

Decyzja

Prezydium KK

nr 72/21

ws. opinii do projektu ustawy o ograniczeniu różnic w wysokości wynagrodzeń  
kobiet i mężczyzn

Prezydium Komisji Krajowej NSZZ Solidarność” przedstawia uwagi do poselskiego projektu KP Koalicja Obywatelska o ograniczeniu różnic w wysokości wynagrodzeń kobiet i mężczyzn.

Prezydium KK zwraca uwagę, że **polski ustawodawca wprowadził już pewne instrumenty, które mają zapewnić równe traktowanie kobiet i mężczyzn w zakresie wynagradzania.**

W kodeksie pracy przewidziana została zasada równego traktowania oraz zakaz dyskryminacji Ponadto na podstawie art. 18 (3c) k.p. pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości, a na podstawie art. 18 (3d) osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalane na podstawie odrębnych przepisów.

Ponadto problematyka różnic w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn jest przedmiotem zainteresowania ustawodawcy od dawna, świadczy o tym rozbudowane prawo antydyskryminacyjne UE, które powstało właśnie z uwagi na konieczność zapewnienia równego traktowania ze względu na płeć, a następnie objęło także inne kryteria dyskryminacji. O aktualności tego zagadnienia świadczy także podjęcie w ostatnim czasie przez organy UE inicjatywy w zakresie wprowadzenia dyrektywy o adekwatnych wynagrodzeniach minimalnych w UE oraz wniosku dotyczącego Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie wzmocnienia stosowania zasady równości wynagrodzeń dla kobiet i mężczyzn za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości, za pośrednictwem mechanizmów przejrzystości wynagrodzeń oraz mechanizmów egzekwowania 2021/0050 (COD).

Prezydium KK uważa, że uzasadnione jest podejmowanie dalszych kroków w celu zapewnienia realizacji kodeksowej zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w zakresie

wynagradzania, ale wymaga to skoordynowanego i całościowego ujęcia i w związku z tym projekt wydaje się przedwczesny. Przedstawiony projekt ustawy rodzi szereg wątpliwości:

1. **Przede wszystkim należy zastanowić się nad powodem objęcia Projektem pracodawców zatrudniających co najmniej 20 pracowników.** Autorzy projektu nie dostrzegają problemu nierówności płacowych u małych pracodawców. Mając na uwadze fakultatywność obowiązku sprawozdawczego dla tej grupy pracodawców przy wykorzystaniu taki samych narzędzi, rodzi się pytanie, czy w ogóle będzie ona prowadzona oraz czy fakultatywność obejmie również konieczność wprowadzenia "programu naprawczego".
2. Stworzenie wzorcowego programu naprawczego może być trudne, a może nawet niemożliwe w sytuacji pracodawców o różnej kondycji finansowej, profilu działalności oraz strukturze zatrudnienia. Wreszcie, czy zaproponowany przez pracodawcę "program naprawczy" może być przez ministerstwo ds. pracy kwestionowany i w jakim zakresie. Na te pytania w projekcie nie można odnaleźć odpowiedzi.
3. **Prezydium KK zwraca uwagę, że w projekcie zupełnie pomija się rolę związków zawodowych funkcjonujących u pracodawcy.** Związki zawodowe pełnią funkcję kontrolną wobec pracodawcy na podstawie przepisów ustawy o związkach zawodowych. W związku z tym to związki zawodowe powinny otrzymać uprawnienia ustawowe do otrzymywania od pracodawcy informacji na temat wynagrodzeń kobiet i mężczyzn zatrudnionych w danym zakładzie pracy na konkretnych stanowiskach. Związki zawodowe, które działają na terenie danego zakładu pracy mogą na bieżąco monitorować dysproporcje w wynagrodzeniach w zatrudnieniu kobiet i mężczyzn, tym samym w tym temacie pracodawca mógłby podlegać stałej kontroli przez organizacje związkowe. W razie gdy w danym zakładzie pracy nie funkcjonowałyby związki zawodowe, pracodawca mógłby stosowne dane przekazywać Państwowej Inspekcji Pracy. W naszej ocenie przepisy prawa pracy nie wyposażają pracowników i ich przedstawicieli w skuteczne narzędzia do egzekwowania zasady równego traktowania w zatrudnieniu.
4. Ponadto **projekt ustawy nie precyzuje konsekwencji niewypelnienia przez pracodawców obowiązków wskazanych w projekcie.** Zatem wejście takiego projektu nie zmieniłoby sytuacji w zakresie nierówności wynagrodzeń kobiet i mężczyzn, skoro pracodawcy mogliby bez konsekwencji nie stosować się do ustawy i jej nie realizować.

5. Zdaniem Prezydium KK wprowadzenie do porządku prawnego regulacji, której celem jest eliminacja luki płacowej pomiędzy mężczyznami i kobietami, powinno zostać poprzedzone analizą możliwych skutecznych rozwiązań całościowych (metodologia określania luki płacowej, proces informacyjny po stronie pracodawców, dobór narzędzi sprawozdawczych nie tylko w zależności od wielkości pracodawcy, skutki niewywiązywania się z obowiązków po stronie pracodawcy).

Warszawa, 8 czerwca 2021 r.

Prezydium KK

NSZZ „Solidarność”

**SEKRETARZ**  
KK NSZZ „Solidarność”  
  
**Ewa Zydorek**