



JAWNOŚĆ WYNAGRODZEŃ – CO ZMIENI SIĘ PO 7 CZERWCA?

W ostatnich miesiącach temat jawności wynagrodzeń stał się jednym z najczęściej dyskutowanych zagadnień z obszaru prawa pracy. Jest to związane z przyjęciem przez Unię Europejską dyrektywy mającej na celu zwiększenie przejrzystości systemów wynagradzania oraz wzmocnienie zasady równości wynagrodzeń kobiet i mężczyzn za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości.

Państwa członkowskie zostały zobowiązane do wdrożenia tych regulacji do prawa krajowego do 7 czerwca 2026 r. Wiadomo już jednak, że Polska nie dotrzyma tego terminu. Projekt ustawy wdrażającej dyrektywę pozostaje na wczesnym etapie procesu legislacyjnego i nie został jeszcze skierowany do Sejmu. Oznacza to, że zarówno nowe obowiązki pracodawców, jak i nowe uprawnienia pracowników przewidziane w dyrektywie nie obowiązują jeszcze w Polsce.

Co oznacza brak implementacji dyrektywy?

Choć dyrektywa wyznacza kierunek przyszłych zmian, jej postanowienia nie mogą być obecnie stosowane w praktyce w sposób bezpośredni. Aby nowe rozwiązania mogły funkcjonować, konieczne jest ich szczegółowe uregulowanie w polskich przepisach.

Dotyczy to między innymi: określenia definicji wynagrodzenia na potrzeby nowych regulacji, zasad oceny wartości pracy i porównywania stanowisk, tworzenia kategorii pracowników wykonujących taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości, zasad realizacji obowiązków informacyjnych i raportowych.

Dopiero po przyjęciu krajowych przepisów będzie możliwe ustalenie praktycznych zasad stosowania nowych regulacji przez pracodawców.

Czy pracownicy mogą już korzystać z nowych uprawnień?

Nie.

Pomimo pojawiających się w przestrzeni publicznej informacji dotyczących prawa do uzyskiwania danych o wynagrodzeniach czy nowych obowiązków informacyjnych pracodawców, uprawnienia przewidziane w Dyrektywie nie obowiązują obecnie w Polsce.

Do czasu wejścia w życie odpowiednich przepisów krajowych pracownicy nie mogą skutecznie domagać się realizacji praw wynikających wyłącznie z Dyrektywy, a pracodawcy nie są zobowiązani do wdrażania rozwiązań, których sposób funkcjonowania nie został jeszcze określony przez ustawodawcę.

Jak przygotowują się pracodawcy?

Wiele organizacji już dziś analizuje potencjalny wpływ przyszłych regulacji na swoje systemy wynagradzania. Należy jednak pamiętać, że przedwczesne wdrażanie rozwiązań opartych wyłącznie na założeniach projektu ustawy może prowadzić do niepotrzebnych komplikacji organizacyjnych i konieczności późniejszych zmian.

Z perspektywy pracodawców kluczowe jest bieżące monitorowanie procesu legislacyjnego oraz przygotowanie organizacji do wdrożenia nowych wymogów po przyjęciu ostatecznych przepisów.

Co dalej?

Na obecnym etapie nie jest znany termin zakończenia prac legislacyjnych ani data wejścia w życie nowych regulacji. Do czasu uchwalenia i opublikowania odpowiednich przepisów krajowych obowiązują dotychczasowe zasady dotyczące wynagradzania i równego traktowania pracowników.



Aktualny projekt przepisów

Aktualny projekt przepisów, który będzie podlegał dalszym zmianom, rozwiewa nieco wątpliwości, w którym kierunku będzie zmierzał nasz ustawodawca.

Wynagrodzenie i prace jednakowej wartości

Wynagrodzenie stanowi punkt wyjścia dla realizacji szeregu obowiązków wynikających z nowych przepisów. Zgodnie z proponowaną definicją, wynagrodzenie obejmuje wszystkie składniki bez względu na ich nazwę i charakter oraz inne świadczenia otrzymywane z tytułu zatrudnienia, bezpośrednio lub pośrednio od pracodawcy, w formie pieniężnej lub w innej formie niż pieniężna.

Projekt wyłącza jednak świadczenia otrzymywane lub udostępniane wszystkim pracownikom bez żadnych przesłanek do skorzystania z nich oraz świadczenia związane z ustaniem stosunku pracy. Świadczenia te nie będą wpływały na poziom wynagrodzenia.

Uwaga!

Nie będziemy mogli wyłączyć z poziomu wynagrodzenia świadczeń, które udostępniamy wszystkim pracownikom w danej kategorii.

Przez pracę o jednakowej wartości będziemy natomiast rozumieć prace o porównywalnej wartości. Wartość ta będzie oceniana na podstawie obowiązkowych kryteriów, a także ewentualnych podkryteriów lub dodatkowych kryteriów ustalonych przez pracodawcę.

Wartościowanie stanowisk i rodzaju pracy

Podstawą do dokonania oceny będą obowiązkowe kryteria – umiejętności, wysiłek, zakres odpowiedzialności i warunki pracy, a także ewentualnie dodatkowe kryteria i podkryteria.

Uwaga!

Pracodawcy muszą stosować te same kryteria i podkryteria do wszystkich stanowisk i rodzajów pracy.

Pracodawcy będą mieli obowiązek uzgodnić stosowane kryteria i podkryteria z zakładowymi organizacjami związkowymi. Co istotne, w przypadku niezgodnienia kryteriów w terminie 30 dni, pracodawcy będą stosować kryteria obowiązkowe oraz ewentualne podkryteria do czasu zakończenia uzgodnień. W tym celu konieczne będzie rozpatrzenie odrębnych stanowisk organizacji związkowych. Pracodawca będzie również zobowiązany do poinformowania właściwego okręgowego inspektora pracy w terminie 5 dni o niezakończeniu uzgodnień.

Następnie stosując przyjęte kryteria pracodawca:

- przeprowadza ocenę wartości pracy,
- informuje w terminie 7 dni organizacje związkowe o wynikach oceny,
- dokonuje klasyfikacji stanowisk i ustala kategorie pracowników po konsultacji z organizacjami związkowymi – czas trwania konsultacji nie może być krótszy niż 7 dni i dłuższy niż 30 dni.

Przejrzystość wynagrodzeń

Podstawowym uprawnieniem pracowników związanym z przejrzystością wynagrodzeń będzie możliwość wystąpienia z wnioskiem o informację dotyczącą ich indywidualnych poziomów wynagrodzeń oraz średnich poziomów wynagrodzeń w podziale na płeć w odniesieniu do ich kategorii. Poziomy te będą obliczane za okres 12 miesięcy poprzedzających miesiąc złożenia wniosku, odpowiedzi na wniosek pracodawcy będą musieli udzielić w terminie 30 dni od dnia złożenia wniosku. Przepisy nie przewidują jednak limitu wniosków czy ograniczeń w zakresie częstotliwości ich składania. Przygotowanie do realizacji stosownego obowiązku będzie stanowić jedno z głównych wyzwań w ramach wdrożenia nowych przepisów.

**Uwaga!**

Pracodawcy będą zobowiązani do informowania pracowników raz w roku o możliwości złożenia stosownego wniosku. Wykonanie stosownego obowiązku może przełożyć się na okresowe zwiększenie liczby otrzymywanych wniosków.

Poza indywidualnym prawem do informacji pracodawcy będą również zobowiązani do zapewnienia pracownikom dostępu do informacji o czynnikach służących ustalaniu wynagrodzeń pracowników, poziomów wynagrodzeń i wzrostu wynagrodzeń. Informacje te powinny być dostępne w sposób przyjęty u pracodawcy i nie wymagają złożenia wniosku. Wyjątek stanowią pracodawcy zatrudniający mniej niż 50 pracowników, którzy udostępniają stosowne informacje na wniosek pracownika.

Będziemy na bieżąco monitorować postęp prac nad projektem przepisów.

Autorzy:**Karolina Kanclerz**

radca prawny, partner
karolina.kanclerz@pcslegal.pl
+48 510 043 399

**Michał Włodarczyk**

adwokat, partner
michal.wlodarczyk@pcslegal.pl
+48 573 958 024

**Łukasz Marzec**

aplikant adwokacki, prawnik
lukasz.marzec@pcslegal.pl
+48 573 794 521