

Decyzja

Prezydium KK

nr 8/26

ws. oceny projektu ustawy o wzmocnieniu stosowania prawa do jednakowego wynagrodzenia
mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości
z dnia 16 grudnia 2025 roku

Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” dokonało oceny projektu ustawy MRPiPS o wzmocnieniu stosowania prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości z dnia 16 grudnia 2025 roku.(UC 127), zwany dalej projektem ustawy.

Projekt ustawy MRPiPS ma na celu wdrożenie do polskiego porządku prawnego Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2023/970 z dnia 10 maja 2023 r. w sprawie wzmocnienia stosowania zasady równości wynagrodzeń kobiet i mężczyzn za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości poprzez mechanizmy przejrzystości wynagrodzeń oraz mechanizmy egzekwowania. Główne założenia dyrektywy to: 1) wprowadzenie obiektywnych i neutralnych płciowo kryteriów wartościowania pracy, 2) zwiększenie przejrzystości systemów wynagradzania, w tym prawa pracowników do informacji o wynagrodzeniach, 3) obowiązek monitorowania i raportowania luki płacowej u większych pracodawców, 4) wprowadzenie mechanizmów wspólnej oceny wynagrodzeń w przypadku stwierdzenia istotnych nierówności, 5) wzmocnienie ochrony prawnej pracowników oraz skutecznych środków egzekwowania zasady równego wynagradzania.

Prezydium Komisji Krajowej podkreśla, że zasada równości wynagrodzeń kobiet i mężczyzn za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości stanowi jeden z fundamentów europejskiego i krajowego prawa pracy. Pomimo długotrwałego obowiązywania tej zasady, doświadczenia praktyki oraz analizy prowadzone na poziomie unijnym i krajowym wskazują jednak, że jej skuteczna realizacja nadal napotyka istotne bariery, a w skrajnych przypadkach staje się wręcz iluzoryczna. Wprowadzenie konkretnych narzędzi, zorientowanych na zapewnienie egzekwowania równości w zakresie płacy powinno być krokiem w dobrym kierunku.

Niestety projekt ustawy w zaproponowanym kształcie nie zasługuje na pozytywną opinię i wymaga dopracowania.

Zdaniem Prezydium KK zaproponowane w projekcie rozwiązania są niejasne, niespójne, skomplikowane, niedopracowane, nieuzasadnione, a ich zastosowanie w praktyce będzie rodziło szereg wątpliwości, co uniemożliwi realizację celu.

W obecnym kształcie projekt ustawy niesie ryzyko, że realizacja jego przepisów ograniczy się do spełniania obowiązków sprawozdawczych i proceduralnych, bez rzeczywistego wpływu na praktyki wynagradzania. Dotyczy to w szczególności nieprecyzyjnych pojęć, długich terminów na podejmowanie działań zaradczych oraz braku jasnych kryteriów oceny skuteczności tych działań. Z perspektywy Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” skuteczna implementacja dyrektywy 2023/970 powinna prowadzić do trwałych zmian w sposobie kształtowania wynagrodzeń, a nie jedynie do zwiększenia obciążeń administracyjnych bez realnych efektów dla pracowników.

Projektodawca przyjął filozofię powielania wprost zapisów *Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2023/970 z dnia 10 maja 2023 r. w sprawie wzmocnienia stosowania zasady równości wynagrodzeń kobiet i mężczyzn za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości poprzez mechanizmy przejrzystości wynagrodzeń oraz mechanizmy egzekwowania* i zdecydował się na jej implementację w wariancie minimalistycznym, koncentrując się przede wszystkim na formalnym przeniesieniu obowiązków wynikających z dyrektywy a przecież powinna ona stanowić instrument systemowej zmiany, mający prowadzić do rzeczywistej identyfikacji i eliminacji nierówności płacowych. Tymczasem projekt w wielu miejscach ogranicza się do stworzenia ram formalnych, pozostawiając kluczowe kwestie – takie jak zakres udziału partnerów społecznych czy realne mechanizmy naprawcze – w sferze niedookreślonych powinności.

Jednym z centralnych założeń dyrektywy 2023/970 jest aktywna rola przedstawicieli pracowników w procesach związanych z oceną wartości pracy, analizą struktur wynagrodzeń oraz wdrażaniem środków naprawczych. Dyrektywa wielokrotnie odwołuje się do współpracy z partnerami społecznymi, traktując ją jako warunek skuteczności regulacji. Projekt nie w pełni realizuje to założenie. Wielokrotnie w projekcie rola organizacji związkowych została ograniczona do konsultacji o nieprecyzyjnie określonym charakterze, bez zagwarantowania realnego wpływu na podejmowane decyzje. Brakuje również jasności co do terminów, standardów informacyjnych oraz mechanizmów rozstrzygania sporów, co w praktyce może prowadzić do pozornego, a nie rzeczywistego dialogu.

Projekt ustawy wzmacnia indywidualne uprawnienia informacyjne pracowników, nie poświęcając wystarczającej przestrzeni zbiorowym mechanizmom kontroli i korekty systemów wynagrodzeń. Choć indywidualne prawa informacyjne są istotnym elementem dyrektywy, to nie mogą one zastąpić narzędzi o charakterze zbiorowym, zwłaszcza w kontekście systemowej dyskryminacji płacowej. Dyrektywa 2023/970 wyraźnie promuje m.in. zbiorowe dochodzenie roszczeń (motyw 48). Ograniczenie tych mechanizmów w projekcie ustawy może osłabić jej skuteczność oraz przerzucić ciężar egzekwowania prawa wyłącznie na pojedynczych pracowników. Związek podkreśla, że dobrze przygotowana implementacja powinna stanowić istotny element wzmocnienia rokowań zbiorowych w Polsce, zarówno w sferze prywatnej jak i publicznej oraz stanowić dodatkowy impuls do przyspieszenia prac nad zmianami w systemach wynagrodzeń w sferze finansów publicznych. Ponadto po raz kolejny Prezydium KK wyraża oburzenie z powodu braku implementacji dyrektywy o adekwatnym minimalnym wynagrodzeniu za pracę w części dotyczącej minimalnego wynagrodzenia za pracę.

Rozczarowujące jest, że projektodawca nie zdecydował się na wprowadzenie przepisów korzystniejszych dla pracowników niż ustanowione w Dyrektywie (art. 27) oraz nie wprowadził niektórych rozwiązań o których mowa w Dyrektywie, co zasługuje na krytykę.

W ocenie Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” istnieje przestrzeń do wzmocnienia projektowanych rozwiązań, w szczególności poprzez jednoznaczne umocowanie roli związków zawodowych, doprecyzowanie mechanizmów współpracy oraz zapewnienie skutecznych i odstraszających sankcji. Takie podejście byłoby zgodne zarówno z celem dyrektywy, jak i z konstytucyjną zasadą dialogu społecznego.

Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” przedstawia następujące uwagi szczegółowe:

1. Projekt ustawy posługuje się pojęciem „pracownika” w rozumieniu prawa krajowego, co w praktyce oznacza ograniczenie zakresu stosowania ustawy do osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę. Takie rozwiązanie budzi poważne wątpliwości w świetle dyrektywy 2023/970, która odwołuje się do autonomicznej, ukształtowanej w orzecznictwie Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej definicji pracownika, obejmującej również osoby wykonujące pracę na innych podstawach prawnych, jeżeli spełnione są przesłanki podporządkowania, odpłatności oraz rzeczywistego świadczenia pracy.

Ograniczenie zakresu ustawy wyłącznie do stosunku pracy może prowadzić do osłabienia skuteczności regulacji oraz sprzyjać praktykom polegającym na zastępowaniu umów o pracę umowami cywilnoprawnymi w celu uniknięcia obowiązków wynikających z ustawy.

W konsekwencji istnieje ryzyko, że znaczna grupa osób wykonujących pracę w warunkach zbliżonych do stosunku pracy zostanie pozbawiona ochrony przewidzianej w dyrektywie, co pozostaje w sprzeczności z jej celem oraz zasadą efektywności prawa Unii Europejskiej. Istotne jest, aby regulacja obejmowała również te części rynku pracy, w których występuje największe ryzyko nierówności płacowych i segmentacji ze względu na płeć, a które jednocześnie charakteryzują się niestabilnymi formami zatrudnienia.

2. Projekt ustawy wprowadza pojęcia „organu do spraw równości” oraz „organu monitorującego”, nie precyzując jednak jednoznacznie, które instytucje pełnią te funkcje. Brak takiego doprecyzowania rodzi istotne wątpliwości interpretacyjne, zarówno po stronie pracodawców, jak i pracowników oraz ich przedstawicieli. Dyrektywa 2023/970 kładzie duży nacisk na skuteczność mechanizmów egzekwowania prawa do równego wynagrodzenia, w tym na wyraźne przypisanie zadań organom publicznym oraz zapewnienie im odpowiednich zasobów. Tymczasem projekt ustawy nie określa zasad współpracy pomiędzy organami ds. równości, Państwową Inspekcją Pracy oraz partnerami społecznymi, ani nie wskazuje, w jaki sposób ma być zapewniona koordynacja ich działań. Uzupełniając należy wskazać, że Dyrektywa 2023/970 nie przesądza o konieczności skupienia wszystkich zadań związanych z monitorowaniem równości wynagrodzeń w jednym organie, lecz dopuszcza ich podział pomiędzy różne instytucje publiczne, zgodnie z ich kompetencjami i doświadczeniem. Takie rozwiązanie pozwala na funkcjonalne rozdzielenie zadań analitycznych, statystycznych, kontrolnych i egzekucyjnych oraz sprzyja uniknięciu dublowania kompetencji. W tym kontekście zasadne wydaje się rozważenie wykorzystania istniejącego potencjału Głównego Urzędu Statystycznego, w szczególności jego doświadczenia w zakresie gromadzenia i analizy danych dotyczących struktury wynagrodzeń. Oparcie części zadań monitorujących na mechanizmach statystyki publicznej mogłoby zwiększyć jakość i porównywalność danych oraz ograniczyć obciążenia administracyjne, pozostając jednocześnie w pełnej zgodności z celami Dyrektywy 2023/970.

3. Projekt ustawy posługuje się różnymi pojęciami opisującymi udział organizacji związkowych w procesach wdrażania regulacji dotyczących wynagrodzeń, w szczególności terminami „uzgodnienia” oraz „konsultacje”. Takie powielenie nomenklatury z dyrektywy, bez uwzględnienia realiów dialogu społecznego w Polsce może prowadzić do niepewności prawnej, a następnie do wykluczenia organizacji związków ze skutecznego udziału w tych procesach. Konieczne jest posłużenie się nomenklaturą taką jak „uzgodnienie”, dla zapewnienia realnej, a nie pozornej implementacji celów dyrektywy do polskiego porządku prawnego.

Ponadto, wprowadzenie dodatkowego kryterium w postaci wymogu zrzeszania co najmniej 5% pracowników zatrudnionych u pracodawcy może w praktyce prowadzić do ograniczenia udziału organizacji związkowych, zwłaszcza w zakładach o rozproszonej strukturze zatrudnienia. Jednocześnie projekt przewiduje rozciągnięte w czasie konsultacje, co może skutkować ich formalnym, a nie merytorycznym charakterem. Rozwiązania te nie realizują założenia dyrektywy, która podkreśla aktywną rolę partnerów społecznych w kształtowaniu struktur wynagrodzeń i eliminowaniu nierówności płacowych.

4. Zaproponowane w projekcie rozwiązanie ogranicza zakaz uniemożliwiania ujawniania wysokości wynagrodzenia wyłącznie do celu realizacji praw wynikających z zasady równego traktowania. Takie zawężenie należy uznać za nieuzasadnione z punktu widzenia systemu prawa pracy. Obowiązujące przepisy nie ustanawiają generalnego zakazu ujawniania przez pracownika informacji o wysokości własnego wynagrodzenia. Jeśli informacja ta jest kwalifikowana jako dobro osobiste, to pracownik zachowuje swobodę decydowania o jej ujawnieniu oraz zakresie tego ujawnienia.

Jeżeli intencją projektodawcy było powiązanie tego ograniczenia z ochroną tajemnicy przedsiębiorstwa, rozwiązanie to również wymaga ponownego rozważenia. Po pierwsze, zasadnym jest pytanie, czy i w jakim zakresie elementy wynagradzania powinny w ogóle być kwalifikowane jako tajemnica przedsiębiorstwa, zwłaszcza w świetle celów Dyrektywy 2023/970. Po drugie, motyw 41 dyrektywy wyraźnie wskazuje, że organ monitorujący powinien podawać dane dotyczące wynagrodzeń do wiadomości publicznej, w tym poprzez ich publikowanie na łatwo dostępnej stronie internetowej, umożliwiającej porównywanie danych między poszczególnymi pracodawcami, sektorami i regionami w danym państwie członkowskim. Taka perspektywa systemowa przemawia przeciwko nadmiernemu ograniczaniu prawa pracowników do ujawniania informacji o własnym wynagrodzeniu i za przyjęciem rozwiązań sprzyjających realnej przejrzystości.

5. Projekt ustawy przewiduje obowiązek sporządzania sprawozdań z luki płacowej wyłącznie dla pracodawców zatrudniających co najmniej 100 pracowników, a dla mniejszych podmiotów jedynie możliwość dobrowolnego przekazywania takich informacji. W kontekście struktury rynku pracy w Polsce, gdzie dominują mikro, małe i średnie przedsiębiorstwa, takie rozwiązanie może znacząco ograniczyć skuteczność regulacji.

Istnieje również ryzyko, że próg zatrudnienia stanie się zachętą do dzielenia podmiotów lub zmiany form zatrudnienia w celu uniknięcia obowiązków ustawowych. Z perspektywy realizacji celu dyrektywy zasadne wydaje się rozważenie alternatywnych rozwiązań, takich

jak uproszczone obowiązki sprawozdawcze lub przygotowanie wzorcowych narzędzi, gotowych do wykorzystania przez mniejszych pracodawców.

6. Projekt przewiduje terminy 6 miesięcy na podjęcie działań zaradczych oraz 8 miesięcy na udzielenie szczegółowych wyjaśnień dotyczących stwierdzonych nierówności płacowych. Brak jest jednak precyzyjnego określenia, w jakim momencie powinny być widoczne rzeczywiste efekty tych działań. Tak długie terminy mogą w praktyce prowadzić do odwlekania realnych zmian w strukturach wynagrodzeń, co osłabia prewencyjny i naprawczy charakter regulacji. Zasadne byłoby doprecyzowanie, czy wskazane terminy dotyczą osiągnięcia efektów (użycie w projekcie sformułowania „podjęcie skutecznych działań” pozostawia niejasność w tym zakresie”), czy jedynie formalnego rozpoczęcia działań. Jest to również ważka kwestia z punktu widzenia implementacji, biorąc pod uwagę, że w dyrektywie posłużono się terminami „rozsądne” terminy i „zaradzenie”, co sugeruje dokonany charakter działań, a nie samo ich podjęcie.

7. W zakresie wspólnej oceny wynagrodzeń projekt ustawy przewiduje jej przeprowadzanie „w konsultacji” z organizacjami związkowymi, co nie odpowiada brzmieniu art. 10 ust. 1 Dyrektywy 2023/970, który wprost wymaga współpracy z przedstawicielami pracowników. Różnica ta ma charakter merytoryczny (a nie wyłącznie językowy) i wpływa na rzeczywisty zakres udziału związków zawodowych w tym procesie. Konsultacja oznacza co do zasady jedynie obowiązek wysłuchania stanowiska drugiej strony, bez gwarancji realnego wpływu na podejmowane decyzje, podczas gdy współpraca zakłada aktywny udział, wymianę informacji i możliwość współkształtowania rozwiązań. Ograniczenie się do konsultacji stwarza ryzyko pozornego udziału związków zawodowych i wypaczenia celu dyrektywy. Posłużenie się terminem „konsultacja”, podczas gdy dyrektywa przewiduje „współpracę”, jest szczególnie zaskakujące biorąc pod uwagę skrupulatne powielanie terminów unijnych w innych przepisach projektu. W projekcie ustawy należy jednoznacznie zagwarantować aktywną i rzeczywistą współpracę organizacji związkowych przy wspólnej ocenie wynagrodzeń.

W art. 4 ust. 2-3 projektu ustawy przewiduje się, że pracodawca ustala i stosuje kryteria i podkryteria, o których mowa w art. 18^{3c} § 3 k.p. w uzgodnieniu z tą zakładową organizacją związkową, a w przypadku gdy u pracodawcy działa więcej niż jedna zakładowa organizacja związkowa, w uzgodnieniu z tymi organizacjami. Jeżeli nie jest możliwe ustalenie kryteriów i podkryteriów, o których mowa w art. 18^{3c} § 3 Kodeksu pracy, w uzgodnieniu ze wszystkimi zakładowymi organizacjami związkowymi, pracodawca ustala te kryteria i podkryteria w uzgodnieniu z organizacjami związkowymi reprezentatywnymi w rozumieniu art. 25³ ust. 1 lub 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2025 r. poz. 440),

z których każda zrzesza co najmniej 5% pracowników zatrudnionych u pracodawcy. Przepis nie określa terminu przeprowadzania uzgodnień, a odsyła jedynie do art. 25³ ust. 1 lub 2 ustawy o związkach zawodowych. Dodatkowo projektowany przepis wprowadza rozwiązanie dotychczas nie przewidziane w przepisach i zawęża grono organizacji związkowych do tych, które zrzeszają co najmniej 5% pracowników zatrudnionych u pracodawcy.

W przypadku ustalania przez pracodawcę kategorii pracowników, na podstawie kryteriów i podkryteriów, o których mowa w art. 18^{3c} § 3 k.p. przewidziano konsultację z tą zakładową organizacją związkową, a w przypadku gdy u pracodawcy działa więcej niż jedna zakładowa organizacja związkowa, po konsultacji z tymi organizacjami na czas nie krótszy niż 5 dni i nie dłuższy niż 15 dni (art. 4 ust. 4-5). Ustawodawca określa termin konsultacji, ale w praktyce oznaczać to będzie, że to pracodawca zdecyduje o czasie konsultacji i wybierze termin 5 dni. Nie można jednak nie odnieść wrażenia, że w przypadku tak określonego terminu konsultacji będą one miały charakter iluzoryczny. Tematyka, która jest przedmiotem projektu nie należy do łatwych, a wypracowanie uzgodnień czy przeprowadzenie konsultacji powinno odbyć się w czasie, który daje realny czas na zapoznanie się i wypracowanie dobrych rozwiązań.

W art. 26 ust. 1 i 2 projektu przewiduje się, że pracodawca weryfikuje przesłanki, o których mowa w art. 25 ust. 1 pkt 2 i 3, oraz przeprowadza wspólną ocenę wynagrodzeń w konsultacji z zakładową organizacją związkową, a w przypadku gdy u pracodawcy działa więcej niż jedna zakładowa organizacja związkowa, w konsultacji z tymi organizacjami. Projektowany przepis nie przewiduje również terminu przeprowadzenia konsultacji. Można również zastanawiać się nad tym dlaczego w projekcie ustawy nie wprowadzono przepisu, z którego wprost wynikałoby, że pracodawca przeprowadza ocenę wynagrodzeń wspólnie z zakładową organizacją związkową. Z art. 13 dyrektywy wynika, że państwa członkowskie powinny podjąć odpowiednie środki, aby zapewnić skuteczne zaangażowanie partnerów społecznych, poprzez poddawanie pod dyskusję praw i obowiązków określonych w dyrektywie, w stosownych przypadkach na ich wniosek. Ponadto państwa członkowskie powinny podjąć odpowiednie środki w celu promowania roli partnerów społecznych oraz zachęcania do wykonywania prawa do negocjacji zbiorowych dotyczących środków służących przeciwdziałaniu dyskryminacji płacowej i jej negatywnego wpływu na określanie wartości pracy wykonywanej głównie przez pracowników jednej płci.

8. Projekt ustawy posługuje się także pojęciem „przedstawicieli pracowników” w art. 48. Według tego przepisu „pracownicy i przedstawiciele pracowników nie mogą być traktowani mniej korzystnie ze względu na to, że wykonywali swoje prawa związane z zasadą równego traktowania w zatrudnieniu w zakresie prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn

i kobiet za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości lub zapewniali wsparcie innej osobie w ochronie jej praw”. W art. 27 ust. 1 pkt 2 projektu pojawia się pojęcie „strona pracownicza”. Terminy te należałoby doprecyzować.

9. W zakresie regulacji dotyczących odszkodowania i zadośćuczynienia w pierwszej kolejności należy zaznaczyć, że wprowadzenie obowiązku rekompensaty jest zdecydowanie pozytywnym kierunkiem. W polskim porządku prawnym instytucja odszkodowania jest od lat ugruntowana zarówno w prawie pracy, jak i w prawie cywilnym, a jej zakres oraz funkcje zostały szeroko wypracowane w orzecznictwie i doktrynie. Z tego względu nie wydaje się konieczne szczegółowe wyliczanie elementów składających się na odszkodowanie, gdyż może to prowadzić do nadmiernego mnożenia pojęć i definicji a w konsekwencji do problemów interpretacyjnych w przyszłości. Celem implementacji prawa unijnego powinno być jego spójne i harmonijne wkomponowanie w istniejący system prawa krajowego, a nie tworzenie równoległych, częściowo nakładających się konstrukcji normatywnych. Jednocześnie należy zwrócić uwagę na brak analogicznej precyzji w odniesieniu do zadośćuczynienia. Dyrektywa 2023/970 wskazuje przykładowe elementy szkody niematerialnej, które powinny podlegać rekompensacie, natomiast projekt ustawy nie zawiera odpowiadającego temu opisu, co stanowi pewną niespójność, biorąc pod uwagę szczegółowy opis odszkodowania.

Dodatkowo, choć pozytywnie należy ocenić samą gwarancję prawa do rekompensaty, ustalenie gwarantowanej wysokości zadośćuczynienia na poziomie minimalnego wynagrodzenia za pracę wydaje się niewystarczające w kontekście długotrwałej i systemowej dyskryminacji płacowej. Tak określony próg może nie odzwierciedlać rzeczywistej skali doznanej krzywdy i osłabiać funkcję kompensacyjną zadośćuczynienia, co w praktyce może ograniczać skuteczność ochrony przewidzianej w dyrektywie.

10. W zakresie sankcji NSZZ „Solidarność” wskazuje na dwie kwestie – po pierwsze, na zbyt niski wymiar sankcji, który nie spełnia funkcji odstraszającej, oraz wyłącznie kwotowe określenie zagrożeń, bez odniesienia się np. do procentu obrotu lub przychodu przedsiębiorstwa bądź zakazu brania udziału w przetargach publicznych, które to instrumenty mogłyby pełnić rzeczywistą funkcję odstraszającą. Po drugie, należy zwrócić uwagę na istotny brak w projekcie ustawy. W dyrektywie wprost wskazano w motywie 56 oraz art. 23 ust. 4, że „Państwa Członkowskie zapewniają stosowanie szczególnych kar w przypadku powtarzających się naruszeń praw i obowiązków związanych z zasadą równości wynagrodzeń”, co nie znalazło odpowiedniego odzwierciedlenia w projekcie ustawy i wymaga uzupełnienia dla zapewnienia należytej transpozycji.

11. Podobnego odzwierciedlenia w projekcie zabrakło w zakresie art. 22 dyrektywy dotyczącego kosztów prawnych. Samo brzmienie art. 102 k.p.c. w tym zakresie jest niewystarczające – z projektu powinno wprost wynikać, że sytuacja, o której mowa w art. 22 dyrektywy stanowi „wypadek szczególnie uzasadniony”, o którym mowa w Kodeksie postępowania cywilnego.

12. W projekcie pojawia się pojęcie „jednego źródła” wynagrodzenia, które należy rozpatrzyć w kontekście dwóch kwestii – sfery budżetowej oraz transgranicznych grup kapitałowych. Należy wprost wyjaśnić co stanowi jedno źródło wynagrodzenia w przypadku pracowników sfery budżetowej oraz jak interpretować jedno źródło w przypadku transgranicznych grup kapitałowych, dla których poziomy wynagrodzeń ustalane są – przykładowo – na skalę europejską.

13. W projekcie powinno zostać wyraźnie zaznaczone, że nie tylko nie ma prawa do dopytywania jak kształtowało się dotychczasowe wynagrodzenie kandydata do pracy, ale również nie ma prawa do aktywnego szukania informacji na ten temat (motyw 13. dyrektywy), np. poprzez kontaktowanie się z innymi podmiotami z branży. Takie rozwiązanie prawne miałoby istotny walor informacyjny dla potencjalnych zatrudnionych w zakresie egzekwowania ich praw.

14. Poważne wątpliwości budzą niejasne sformułowania zawarte w projekcie ustawy np. „struktura wynagrodzeń”. Z treści art. 1 pkt 2 projektu wynika, że ustawa określa „zasady i tryb tworzenia struktur wynagrodzeń”, ale sam projekt ustawy nie definiuje tego pojęcia. Z art. 5 projektu ustawy można wywnioskować, że struktury wynagrodzeń i wartościowanie stanowisk to dwa różne pojęcia. Z art. 4 ust. 1 dyrektywy wynika, że 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. Z dyrektywy wynika więc, że struktury wynagrodzeń powstają na skutek wartościowania stanowisk, a nie jak przewiduje art. 5 ust. 1 projektu, że struktura wynagrodzeń oraz oceny wartości stanowisk lub rodzaju pracy zapewniają realizację prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości. Struktury wynagrodzeń służą ustaleniu, że pracownicy są w porównywalnej sytuacji.

15. Projekt nie wskazuje dokładnych zasad obliczenia liczby pracowników zatrudnionych w roku kalendarzowym w celu ustalenia czy podlega obowiązkowi sporządzenia sprawozdania z luki płacowej i częstotliwości tego obowiązku (art. 18 projektu). W uzasadnieniu mamy jedynie zawarte odesłanie do zaleceń Komisji Europejskiej. Należy jednak zauważyć, że to w ustawie zasady te powinny zostać ustalone w sposób niebudzący wątpliwości, a zalecenie Komisji Europejskiej nie jest źródłem prawa.

Komisja Krajowa NSZZ „Solidarność” pozytywnie ocenia podjęcie prac legislacyjnych w obszarze równości płac, jednak wskazuje, że projekt ustawy o wzmocnieniu stosowania prawa do jednakowego wynagrodzenia kobiet i mężczyzn za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości w obecnym kształcie rodzi istotne wątpliwości co do stopnia wykorzystania potencjału dyrektywy oraz zdolności projektowanych rozwiązań do osiągnięcia zakładanych celów.

Gdańsk, 26 stycznia 2026 r.

Prezydium KK
NSZZ „Solidarność”

PRZEWODNICZĄCY
KK NSZZ „Solidarność”

Piotr Guda