

RAPORT ZE SPOTKANIA 20.11.2025

Temat: „Konsultacje w zakresie wdrożenia Dyrektywy w sprawie przejrzystości
płac i wynagrodzeń”

Czas: 20 listopada 2025 r. 9.00 – 10.30

Miejsce: online

Uczestnikami pierwszej części warsztatów był Główny Inspektor Pracy Marcin Stanecki wraz ze współpracownikami, a ze strony NSZZ „Solidarność” Maciej Kłosiński - Zastępca Przewodniczącego Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” wraz z ekspertami NSZZ „Solidarność”.

Zastępca Przewodniczącego Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” Maciej Kłosiński przywitał pana Ministra Marcina Staneckiego, przedstawicieli Głównego Inspektoratu Pracy oraz ekspertów NSZZ „Solidarność”.

Po zapoznaniu uczestników spotkania z informacjami dotyczącymi projektu realizowanego przez NSZZ „Solidarność” nakreślono zagadnienia związane z problematyką implementacji przepisów *Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2023/970 z dnia 10 maja 2023 r. 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* do polskiego porządku prawnego. W tym kontekście podkreślono znaczącą rolę Państwowej Inspekcji Pracy jako organu nadzorującego, która już w tej chwili bada prawidłowość równości wynagrodzeń w ramach obowiązującego porządku prawnego.

GIP podkreślił, że dyrektywa nie jest aktem prawnym, który uprawnia do przeprowadzania kontroli, a aktualnie nie jest znany projekt ustawy, z którego wynikać będą zadania i uprawnienia PIP. Materia regulowana przez dyrektywę jest skomplikowanym zagadnieniem, chociażby ze względu na złożony sposób wartościowania stanowisk, który docelowo ma zostać rekomendowany przez MRPiPS.

W trakcie spotkania nadmieniono, że etap, na którym nie znamy jeszcze projektu ustawy można wykorzystać na zastanowienie się nad propozycjami sposobów wzmocnienia zasady równości wynagrodzeń kobiet i mężczyzn, aby móc zgłosić je na etapie opiniowania projektu.

Bazując na dotychczasowych doświadczeniach inspektorów pracy poruszono również temat konstruowania modelowej skargi do PIP oraz tego, jakie czynniki mogą wpłynąć na jej skuteczność. Zaznaczono, że problemem jest często brak zgody na przetwarzanie danych osobowych, co uniemożliwia weryfikację czy dyskryminacja płacowa ma miejsce oraz ogólny wymiar zarzutów, które trudno zweryfikować. Często też dyskryminacja jest mylona z mobbingiem.

Następnie poruszono zagadnienie sankcji, które miałyby być nakładane na kontrolowany podmiot, w przypadku stwierdzenia występowania luki płacowej oraz jej



ewentualnej formy. Rozmówcy zgodzili się, aby zgodnie z dyrektywą optymalne sankcje były proporcjonalne i pełniły funkcję odstraszającą.

Zastanawiano się, czy przy okazji wdrażania dyrektywy można by wprowadzić rozwiązanie, zgodnie z którym w przypadku stwierdzenia wystąpienia nierówności płacowej inspektor mógłby wydać wiążącą decyzję o wyrównaniu wynagrodzenia (również z mocą wsteczną), tak jak w przypadku przekształcenia umów o pracę. Takie uprawnienie znacznie zwiększyłoby skuteczność PIP. Zachować należałoby również możliwość wydawania poleceń ustnych w trakcie kontroli, jako środków o charakterze miękkim.

Następnie poruszono kwestię wpływu ochrony danych osobowych na skuteczność kontroli oraz wprowadzania mechanizmów niwelujących lukę płacową. Pracodawcy w przypadku kontroli posługują się argumentem, że informacja co do wysokości wynagrodzenia jest chroniona jako dobro osobiste pracownika i nie podlega ujawnieniu nawet w przypadku zapytania ze strony organizacji związkowych.

Zastanawiano się na temat rozwiązań, które mogłyby zwiększyć skuteczność przestrzegania dyrektywy oraz budowania kryteriów oceny. Podkreślono, że kryteria oceny będą ściśle powiązane z wartościowaniem stanowisk, w którym specjalizuje się przede wszystkim CIOP. Utrudnieniem w wartościowaniu na chwilę obecną jest między innymi brak jednolitego nazewnictwa stanowisk pracy, nawet w ramach jednego podmiotu, brak przejrzystości regulacji oraz regulaminów wynagradzania na poziomie przedsiębiorstwa oraz brak zasad przyznawania stawek wynagradzania za pracę określonego rodzaju na określonym stanowisku.

Powołując się na wcześniejsze warsztaty programowe zwrócono uwagę na fakt, iż częstą przyczyną nierówności wynagrodzeń w zakładach pracy (szczególnie w administracji publicznej) jest kryterium wieku, a nie płci. Następnie padło pytanie, czy właściwe wdrożenie dyrektywy nie powinno prowadzić do zniwelowania także nierówności wynikających z innych kryteriów niż kryterium płci.

Podkreślono, iż kryterium wieku w administracji publicznej jest bardzo istotne, chociaż luka płacowa jest tam najmniejsza. Problem stanowi też różnica wynagrodzeń pomiędzy poszczególnymi urzędami oraz w różnych lokalizacjach kraju na tych samych stanowiskach, co prowadzi do „podkupywania” pracowników.

Zaznaczono, iż w przypadku wdrożenia dyrektywy związki zawodowe uzyskają wiedzę na temat wynagrodzeń, co może wywołać opór ze strony pracodawców. Współpraca związków zawodowych z PIP jest bardzo istotna w zwalczaniu patologii w zatrudnieniu.

W wielu krajach unijnych istnieje praktyka, że to związki zawodowe są pierwszą instancją, do której pracownicy kierują swoje skargi. Silna pozycja związków zawodowych umożliwia wywarcie wpływu na pracodawcę. Dopiero w przypadku braku skuteczności związku, skarga jest kierowana do inspekcji pracy.

Minister Marcin Stanecki podkreślił wagę informowania pracowników o ich prawach.

Protokół sporządziła
Anna Waszczuk