



ZASTĘPCA SZEFA
KANCELARII SEJMU

Warszawa, dnia 20 lipca 2021 r.

SPS-WP.020.234.5.2021

Przewodniczący
Komisji Krajowej
NSZZ "Solidarność"
Pan Piotr Duda

Szanowny Panie Przewodniczący

Z upoważnienia Marszałek Sejmu, uprzejmie przekazuję – w trybie art. 19 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz.U.2019.263 j.t. ze zm.) - poselski projekt ustawy o zmianie ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy oraz niektórych innych ustaw (przedstawiciel wnioskodawców: poseł Katarzyna Ueberhan), z prośbą o przedstawienie opinii.

Z poważaniem

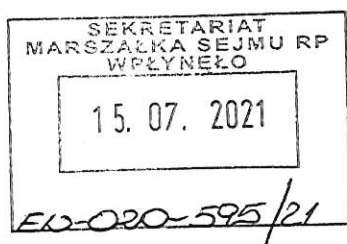
Dariusz Salamończyk



Warszawa, 15 lipca 2021 r.

Krzysztof Gawkowski

Przewodniczący Koalicyjnego Klubu Parlamentarnego Lewicy
(Nowa Lewica, PPS, Razem, Wiosna Roberta Biedronia)



Szanowna Pani
Elżbieta Witek
Marszałek Sejmu RP

Szanowna Pani Marszałek,

na podstawie art. 118 ust. 1 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej oraz art. 32 ust 2 Regulaminu Sejmu RP niżej podpisani posłowie wnoszą projekt ustawy:

– o zmianie ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy oraz niektórych innych ustaw.

Do reprezentowania wnioskodawców w pracach nad projektem ustawy upoważniamy panią posłankę Katarzynę Ueberhan.

Z poważaniem,

Krzysztof Gawkowski
Przewodniczący KKP Lewicy

WYDZIAŁ ORGANIZACJI FUNKCYJNY SEJMU

L.dz. SP8-LSP.020.234.2021

Data wpływu 15.07.2021r.

Ustawa

z dnia ... 2021 r.

o zmianie ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy oraz niektórych innych ustaw¹

Art. 1. W ustawie z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz. U. z 2019 r. poz. 1251) wprowadza się następujące zmiany:

- 1) w art. 11 po pkt. 7 dodaje się pkt 7a w brzmieniu: „7a) nakazania pracodawcy ukształtowania wynagrodzenia za pracę przysługującego określönemu pracownikowi w sposób zgodny z zasadą równego traktowania, gdy skutkiem jej naruszenia ze względu na płeć pracownika jest niekorzystne ukształtowanie jego wynagrodzenia za pracę, wraz ze wskazaniem prawidłowego sposobu jego ukształtowania;”;
- 2) w art. 19 ust. 1 po pkt. 6 dodaje się pkt 6a w brzmieniu: „6a) gromadzenie danych dotyczących przestrzegania zasady równego traktowania w zatrudnieniu, w tym w szczególności – dotyczących zróżnicowania wynagrodzeń za pracę ze względu na płeć;”;
- 3) w art. 33 ust. 1 wyrazy „pkt 6-7” zamienia się na „pkt 6-7a”;
- 4) w art. 34 ust. 1 wyrazy „pkt 6-7” zamienia się na „pkt 6-7a”;
- 5) w art. 35 ust. 1 wyrazy „pkt 6-7” zamienia się na „pkt 6-7a”.

Art. 2. W ustawie z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2020 r. poz. 1320) wprowadza się następujące zmiany:

¹ Niniejszą ustawą zmienia się ustawy: ustawę z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, ustawę z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy, ustawę z dnia 11 września 2019 r. – Prawo zamówień publicznych.

- 1) po art. 18^{3e} dodaje się art. 18^{3f} w brzmieniu: „Art. 18^{3f}. 1. Pracodawcy są obowiązani do przekazania właściwemu okręgowemu inspektorowi pracy, na jego żądanie, danych dotyczących przestrzegania zasady równego traktowania w zatrudnieniu w zakresie zróżnicowania wynagrodzeń za pracę ze względu na płeć.
 2. Przekazywanie danych, o których mowa w ust. 1, odbywa się w formie dokumentu elektronicznego, składanego za pomocą środków komunikacji elektronicznej, według urzędowego wzoru, nie częściej niż raz w roku.
 3. Urzędowy wzór, o którym mowa w ust. 2, określi minister właściwy do spraw pracy w drodze rozporządzenia, uwzględniając w szczególności potrzebę zgromadzenia przez właściwych okręgowych inspektorów pracy danych niezbędnych do wykonywania kompetencji przewidzianej w art. 11 pkt 7a ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz. U. z 2019 r. poz. 1251).
 4. Okręgowy inspektor pracy kieruje co roku żądanie przekazania danych, o którym mowa w ust. 1, do nie mniej niż 5% i nie więcej niż 10% pracodawców znajdujących się w ewidencji pracodawców działających na obszarze jego właściwości terytorialnej.”;
- 2) w art. 29 § 3 po pkt. 5 dodaje się pkt. 6-7 w brzmieniu: „6) treści i znaczeniu zasady równego traktowania w zatrudnieniu, w tym w szczególności o wynikających z niej konsekwencji dla kształtowania wynagrodzeń za pracę i niedopuszczalności ich różnicowania ze względu na przyczyny wskazane w art. 18^{3a},
 - 7) średnim poziomie wynagrodzenia za pracę w podziale na płeć w odniesieniu do pracowników wykonujących u tego pracodawcy pracę tego samego rodzaju lub pracę o takiej samej wartości co pracownik, z którym pracodawca zawiera umowę o pracę,”;
- 3) w art. 94 w pkt. 10 kropkę zastępuje się średnikiem i po pkt. 10 dodaje się pkt 11 w brzmieniu: „11) w sposób u niego przyjęty co najmniej raz w roku kalendarzowym przekazywać pracownikom informację, o której mowa w art. 29 § 3 pkt 7.”.

Art. 3. W ustawie z dnia 11 września 2019 r. – Prawo zamówień publicznych (Dz. U. z 2019 r. poz. 2019, z 2020 r. poz. 288, 875, 1492, 1517, 2275, 2320, z 2021 r. poz. 464) w art. 109 ust. 1 po pkt. 5 dodaje się pkt 5a w brzmieniu: „5a) który w ciągu dwóch poprzednich lat kalendarzowych naruszył obowiązek przekazywania danych, o którym mowa w art. 18^{3f} ust. 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy;”;

Art. 4. Ustawa wchodzi w życie po upływie 3 miesięcy od dnia jej ogłoszenia.

Uzasadnienie

1. Cel i potrzeba wydania ustawy oraz rzeczywisty stan w dziedzinie, która ma być unormowana

W Polsce występują istotne różnice w wynagrodzeniach za pracę między kobietami a mężczyznami. Według danych opublikowanych przez Eurostat, średnia luka płacowa w 2018 r. w Unii Europejskiej wyniosła 14,8% na niekorzyść kobiet. W Polsce różnica w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn wyniosła w 2018 r. 8,8%. Jest to gorszy wynik niż w 2016 r., kiedy ta różnica wyniosła 7,2%. Według Eurostatu średnia różnica całkowitych zarobków według płci w Polsce wyniosła w 2016 r. 31,5%. Z kolei w świetle badań Głównego Urzędu Statystycznego w październiku 2018 r. przeciętne wynagrodzenie miesięczne kobiety w Polsce było o 19,9% niższe od przeciętnego wynagrodzenia mężczyzny, a przeciętne wynagrodzenie godzinowe – o 13,6%. Ten stan rzeczy pozwala przyjąć, że luka płacowa między kobietami i mężczyznami stanowi w Polsce jeden z istotnych problemów na rynku pracy. Przekłada się on na mniejszą aktywność zawodową kobiet, ich mniejszą satysfakcję z wykonywanej pracy, niższy poziom życia, a także – wysokość świadczeń z zabezpieczenia społecznego, w tym w szczególności emerytur, których wysokość uzależniona jest od kwoty odprowadzonych składek.

W obowiązującym stanie prawnym różnicowanie wynagrodzeń kobiet i mężczyzn ze względu na płeć jest niedopuszczalne, a ustawodawca wprowadził szereg rozwiązań, które mają zapobiegać temu zjawisku i umożliwić wyrównanie szkód poniesionych przez pracowników, których wynagrodzenie za pracę zostało ukształtowane w sposób dyskryminujący, w tym – ze względu na płeć. Biorąc jednak pod uwagę utrzymujące się na polskim rynku pracy zjawisko luki płacowej, należy przyjąć, że obowiązujące regulacje są niewystarczające i niezbędne jest ich doskonalenie. W konsekwencji celem niniejszego projektu jest poszerzenie katalogu

środków zwalczania dyskryminacji płacowej ze względu na płeć oraz zwiększenie efektywności unormowań, które obowiązywały dotychczas w tym zakresie.

2. Różnice między dotychczasowym a projektowanym stanem prawnym

W obowiązującym stanie prawnym osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę (art. 18^{3d} ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2020 r. poz. 1320, dalej: „Kodeks pracy”). Za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu uważa się zaś m.in. niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę ze względu na płeć (art. 18^{3b} § 1 w zw. z art. 18^{3a} § 1 Kodeksu pracy). Oznacza to, że osoba, której wynagrodzenie ukształtowano w taki sposób, może skierować przeciwko pracodawcy powództwo o odszkodowanie i dochodzić go w sądowym postępowaniu cywilnym. Jest ono jednak z reguły długotrwałe i wiąże się dla pracownika, jako słabszej strony stosunku pracy, z dużym nakładem sił i środków. Dodatkowo, ochrona udzielana na drodze sądowej pracownikowi w przypadku dyskryminacji płacowej ze względu na płeć sprowadza się jedynie do wyrównania uszczerbku majątkowego, jakiego doznał on w okresie pobierania nieprawidłowo ukształtowanego wynagrodzenia za pracę. Ochrona ta nie przewiduje natomiast możliwości zmiany wysokości wynagrodzenia na przyszłość tak, aby odpowiadało ono wymogom wynikającym z rozdziału IIa Kodeksu pracy. Z tych powodów projektodawcy proponują, by poszerzyć katalog środków ochrony pracownika doświadczającego dyskryminacji płacowej ze względu na płeć o kompetencję właściwego inspektora pracy do nakazania pracodawcy ukształtowania wynagrodzenia za pracę w sposób zgodny z zasadą równego traktowania w przypadku, gdy skutkiem jej naruszenia ze względu na płeć pracownika jest niekorzystne ukształtowanie jego wynagrodzenia za pracę (projektowany art. 11 pkt 7a ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz. U. z 2019 r. poz. 1251)). W ten sposób inspektor pracy będzie mógł z urzędu lub na wniosek pracownika, w drodze decyzji administracyjnej, której może być nadany rygor natychmiastowej wykonalności, zobowiązać pracodawcę do doprowadzenia (np. w drodze zmiany

regulaminu wynagradzania, wypowiedzenia warunków pracy i płacy lub skierowania do pracownika oferty zawarcia porozumienia zmieniającego), by wynagrodzenie za pracę określonego pracownika było ukształtowane w sposób zgodny z wymogami wynikającymi z rozdziału IIa Kodeksu pracy. Aby ułatwić wykonanie wspomnianego nakazu, inspektor pracy określał będzie w decyzji także prawidłowy sposób ukształtowania wynagrodzenia za pracę. Inspektor pracy wskaże więc w decyzji minimalny zakres zmian wysokości wynagrodzenia za pracę lub zasad jego kształtowania, który pozwoli uznać, że w stosunku do danego pracownika nie występuje już dyskryminacja płacowa ze względu na płeć.

Rozwiązanie przewidziane w projektowanym **art. 11 pkt 7a** ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy rysuje się jako bardziej efektywne niż droga sądowego postępowania cywilnego. Postępowanie administracyjne ma bowiem odformalizowany charakter, toczy się szybciej niż postępowanie sądowe i wiąże się z mniejszymi ciężarami dla jego stron niż udział w postępowaniu sądowym. Dodatkowo, skuteczność rozstrzygnięć wydawanych na podstawie projektowanego przepisu przez inspektora pracy będzie zabezpieczona przymusem egzekucyjnym. Nałożony w ten sposób na pracodawcę obowiązek będzie mógł być przedmiotem postępowania egzekucyjnego w administracji, a w konsekwencji – wobec pracodawcy będą mogły być zastosowane środki egzekucyjne właściwe dla obowiązków niepieniężnych, jak np. grzywna w celu przymuszenia.

Projektowany art. 11 pkt 7a ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy nie koncentruje się wyłącznie na ochronie praw pracownika, ale także zakłada minimalną ochronę interesów pracodawcy. Należy tu zwrócić uwagę na trzy kwestie. Po pierwsze, w postępowaniu prowadzonym na podstawie tego przepisu – jako że jego przedmiotem jest obowiązek nakładany na pracodawcę – formalny ciężar dowodu będzie spoczywał na inspektorze pracy. Będzie on bowiem, stosownie do art. 7 i 77 § 1 ustawy z dnia 14 czerwca 1960 r. – Kodeks postępowania administracyjnego (Dz.U. z 2020 r. poz. 256), obowiązany do wyczerpującego zgromadzenia i rozpatrzenia materiału dowodowego, a w konsekwencji do samodzielnego wykazania, że w odniesieniu do konkretnego pracownika zachodzi dyskryminacja płacowa ze względu na płeć. Po drugie, pracodawca jako strona postępowania będzie mógł korzystać z prawa czynnego udziału w postępowaniu, w tym w szczególności – z prawa do wypowiedzenia się co

do zebranych dowodów i materiałów oraz zgłoszonych żądań (art. 10 Kodeksu postępowania administracyjnego). Inspektor pracy przed wydaniem nakazu przewidzianego w projektowanym art. 11 pkt 7a ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy będzie musiał więc zapoznać się ze stanowiskiem pracodawcy i skonfrontować je ze zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym. Po trzecie, pracodawca jako strona postępowania będzie uprawniony do złożenia odwołania od decyzji inspektora pracy zawierającej nakaz przewidziany projektowanym art. 11 pkt 7a ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy, a w dalszej kolejności – skargi do Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego. Jeśli inspektor pracy nie nada decyzji rygoru natychmiastowej wykonalności, jej wykonanie wskutek złożenia odwołania zostanie wstrzymane.

W obowiązującym stanie prawnym brakuje rozwiązań, które umożliwiłyby zgromadzenie organom Państwowej Inspekcji Pracy danych dotyczących przestrzegania zasady równego traktowania w zatrudnieniu. W konsekwencji organy te nie mają pełnej wiedzy dotyczącej tego zjawiska i nie są w stanie ani podejmować interwencji w tych sprawach poza przypadkami, gdy zostaną one ustalone w wyniku prowadzonych kontroli, ani też we właściwy sposób prowadzić innych działań zmierzających do jego ograniczenia (np. prewencyjnych, promocyjnych, opiniotwórczych i inicjatywnych). Z tego powodu projektodawca proponuje poszerzenie katalogu zadań okręgowego inspektora pracy o gromadzenie danych dotyczących przestrzegania zasady równego traktowania w zatrudnieniu, w tym w szczególności – dotyczących różnicowania wynagrodzeń za pracę ze względu na płeć (art. 19 ust. 1 pkt 6a ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy). Ze zmianą tą związany jest projektowany art. 18^{3f} Kodeksu pracy. Przepis ten przewiduje wprowadzenie po stronie pracodawców obowiązku przekazywania właściwemu okręgowemu inspektorowi pracy, na jego żądanie, danych dotyczących przestrzegania zasady równego traktowania w zatrudnieniu w zakresie różnicowania wynagrodzeń za pracę ze względu na płeć (projektowany art. 18^{3f} ust. 1 Kodeksu pracy). Okręgowy inspektor pracy byłby przy tym obowiązany kierować takie żądania do nie mniej niż 5%, a nie więcej niż 10% pracodawców znajdujących się w ewidencji pracodawców działających na obszarze jego właściwości terytorialnej (projektowany art. 18^{3f} ust. 4 Kodeksu pracy). W ten sposób – bez nadmiernego obciążania pracodawców obowiązkami administracyjnymi – każdy z okręgowych inspektorów pracy mógłby uzyskać wiedzę dotyczącą skali,

struktury i charakteru dyskryminacji płacowej ze względu na płeć na swoim obszarze właściwości, a w rezultacie – uwzględnić te informacje przy kształtowaniu priorytetów i kierunków kontroli, zatwierdzaniu planów pracy inspektorów pracy oraz ustalaniu założeń do innych zadań wykonywanych przez ten organ i podległych mu pracowników.

Gwarancją przestrzegania obowiązku przewidzianego w projektowanym **art. 18^{3f} ust. 1** Kodeksu pracy jest rozwiązanie określone w projektowanym **art. 109 ust. 1 pkt 5a** ustawy z dnia 11 września 2019 r. – Prawo zamówień publicznych (Dz. U. z 2019 r. poz. 2019, z 2020 r. poz. 288, 875, 1492, 1517, 2275, 2320, z 2021 r. poz. 464). Przewiduje on możliwość zastosowania wobec pracodawcy ubiegającego się o udzielenie zamówienia publicznego sankcji wykluczenia z postępowania prowadzonego w tym celu. Wykluczenie jest konstrukcją prawa zamówień publicznych, której sens sprowadza się do wyłączenia dalszego udziału wykonawcy w postępowaniu w sprawie udzielenia zamówienia publicznego, jeśli w swojej dotychczasowej działalności dopuścił się on istotnego naruszenia przepisów prawa, działalność ta czyni prawdopodobnym ryzyko nierzetelnego wykonania zamówienia lub zakłóca on swoim zachowaniem prawidłowość postępowania. Wykluczenie stosowane jest w szczególności w przypadkach, gdy wykonawca narusza obowiązki wynikające z przepisów prawa podatkowego, prawa pracy, prawa ubezpieczeń społecznych i prawa ochrony środowiska. Przyjmuje się bowiem, że wykonawcy, którzy naruszają swoje podstawowe obowiązki przewidziane przepisami prawa, nie powinni być beneficjentami środków publicznych. Projektowana ustawa nie przewiduje więc wymierzania dolegliwości wszystkim pracodawcom, którzy naruszają obowiązek przewidziany w projektowanym art. 18^{3f} ust. 1 Kodeksu pracy, a jedynie utratę przez nich korzyści związanych z możliwością udzielenia im zamówienia publicznego. Takie rozwiązanie stanowi kompromis między wymogami skuteczności przywołanego przepisu a dążeniem do budowy przyjaznych relacji między państwem a przedsiębiorcami.

W aktualnych przepisach – mimo sformułowania szerokiego katalogu obowiązków informacyjnych pracodawców wobec pracowników (np. art. 29 § 3, art. 94¹, art. 94² Kodeksu pracy) – nie zobowiązano pracodawców do informowania pracowników o treści i znaczeniu zasady równego traktowania w zatrudnieniu ani tym bardziej do przekazywania im danych, które pozwalałyby na dokonanie przez nich

oceny, czy w rzeczywistości zasada ta jest przestrzegana u danego pracodawcy. Aktualnie obowiązuje jedynie art. 94¹ Kodeksu pracy, który stanowi, że pracodawca udostępnia pracownikom tekst przepisów dotyczących równego traktowania w zatrudnieniu w formie pisemnej informacji rozpowszechnionej na terenie zakładu pracy lub zapewnia pracownikom dostęp do tych przepisów w inny sposób przyjęty u danego pracodawcy. Przepis ten w ocenie projektodawców nie stanowi jednak wystarczającej gwarancji zaznajomienia pracowników z treścią i znaczeniem zasady równego traktowania w zatrudnieniu, a w konsekwencji – umożliwienia im stwierdzenia jej naruszeń. Zdaniem projektodawców, można wskazać dwa warunki konieczne do osiągnięcia tego celu. Po pierwsze, każdy pracownik musi zostać indywidualnie zaznajomiony z treścią i konsekwencjami zasady równego traktowania w zatrudnieniu. Po drugie, pracownicy muszą mieć wiedzę dotyczącą warunków pracy innych pracowników w takim zakresie, w jakim jest to niezbędne do ustalenia, czy pracodawca, kształtując je, nie narusza zasady równego traktowania w zatrudnieniu. Dotyczy to w szczególności wynagrodzeń za pracę, które poddają się łatwemu porównywaniu. Z tych powodów w projekcie ustawy przewidziano dwa nowe, nieznane dotychczasowemu stanowi prawnemu rozwiązania.

Po pierwsze, katalog informacji, które pracodawca przekazuje pracownikowi nie później niż w ciągu 7 dni od dnia zawarcia umowy o pracę, poszerza się o dwie informacje: 1) o treści i znaczeniu zasady równego traktowania w zatrudnieniu, w tym w szczególności o wynikających z niej konsekwencji dla kształtowania wynagrodzeń za pracę i niedopuszczalności ich różnicowania ze względu na przyczyny wskazane w art. 18^{3a}, oraz 2) o średnim poziomie wynagrodzenia za pracę w podziale na płeć w odniesieniu do pracowników wykonujących u tego pracodawcy pracę tego samego rodzaju lub pracę o takiej samej wartości co pracownik, z którym pracodawca zawiera umowę o pracę (projektowany **art. 29 § 3 pkt 6-7** Kodeksu pracy).

Po drugie, zobowiązano pracodawcę do przekazywania pracownikom informacji o średnim poziomie wynagrodzenia za pracę w podziale na płeć w odniesieniu do pracowników wykonujących u tego pracodawcy pracę tego samego rodzaju lub pracę o takiej samej wartości co dany pracownik (projektowany art. 94 pkt 11 Kodeksu pracy). W ten sposób każdy z pracowników będzie dysponował wiedzą o treści i znaczeniu zasady równego traktowania w zatrudnieniu oraz o ewentualnych

naruszeniach tej zasady ze względu na płeć przy kształtowaniu jego wynagrodzenia za pracę. W założeniu projektodawców zmobilizuje to pracodawców do prawidłowego, niedyskryminacyjnego kształtowania wynagrodzeń za pracę oraz ułatwi pracownikom dochodzenie właściwego ustalenia ich wynagrodzenia za pracę.

3. Przewidywane skutki społeczne, gospodarcze, finansowe i prawne

Projekt wywoła pożądane skutki społeczne, przyczyniając się do realizacji konstytucyjnych zasad, które dotyczą funkcjonowania rynku pracy. Zgodnie z art. 33 ust. 2 Konstytucji kobieta i mężczyzna mają równe prawo do jednakowego wynagradzania za pracę jednakowej wartości, a stosownie do art. 32 ust. 2 Konstytucji nikt nie może być dyskryminowany w życiu społecznym i gospodarczym z jakiegokolwiek przyczyny. W założeniu wejście w życie projektu ograniczy zaś zjawisko nieuzasadnionego różnicowania wysokości wynagrodzeń za pracę ze względu na płeć (dyskryminacji płacowej) oraz wzmocni ochronę pracowników, którzy go doświadczają. W ten sposób projekt przyczyni się do wzrostu poczucia satysfakcji pracowników z pracy i warunków jej wykonywania oraz zaufania do organów władzy publicznej. Projekt przewiduje bowiem dodatkowe, dostępne środki skutecznego przeciwdziałania dyskryminacji płacowej w indywidualnych sprawach pracowników.

Projekt nie będzie miał wpływu na siły podaży i popytu na żadnym rynku. Przewidziane nim rozwiązania będą jednak oddziaływać na warunki prowadzenia działalności gospodarczej. Wprowadza on bowiem nowe, nieznane dotychczasowemu stanowi prawemu obowiązki pracodawców wobec organów administracji publicznej oraz pracowników. Mają one charakter informacyjny. Ich zakres jest niewielki, a wykonywanie nie powinno wiązać się z zaangażowaniem przez pracodawców istotnych sił i środków. Obowiązki te nie będą więc zakłócały lub utrudniały prowadzenia działalności gospodarczej.

Wejście w życie projektowanej ustawy przełoży się na zwiększenie kosztów działalności okręgowych inspektorów pracy i obsługujących ich okręgowych inspektoratów. Art. 19 ust. 1 pkt 6a ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy w projektowanym brzmieniu powierza bowiem tym organom nowe, nieprzewidziane w dotychczasowym stanie prawnym zadanie gromadzenia danych dotyczących

przestrzegania zasady równego traktowania w zatrudnieniu, w tym w szczególności – dotyczących zróżnicowania wynagrodzeń za pracę ze względu na płeć. W świetle projektu zadanie to będzie w szczególności polegać na przyjmowaniu od pracodawców danych, w formie dokumentów elektronicznych, dotyczących przestrzegania zasady równego traktowania w zatrudnieniu w zakresie zróżnicowania wynagrodzeń za pracę ze względu na płeć. Niezbędne będzie więc stworzenie w tym celu odpowiedniej infrastruktury technicznej oraz przeszkolenie kadr. Z pewną ostrożnością można szacować, że będzie się to wiązało z wydatkami w kwocie ok. 100 tysięcy złotych w każdym okręgowym inspektoracie pracy. Daje to kwotę 1,6 mln złotych rocznie.

Wejście w życie projektowanej ustawy będzie wiązało się z koniecznością dostosowania do niej treści rozporządzenia wydanego na podstawie art. 128 ust. 6 Prawa zamówień publicznych [rozporządzenie Ministra Rozwoju, Pracy i Technologii z dnia 23 grudnia 2020 r. w sprawie podmiotowych środków dowodowych oraz innych dokumentów lub oświadczeń, jakich może żądać zamawiający od wykonawcy (Dz.U. poz. 2415)]. W rozporządzeniu tym minister właściwy do spraw gospodarki określa rodzaje podmiotowych środków dowodowych oraz innych dokumentów lub oświadczeń, jakich może żądać zamawiający od wykonawcy, okres ich ważności oraz formy, w jakich mogą być one składane, mając na uwadze m.in. potrzebę potwierdzenia braku podstaw wykluczenia. Niezbędne będzie więc wskazanie środków dowodowych, za pomocą których wykonawca wykazywałby, że nie naruszył obowiązku przewidzianego w projektowanym art. 18^{3f} ust. 1 Kodeksu pracy.

4. Źródła finansowania

Źródłem finansowania rozwiązań przewidzianych w projektowanej ustawie będzie budżet państwa (część budżetowa 12 – Państwowa Inspekcja Pracy) w wysokości opisanej w pkt. 3 uzasadnienia.

5. Założenia podstawowych aktów wykonawczych

Projekt zawiera jedno upoważnienie do wydania aktu wykonawczego. Projektowany art. 18^{3f} ust. 3 Kodeksu pracy przewiduje po stronie ministra właściwego do spraw pracy upoważnienie do wydania rozporządzenia określającego urzędowy wzór, za pomocą którego pracodawcy będą przekazywać okręgowemu inspektorowi pracy dane dotyczące przestrzegania zasady równego traktowania w zatrudnieniu w zakresie zróżnicowania wynagrodzeń za pracę ze względu na płeć. Projekt, wskazując wytyczne do treści rozporządzenia, nakazuje uwzględnić potrzebę zgromadzenia przez właściwych okręgowych inspektorów pracy danych niezbędnych do wykonywania kompetencji do nakazania pracodawcy ukształtowania wynagrodzenia za pracę w sposób zgodny z zasadą równego traktowania w przypadku, gdy skutkiem jej naruszenia ze względu na płeć pracownika jest niekorzystne ukształtowanie jego wynagrodzenia za pracę.

Wzór urzędowego formularza będzie określał dane dotyczące przestrzegania zasady równego traktowania w zatrudnieniu, które pracodawcy będą obowiązani przekazywać okręgowemu inspektorowi pracy. Do danych tych w szczególności powinny należeć informacje o: 1) liczbie zatrudnionych ogółem, 2) liczbie zatrudnionych kobiet, 3) liczbie zatrudnionych mężczyzn, 4) wynagrodzeniu zasadniczym zatrudnionych kobiet w przeliczeniu na jeden etat, 5) wynagrodzeniu zasadniczym zatrudnionych mężczyzn w przeliczeniu na jeden etat, 6) wynagrodzeniu zatrudnionych kobiet obejmującym wynagrodzenie zasadnicze i inne świadczenia wynikające ze stosunku pracy, zaliczone według zasad statystyki zatrudnienia i wynagrodzeń określonych przez Główny Urząd Statystyczny do wynagrodzeń osobowych (wynagrodzenie całkowite), w przeliczeniu na jeden etat, 7) wynagrodzeniu całkowitym zatrudnionych mężczyzn w przeliczeniu na jeden etat, 8) wynagrodzeniu zasadniczym kobiet, w przeliczeniu na jeden etat, wykonujących u danego pracownika pracę tego samego rodzaju lub o tej samej wartości, jeśli u danego pracodawcy wykonuje ją więcej niż jeden pracownik, w tym co najmniej jedna kobieta i jeden mężczyzna, 9) wynagrodzeniu zasadniczym mężczyzn, w przeliczeniu na jeden etat, wykonujących u danego pracownika pracę tego samego rodzaju lub o tej samej wartości, jeśli u danego pracodawcy wykonuje ją więcej niż jeden pracownik, w tym co najmniej jedna kobieta i jeden mężczyzna. Dane wymienione w pkt. 1-3 powinny odwoływać się do stanu na dzień ich przekazania okręgowemu inspektorowi pracy.

Natomiast dane określone w pkt. 4-9 powinny obejmować przeciętne, ustalone dla 12 pełnych miesięcy poprzedzających przekazanie danych okręgowemu inspektorowi pracy wynagrodzenia miesięczne.

Wzór urzędowego formularza powinien obejmować taką postać, żeby możliwe było jego sporządzenie w formie dokumentu elektronicznego i złożenie go za pomocą środków komunikacji elektronicznej.

Rozwiązania przewidziane projektem wymuszają dokonanie zmian w rozporządzeniu Ministra Rozwoju, Pracy i Technologii z dnia 23 grudnia 2020 r. w sprawie podmiotowych środków dowodowych oraz innych dokumentów lub oświadczeń, jakich może żądać zamawiający od wykonawcy (Dz.U. poz. 2415). Można proponować, by rozporządzenie to – jako środek dowodowy, za pomocą którego wykonawca wykazywałby, że nie naruszył obowiązku przewidzianego w projektowanym art. 18^{3f} ust. 1 Kodeksu pracy – wskazywało zaświadczenie właściwego okręgowego inspektora pracy.

6. Wpływ na działalność mikroprzedsiębiorców oraz małych i średnich przedsiębiorców

Projekt nie będzie miał wpływu na siły podaży i popytu na rynku. Jego wejście w życie będzie się jednak wiązało z wzrostem obowiązków administracyjnych dla wszystkich przedsiębiorców, którzy zatrudniają pracowników, w tym dla mikroprzedsiębiorców, małych i średnich przedsiębiorców. Do tych obowiązków należy zaliczyć: gromadzenie danych dotyczących przestrzegania zasady równego traktowania w zatrudnieniu; przekazywanie właściwemu okręgowemu inspektorowi pracy, na jego żądanie, danych w tym zakresie, a także informowanie pracowników o zasadzie równego traktowania w zatrudnieniu oraz średnim poziomie wynagrodzenia za pracę w podziale na płeć.



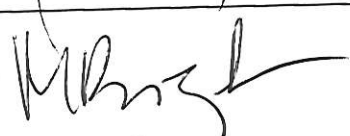


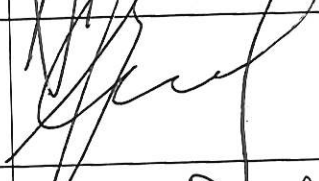
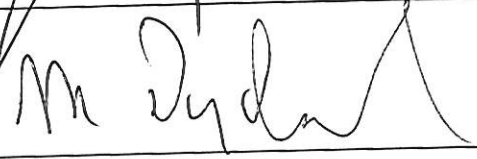



7. Oświadczenie o zgodności projektu ustawy z prawem Unii Europejskiej albo oświadczenie, że przedmiot projektowanej regulacji nie jest objęty prawem Unii Europejskiej

Projekt ustawy jest zgodny z prawem Unii Europejskiej. Rozwiązania przewidziane projektem wykonują postanowienia dwóch dyrektyw: dyrektywy 2000/78/WE Rady z 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (Dz. Urz. UE seria L Nr 303 z 2 grudnia 2000 r. ze zm.), w tym w szczególności jej art. 9 ust. 1 i art. 12, oraz dyrektywy 2006/54/WE Rady i Parlamentu Europejskiego z 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy (Dz. Urz. UE seria L Nr 204 z 26 lipca 2006 r.), w tym w szczególności jej art. 17 ust. 1 i 21 ust. 4. Projektodawcy nawiązują również do niektórych rozwiązań przewidzianych wnioskiem ustawodawczym Komisji Europejskiej z 4 marca 2021 r., COM(2021) 93 final, zawierającym projekt dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady Unii Europejskiej 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. Dodatkowo, rozwiązania przewidziane w projektowanym art. 109 ust. 1 pkt 5a ustawy – Prawo zamówień publicznych mieszczą się w granicach wyznaczonych dla wykluczenia wykonawcy z udziału w postępowaniu o udzielenie zamówienia publicznego przez art. 57 ust. 4 lit. a w zw. z art. 18 ust. 2 dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/18/WE w sprawie zamówień publicznych (Dz. Urz. UE seria L Nr 94 z 28 marca 2014 r.).

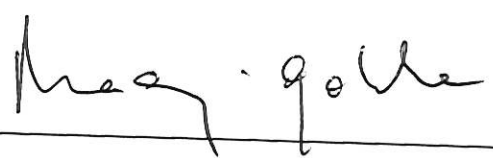
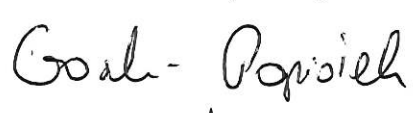
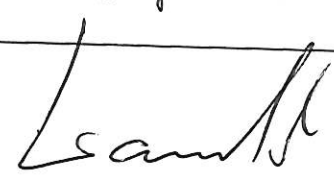


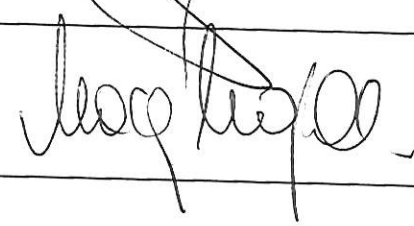

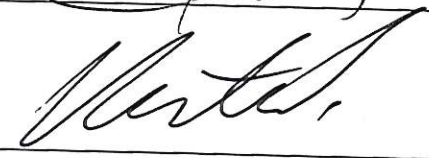


8. Konsultacje społeczne

Projekt nie był poddany konsultacjom społecznym, ale uwzględnia uwagi przekazane projektodawcy przez przedstawicieli zainteresowanych środowisk.





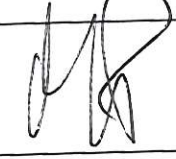


Lista posłów IX kadencji Sejmu popierających projekt ustawy o zmianie ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy oraz niektórych innych ustaw

L.P	NAZWISKO i IMIĘ	PODPIS
1.	ADAMCZYK Rafał	
2.	AJCHLER Romuald	
3.	BIEJAT Magdalena	
4.	BUŻ Wiesław	
5.	CZARZASTY Włodzimierz	
6.	CZERNIAK Jacek	
7.	DYDUCH Marek	
8.	DZIEMIANOWICZ-BAK Agnieszka	
9.	FALEJ Monika	
10.	GAWKOWSKI Krzysztof	

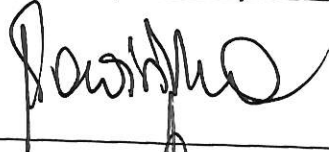




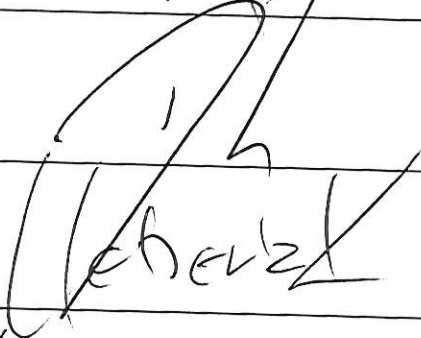
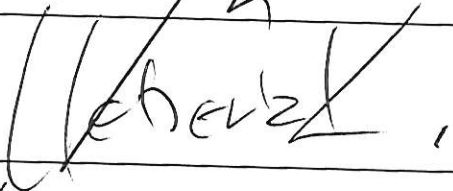
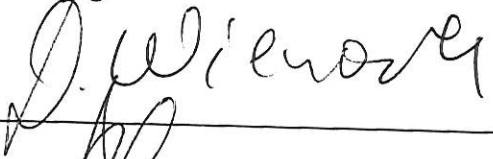
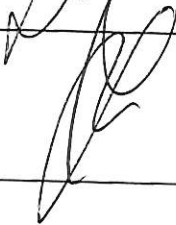
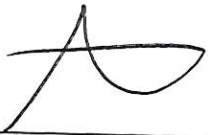
Lista posłów IX kadencji Sejmu popierających projekt ustawy o zmianie ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy oraz niektórych innych ustaw

11.	GDULA Maciej	
12.	GOSEK-POPIOŁEK Daria	
13.	IWANIAK Arkadiusz	
14.	KONIECZNY Maciej	
15.	KOPERSKI Przemysław	
16.	KOPIEC Maciej	
17.	KOTULA Katarzyna	
18.	KRETKOWSKA Katarzyna	
19.	KRUTUL Paweł	
20.	KUCHARSKA-DZIEDZIC Anita	
21.	KULASEK Marcin	


Lista posłów IX kadencji Sejmu popierających projekt ustawy o zmianie ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy oraz niektórych innych ustaw

22.	KWIATKOWSKI Robert	
23.	MACIEJEWSKA Beata	
24.	MATYSIAK Paulina	Paulina Matysiak
25.	NOWICKA Wanda	Wanda Nowicka
26.	OBAZ Robert	
27.	PAWLICZAK Karolina	
28.	PROKOP-PACZKOWSKA Małgorzata	
29.	ROZENEK Andrzej	Andrzej
30.	RUTKA Marek	
31.	SCHEURING-WIELGUS Joanna	
32.	SEKUŁA-SZMAJDZIŃSKA Małgorzata	M. Sekuła-Szmajdzińska
33.	SENYSZYN Joanna	Joanna Senyszyn

Lista posłów IX kadencji Sejmu popierających projekt ustawy o zmianie ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy oraz niektórych innych ustaw

34.	SOWIŃSKA Anita	
35.	SZCZEPAŃSKI Wiesław	
36.	SZEJNA Andrzej	
37.	SZOPIŃSKI Jan	
38.	ŚMISZEK Krzysztof	
39.	TOMASZEWSKI Tadeusz	
40.	TRELA Tomasz	
41.	UEBERHAN Katarzyna	
42.	WIECZOREK Dariusz	
43.	WOLSKI Zdzisław	
44.	WONTOR Bogusław	
45.	ZANDBERG Adrian	

Lista posłów IX kadencji Sejmu popierających projekt ustawy o zmianie ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy oraz niektórych innych ustaw

46.	ZAWISZA Marcelina	
47.	ŻUKOWSKA Anna Maria	