodawców jednego źródła, które ustanawia jednakowe dla tych pracodawców warunki wynagrodzenia. Wątpliwości budzą zapisy art. 44 i 45 projektu w przypadku działania podmiotów w ramach grupy kapitałowej czy grupy przedsiębiorców prowadzących wspólną działalność gospodarczą.

12. Zatrudnienie w różnym czasie. Szeroki zakres określa art. 46 projektu dotyczący oceniania, czy pracownicy znajdują się w porównywalnej sytuacji, bowiem przewidziana ocena nie ogranicza się do pracowników, którzy są zatrudnieni w tym samym czasie co zainteresowany pracownik.

13. **Nieuzasadniony i nadmierny rygoryzm przepisów karnych** określonych w rozdziale 7 projektowanej ustawy. Rozdział ten wprowadza nadmierną sankcyjność przekształcając ustawę o przejrzystości wynagrodzeń w narzędzie represji ekonomicznej wobec pracodawców. Szczególny sprzeciw budzi karalność za błędy w metodologii wartościowania stanowisk (art. 50 pkt 1) przy jednoczesnym braku dostarczenia przez państwo obiektywnych narzędzi tej wyceny. Wartościowanie jest zupełnie nowym obowiązkiem nałożonym na pracodawców bez jakiegokolwiek wsparcia i zapewnienia chociażby odpowiednio długiego czasu na zaznajomienie się z prawidłowym wdrożeniem tego rozwiązania, bądź też skorzystania ze szkoleń Państwowej Inspekcji Pracy, która też nie jest przygotowana do wypełniania nowych powinności. Podniesienie górnej granicy grzywny do 50 000 zł oraz wprowadzenie nieostrej przesłanki dyskryminacji krzyżowej jako okoliczności obciążającej rażąco narusza zasadę proporcjonalności.

14. **Nieadekwatne, zbyt krótkie terminy.** Proponowane w projekcie terminy na wdrożenie nowych obowiązków są rażąco nieadekwatne do stopnia skomplikowania i nowości materii.

15. **Ocena skutków regulacji.** Nie została w pełni dokonana ocena skutków regulacji, nie ma przedstawionego wpływu na gospodarkę, konkurencyjność i przedsiębiorczość. Przewidziany został jedynie wpływ na sektor finansów publicznych. Nie wykazany został pozytywny wpływ zmian na rynek pracy. Projektodawca zakłada, że nastąpi poprawa sytuacji kobiet, bez podania

argumentacji uzasadniającej postawioną tezę. Analogicznie zakłada się, że projektowana regulacja przyczyni się do wzrostu konkurencyjności zatrudnienia. Jest to nieudowodnione założenie teoretyczne, bowiem bez zapewnienia pracodawcom odpowiednich narzędzi i czasu na adaptację, skutek może być odwrotny. Dla pracodawców nowe przepisy oznaczają wzrost kosztów, ryzyko konfliktów wewnątrz zespołów pracowniczych i obciążenia biurokratyczne. Konkurencyjność buduje się poprzez sprawne i przewidywalne prawo, a nie poprzez nakładanie restrykcyjnych obowiązków sprawozdawczych w obszarze, w którym – jak wskazuje projektodawca - Polska wypada korzystnie w porównaniu do innych krajów europejskich.

Ze względu na doniosłość projektu i zbyt krótki czas przeznaczony na jego opiniowanie zastrzegamy możliwość dosłania opinii uzupełniającej, jeśli pojawią się nowe uwagi i spostrzeżenia w związku z trwającą wciąż wewnętrzną konsultacją projektu.

Dodatkowo przesyłamy w załączeniu tabelę z uwagami do poszczególnych jednostek redakcyjnych projektu ustawy.

Z wyrazami szacunku



Marek Kowalski
Przewodniczący FPP