

Załącznik 1 Zbiornicze uwagi Stowarzyszenia Praktyków HR oraz społeczności Pay Quality Standard oraz do projektu ustawy o wzmocnieniu stosowania prawa do jednakowego wynagrodzenia kobiet i mężczyzn za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości.

Uwagi do projektu ustawy o wzmocnieniu stosowania prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości (z dnia 12.12.2025)

Art. 1 ustawy

1. W art. 1 określono cele ustawy, ale ustawa:
 - a. nie określa trybu dokonywania oceny (ust. 1).
 - b. nie określa ani zasad, ani trybu tworzenia struktur wynagrodzeń.
W ustawie w ogóle jest brak definicji tego pojęcia „struktur wynagrodzeń”. Ten zapis w celach ustawy jest nie potrzebny (ust. 2).

Art. 2 ustawy

2. Określona w zaproponowanej treści art. 18^{3c} kp definicja wynagrodzenia jest za szeroka (w kontekście do zaproponowanej zmiany w kodeksie pracy). Powinny być to świadczenia związane z konkretnie wykonywaną pracą, a nie świadczenia z zatrudnienia. Istnieją bowiem świadczenia wypłacane przez pracodawcę (bezpośrednio lub pośrednio), które nie wynikają z treści zobowiązania do wykonywania danej pracy. Są to przykładowo tzw. „referral bonusy” (związane z poleceniem do pracy kogoś), nagrody okolicznościowe (np. udział w konkursie wakacyjnym), czy też premie „x-sell” (za polecenie klienta organizacji, w której się pracuje), etc. Nie powinny to być to

Załącznik 1 Zbiorcze uwagi Stowarzyszenia Praktyków HR oraz społeczności Pay Quality Standard oraz do projektu ustawy o wzmocnieniu stosowania prawa do jednakowego wynagrodzenia kobiet i mężczyzn za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości.

świadczenia z tytułu wykonywanej pracy. Celem ustawy jest równe wynagrodzenie za tę samą pracę i pracę o tej samej wartości. A uzyskanie takich świadczeń nie jest wynikiem świadczenia tej pracy, ale wynikiem aktywności dodatkowej pracownika.

3. Proponujemy wprowadzenie pojęcia „struktury wynagrodzeń” wskazującej wynagrodzenie zasadnicze jako wynagrodzenie podlegające wartościowaniu.
4. Proponujemy wprowadzenie pojęcia „wynagrodzenia wynikającego z osobistego zaszeregowania”.
5. Proponujemy wprowadzenie pojęcia „oceny wartości pracy na stanowisku” oraz „oceny pracy określonego rodzaju”.
6. W naszej opinii dokonane w definicji (ust. 2) połączenie składników uzupełniających i zmiennych jest nietrafionym zabiegiem. Słowo „lub” można interpretować jako dowolność – wybieramy sobie jedno bądź drugie. Kluczowy jest fakt, że możemy mieć dwa stanowiska, na których praca jest tej samej wartości. Inny może jednak być jej charakter – np. menedżer zespołu eksperckiego i menedżer zespołu sprzedażowego. Charakter pracy może wymagać innego tzw. „pay mix’u” (tj. relacji wynagrodzenia bazowego do zmiennego, czyli do wynagrodzenia uzależnionego od efektów – np. premii i nagród). Przykładowo stanowiska sprzedażowe mają niższe wynagrodzenie zasadnicze, a są motywowane do sprzedaży wyższymi zmiennymi. Porównując te dwa stanowiska oddzielnie na wynagrodzeniu zasadniczym i oddzielnie łącząc uzupełniające ze zmiennymi, nie działamy w kierunku zapewnienia przejrzystości wynagrodzeń. Lepiej

Załącznik 1 Zbiornicze uwagi Stowarzyszenia Praktyków HR oraz społeczności Pay Quality Standard oraz do projektu ustawy o wzmocnieniu stosowania prawa do jednakowego wynagrodzenia kobiet i mężczyzn za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości.

albo łączyć zmienne z wynagrodzeniem zasadniczym, albo te trzy kategorie pokazywać oddzielnie.

7. Prosimy o rozważenie, żeby przy udzielaniu informacji z art. 8 dokonywać upełnoetatowania i uroczenia danych, tak aby osoby pytające mogły w łatwy sposób wyciągnąć właściwe logicznie wnioski.
8. Czy jeżeli pracodawca ma dwa biura i w jednym nie ma ekspresu do kawy, to przesłanka „udostępnienia wszystkim” określona w art. 2 ust. 3 zachodzi, czy nie zachodzi? A jeśli nie zachodzi, to czy należy wartość wypitych kaw doliczyć do „poziomu wynagrodzenia”?
9. W art. 2 ust. 4 przy definicji mediany mowa o poziomie wynagrodzenia – czy jest to poziom definiowany zgodnie z ust 3?
10. Nie jest jasne, co znaczy świadczenie otrzymywane „pośrednio” od pracodawcy (ust. 2). Czy np. jest to zniżka na zakup akcji spółki matki albo produkt sprzedawany przez pracodawcę? Czy takie świadczenie ma mieć związek z pracą?
11. W definicji „poziomu wynagrodzenia” (ust. 3) wskazuje się, że do „poziomu” nie wchodzi jednakowe świadczenia...otrzymywane...lub udostępniane...bez żadnych przesłanek.... Czyli ilekroć w ustawie jest mowa o wynagrodzeniu, to czy tego wyłączenia nie stosujemy (np. przy raportowaniu – art. 14)? Czy ta definicja ma tylko zastosowanie do art. 8 ustawy? W konsekwencji zamiast wprowadzać bardziej jawne zasady, będzie odwrotnie – pracownik w raporcie (art. 14) zobaczy określoną lukę, a jeśli zapyta w trybie art. 8, to może otrzymać informację o średnich, które wskażą na inną lukę. Raporty zawierają luki wyliczane na bazie szerokiej def. wynagrodzenia, a odpowiedzi na indywidualne zapytania „o poziom” będą miały inną podstawę do obliczenia i

Załącznik 1 Zbiorcze uwagi Stowarzyszenia Praktyków HR oraz społeczności Pay Quality Standard oraz do projektu ustawy o wzmocnieniu stosowania prawa do jednakowego wynagrodzenia kobiet i mężczyzn za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości.

mogłoby się okazać, że raport dla kategorii wskazuje lukę na niekorzyść kobiet, a zapytanie osoby o wynagrodzenie w jego/jej kategorii (i otrzymane potem średnie dla kobiet i mężczyzn, ale liczone wg definicji „poziomu”) mogłoby wykazać odwrotną lukę.

12. W zakresie definicji z ust. 3 - w uzasadnieniu do ustawy mowa jest o tym, że godzinowe wynagrodzenie ustala się biorąc nominalne godziny (czyli mianownik). W liczniku zaś jest otrzymane wynagrodzenie w danym okresie. Wyniki nie będą miarodajne – bo albo należy obliczać dane nominalne albo rzeczywiste, a nie je mieszać.
13. W definicji w ust 3 występuje pojęcie „jednakowego świadczenia pieniężnego lub rzeczowego” – co ono oznacza? Czy również jest to wynagrodzenie, jeżeli wszystkim jest wypłacana taka sama kwota bez żadnych przesłanek?
14. Nie rozumiemy dlaczego w definicji w ust. 3 występuje słowo „brutto”, skoro w definicji wynagrodzenia (ust. 1) nie ma mowy o stawce „brutto”. Wprowadzając takie pojęcie, zgodnie z racjonalnością ustawodawcy należałoby szukać różnic i być może interpretować, że „wynagrodzenie brutto” oznacza wynagrodzenie łącznie z ZUS pracodawcy, a „wynagrodzenie” jest przychodem pracownika do opodatkowania. Albo że „brutto” oznacza właśnie ten przychód, a bez słowa „brutto” wynagrodzenie w definicji jest rozumiane jako netto.
15. Słowo „otrzymanego” (ust. 3) oznacza, że liczy się moment wypłaty, a nie moment za jaki to świadczenie jest należne. W takiej sytuacji licząc lukę trzeba będzie doliczyć premie wypłacane za realizację celów w poprzednim roku (bo wypłacona jest w kolejnym). Skutkiem czego osoby zatrudnione w trakcie roku będą automatycznie miały wrażenie

Załącznik 1 Zbiorcze uwagi Stowarzyszenia Praktyków HR oraz społeczności Pay Quality Standard oraz do projektu ustawy o wzmocnieniu stosowania prawa do jednakowego wynagrodzenia kobiet i mężczyzn za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości.

zaniżonych płac. Zwracamy uwagę, że słowo „otrzymanego” budzi wątpliwość w odniesieniu do świadczeń, które są pozostawiane do dyspozycji pracownika i to od pracownika zależy czy w ogóle i kiedy je wykorzysta (np. punkty na kafeterie, bon, voucher, etc).

16. Proponujemy doprecyzować ustalenie mediany przy równej liczbie osób w analizowanym przedziale (ust 4). Z praktycznej perspektywy (próbki danych) – nie wiadomo jak liczyć (i czy liczyć) medianę przy kategoriach, w których są np. tylko 1, 2, 3 lub 4 wyniki.
17. Ustawa nie precyzuje sytuacji, w której nie ma jednej z płci w danej kategorii. Czy należy szukać komparatora hipotetycznego, czy pomijać wyliczenie mediany luki dla danej kategorii (ust. 5)? Oczywiście Dyrektywa w tym zakresie nie pozwala na pomijanie takich kategorii, dlatego materia ustawową powinna być odpowiedź na pytanie, co należy zrobić w takiej sytuacji.
18. W znanych opiniach Ministerstwa, w kalkulacji pracodawcy powinni uwzględniać świadczenia z ZFŚS. Naturalne wydaje się więc pytanie czy dopuszczalnym sposobem tworzenia kategorii jest uwzględnienie grupy dochodowej w jakiej mieści się dana osoba?
19. W zakresie definicji w ust 6 - brak definicji kwartyła. Skoro definiujemy medianę to powinniśmy również zdefiniować kwartył. Dodatkowo definicja jest nielogiczna. Pracodawcy powinni uwzględniać każdą z czterech „...grup pracowników, pomiędzy kwartyłami ich poziomów..” – liczba mnoga „ich” wskazuje na to, że w każdej z tych czterech grup ustalamy wewnątrz kwartyle. Czy też ustalamy kwartyle dla wszystkich zatrudnionych pracowników u pracodawców poprzez wyznaczenie czterech punktów (kwartyli) dzielących tę populację na 4 równe części?

Załącznik 1 Zbiorcze uwagi Stowarzyszenia Praktyków HR oraz społeczności Pay Quality Standard oraz do projektu ustawy o wzmocnieniu stosowania prawa do jednakowego wynagrodzenia kobiet i mężczyzn za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości.

20. Słowo „ze względu” (ust. 5, 7) w naszej opinii jest niefortunnie dobrane, ponieważ sugeruje przyczynę. Luka płacowa nie musi wynikać z płci (ze względu), ale z innych względów. Lepszym słowem byłoby „pomiędzy” (luka płacowa pomiędzy płciami).
21. Nie jest jasne, co oznacza słowo „niearbitralny” w ust. 8, jak to mierzyć, jaka jest skala arbitralności? Dodatkowo kryteria (umiejętności, zakres odpowiedzialności, wysiłek, warunki pracy) nie mają przymiotu „niedyskryminacyjnych i obiektywnych... itd.”. One po prostu są. W kryteriach chodzi o to, aby były stosowane w taki właśnie sposób (niedyskryminacyjny).
22. Niejasny jest cel wprowadzania definicji dyskryminacji krzyżowej (ust. 9) – przepisy w zakresie dyskryminacji są już rozbudowane w kodeksie pracy. Dodatkowe pojęcia będą niepotrzebnie komplikować obecnie funkcjonujące i odpowiednie narzędzia. Tym bardziej, kiedy wprowadza się je w innych przepisach (kodeks pracy swoje, a „ustawa o wzmocnieniu” swoje).

Art. 3 ustawy

23. Zapisania w projekcie ustawy forma obowiązku oceny wartości nie precyzuje co należy robić. Wartościowanie pracy może się odbyć na dwóch poziomach. Może to być dokonanie oceny wartości pracy na „stanowisku pracy” – czyli jest to ocena, na ile dane stanowisko przybliży firmę do osiągnięcia swoich celów. Jest to podstawowe rozumienie wartościowania. Oceniamy stanowiska pracy, a nie ludzi na nich zatrudnionych. Oceniamy w oparciu m.in. o te 4 kryteria (art. 18^{3c} kp). Takie wartościowanie jest punktem wyjścia. Zapewnia równe

Załącznik 1 Zbiorcze uwagi Stowarzyszenia Praktyków HR oraz społeczności Pay Quality Standard oraz do projektu ustawy o wzmocnieniu stosowania prawa do jednakowego wynagrodzenia kobiet i mężczyzn za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości.

traktowanie osób zatrudnionych na stanowiskach. Jest ono dokonywane w oderwaniu od osób (płci, nazwisk, dokonań i osiągnięć). Wynikiem wartościowania jest struktura stanowisk, która następnie przekłada się na siatkę płac (często określającą minimum i maksimum, ile chce organizacja płacić). Drugim poziomem wartościowania jest tzw. wycena – czyli określenie, na ile konkretna osoba w realiach danego stanowiska jest dla organizacji warta. Czyli w ramach swoich widełek (o ile są zdefiniowane) lub w ramach swojej praktyki wynagradzania na danym stanowisku określa się, na ile dana osoba wypełnia swoimi kompetencjami, sposobem wykonywania pracy (efektami), przydatnością i wysiłkiem, oczekiwania wobec tego stanowiska. Zapis, że **powinniśmy dokonać oceny wartości pracy i doprecyzowanie, że albo „określonego rodzaju” albo „na określonym stanowisku” oznacza, że ten przepis miesza oba poziomy. I wcale nie wprowadza obowiązkowego wartościowania stanowisk, ponieważ możemy dokonać oceny określonego rodzaju pracy.** Nieprecyzyjność tego zapisu będzie dawała pole do interpretacji. W ramach tego samego stanowiska będzie można mieć kilka rodzajów pracy. I to zarówno na poziomie konstrukcji stanowiska (tak zostały zdefiniowane zadania, np. „księgową do wprowadzania dokumentów” i „księgową do raportowania”) jak i na poziomie sposobu wykonania określonego rodzaju pracy (czyli wysiłek, wyniki, sposób wykonania pracy). Te kluczowe zobowiązanie nakładane na pracodawców powinno być precyzyjne (proponujemy zapis wprost np. w formie: „Pracodawcy przeprowadzają ocenę wartości pracy (wartościowanie) dla każdego stanowiska pracy, zgodnie z kryteriami

Załącznik 1 Zbiorcze uwagi Stowarzyszenia Praktyków HR oraz społeczności Pay Quality Standard oraz do projektu ustawy o wzmocnieniu stosowania prawa do jednakowego wynagrodzenia kobiet i mężczyzn za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości.

wynikającymi z art. 18^{3c} kodeksu pracy”. W obecnym brzmieniu można postawić tezę, że wartościowanie pracy nie jest obowiązkowe, ponieważ każdy pracodawca zatrudniając pracowników już dokonuje oceny wartości pracy. Jedyne co pracodawca musi zrobić, to sprawdzić, czy stosuje cztery kryteria. Logicznie rozumując, nie da się zatrudniać pracowników nie dokonując oceny ich kompetencji, zakresów zadań, nie patrząc na wysiłek i warunki pracy w jakich pracują.

24. Sugerujemy wskazanie minimalnych standardów w zakresie metod wartościowania (np. punktowe, rangowe), z możliwością adaptacji branżowej.
25. Sugerujemy utrzymanie obecnego schematu, że możliwe jest albo wartościowanie stanowiska albo rodzaju pracy (gdzie zgodnie z powyższą logiką rozumiemy bardziej, że jest to już wycena pracy, rodzaju konkretnej pracy konkretnego pracownika). Pomimo tego, że na rynku mówi się powszechnie o obligatoryjności wartościowania, to taka konstrukcja art. 3 (jeżeli jest właściwie przez nas interpretowana) daje szersze możliwości – czyli wartościowania albo na poziomie stanowiska albo na poziomie rodzaju pracy.

Art. 4 ustawy

26. Kryteria wartościowania – jeżeli artykuł 3 należy rozumieć w taki sposób, że mowa w nim o wycenie osoby i jej konkretnego rodzaju pracy, to zasada określona w art. 4 ust. 2 jest niewykonalna, ponieważ oznacza, że każda rekrutacja, każda decyzja wynagrodzeniowa w indywidualnym przypadku wymaga uzgodnienia ze związkami zawodowymi.

Załącznik 1 Zbiornicze uwagi Stowarzyszenia Praktyków HR oraz społeczności Pay Quality Standard oraz do projektu ustawy o wzmocnieniu stosowania prawa do jednakowego wynagrodzenia kobiet i mężczyzn za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości.

27. Ustalanie kryteriów i podkryteriów:

- co w sytuacji, gdy związki zawodowe uchylą się od udziału w określeniu kryteriów i podkryteriów lub nie można osiągnąć porozumienia? Sugerujemy przepis mówiący, że pracodawca sam ustala kryteria uwzględniając dotychczasowe uzgodnienia ze związkami zawodowymi, w obecnej postaci taka konstrukcja daje stronom pracowniczym de facto prawo weta i może blokować implementację.
- Wskazanie, że kryteria dodatkowe i podkryteria powinny odnosić się do konkretnych stanowisk – inaczej w znakomitej większości kryteria podstawowe byłyby wystarczające.

28. Art. 4. Ust. 2. – w naszej opinii przepis należy zmienić. Mamy „(...) pracodawca **ustala** kryteria (...), **w uzgodnieniu** (...)” – należy doprecyzować, czy ustala (konsultuje), czy uzgadnia. Proponujemy konsultacje, a nie uzgodnienia.

29. W ust 3. brak jest trybu, który określi tryb postępowania, jeśli uzgodnienie z reprezentatywnymi związkami zawodowymi nie dojdzie do skutku. Czy w takiej sytuacji nie można kryteriów ustalić i stosować, czy robi to jednostronnie pracodawca biorąc pod uwagę jednolite stanowisko / rozbieżne stanowiska reprezentatywnych?

30. Czy jeżeli pracodawca nie ma zamiaru ustalać podkryteriów i chce oprzeć się tylko na kryteriach z art. 18^{3c} kp, to nie musi uzgadniać ich ze związkami zawodowymi?

31. Co znaczy „ustala kategorie” (ust. 4) – czy jest to określenie, że do kategorii X będą wchodzić stanowiska, które spełniają określone cechy (zgodne z kryteriami) i następnie „ustalenie kategorii” oznacza

Załącznik 1 Zbiorcze uwagi Stowarzyszenia Praktyków HR oraz społeczności Pay Quality Standard oraz do projektu ustawy o wzmocnieniu stosowania prawa do jednakowego wynagrodzenia kobiet i mężczyzn za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości.

określenie tych cech? Czy też „ustalenie kategorii” oznacza stworzenie uporządkowanej list stanowisk wykonujących tę samą pracę lub pracę o podobnej wartości? Co za tym idzie (przy przyjęciu drugiej interpretacji), czy przy każdorazowej zmianie tej listy (doszło/odeszło stanowisko) pracodawca ma uruchomić ponowny proces ustalania? Czy też korekta „ustalania” i konsultacje są tylko wtedy, gdy jest zmieniana lista kryteriów?

32. Skoro art. 34 ogranicza dostęp do informacji umożliwiających identyfikację, to wydaje nam się logiczne ustawowe wprowadzenie (jak w innych krajach) zasady minimalnego progu liczebności grup (np. $n \geq 6$) i/lub obowiązkową agregację w małych grupach.
33. Konieczność ustalania w konsultacji kategorii w 15 dni w kontekście możliwości zapytań ze strony pracowników i biorąc pod uwagę, że jest to „żywy” organizm (przyjścia, odejścia, awanse) będzie powodować, że termin na udzielenie informacji będzie niewykonalny.
34. Brak mechanizmu określającego, co należy zrobić, jeżeli w ciągu 15 dni pracodawca nie uzyska stanowiska – czy sam fakt przedstawienia do konsultacji jest spełnieniem wymogu tego przepisu (ust. 4)?

Art. 5 ustawy

35. W naszej opinii art. 5 stanowi w istocie powtórzenie regulacji kodeksu pracy.
36. Brak określenia, co znaczy „struktura” – czy jest to lista składników płacowych, czy jest to treść systemów wynagrodzenia, czy struktury obejmują składniki uzupełniające i zmienne. Ustawa zgodnie z jej celem ma określać (art. 1) zasady i tryb tworzenia struktur. Ten przepis

Załącznik 1 Zbiorcze uwagi Stowarzyszenia Praktyków HR oraz społeczności Pay Quality Standard oraz do projektu ustawy o wzmocnieniu stosowania prawa do jednakowego wynagrodzenia kobiet i mężczyzn za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości.

nie mówi ani o jednym, ani o drugim (poza stwierdzeniem, że cel struktur to zapewnienie jednakowego wynagrodzenia). Ustawa powinna tu wskazywać, co rozumie przez strukturę i które jej elementy są obligatoryjne, a które fakultatywne: „job architecture”, wartościowanie, taryfikator stanowiskowy, taryfikator kompetencyjny siatki płac, widełki płacowe, mapowania do rynku, kryteria wynagradzania i progresji, kryteria awansu, kryteria oceny, zasady bonusowe i nagrodowe, analityka danych HR, dokumentacja – regulaminy, układy, szablony, czy też zasady komunikacji i dostępu do danych. A także struktura benefitów, świadczeń pozapłacowych i usług socjalnych oraz zniżek i ofert zakupu usług za ceny niższe niż rynkowe.

37. Prośba o wyjaśnienie relacji art. 11² kp, który jako podstawowa zasada prawa pracy już ten przedmiot reguluje. Czy celem propozycji art. 5 ust. 2 jest wprowadzenie *lex specialis* i określenie że „osiągnięcia i kompetencje” mogą różnicować? Artykuł 11³ kp o tym mówi, ponieważ nie jest „jednakowym wypełnianiem takich samych obowiązków” praca, która daje inne wyniki (osiągnięcia). Zaś samo kryterium kompetencji, jeżeli nie przekłada się na wyniki, to właśnie w świetle obecnych zapisów kp powodowałoby dyskryminację (jeżeli np. informatyk z MBA pracuje gorzej niż informatyk bez MBA, a ma wyższe wynagrodzenie).

Art. 6 ustawy

38. Z propozycji tego przepisu nie wynika, czy to „narzędzie lub metoda” jest obligatoryjna i jedyna. Czytając wprost tak się wydaje, bo słowo „umożliwiająca” sugeruje, że bez tego narzędzia nie ma możliwości oceny. Ministerialne narzędzie/metoda powinny mieć status „good

Załącznik 1 Zbiorcze uwagi Stowarzyszenia Praktyków HR oraz społeczności Pay Quality Standard oraz do projektu ustawy o wzmocnieniu stosowania prawa do jednakowego wynagrodzenia kobiet i mężczyzn za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości.

practice”, a nie „jedyne właściwe standard” – w przeciwnym razie powstanie ryzyko formalizmu i oderwania od realiów biznesowych.

39. Co w związku z tym powinni zrobić pracodawcy mający już dokonane wartościowanie stanowisk pracy? Jeżeli stwierdzają, że są zgodne z kryteriami z art. 18^{3c} kp, czy muszą je powtarzać, czy stosując wprost kryteria z art. 183c trzeba je uzgadniać, skoro byłyby bezpośrednio w kodeksie pracy, a pracodawca nie widziałby potrzeby stosowania podkryteriów?

Art. 7 ustawy

40. Art. 7 - jeśli pozostanie pojęcie wzrostu wynagrodzeń, to należałoby dodać „zasadniczych”, albo dookreślić czy chodzi tu o wzrost zasadniczych, czy też zmiennych i uzupełniających?
41. W art. 7 pojawia się kolejne pojęcie kryteriów – nie jest jasne, jak się one mają do kryteriów z art. 3? Czy są to jakieś inne kryteria? Przepis sugeruje, że mogą być różne kryteria dla ustalenia, poziomów, wzrostów. Przepis nie precyzuje jednak, co to jest „ustalenie wynagrodzeń”, a czym jest ustalenie „poziomów wynagrodzeń” – czy są to widełki? Czy mamy komunikować pracownikom kryteria tworzenia widełek, bez podawania tych widełek do wiadomości?

Art. 8 ustawy

42. Przepis jest niespójny wewnętrznie, bowiem nie może być niedokładności przy wyliczeniach matematycznych, dlatego wymaga doprecyzowania. Pojawia się również wątpliwość, czy pracownik może wnosić o dodatkowe wyjaśnienia, do złożenia których pracodawca nie

Załącznik 1 Zbiorcze uwagi Stowarzyszenia Praktyków HR oraz społeczności Pay Quality Standard oraz do projektu ustawy o wzmocnieniu stosowania prawa do jednakowego wynagrodzenia kobiet i mężczyzn za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości.

był zobowiązany – celem wyeliminowania wątpliwości należy usunąć pojęcie „dodatkowe i uzasadnione wyjaśnienia”.

43. Art. 8 ust.1 należy doprecyzować o jaki poziom wynagrodzenia (a więc rocznego wynagrodzenia) chodzi. Czy informacja ma dotyczyć okresu rocznego dokładnie sprzed wniosku, np. pracownik składa wniosek 07.06.2026 r., a więc informacje mają dotyczyć okresu od 7.06.2025 r. do 6.06.2026 r.? Prawdopodobnie tak, jednak należałoby to doprecyzować. A może chodzi o rok kalendarzowy od stycznia do grudnia? To oczywiście byłoby korzystniejsze dla pracodawcy w kontekście przygotowania takiej informacji.
44. Nie rozumiemy, dlaczego w Polsce mamy skrócić z 60 dni do 30 dni czas na udzielanie odpowiedzi. Nie będzie to czysto techniczna kwestia, ponieważ udzielając odpowiedzi dokonywane będzie również uzasadnienie ewentualnej różnicy. Szczególnie, że czytając uzasadnienie do ustawy, bazą do naliczenia ma być rzeczywiście wypłacone wynagrodzenie, zmienne i uzupełniające, bez żadnego „uroczniania”, czy też „upełnoetatowania”. Dlatego, żeby wyjaśnić pracownikowi tę informację, będzie potrzebny czas na przygotowanie uzasadnienia i skonsultowania z osobami kierującymi pracownikami. Zakładając, że może się pojawić wiele zapytań (nie ma limitu, ile razy można pytać), to skracanie tego terminu spowoduje jego przekroczenia, albo ustawa wymusi zatrudnianie dodatkowych specjalistów tylko do tego zajęcia i pracodawcy poniosą tego koszt. Co ważne, pracodawca będzie miał ograniczone możliwości odpowiedzenia pracownikowi, że nic się nie zmieniło od ostatniej informacji, ponieważ zarówno licznik wyliczenia (suma wynagrodzeń, uzupełniających i

Załącznik 1 Zbiorcze uwagi Stowarzyszenia Praktyków HR oraz społeczności Pay Quality Standard oraz do projektu ustawy o wzmocnieniu stosowania prawa do jednakowego wynagrodzenia kobiet i mężczyzn za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości.

zmiennych) a także mianownik (liczba osób na stanowiskach w kategorii) jest zmienny w każdym miesiącu (szczególnie, że informacja ma być z 12 poprzednich miesięcy).

45. Ust. 2 jest nieprecyzyjny i będzie rodzić konflikty. Nie jest jasne, co znaczy „niedokładne” i „niekompletne” – pracodawca może podać te informacje w takiej formie, w jakiej nimi dysponuje, a pracownik może uznać, że są niedokładne lub niekompletne i poprosi o szczegóły. W jaki sposób pracodawca ma udowodnić pracownikowi, że nie może pokazać danych ujawniających dane osobowe oraz że nie można tych szczegółów podać? Wystarczyłoby wprowadzić zasadę, że pracownik może poprosić o uzasadnienie otrzymanej informacji, jeżeli widzi lukę w wynagrodzeniu.
46. Czy przesłanka „niedokładne” (art. 8 ust. 2) może dotyczyć podania do dwóch cyfr po przecinku? A może braku zaokrągleń? Nie jest to jasne. Skąd pracownik ma wiedzieć, że podane wartości są niedokładne?
47. Ust. 5 określa, że pracodawca „udziela” – oznacza to, że pracodawca musi udzielić informacji? Czy jednak może powołać się na art. 34 i wtedy musi przekazać informację do związków zawodowych / przedstawicieli pracowników ujawniając de facto w każdym przypadku listę płac? Wystarczy, że związki zawodowe poproszą wszystkich pracowników o wystąpienie z zapytaniem – w efekcie otrzymają komplet informacji z indywidualnymi wynagrodzeniami zawierającymi „szczegółowe informacje dotyczące przekazanych danych”. Takie uprawnienie jest zbyt daleko idące.

Załącznik 1 Zbiorcze uwagi Stowarzyszenia Praktyków HR oraz społeczności Pay Quality Standard oraz do projektu ustawy o wzmocnieniu stosowania prawa do jednakowego wynagrodzenia kobiet i mężczyzn za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości.

48. Skąd pracodawca ma wiedzieć, czy związek zawodowy, który wystąpi z pytaniem (art. 8 ust. 4) robi to na wniosek pracownika, a nie z własnej inicjatywy?

Art. 9 ustawy

49. W naszej opinii obowiązek corocznego informowania o pracownikach o możliwości złożenia wniosku jest nadmierny i powinien być ograniczony do jednorazowego podania tej informacji w sposób przyjęty u pracodawcy, bądź do wprowadzenia tego zapisu do Regulaminu Wynagradzania.
50. Czy ten obowiązek dotyczy podania ogólnej informacji, czy też szczegółowej (np. informując, że pracownik może pytać za pośrednictwem związków zawodowych).

Art. 10 ustawy

51. Zapis jest nieprecyzyjny, nadmiarowo wymaga podawania kryteriów „na rynek” (zakładamy, że ust 8 wymieniony w tym przepisie jest oczywistą omyłką).
52. Skąd pracodawca ma wiedzieć, że rekrutowana osoba ma niepełnosprawność (jeżeli nie jest widoczna). Zobowiązanie oznacza, że na wszelki wypadek wszystkie rekrutacje powinny w trybie ustawy z 4 kwietnia 2019 udzielać dostępu, bo nie możemy pytać na początku rekrutacji, czy ktoś ma niepełnosprawność, czy nie ma. Przepis będzie rodził duże problemy w realizacji.

Art. 12 ustawy

Załącznik 1 Zbiornicze uwagi Stowarzyszenia Praktyków HR oraz społeczności Pay Quality Standard oraz do projektu ustawy o wzmożnieniu stosowania prawa do jednakowego wynagrodzenia kobiet i mężczyzn za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości.

53. Czy samo zobowiązanie do używania tylko w celu dochodzenia praw nie powinno też dotyczyć związków zawodowych?

Art. 14 ustawy

54. Liczenie luki w sposób przedstawiony w propozycji art. 14 i wyjaśniony w uzasadnieniu, czyli biorąc rzeczywiście wypłacone wynagrodzenia i przeliczając je na nominalne godziny i nie uwzględniając na jakim etapie ktoś jest albo ile miesięcy pracował w poprzednich 12 miesiącach, albo czy nie awansował w ostatnim okresie – będzie wprowadzało zamęt i jest w naszej opinii odwrotnością celu Dyrektywy. W konsekwencji dokonywane będą błędne porównania. W dodatku taka informacja trafi na rynek. Te błędy mogą być w obie strony (i w kierunku mężczyzn i kobiet), bowiem zupełną „loterią” jest, w której kategorii, ile będzie przypadków zniekształcających dane.
55. W jaki sposób będą oznaczane kategorie w raporcie (art. 14 ust. 1-6) – czy będzie standard publikacji określający, że w raporcie podaje się nazwę stanowiska/pion/inne (np. księgowy w pionie finansów, w wysokimi wynikami, otwarta na zmiany) i występujące luki, czy też będzie to jakoś kodowane?
56. Czy podając te wartości postępujemy zgodnie ze słowniczkiem, czyli np. ustalamy jaka jest definicja „mediany” - w tej definicji czytamy o „poziomie wynagrodzenia”, który również jest w słowniczku zdefiniowany – czyli wyliczając te wartości kierujemy się dokładnie taką samą bazą do naliczenia jak przy udzielaniu informacji z art. 8?

Art. 15 ustawy

Załącznik 1 Zbiornicze uwagi Stowarzyszenia Praktyków HR oraz społeczności Pay Quality Standard oraz do projektu ustawy o wzmocnieniu stosowania prawa do jednakowego wynagrodzenia kobiet i mężczyzn za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości.

57. Art. 15 ust. 1 – związek zawodowy nie powinien „potwierdzać rzetelności informacji” tylko konsultować sprawozdanie.
58. Czyli jeżeli nie działa organizacja związkowa, to pracodawca nie potwierdza?
59. Co w przypadku, jeśli związek zawodowy powie, że pracodawca źle policzył – czy pracodawca ma obowiązek w potwierdzeniu określić stanowisko związków zawodowych?
60. Co to znaczy „dostęp do metody” (ust. 2) – czy to oznacza, że mamy udostępnić „pusty” arkusz Excela, żeby związki zawodowe sprawdziły formuły? Czy też pełny arkusz Excela z danymi, żeby związki zawodowe sprawdziły poprawność? Co znaczy „metoda” w tym przepisie?
61. Art. 15 ust. 3 – w naszej opinii ten przepis jest do zmiany, albowiem osoby zarządzające zakładem pracy to nie są pracodawcy, co więcej - osoby zarządzające zakładem pracy nie muszą być pracownikami.
62. „Rzetelność informacji” – jaki jest cel wprowadzania takiego określenia?

Art. 18 ustawy

63. Przepis nie precyzuje w jaki sposób obliczać przeciętne zatrudnienie.
64. Art. 18 prościej byłoby zapisać „dla celów wykonania obowiązków wynikających z ustawy” i uzupełnić o zapis na jaki dzień.

Art. 19 ustawy

65. Nie rozumiemy sensu tego przepisu. Czy bez niego pracodawca nie mógłby umieścić na swojej stronie tych informacji? I czy uzasadnienie różnic nie tylko do danych z ust. 1-6 ale również do ust. 7?

Załącznik 1 Zbiorcze uwagi Stowarzyszenia Praktyków HR oraz społeczności Pay Quality Standard oraz do projektu ustawy o wzmocnieniu stosowania prawa do jednakowego wynagrodzenia kobiet i mężczyzn za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości.

Art. 22 ustawy

66. Brak trybu przekazania. Czy słowo „przekazuje” oznacza wysyłkę pocztą elektroniczną, publikację w intranecie, czy może wysyłkę listem poleconym?
67. Czy zgodnie z ust. 4. należy udzielić pracownikowi informacji o wszystkich lukach z ust. 7 z 4 poprzednich lat? Jaka powinna być forma udostępnienia?

Art. 23 ustawy

68. Zapis jest nieprecyzyjny, ponieważ ze wzoru liczenia luki wynika, że będzie ona na plus lub na minus. I jeżeli działania mają być podjęte, gdy luka jest powyżej 5%, to nie obejmie to wszystkich różnic (luk - 5%).
69. Czy z tego zapisu należy wnioskować, że obok informacji o luce w danej kategorii ma być publikowane uzasadnienie wskazujące na przyczynę (neutralną) luki i w takiej sytuacji działania zaradcze nie będą podejmowane? Brak trybu uzasadniania luki.
70. Czy działaniem zaradczym jest przekazanie informacji, że luka jest uzasadniona wynikami pracy konkretnego pracownika na tle innych osób świadczących tę samą pracę? Sformułowanie „skuteczne” – kto będzie oceniał tę skuteczność – czy pracodawca, który będzie twierdził, że poinformował, czy pracownik, który z tym się nie będzie zgadzał?

Art. 24 ustawy

Załącznik 1 Zbiorcze uwagi Stowarzyszenia Praktyków HR oraz społeczności Pay Quality Standard oraz do projektu ustawy o wzmocnieniu stosowania prawa do jednakowego wynagrodzenia kobiet i mężczyzn za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości.

71. Art. 24 ust. 1 i 2 usunąć słowo „szczegółowy” ze względu na trudność w zinterpretowaniu tego pojęcia.
72. Art. 24 ust. 3 kto i na podstawie jakich okoliczności decyduje, że luka płacowa nie jest uzasadniona obiektywnymi kryteriami? A także kiedy następuje krytyczny moment uznania, że luka jest nieuzasadniona?
73. Nie precyzyjny jest zakres udzielenia informacji. Ust. 1 mówi o przekazaniu „dodatkowych, szczegółowych informacji” – o jakie informacje tu chodzi? Przepis może być podstawą do konfliktów o ujawnianie i próbą wyłudzenia wysokości wynagrodzeń indywidualnych osób.
74. Jak się ma termin 8 miesięcy (ust 3) do terminu działań zaradczych z art 23?

Art. 25 ustawy

75. Art. 25 ust. 1 pkt 3 – w jakiej sytuacji działanie pracodawcy jest skuteczne? Przepis wymaga także doprecyzowania w zakresie wskazania, kiedy wspólna ocena się skończyła jako uzgodniona z pracownikami.
76. Jaki jest tryb stwierdzenia, czy te przesłanki będą łącznie spełnione? Kto będzie oceniał, czy uzasadnienie jest właściwe, a działania zaradcze skuteczne? Przepis art. 26 mówi o weryfikacji w konsultacji - kto będzie inicjatorem tego, aby ocenić, czy są przesłanki?

Art. 26 ustawy

Załącznik 1 Zbiorcze uwagi Stowarzyszenia Praktyków HR oraz społeczności Pay Quality Standard oraz do projektu ustawy o wzmocnieniu stosowania prawa do jednakowego wynagrodzenia kobiet i mężczyzn za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości.

77. Żeby w konsultacji np. z przedstawicielami pracowników zweryfikować zasadność przeprowadzenia wspólnej oceny, to trzeba ujawnić szczegóły dotyczące luk płacowych. Jeżeli przyczyną luki jest posiadanie osób na częściach etatów, osób zatrudnionych w trakcie roku, awansowanych, to przepis ten daje zbyt daleko idące uprawnienie do weryfikowania uprawnień pracodawcy do kształtowania polityki płacowej.

Art. 27 ustawy

78. Art. 27 ust. 2 i 3 – brak zgody pomiędzy związkami a pracodawcą skutkuje automatycznie uznaniem, iż pracodawca nie podjął działań zaradczych. Ten przepis powinien być wykreślony, bowiem przekazuje 100% wpływu na sytuację pracodawcy do związków. Nie ma żadnego mechanizmu chroniącego pracodawcę i pracowników przed działaniem związków zawodowych w złej wierze.
79. Ten przepis jest rażąco niesłuszny i nadaje daleko idące uprawnienia. Po pierwsze dlatego, że stronie pracowniczej (związki zawodowe /przedstawiciele) daje się uprawnienia do komunikacji, że „nie uznają wyjaśnień”. Aby dokonać uzasadnienia luki trzeba będzie w skrajnym przypadku podać dokładne zarobki wszystkich osób w danej kategorii w każdym miesiącu. Ponieważ dopiero na tej podstawie będzie można rozpocząć próbę zrozumienia, czy uzasadnienie jest poprawne. Jeżeli różnica wynika z umiejętności, kryteriów miękkich, jakości pracy, to związki zawodowe będą żądać przekazania list ocen pracowniczych.
80. Uzgodnienie, że luka jest uzasadniona może nigdy nie nastąpić. Zaproponowane zasady mogą doprowadzić do skrajnie

Załącznik 1 Zbiornicze uwagi Stowarzyszenia Praktyków HR oraz społeczności Pay Quality Standard oraz do projektu ustawy o wzmożnieniu stosowania prawa do jednakowego wynagrodzenia kobiet i mężczyzn za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości.

niesprawiedliwych skutków związanych z rozwiązaniem umów o pracę dobrych pracowników, bo związki uznają, że luka jest nieuzasadniona, a pracodawca musi podjąć działania zaradcze. Jest to zbyt duża ingerencja w zasady swobody kształtowania umów i konstytucyjną zasadę wolności gospodarczej.

81. Zbyt daleko idące jest uprawnienie, że związek może uznać, że luka jest nieuzasadniona (art. 27 ust. 1). Tym bardziej, że związek zawodowy może uznać, że działania zaradcze nie są skuteczne (art. 25 ust. 1 pkt. 3).

Art. 29 ustawy

82. Zapis w oznacza, że związki zawodowe mogą żądać wszelkich informacji. Przykładowe kryteria wskazane w przepisie są nieostre. Co oznacza ust. 5 – odsetek pracowników, którzy dostali podwyżkę po powrocie z urlopów? Nie jest wskazane w jakim okresie, a sam odsetek niewiele mówi. Dopiero informacja jaki procent podwyżki otrzymały osoby w ich kategorii vs. osoby wracające, coś wniesie.

Art. 30 ustawy

83. Art. 30 termin powinien wynosić **30 dni**.
84. Jaki jest cel tego przepisu, skoro związki zawodowe zgodnie z art. 26 konsultują tę ocenę? Czy chodzi o to, że po konsultacji decyzję o wyniku podejmuje pracodawca i przekazuje informację? Co powinno być wynikiem takiej oceny?

Art. 32 ustawy

Załącznik 1 Zbiornicze uwagi Stowarzyszenia Praktyków HR oraz społeczności Pay Quality Standard oraz do projektu ustawy o wzmocnieniu stosowania prawa do jednakowego wynagrodzenia kobiet i mężczyzn za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości.

85. Art. 32 ust. 2 termin powinien wynosić 12 miesięcy.
86. Jak w konsultacji ze związkami wdrożyć podwyżkę indywidualnego wynagrodzenia? Czy związki zawodowe mają stać się stroną umowy o pracę? Albo stroną degradacji stanowiskowej lub wypowiedzenia zmieniającego zmniejszającego wysokość wynagrodzenia po to, aby osiągnąć współczynnik 5%?
87. Czy art. 32 projektu stanowi samoistną przyczynę wypowiedzenia warunków umowy o pracę dla osób zarabiających za dużo po to, żeby zmniejszyć lukę płacową?

Art. 33 ustawy

88. Czy ten przepis wyłącza zasady z RODO i w związku z tym ze względu na cel równego traktowania RODO nie obowiązuje? Czy w związku z tym dane osobowe mogą być ujawniane związkom zawodowym / przedstawicielom bez kontroli i bez zgody pracowników? Czy ustawa zdejmuje obowiązki administratora danych osobowych?

Art. 34 ustawy

89. Art. 34 ust. 2. działacze związkowi również powinni mieć pisemne upoważnienie do przetwarzania takich danych oraz również powinno być wskazane, że działacze związkowi muszą zachować w tajemnicy te dane, do czego obecną treścią przepisu nie zostali zobowiązani (zatem nie ponoszą odpowiedzialności karnej z art. 266 kk).
90. Czy art. 34 jest podstawą prawną dla związków zawodowych do żądania list płac?

Załącznik 1 Zbiorcze uwagi Stowarzyszenia Praktyków HR oraz społeczności Pay Quality Standard oraz do projektu ustawy o wzmocnieniu stosowania prawa do jednakowego wynagrodzenia kobiet i mężczyzn za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości.

91. Czy pracodawca może odmówić wystawienia pisemnego upoważnienia i czy ten przepis nakazuje pracodawcom wystawienie tego upoważnienia, bez względu na treść RODO?

Art. 39 ustawy

92. Art. 39 dodać zwrot „bezpłatne”.

Art. 41 ustawy

93. Art. 41 ust. 2 ustawodawca używa abstrakcyjnego zwrotu „inne odpowiednie czynniki” w zasadzie rozszerzając odpowiedzialność pracodawcy w sposób nieograniczony – cały ustęp powinien być usunięty. Dla dochodzenia roszczeń wystarczający jest ust. 1.

Art. 42 ustawy

94. Art. 42 należy zmienić przepis znoszący obowiązek uprawdopodobnienia dyskryminacji. Taki zapis przenosi na pracodawców abstrakcyjne ryzyko, całkowicie subiektywnej i pozbawionej jakichkolwiek oceny, dokonanej przez pracownika czy doszło do dyskryminacji.
95. Przepis zawiera wiele pojęć niedookreślonych. Niezrozumiałe jest wprowadzanie zasady, że pracownik nie musi nawet uprawdopodobnić nierówności płacowych.

Art. 43 ustawy

Załącznik 1 Zbiorcze uwagi Stowarzyszenia Praktyków HR oraz społeczności Pay Quality Standard oraz do projektu ustawy o wzmocnieniu stosowania prawa do jednakowego wynagrodzenia kobiet i mężczyzn za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości.

96. Art. 43 – przepis do zmiany, ponieważ wprowadza zbytne wzmocnienie przerwania biegu terminu przedawnienia przez samo złożenie skargi przez pracownika.
97. Brak definicji, jaki to jest bieg przedawnienia (inny niż w kp?). Zasada przerwania wysyłając skargę ma oznaczać nieskończoną nieprzedawnialność?

Art. 44 ustawy

98. W naszej opinii jest to przepisanie punktu z dyrektywy bez konkretów. Czy wszystkie urzędy i organy centralne oparte o wynagrodzenia zapisane w ustawie budżetowej będą wspólnie analizować luki?

Art. 46 ustawy

99. Art. 46 według treści tego artykułu można porównywać się z pracownikiem zatrudnionym 10 lub 20 lat wcześniej. Przepis oznacza w zasadzie kompletną dowolność czasową porównania i jest całkowicie oderwany od realiów rynku pracy.

Art. 47 ustawy

100. Art. 47 należy dookreślić co to są „statystyki”, bo jeśli są to np. raporty płacowe to trzeba wziąć pod uwagę ogromne różnice pomiędzy nimi.

Art. 48 ustawy

101. Jaki jest cel tego przepisu? Kto ocenia czy jest traktowany mniej korzystnie?

Załącznik 1 Zbiornicze uwagi Stowarzyszenia Praktyków HR oraz społeczności Pay Quality Standard oraz do projektu ustawy o wzmocnieniu stosowania prawa do jednakowego wynagrodzenia kobiet i mężczyzn za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości.

Art. 49 ustawy

102. Przepis wymaga doprecyzowania, czy pracodawca wykonuje obowiązki wynikające z ustawy (m.in. raportowanie) porównując pracowników tymczasowych z pracownikami zatrudnionymi w zakładzie pracy, czy dokonuje porównania i raportowania osobno dla pracowników tymczasowych oraz osobno pracowników danego zakładu pracy.
103. Czy w pojęciu kryteriów wynikających z Dyrektywy np. „warunki pracy” nie mieści się praca tymczasowa? Jeżeli tak, to czy osoby wykonujące prace tymczasowe powinny trafiać do odrębnej kategorii zatrudnienia?

Art. 50 ustawy

104. Art. 50 – stosowanie sankcji powinno być zawieszane w pierwszym roku działania ustawy. Warto zwrócić uwagę na ilość sankcji nakładanych na pracodawców, a powiązanych z potencjalnym działaniem lub zaniechaniem związków zawodowych. Sankcje powinny także dotyczyć działaczy związkowych bezzasadnie utrudniających lub uniemożliwiających pracodawcy wykonywanie obowiązków określonych ustawą.

Art. 51 ustawy

105. Art. 51 powinien być usunięty – PIP nie jest organem uprawnionym do oceny czy doszło do dyskryminacji, w szczególności krzyżowej. To jest materia sądu pracy.

Art. 54 ustawy

Załącznik 1 Zbiorcze uwagi Stowarzyszenia Praktyków HR oraz społeczności Pay Quality Standard oraz do projektu ustawy o wzmocnieniu stosowania prawa do jednakowego wynagrodzenia kobiet i mężczyzn za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości.

106. Definicja zbyt szeroka i nie jest precyzyjna. Kodeks pracy mówi obecnie o tej samej pracy lub pracy o tej samej wartości. Tymczasem w propozycji wystarczy już „porównywalna”. Porównywalne nie oznacza takie same albo o takiej samej wartości.

Uwagi dodatkowe:

107. Dookreślenie organów mających uprawnienia wynikające z ustawy.

108. Przepisy powinny mieć minimum 6 miesięczne *vacatio legis*.