



ZWIĄZEK RZEMIOSŁA POLSKIEGO

PREZES

prof. dr hab. Jan Klimek

Warszawa, 27 stycznia 2026 roku

L.dz.: NR/KR/06/01/2026

Pani Agnieszka Dziemianowicz-Bąk
Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

Szanowne Pani Minister

W imieniu Związku Rzemiosła Polskiego przekazuje opinię do projektu ustawy o wzmocnieniu stosowania prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości (nr projektu UC127)

Z wyrazami szacunku

Jan Klimek

Związek Rzemiosła Polskiego

ul. Miodowa 14, 00-246 Warszawa, tel.: 22 50 44 200, e-mail: zrp@zrp.pl, www.zrp.pl



Związek Rzemiosła Polskiego

ul. Miodowa 14, 00-246 Warszawa, tel. +48 22 50 44 200, fax. +48 22 50 44 220, www.zrp.pl, zrp@zrp.pl

Stanowisko Związku Rzemiosła Polskiego do projektu ustawy o wzmocnieniu stosowania prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości (nr projektu UC127)

Przekazany do konsultacji społecznych projekt ustawy stanowi implementację unijnej dyrektywy o równości płac (UE 2023/970). Wprowadza on mechanizmy mające ograniczyć tzw. lukę płacową, czyli rozbieżności w wynagrodzeniach za tę samą pracę bądź pracę o tej samej wartości, ze szczególnym uwzględnieniem dyskryminacji płciowej. W niemal wszystkich krajach Unii Europejskiej kobiety zarabiają statystycznie mniej niż mężczyźni, a luka płacowa wynosi 12%. W naszym kraju jest ona wyraźnie mniejsza niż średnia unijna, gdyż wynosi 7,8%. W Polsce, w przeciwieństwie do średniej UE, nie widzimy jednak wyraźnej tendencji do obniżania się luki. Po znacznym spadku w okresie pandemicznym (w rekordowym roku 2020 luka wynosiła zaledwie 4,5%) wskaźnik ten ponownie wzrósł.

Związek Rzemiosła Polskiego jest przeciwny dyskryminacji płacowej ze względu na płeć bądź inne czynniki niemające oparcia w ocenie jakości pracy danej osoby. Krytycznie należy jednak ocenić samą dyrektywę, która wprowadza wiele nowych obowiązków po stronie pracodawców, takich jak obowiązkowe sprawozdawanie stanu luki płacowej w firmach zatrudniających powyżej 100 osób. Niedopełnienie tych obowiązków ma być również karane wysokimi grzywnami (nawet do 60 tysięcy złotych). Dyrektywa stoi, zdaniem ZRP, w sprzeczności z uchwalonym rok później raportem Dragiego, który za cel stawia deregulację i redukcję obciążeń administracyjnych jako kluczowy element walki o konkurencyjność UE.

Zdając sobie sprawę z tego, że projektodawca jest związany przepisami dyrektywy, należy zaapelować o jej implementację zgodną z zasadą „UE + 0”, czyli bez żadnych dodatkowych regulacji nakładanych już na etapie krajowym. Niestety zasada ta nie jest spełniona w omawianym projekcie. Dyrektywa jedynie daje państwom członkowskim możliwość, w ramach prawa krajowego, wymagania od pracodawców zatrudniających mniej niż 100 pracowników przekazywania informacji na temat wynagrodzeń, nie wprowadza jednak takiego obowiązku. Projektodawca krajowy co prawda zwalnia tych pracodawców z regularnej sprawozdawczości, ale zobowiązuje ich do udzielania pracownikom informacji o indywidualnym poziomie wynagrodzenia oraz średnich poziomach wynagrodzeń w podziale na płeć, w odniesieniu do kategorii pracowników wykonujących taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości. Pracodawca z sektora MŚP będzie także zobowiązany do zapewnienia łatwego dostępu do kryteriów służących określaniu wynagrodzeń pracowników i ich poziomów, a na wniosek pracownika — do udostępnienia informacji dotyczących wzrostu wynagrodzeń oraz wartościowania stanowisk pracy.

Mniejsze firmy cechują się tym, że pracownicy zazwyczaj utrzymują stały kontakt ze swoim pracodawcą. Wprowadzanie formalnych wymogów udzielania informacji w przedsiębiorstwach z sektora MŚP nie jest niezbędne dla prawidłowego wdrożenia dyrektywy, a nakłada na mniejsze podmioty gospodarcze nadmiarowe obowiązki, których niewypełnienie może również skutkować nałożeniem grzywny. W toku dalszych prac nad projektem należy rozważyć całkowite wyłączenie firm zatrudniających mniej niż 100 osób z obowiązków informacyjnych.

Dopracowania wymaga również uzasadnienie oraz ocena skutków regulacji omawianej ustawy. Brakuje w nich uwzględnienia kosztów finansowych wprowadzanej regulacji dla przedsiębiorstw. Nałożenie na pracodawców nowych obowiązków spowoduje konieczność zatrudnienia dodatkowych pracowników w działach kadrowych firm bądź co najmniej konieczność zwiększenia wynagrodzeń obecnych pracowników wraz z przydzieleniem im nowych zadań. Należy oczekiwać nowelizacji OSR po zakończeniu procesu konsultacji, tak aby dokument został zaktualizowany o dane dotyczące zakładanych kosztów ponoszonych przez firmy.

Dyrektywa została uchwalona 10 maja 2023 roku, a w Dzienniku Urzędowym Unii Europejskiej opublikowana siedem dni później. Termin jej implementacji przez państwa członkowskie upływa 7 czerwca 2026 roku i jest to jednocześnie zakładany termin wejścia w życie ustawy krajowej. Ubolewać należy, że proces konsultacji ustawy rozpoczął się dopiero na kilka miesięcy przed planowanym wejściem jej w życie. Tym bardziej że sama dyrektywa nakłada na państwa członkowskie obowiązek zapewnienia dostępności szkoleń oraz specjalnych narzędzi i metod, które posłużą pracodawcom jako wsparcie i wskazówki przy ocenie tego, co stanowi pracę o takiej samej wartości. Proces legislacyjny powinien być zakończyć się najpóźniej w pierwszej połowie ubiegłego roku, co pozwoliłoby na około roczne *vacatio legis*. Projekt nie mówi o tym jaka instytucja zostanie uznana za organ ds. równości oraz za organ monitorujący, Stanowiska instytucji publicznych, która najpewniej miałyby zostać wyposażone w nowe kompetencje, tj. Rzecznika Praw Obywatelskich oraz Państwowej Inspekcji Pracy, wskazują na szereg wątpliwości co do kształtu ustawy, co dodatkowo rodzi obawy o prawidłowy przebieg procesu legislacyjnego i możliwość odpowiedniego przygotowania się podmiotów objętych regulacją na wejście w życie nowych przepisów.

Związek Rzemiosła Polskiego zastrzega sobie prawo do wnoszenia dalszych uwag na kolejnych etapach procedowania omawianego projektu.

Jan Klimch