

X kadencja



KANCELARIA SEJMU

Biuro Komisji Sejmowych

PEŁNY ZAPIS PRZEBIEGU POSIEDZENIA

**Komisja
Nadzwyczajna
do spraw zmian
w kodyfikacjach**

■ **PODKOMISJI STAŁEJ DO SPRAW
NOWELIZACJI KODEKSU PRACY
ORAZ KODEKSU POSTĘPOWANIA
ADMINISTRACYJNEGO
(NR 3)
z dnia 4 marca 2025 r.**

Pełny zapis przebiegu posiedzenia

Komisji Nadzwyczajnej do spraw zmian w kodyfikacjach

– podkomisji stałej do spraw nowelizacji Kodeksu pracy oraz Kodeksu postępowania administracyjnego (nr 3)

4 marca 2025 r.

Podkomisja stała do spraw nowelizacji Kodeksu pracy oraz Kodeksu postępowania administracyjnego, obradująca pod przewodnictwem poseł **Karoliny Pawliczak (KO)**, przewodniczącej podkomisji, rozpatrzyła:

– poselski projekt ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy (druk nr 934).

W posiedzeniu udział wzięli: **Jakub Szmit** dyrektor Departamentu Prawa Pracy Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej wraz ze współpracownikami, **Grzegorz Steć** radca prawny w Wydziale Prawno-Legislacyjnym Biura Rzecznika Małych i Średnich Przedsiębiorców, **Błażej Mądrzycki** wiceprzewodniczący Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych, **Robert Lisicki** dyrektor Departamentu Pracy Konfederacji Lewiatan, **Szymon Witkowski** główny legislator Pracodawców Rzeczypospolitej Polskiej oraz **Dominika Dobija**, **Klaudia Ćwik**, **Weronika Gałka**, **Agnieszka Klimek**, **Agata Kot**, **Karolina Krzykawska**, **Daniel Nisler**, **Wiktor Olejniczak**, **Piotr Pawlik**, **Natalia Poniedziałka** i **Aleksandra Żogała** członkowie Koła Naukowego Prawa Pracy „Opus per laborem” na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach.

W posiedzeniu udział wzięli pracownicy Kancelarii Sejmu: **Agnieszka Grybska** – z sekretariatu Komisji w Biurze Komisji Sejmowych oraz **Anna Jakubik** i **Urszula Sęk** – legislatorzy z Biura Legislacyjnego.

Przewodnicząca poseł **Karolina Pawliczak (KO)**:

Dzień dobry. Witam wszystkich państwa bardzo serdecznie.

Otwieram posiedzenie podkomisji stałej do spraw nowelizacji Kodeksu pracy oraz Kodeksu postępowania administracyjnego, na którym to posiedzeniu przeprowadzimy dyskusję. Mam nadzieję, że debata będzie szeroka i satysfakcjonująca wszystkie strony. Dyskutować będziemy o projekcie nowelizacji Kodeksu pracy z druku nr 934. Projekt dotyczy zobowiązania pracodawców do przedstawiania w publikowanych przez nich ofertach zatrudnienia proponowanego wynagrodzenia, które planują zaoferować kandydatom aplikującym na dane stanowisko.

Chciałam przywitać na naszym posiedzeniu przedstawicieli Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej. Mam nadzieję, że wszyscy są. Bardzo dziękuję za przybycie. Departament Prawa Pracy reprezentują: pan dyrektor Jakub Szmit, pani zastępca dyrektora Agnieszka Wołoszyn, pani naczelnik Agnieszka Bolesta, pani główna specjalistka Aneta Słowińska, pan radca Piotr Gołębiwski i pan główny specjalista Juliusz Wrębiak.

Pan Robert Lisicki jest dyrektorem Departamentu Pracy Konfederacji Lewiatan. specusdtPan Szymon Witkowski to główny legislator Pracodawców Rzeczypospolitej Polskiej. Bardzo mi miło. Dzień dobry. Mamy przyjemność i zaszczyt gościć państwa studentów z koła naukowego. Pan Błażej Mądrzycki jest opiekunem Koła Naukowego Prawa Pracy „Opus per laborem” Uniwersytetu Śląskiego. Miło nam państwa gościć na posiedzeniu naszej podkomisji. Witam oczywiście panią przewodniczącą Komisji Nadzwyczajnej do spraw zmian w kodyfikacjach. Witam państwa legislatorów z Biura Legislacyjnego. Witam panie posłanki i panów posłów.

Rozpoczynamy nasze posiedzenie. Szanowni państwo, mamy niezbędne do tego druku opinie Federacji Pracodawców Polskich, Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego „Solidarność”, Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych, Sądu Najwyższego, jak również Biura Ekspertyz i Oceny Skutków Regulacji. Zatem rozpoczynamy debatę.

Bardzo proszę pana posła Witolda Zembaczyńskiego o przedstawienie założeń tego projektu, bowiem został on upoważniony do reprezentowania wnioskodawców w tym obszarze. Bardzo proszę, panie pośle.

Posel Witold Zembaczyński (KO) – spoza składu podkomisji:

Wielce szanowna pani przewodnicząca, wysoka podkomisjo, szanowni państwo przedstawiciele ministerstwa i wszyscy zgromadzeni, trzecią kadencję składał projekt ustawy o tytule potocznym „Jasne zarobki”. Chodzi o zawarcie w ogłoszeniach o pracę informacji o wysokości wynagrodzenia. To jest reforma k.p.

Co istotne, po konsultacjach, które się odbyły nad projektem, zebraliśmy szereg uwag. Można powiedzieć, że ten proces już trzeci raz spotyka projekt. W oparciu o te konsultacje przygotowaliśmy szereg poprawek doskonalących projekt. Po uzgodnieniach z prezydium podkomisji chciałbym, żeby wysoka podkomisja zapoznała się z tymi poprawkami. Za momentik przygotowujemy dla państwa te poprawki.

Pojawiło się kilka kwestii dyskusyjnych. Po pierwsze naszym celem w żaden sposób nie jest implementacja dyrektywy unijnej, która pojawiła się później, niż był ten projekt zgłaszany w VIII, IX i teraz X kadencji Sejmu. Zresztą w debacie sejmowej przedstawiciele klubów zaznaczyli wszelkie wątpliwości, które ewentualnie wokół tego projektu się pojawiają. Chcę, abyśmy je wyprostowali w oparciu o urobek, który pochodzi z konsultacji nad projektem i zgłoszonych uwag, które wzięliśmy pod uwagę.

Za moment te poprawki będą już u państwa. Pozostają do dyspozycji.

Przewodnicząca poseł Karolina Pawliczak (KO):

Rozumiem, że są to propozycje poprawek, które zostaną złożone. Chcę zaznaczyć, że dzisiaj nie rozpatrujemy szczegółowo tego projektu. Przeprowadzamy debatę, dyskusję, żeby poznać państwa opinie w tym zakresie.

Bardzo proszę o głos stronę rządową. Jest tutaj spora reprezentacja, za którą bardzo dziękuję. Kto pierwszy z państwa zechciałby zabrać głos? Może tak zapytam.

Dyrektor Departamentu Prawa Pracy Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej Jakub Szmit:

To chyba ja. Jakub Szmit, dyrektor departamentu.

Przewodnicząca poseł Karolina Pawliczak (KO):

Bardzo proszę.

Dyrektor departamentu MRPiPS Jakub Szmit:

W pierwszym rządzie zacznę od tego, że właśnie...

Posel Barbara Dolniak (KO) – spoza składu podkomisji:

Przepraszam. Proszę wziąć bliżej mikrofon, bo mamy problem z usłyszeniem.

Dyrektor departamentu MRPiPS Jakub Szmit:

Dobrze.

Skoro jesteśmy w ogólnej dyskusji, zacznę od tego, że pan poseł wspominał, że to nie jest implementacja dyrektywy. Natomiast nie można nie zauważyć, że jednak w znacznej mierze proponowane przepisy odwołują się do dyrektywy, jak też do samej idei, która jest w dyrektywie, a zatem właśnie do kwestii – potocznie mówiąc – jawności wynagrodzeń, która ma być narzędziem do walki z dyskryminacją, bo taki też jest techniczny cel dyrektywy unijnej, o której rozmawiamy. Jeżeli mówimy o ogólnym spojrzeniu, to chciałbym zaznaczyć, że w MRPiPS został powołany zespół do wdrożenia tej dyrektywy, który rozpoczął już prace. Jest to zespół międzyresortowy. W skład zespołu poza naszym ministerstwem są powołani i uczestniczą w pracach przedstawiciele Głównego Urzędu Statystycznego, Ministerstwa Sprawiedliwości, Urzędu Ochrony Danych Osobowych, Urzędu Zamówień Publicznych, Państwowej Inspekcji Pracy, co podkreśla wielowymiarowość aktu prawnego, który trzeba będzie implementować.

Wydaje się, że konieczność wdrożenia dyrektywy powoduje, że tego projektu poselskiego nie da się oceniać bez pominięcia właśnie tego aspektu, a wdrożenie dyrektywy jest wielowątkowe. Występuje tutaj wiele zagadnień, które w tym projekcie nie zostały ujęte. Wydaje się, że w momencie, kiedy rząd odpowiadający za implementację dyrektywy będzie te działania

kontynuował, może pojawić się potencjalny problem z wzajemną relacją tego projektu, o którym dzisiaj rozmawiamy, z projektem, który będzie wychodził z naszego ministerstwa.

Jeżeli chodzi o ogólną debatę, to może tyle z mojej strony. W kontekście chyba dyrektywy...

Zastępca dyrektora Departamentu Prawa Pracy Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej Agnieszka Wołoszyn:

Agnieszka Wołoszyn, zastępca dyrektora Departamentu Prawa Pracy.

Nie wiem, czy pani przewodnicząca życzy sobie teraz szczegółowe uwagi co do konkretnych zapisów w kontekście zgodności z dyrektywą, bo... Tak jak pan dyrektor wspomniał, chociaż tutaj zostało podkreślone, że to nie jest wdrożenie dyrektywy, to jednak brzmienie proponowanych przepisów jest w dużej mierze tożsame z brzmieniem przepisów dyrektywy.

Ogólna uwaga pierwsza. Wnioskodawca posługuje się tutaj nową definicją wynagrodzenia. Ta definicja już istnieje w art. 18^{3c}. Jest to wdrożenie dyrektywy 2006/54/WE, gdzie mamy już definicję wynagrodzenia. Dyrektywa, którą teraz będziemy wdrażać, powtarza tę definicję. Ustawodawca wprowadza jeszcze raz tę samą definicję, którą już mamy w k.p. i która wdraża dyrektywę, jaka już została przyjęta. Takie mamy uwagi. Niecelowość wprowadzenia definicji, które już w k.p. funkcjonują...

Jeżeli chodzi o jawność wynagrodzeń, to oczywiście dyrektywa mówi o tym, że pracownicy powinni móc udostępniać informacje o swoim wynagrodzeniu. Natomiast pracodawca nie ma obowiązku udostępniać wszystkim informacji o wynagrodzeniu, tylko o indywidualnym poziomie wynagrodzenia danego pracownika. Wydaje nam się, że ta regulacja idzie zdecydowanie dalej niż to, co wynika z dyrektywy. Pod tym względem jest dla nas niejasna.

Z proponowanym art. 10¹ też mamy trochę problemów. Projekt nie definiuje pojęcia kategorii pracowników, chociaż się takim pojęciem posługuje. Jest to pojęcie, które występuje w dyrektywie i jest w niej zdefiniowane. Jest to więc niejasna dla nas regulacja.

Projekt mówi też o tym, że o informacje dotyczące poziomu wynagrodzenia pracownik może występować za pośrednictwem przedstawicieli pracowników. Jest to regulacja, która będzie musiała być przez nas zmieniona, ponieważ dyrektywa wymaga, żeby to były też organy do spraw równości, czego w projekcie nie ma. W naszym projekcie, który będziemy przygotowywać, na pewno będziemy tę kwestię regulować.

Jest też art. 18^{3e}, który mówi o tym, że pracodawca, publikując w dowolnej lub zwyczajowo przyjętej formie informację o możliwości zatrudnienia pracownika na danym stanowisku, uwzględnia w niej kwotę proponowanego poziomu wynagrodzenia. Następnie poziom wynagrodzenia jest zdefiniowany dalej w projekcie państwa ustawy, gdzie jest napisane, że poziom wynagrodzenia oznacza roczne wynagrodzenie brutto i odpowiadające mu wynagrodzenie godzinowe brutto. To by oznaczało, że pracodawca musi publikować w ogłoszeniu roczne wynagrodzenie brutto i odpowiadające mu godzinowe wynagrodzenie brutto. Następnie jednak w tym artykule jest kolejny paragraf, który mówi, że osoby ubiegające się o pracę mają prawo do otrzymania od przyszłego pracodawcy informacji na temat początkowego wynagrodzenia lub jego przedziału opartego na obiektywnych i neutralnych pod względem płci kryteriach. Czyli ten obowiązek pracodawcy do informowania o wynagrodzeniach, które chce zaproponować pracownikowi, raz jest realizowany poprzez informację o poziomie rocznego wynagrodzenia brutto w ogłoszeniu, a w kolejnym paragrafie mówimy natomiast... Państwo wskazują, że to ma być początkowe wynagrodzenie lub jego przedział. Nie jest dla nas jasna ta konstrukcja. Nie wydaje się ona też zgodna z dyrektywą, więc musielibyśmy też tę regulację zmienić w naszym projekcie, który będziemy później procedować.

Warto też zaznaczyć, że mamy tu dużo wątpliwości, ponieważ dyrektywa mówi też o tym, że informacja o wynagrodzeniu powinna być udzielona przed rozmową kwalifikacyjną. To nie zawsze będzie ogłoszenie o pracę. Nie zawsze też to musi być rozmowa kwalifikacyjna. Dlatego dyrektywa mówi, że może być to inny sposób. Natomiast nie może być tak, że ktoś przychodzi na rozmowę i jest informowany o poziomie wynagrodzenia. Przepraszam, o wynagrodzeniu. Z tym poziomem się zafiksowałam przez to niefortunne brzmienie § 1. Czyli kandydat do pracy powinien mieć możliwość przygotowania się do negocjacji z pracodawcą, a więc powzięcia wcześniej informacji, jakie jest wynagrodzenie proponowane przez pracodawcę, żeby się przygotować i te negocjacje móc sprawnie przeprowadzić.

Później jest to, o czym wspomniałam, czyli § 1³ w art. 22. Po pierwsze nie wydaje się właściwe, aby w definicji twierdzić, że wynagrodzenie należy się z racji wymiaru czasu. Wynagrodzenie świadczeń jest wzajemne za pracę świadczoną przez pracownika. Tak jak wspomniałam, wynagrodzenie jest zdefiniowane w dyrektywie. Definicję mamy już w art. 18^{3c}, bo tak naprawdę ta dyrektywa, która... Państwo mówią, że jej nie wdrażają, ale te przepisy jednak są tożsame w dużym zakresie. Dyrektywa po prostu posługuje się definicją, która funkcjonuje w Unii Europejskiej i która już jest w innej dyrektywie, ponieważ jest ona dyrektywą wykonawczą dla dyrektywy 2006/54/WE, dlatego powtarza jedną z definicji, którą już do k.p. implementowaliśmy, a tutaj mamy takie same brzmienie prawa unijnego, implementowane ponownie w inny sposób. To budzi nasze zastrzeżenia.

Mamy też tutaj art. 26¹ § 1. Pracodawca nie może zakazać lub uniemożliwić pracownikowi ujawnienia informacji o jego wynagrodzeniu. Natomiast dyrektywa wprowadza tu jeszcze inne kwestie, które powinny być uregulowane przy tej okazji. Nie będę już o tym mówiła. Na pewno ten artykuł też powinien w związku z tym zostać poprawiony. Nie wiem, czy dalej mam...

Przewodnicząca poseł Karolina Pawliczak (KO):

Bardzo dziękuję, pani dyrektor.

Może zrobimy tak, ponieważ zgłaszał się pan poseł... Obiecuję, że wszystkim państwu oczywiście oddam głos, bo po to właśnie tu jesteśmy, żeby przeprowadzić naprawdę gruntowną i głęboką dyskusję w tym zakresie. Pan poseł niebawem ma posiedzenie komisji śledczej, więc oddam mu głos. Wrócimy też do uwag ministerstwa, dobrze? Tak się umówmy. Bardzo proszę.

Poseł Witold Zembaczyński (KO) – spoza składu podkomisji:

Dziękuję.

Wielce szanowna pani przewodnicząca, szanowni państwo przedstawiciele ministerstwa, pragnę tylko zwrócić uwagę na to, że z uwagi na obrady Komisji do spraw Pegasus o godzinie 10.30 muszę na 5 minut wyjść, żeby przeprowadzić tam formalne głosowanie w sprawie świadka, bo moja obecność jest wymagana. W związku z tym będę musiał państwa na 5 minut opuścić.

Jeszcze raz chcę podkreślić, że jedyną intencją wnioskodawców projektu poselskiego, który jest składany trzecią kadencję, o tej samej treści, jest to, żeby w ogłoszeniach o pracę była podawana wysokość wynagrodzenia. Implementowanie dyrektywy to nie jest nasza rola, znamy prawo. To jest rola rządu, nie chcemy zastępować rządu. Nie wchodzimy w ogóle na tę ścieżkę. Dlatego dla nas punktem oparcia jest ta mała, skromna reforma w zakresie tego, żeby każde ogłoszenie o pracę posiadało informację o wysokości wynagrodzenia. Całą resztę zostawiamy państwu. Poznałem tę dyrektywę. Z tego, co wiem, tam jest szereg obszarów, które wymagają regulacji ze strony rządowej, sprawozdawczość itd.

Natomiast wszystkie uwagi, o których mówiła pani dyrektor z ministerstwa, przygotowaliśmy w formie poprawek po to, żeby udoskonalić ten projekt. Chcemy uregulować i doprecyzować wyłącznie ten fragment, który się dotyczy prostej zasady, że ogłoszenie o pracę posiada informację o wysokości wynagrodzenia. Chodzi też o to, aby przedstawić pracownikom drogę do tego, żeby to był przepis, który nie jest martwym przepisem.

A całą resztę zostawiamy państwu. Nie próbujemy wchodzić w buty rządu. W związku z tym w oparciu o przepisy, które nam dają możliwość prowadzenia ścieżki poselskiej, co niniejszym robimy, chcielibyśmy o tym projekcie dyskutować wyłącznie w tym kontekście, nie robiąc analogii do dyrektywy ani nie udając, że będziemy zastępować rząd, bo to nie jest naszą intencją, szczególnie że projekt trzecią kadencję jest składany. Co ciekawe, do tego projektu na przykład w VIII kadencji NSZZ „Solidarność” dawał pozytywną opinię, a w tej kadencji akurat jest ona negatywna. Różne uwagi, oczywiście w zależności od tego, kto je formułuje, zmieniają się co kadencję.

Będę jednak dążył do tego, żeby jak najbardziej, szczególnie w oparciu o pracę komisji głównej, rozwiązać wszelkie wątpliwości legislacyjne poprzez poprawki.

Przepraszam, mamy kłopot techniczny, ponieważ klubowy mail właśnie nie działa. Nie wiem, czy to nie jakiś cyberatak. Mój asystent nie jest w stanie w tej chwili dostarczyć mi najświeższej dawki poprawek, która bierze pod uwagę również pani wypowiedź. Napisał do mnie przed chwilą, że cały system wisi. Poprosimy jeszcze o chwilę. Dziękuję.

Przewodnicząca poseł Karolina Pawliczak (KO):

Ale rozumiem, że pan poseł po posiedzeniu komisji, które będzie zapewne krótkie, bo dzisiaj już to wiemy, do nas przyjdzie z powrotem na obrady podkomisji, tak? Dobrze.

Szanowni państwo, to jest kwestia interpretacji, jeśli chodzi o implementację, czy jest to częściowa implementacja tej dyrektywy, czy też nie. Ministerstwo ma w tym zakresie swoją opinię. Do czego natomiast zmierzam? Opinie, które otrzymaliśmy w obszarze tego druku, są bardzo zróżnicowane. Mówię dość delikatnie.

Za chwileczkę, pani poseł. Oczywiście również pani oddam głos.

Jest sporo uwag. Ze strony państwa też to już dzisiaj usłyszeliśmy. Chciałam zapytać, na jakim etapie jest praca zespołu. Kiedy zakończą się te prace? Kiedy będzie gotowy projekt implementujący – rozumiem, że kompleksowo – wszystko to, co w dyrektywie zostało zawarte? Zaznaczam, że dyrektywa jest z 10 maja 2023 r.

Zastępca dyrektora departamentu MRPiPS Agnieszka Wołoszyn:

Tak. Myślimy, że będziemy gotowi z projektem pod koniec roku czy w drugiej połowie tego roku, dlatego że najpierw chcemy szczegółowo przedyskutować go ze wszystkimi zainteresowanymi stronami. Dnia 12 marca robimy też spotkanie konsultacyjne z przedstawicielami partnerów społecznych i ze światem nauki, żeby na ten temat porozmawiać. Jest to kwestia bardzo ciekawa, ale też będzie miała bardzo duży wpływ na funkcjonowanie pracodawców i sprawozdawczość. Dlatego też nasze regulacje muszą być kompatybilne z tym, co proponuje wnioskodawca.

Zastanawiamy się, czy to nie będzie odrębna ustawa i czy w ogóle powinna być przedmiotem materii k.p., dlatego że to jest dyrektywa wykonawcza, egzekucyjna, która ma w praktyce... Zasada, że mężczyźni i kobiety powinni być równo traktowani, już obowiązuje. Jest to uregulowane w dyrektywie 2006/54/WE. Odpowiednią regulację mamy w art. 18^{3c}. Ustawodawca unijny stwierdził, że ta ogólna zasada, jak też zasada traktatowa, czyli równe traktowanie, w praktyce w państwach członkowskich nie jest realizowana. Przyjął więc dyrektywę, aby poprawić funkcjonowanie w praktyce tej zasady poprzez wprowadzenie sprawozdawczości, której będą musieli dokonywać pracodawcy. Dlatego zastanawiam się, czy w ogóle właściwą materią jest k.p., żeby to regulować. Decyzja jeszcze nie jest podjęta. Stąd nasze wątpliwości.

Dziękujemy za wyjaśnienia pana posła, że celem nie było wdrożenie prawa unijnego. Absolutnie jako ministerstwo popieramy... Dziękujemy bardzo za przygotowanie tego projektu. Cieszymy się, że nie tylko my zauważamy ten problem. Pracujemy nad tym. Zapraszamy też na spotkanie 12 marca. Natomiast obawiamy się tego, jak w praktyce zgrać nasze dwa projekty, żeby to wszystko dobrze funkcjonowało. Dziękuję.

Poseł Witold Zembaczyński (KO) – spoza składu podkomisji:

My uregulujemy to, a państwo resztę.

Przewodnicząca poseł Karolina Pawliczak (KO):

Szanowni państwo, bo trzeba przyjąć, że te założenia są słuszne, jeśli chodzi o zwalczanie dyskryminacji płacowej. Natomiast kwestia dojścia do tego punktu, gdzie wszystkie strony się zgodzą, będzie pewnie najdłuższa. Mam nadzieję, że nie najtrudniejsza.

Mam prośbę. O głos prosiło Biuro Legislacyjne. Bardzo proszę, drogie panie.

Legislator Anna Jakubik:

Dzień dobry.

Szanowni państwo, szanowna pani przewodnicząca, w Biurze Legislacyjnym dokonaliśmy wstępnej analizy przedłożonego projektu. Również zauważyliśmy te same problemy, o których mówili państwo dyrektorzy z ministerstwa. Jest to niepełna implementacja dyrektywy. Z tego, co pan poseł teraz przedstawił, wynika, że nie to było intencją projektodawców, niemniej jednak po prostu nie da się tej materii rozdzielić, ponieważ w przedłożonym projekcie są poruszane takie kwestie, które zahaczają o materię z dyrektywy. W związku z tym należałoby po prostu pochylić się całościowo, aby uregulować ten problem, tak jak tutaj państwo dyrektorzy to przedstawiali.

Natomiast mamy jeszcze jedno pytanie, bo przed chwilą pani dyrektor powiedziała, że zastanawiają się państwo, czy to w ogóle uregulować w k.p. Dobrze zrozumieliśmy

z koleżanką, tak? Czy ewentualnie państwo myślą o tym, żeby to była jakaś odrębna ustawa w celu wdrożenia dyrektywy?

Przewodnicząca poseł Karolina Pawliczak (KO):

Bardzo proszę.

Zastępca dyrektora departamentu MRPiPS Agnieszka Wołoszyn:

Wydaje nam się, że niektóre regulacje, ale w bardzo małym zakresie, mogą być w k.p. Zastanawiamy się, ale to jeszcze nie zostało przesądzone, dlatego że w kodeksie pisać o raportowaniu, o takich technicznych rzeczach... To nie wydaje się celowe, więc kompleksowo byśmy mieli i słowniczek dla celów raportowania, który jest inny. Tam są też definicje. Ten słowniczek, który jest w dyrektywie, jest troszeczkę inny, jeżeli chodzi o pojęcia, niż te, które są w kodeksie. W kodeksie wyrażamy też unijne dyrektywy równościowe, ale definicje też powinny zostać w kodeksie, bo innymi się posługujemy dla celów egzekwowania. Chyba prościej legislacyjnie i przejrzystiej byłoby to uregulować w ustawie. Nie wiem, czy się pani ze mną zgodzi. Tak jak powiedziałam, nie ma jeszcze decyzji kierownictwa resortu. To są na razie nasze eksperckie rozważania.

Legislator Anna Jakubik:

Dziękuję bardzo.

Pani przewodnicząca, my ze swej strony nie mamy na dzisiaj przygotowanych szczegółowych uwag do projektu, tylko takie ogólne, o których też wcześniej rozmawialiśmy. Na następnym posiedzeniu, jeżeli będzie decyzja, że pracujemy nad tym projektem, oczywiście przedstawimy konkretne uwagi Biura Legislacyjnego.

Przewodnicząca poseł Karolina Pawliczak (KO):

Dobrze. Bardzo dziękuję. Mamy obietnicę ze strony pana posła, że założenia i propozycje poprawek zostaną nam tutaj przedstawione. Wszystkim państwu to roześlę.

Proszę państwa, zapraszam do dyskusji. Przyznam, że pierwsza zgłosiła się przewodnicząca Komisji Nadzwyczajnej do spraw zmian w kodyfikacjach pani Barbara Dolniak. Za chwileczkę oczywiście oddam głos państwu.

Poseł Barbara Dolniak (KO) – spoza składu podkomisji:

Dzień dobry państwu raz jeszcze.

Pojawił nam się tutaj temat implementacji i samego k.p. Z tego, co wiemy, dyrektywa została przyjęta, ale nie ulega wątpliwości, że teraz w ramach UE toczy się dyskusja, jak rozumieć niektóre zapisy tej dyrektywy. Przypuszczam, że ta praca nie będzie trwała ani tydzień, ani dwa tygodnie, ani miesiąc, tylko zdecydowanie dłużej, bo tam jest trochę tych wątpliwości, które wymagają wyjaśnienia i zdefiniowania w sposób precyzyjny, a przynajmniej na tyle jasny, żeby nie budzić wątpliwości w poszczególnych krajach.

W związku z tym rodzi się pytanie. A jeszcze jak słyszymy ze strony pani dyrektor, może się pojawić taka sytuacja, że część zapisów pojawi się w odrębnej ustawie, a nie k.p. Natomiast nie ulega wątpliwości, że część zagadnień chyba musi się znaleźć w kodeksie i tego nie unikniemy. Pojawia się więc pytanie, w jakim zakresie... Szkoda, że nie ma tych poprawek, bo wtedy moglibyśmy spojrzeć trochę inaczej na ten projekt w ramach dyskusji, co zrobić, byśmy mogli ten projekt przepracować na tyle, by stanowił – jak powiedział nam pan poseł, przedstawiciel wnioskodawców – tylko dyskusję w ramach k.p., pozostawiając czy zmianom kodeksowym, czy raczej – jak by się wydawało – przepisom okołokodeksowym te tematy techniczne bez zamieszczania ich w kodeksie.

Tu mam pytanie zarówno do przedstawicieli ministerstwa, jak i do pana doktora Błażeja Mądrzyckiego, żeby zapytać o to od strony bardziej teoretycznej. Jak ten temat rozpatrzyć? Czy to w ogóle jest możliwe, żebyśmy tylko w części pracowali nad k.p., a resztę pozostawili intensywniej pracy komisji w ramach ministerstwa? Dziękuję.

Przewodnicząca poseł Karolina Pawliczak (KO):

Bardzo dziękuję, pani przewodnicząca.

Może umówmy się tak, że będziemy bezpośrednio oddawać państwu głos, żeby usłyszeć odpowiedzi, natomiast za chwileczkę, jak odpowiedzi usłyszemy, to oczywiście oddam głos panom, którzy się zgłaszali. Dobrze? Bardzo proszę.

Zastępca dyrektora departamentu MRPiPS Agnieszka Wołoszyn:

Dziękuję bardzo.

Tak jak pani poseł powiedziała, zasadą jest, że jeżeli ustawodawca unijny przyjmie dyrektywę, to później powołuje grupy eksperckie, które nie zmieniają treści dyrektywy, bo też nie mają takiego uprawnienia... Natomiast państwa członkowskie i partnerzy społeczni spotykają się, żeby mieć pewność, że podobnie rozumieją regulacje zawarte w dyrektywie, szczególnie że dyrektywy z zakresu prawa pracy są przyjmowane w tzw. zwykłej procedurze ustawodawczej. Oznacza to, że przedstawiciele ministerstwa, którzy biorą udział w pracach Rady, nie biorą udziału w pracach Parlamentu Europejskiego, a później w trilogach często są nowe przepisy, których nie negocjowaliśmy bezpośrednio, dlatego też takie spotkania są potrzebne.

Odbyły się już takie spotkania. To są tzw. workshopy. Komisja Europejska to określiła takim terminem. Oczywiście aktywnie bierzemy w nich udział. Jeszcze są przewidziane dwa takie workshopy. Natomiast zdecydowana większość artykułów została już omówiona podczas workshopów. To nam daje już możliwość głębszego zrozumienia, o co chodzi w projekcie dyrektywy.

Tak jak wspomniałam, oczywiście niektóre rzeczy powinny być w k.p., ale na pewno nie tak szeroko, jak proponuje wnioskodawca. W tym momencie wydaje nam się... Tak na szybko można rzec, że z dyrektywy byłby to art. 5, który mówi o tym, że pracodawcy powinni informować o początkowym wynagrodzeniu lub jego przedziale. Ponieważ kolejne artykuły dyrektywy, czy art. 6, czy art. 7, gdzie jest prawo do informacji o kryteriach i o indywidualnym poziomie wynagrodzenia, posługują się... To już wymaga zdefiniowania konkretnych pojęć, czy to są kryteria wynagrodzenia, co to są poziomy wynagrodzenia, co to jest progresja wynagrodzenia itd. Wydaje się, że te pojęcia są bardziej techniczne. Widzielibyśmy je bardziej w ustawie.

W związku z tym te regulacje też mogłyby się znaleźć w ustawie. To tak na szybko, ale mówię, że to nie jest jeszcze przesądzone. Dziękuję.

Przewodnicząca poseł Karolina Pawliczak (KO):

Dziękuję bardzo.

Jeszcze pan doktor Błażej Mądrycki. Czy zechciałby pan w tej sprawie również zabrać głos? Bardzo proszę.

Wiceprzewodniczący Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych Błażej Mądrycki:

Tak. Bardzo dziękuję.

Pani przewodnicząca, szanowni państwo, podzielam wszystkie uwagi i opinie zgłaszane przez przedstawicieli MRPiPS, bo musimy zwrócić uwagę na co najmniej dwie bardzo ważne kwestie. Pierwsza jest taka, że w dużym stopniu treść prawa pracy, w oparciu o które dzisiaj pracujemy, jest jednak nasycona regulacjami pochodzącymi z dyrektyw, co oznacza, że poszczególne pojęcia mają już przypisane pewne znaczenie. Obawiam się, że w tej sytuacji ten projekt... Jakkolwiek rozumiem intencje wyrażone przez pana posła, to mam jednak obawy, że nie do końca ten projekt realizuje te intencje w takim zamierzeniu, jak sformułował je pan poseł, a to z tego względu, że nie da oddzielić się w tej chwili regulacji kodeksowych, które zostały zaproponowane w projekcie, od tego, co mamy w dyrektywie, ponieważ ogólnie w systemie prawa, przede wszystkim prawa pracy i prawa europejskiego, poszczególnym pojęciom zostały już przypisane konkretne znaczenia. W związku z tym w tej sytuacji, przy tak sformułowanym projekcie, nie jesteśmy w stanie uciec od tej dyrektywy. Gdybyśmy przyjęli taką formę, która została w tej chwili zaproponowana, to wchodzimy w reżim dyrektywy. To jest jedna sprawa.

Druga rzecz jest taka, że wchodzimy w nie do końca kompletny reżim dyrektywy, bo rozumiem, że z wypowiedzi pani dyrektor wynikało, że to byłaby częściowa implementacja, co wymagałoby za chwilę podjęcia kolejnych działań, a w ślad za tym kolejnej aktywności, żeby zmienić to, co już przyjęlibyśmy w ślad za tym projektem. W związku z tym mam jednak pewne obawy, czy jesteśmy w stanie tak to oddzielić. Nie wiemy też, w jakim kierunku poszły poprawki wnioskodawców, bo ich nie znamy. Ewentualnie można byłoby się zastanowić nad tym, czy można to ograniczyć w taki sposób, żeby reżim dyrektywy nie został przez nas naruszony.

Natomiast odnosząc się do tego, co pani powiedziała, myślę, że to może nie być złe rozwiązanie, ażeby sprawy techniczne zostały wyłączone poza przepisy kodeksowe. Kodeks pracy przede wszystkim jest kodeksem stosunku zobowiązaniowego między pracodawcą a pracownikiem. Nie reguluje spraw technicznych. W związku z tym to rozwiązanie mogłoby nadać przejrzystości temu systemowi. Jestem więc ciekawy. Nie dostałem jeszcze, pani dyrektor, zaproszenia na to spotkanie. To tak korzystając z okazji.

Bardzo dziękuję. Mam nadzieję, że wykorzystałem państwa wątpliwości.

Przewodnicząca poseł Karolina Pawliczak (KO):

Bardzo dziękuję.

Tak à propos, pani dyrektor, również poprosiłabym o informację dotyczącą tego spotkania. Dobrze? Zapoznamy się i ewentualnie może ktoś od nas również...

Zastępca dyrektora departamentu MRPiPS Agnieszka Wołoszyn:

Przepraszam. Wczoraj na adresy mailowe Sejmu i OPZZ zostało to wysłane, jak również do Pracodawców RP. Proszę sobie sprawdzić, bo mam zaproszenie w mailu, więc na pewno wysłałam.

Przewodnicząca poseł Karolina Pawliczak (KO):

Bardzo dziękuję.

Panie doktorze, czy coś jeszcze w tym zakresie, czy to jest pełna wypowiedź?

Wiceprzewodniczący OPZZ Błażej Mądrycki:

Bardzo dziękuję.

Przewodnicząca poseł Karolina Pawliczak (KO):

Bardzo dziękuję.

Szanowni państwo, właśnie otrzymaliśmy propozycje poprawek, więc one też do państwa niebawem dotrą. Przyznam, że z wypowiedzi państwa wynika, że raczej idzie to w tym kierunku, żeby kompleksowo zawrzeć to w jednym akcie, bez względu na to, czy to będzie zmiana k.p., czy ewentualnie nowy projekt ustawy, ale kierunek jest taki, by to kompleksowo ująć w jednej legislacji.

Szanowni państwo, zgłasza się dyrektor Departamentu Pracy Konfederacji Lewiatan pan Robert Lisicki. Za chwileczkę oddam głos również panu Witkowskiemu. Bardzo proszę.

Dyrektor Departamentu Pracy Konfederacji Lewiatan Robert Lisicki:

Szanowna pani przewodnicząca, szanowni państwo, kilka uwag odnośnie do projektu ze strony Konfederacji Lewiatan.

Tak na wstępie chciałem podkreślić, że tym projektem dotykamy chyba najbardziej newralgicznego obszaru prawa pracy, jakim są wynagrodzenia, z punktu widzenia pracowników i pracodawców. To jest chyba też najtrudniejszy do uregulowania obszar, mając na uwadze tak przepisy powszechnie obowiązujące, jak i przepisy obowiązujące w prywatnym sektorze.

Natomiast trzy rzeczy wstępu odnośnie do samego projektu. Po pierwsze Konfederacja Lewiatan 2-3 lata temu przedstawiała już projekt ustawy, która miała implementować kwestię jawności wynagrodzeń. W tym momencie cieszymy się z rozpoczęcia tej dyskusji również w Sejmie, bo każda dyskusja zmierza ku temu, żebyśmy szybciej implementowali przepisy dyrektywy, na czym akurat w tym przypadku pracodawcom zależy nie tylko ze względu na jawność, ale również na pozostałe elementy, o których powiedziała pani dyrektor z ministerstwa. Przyszła ustawa czy zmiany w krajowych przepisach będą trudne, jak również kosztowne dla pracodawców. Nie mówię o części dotyczącej jawności, ale o pozostałych elementach.

Teraz to, o czym powiedział pan poseł, że u podstaw projektu jest kwestia dostępu do informacji o wynagrodzeniach na etapie rekrutacji, ale projekt dotyczy o wiele szerszego zakresu. Projekt dotyczy prawa do informacji na temat przyszłego wynagrodzenia w przypadku rekrutacji i prawa do informacji na temat poziomu wynagrodzeń już w trakcie zatrudnienia. Mamy odrębne dwa czy trzy przepisy w tym projekcie. Dotyczy też dostępu przedstawicieli pracowników do wiedzy o wynagrodzeniu. Projekt zawiera zasadniczą zmianę w zakresie definicji wynagrodzenia, co jest tak naprawdę najbardziej newralgicznym obszarem, jakiego będziemy dotyczyli w czasie całej dyskusji. Projekt dotyczy też sankcji. To zmiana art. 281. Te cztery elementy stanowią na pewno kwestię, która jest umocowana w dyrektywie, o której dzisiaj

wielokrotnie wspominaliśmy. Zdarzyło się tak, że część przepisów w tym projekcie jest przepisaniem treści dyrektywy.

Powiem, że nam będzie zależało na tym, żebyśmy w trakcie implementacji odeszli od brzmienia dyrektywy i skorzystali jak najbardziej z terminologii i z rozwiązań naszego już obowiązującego ustawodawstwa, bo nie da się przepisać tej dyrektywy ze względu na specyfikę, jaką jest obszar wynagrodzeń. Dopiero wczoraj wysłaliśmy opinię, za co przepraszam. Natomiast jest kilka wątków, na które w tej opinii zwracamy uwagę, może bardziej technicznych i redakcyjnych.

Nie budzi wątpliwości, co jest wpisane w cechy naszej organizacji, że chcemy dążyć do jawności wynagrodzeń oraz do zwalczania tzw. luki płacowej między kobietami a mężczyznami, bo temu na koniec dnia ma to wszystko służyć. Natomiast w paru miejscach projekt posługuje się pojęciem, że wynagrodzenia i ich poziomy mają być jawne. Pełna zgoda. Prawo do jawności to jest prawo kandydata i pracownika do posiadania wiedzy na temat poziomu wynagrodzeń w firmie. Tak skonstruowane przepisy naszym zdaniem mogą jednak rodzić inne obawy także w kontekście samej dyrektywy.

W pkt 44 preambuły dyrektywa wyraźnie stanowi, że w ustawodawstwie krajowym należy wprowadzać rozwiązania, które służą jawności, ale jednocześnie zabezpieczają i zapobiegają ujawnianiu wynagrodzeń poszczególnych pracowników, którzy nie godzą się na takie ujawnianie ich indywidualnego wynagrodzenia. W treści dwóch przepisów tego projektu, które ingerują w kwestie jawności, widzimy takie ryzyko, że prawo pracownika do tego, żeby nie ujawniał swojego indywidualnego poziomu wynagrodzenia kolegom i współpracownikom, jest zagrożone. Mamy pełną jasność, że pracodawca będzie musiał informować o poziomach przeciętnych wynagrodzeń porównywalnych pracowników. Tu pełna zgoda, ale w tym brzmieniu widzimy szereg innych ryzyk, które powstaną w trakcie stosowania tego przepisu. To ryzyka zagrożone sankcjami. Nieujawienie przez pracodawcę pewnych informacji ma podlegać karze związanej z popełnieniem wykroczenia.

Dalej, jeżeli chodzi o wspomniany już dzisiaj art. 10¹, posługuje się on pojęciami indywidualny poziom wynagrodzenia i średni poziom wynagrodzenia. My tych poziomów w tym momencie nie mamy zdefiniowanych w naszym ustawodawstwie. Będzie z tym szereg problemów. Widzimy tu też materię do implementacji w ramach całościowego aktu, który będzie dokonywał jej wdrożenia, bo łąda moment poziomy pojawią nam się przy sprawozdawczości, której ten projekt ustawy nie dotyczy, a jest kluczowym elementem.

Chciałbym tylko podkreślić, że mamy pełne zrozumienie. Tak jak wspomniała pani dyrektor, pewnie za rok wszyscy będziemy mieli w Polsce projekt ustawy, a może już wiążącą ustawę, która doprowadzi do wzmocnienia tej jawności. Natomiast chciałbym tylko powziąć pewne wątpliwości. Po stronie państwa parlamentarzystów być może troszeczkę spokojniej powinno się podejść do tego tematu. To na pewno nastąpi, ale jest szereg ryzyk.

Kolejne dwa zdania. Już tylko dokończyć. To techniczne tak naprawdę kwestie, jeżeli chodzi o sam projekt. Są już tożsame pojęcia. W projekcie posługujemy się pojęciami z dyrektywy, jak na przykład pracowników wykonujących taką samą pracę. Dotychczas w k.p. mówimy o jednakowej pracy, jak i w innych przepisach dotyczących równego traktowania.

Chodzi jeszcze o kwestie redakcyjne. Mamy zapisany wyraźny obowiązek po stronie pracodawcy informowania pracowników w ogłoszeniach o pracę o widełkach oferowanego wynagrodzenia. Po przecinku jest napisane, że mogą być one do negocjacji, ale jednocześnie w projekcie stawiamy sankcję za to, że zmienimy wynagrodzenie w stosunku do zapowiadanych widełek. To trochę też jest niekonsekwencja, a przy wykroczeniach byłibyśmy bardziej ostrożni.

Po drugie, co już zostało wspomniane, dyrektywa nie mówi, że pracodawca ma zawsze podawać wynagrodzenie w ramach widełek. Mówi po przecinku, że pracodawca ma obowiązek podać potencjalne wynagrodzenie przed przystąpieniem do negocjacji. Dlaczego, szanowni państwo, to jest tak ważne? Na to będziemy zwracali uwagę. Rekrutacja może dotyczyć pracownika zatrudnionego na stanowisku szeregowym, kierowniczym, dyrektorskim, jak również członka zarządu. W praktyce na rynku nie każde stanowisko będzie przedmiotem ogólnie dostępnej oferty. Sami pewnie doskonale państwo wiedzą z praktyki życiowej, że często będą następowały negocjacje uwzględniające jednak kwalifikacje, kompetencje i doświadczenie kandydata. Ten przepis według naszych członków uniemożliwia takie podejście w stosunku

do niektórych stanowisk pracy. Czytamy to jednak jako duże wyzwanie, jeżeli chodzi o przyszłą praktykę stosowania tego przepisu.

W art. 22, który chyba budzi największe kontrowersje po stronie pracodawców, jest definicja wynagrodzenia. To oznacza zwykłą, podstawową, minimalną płacę godzinową. Nie wiemy, czym jest zwykłe wynagrodzenie. Kodeks pracy w kolejnych przepisach, poza wspomnianym już wynagrodzeniem z przepisów równościowych, posługuje się... Mamy do czynienia z normalnym wynagrodzeniem, wynagrodzeniem wynikającym z osobistego zaszerzegowania, wynagrodzeniem zasadniczym, minimalnym wynagrodzeniem. Teraz pojawia nam się nowe, niezdefiniowane pojęcie zwykłego wynagrodzenia. Niestety przepisy wynagrodzeniowe oparte są na szeregu przepisów kolejnego rozdziału k.p. i rozporządzeń. Szanowni państwo, nawet najdrobniejsza sprawa w przepisach prawa pracy jest opisana, jak mamy ustalać dodatek, premię, nagrodę. Nie można zostawić pracodawców z nowym pojęciem w k.p. bez świadomości tego, jak ono będzie w praktyce ustalane i wyliczane.

W kolejnej części tego przepisu mówimy o ustalaniu poziomu wynagrodzenia rocznego brutto. Oprócz tego elementu, że pojawia się słowo „brutto”, nasi pracodawcy mają pytanie o to, jak mamy ustalać poziom rocznego wynagrodzenia. Przepisy muszą o tym mówić, dlatego że jeżeli zostawimy to znowu bez doprecyzowania... To nie jest kwestia zarzutów w stosunku do projektu ustawy. Chcę trochę więcej opowiedzieć o tym, ile wyzwań nas czeka w czasie implementacji dyrektywy. Poziom roczny wynagrodzenia można ustalać według wynagrodzenia urlopowego. Może ktoś powie, że według ekwiwalentu za urlop, a może będzie to normalne wynagrodzenie. Jak mamy ustalać poziom wynagrodzenia rocznego, jeżeli pracownik miał przerwę w zatrudnieniu, na przykład miesiąc urlopu bezpłatnego, a kobieta korzysta z urlopu macierzyńskiego, kiedy dostaje zasiłek? Przy świadczeniu urlopowym mamy tzw. wyrównanie. Jest cały kalkulator opisany w rozporządzeniu. To też będzie niestety wymagało doprecyzowania. Prawdopodobnie nie jest to materia samego k.p., ale wejścia w kwestie dotyczące rozporządzenia, gdybyśmy chcieli to pojęcie pozostawiać.

Szanowni państwo, w naszej opinii jest więcej tych elementów, które wymagają doprecyzowania. I ostatnia rzecz to dwa pojęcia nieznane naszym przepisom prawa pracy. W art. 77^{1a} mamy mowę o progresji wynagrodzeń. Musimy wiedzieć, czym jest progresja wynagrodzeń, bo pracodawcy będą odpowiadali za spełnienie tego przepisu. W tym momencie z projektu nie wynika, czym jest progresja wynagrodzeń. Mamy kolejny paragraf. Pracodawca zatrudniający mniej niż 50 pracowników może być zwolniony z obowiązku wprowadzania tej progresji wynagrodzeń, ale nie wiemy, kto będzie go zwalniał, mamy wpisane, że pracodawca może być zwolniony.

Szanowni państwo, dlatego nasz postulat jest taki. Zupełnie rozumiejąc cel tego projektu ustawy i zgadzając się z nim, chcielibyśmy po prostu poświęcić więcej czasu na dyskusję, dlatego że po prostu dotykamy bardzo newralgicznego obszaru, jakim są wynagrodzenia. Projekt nie dotyczy samej jawności na etapie rekrutacji. Chciałem tylko pokazać, że dotyczy on szeregu innych kwestii, bardzo istotnych z punktu widzenia codziennej działalności, jak również pracowników, bo oni będą oczekiwali, że pracodawcy spełnią te wymagania, a pracodawcy muszą wiedzieć, czym są poziom wynagrodzeń i progresja wynagrodzeń, kogo można zwalniać i na jakich zasadach z pewnych obowiązków, które tu istnieją. Zwracam jeszcze uwagę na przepis o rekrutacji. W tym brzmieniu on ogranicza możliwość podjęcia indywidualnych negocjacji na szczególnie wykwalifikowane stanowiska pracy. Będą nas wiązały widełki zaproponowane na samym wstępie, a te widełki mogą nie uwzględniać premii, nagród i dodatków, które są dodatkowymi elementami regulaminów wynagradzania. Dziękuję bardzo.

Przewodnicząca poseł Karolina Pawliczak (KO):

Bardzo dziękuję, panie dyrektorze.

Rozumiem, że opinia to tak naprawdę to, co dzisiaj nam pan przedstawił, czyli w założeniu...

Dyrektor departamentu Konfederacji Lewiatan Robert Lisicki:

W większych szczegółach wskazaliśmy elementy, które naszym zdaniem wymagają jeszcze dyskusji w kontekście tego projektu. Jak najbardziej jesteśmy otwarci na tę dyskusję, czy ona będzie prowadzona w ministerstwie, czy przez państwa w ramach Sejmu. Bardzo liczymy na tę dyskusję, bo wiemy, że te przepisy muszą być wdrożone, natomiast jest to dla nas delikatny temat. Sami toczyliśmy dotychczas dyskusję z pracodawcami. Rok temu powołaliśmy

grupę roboczą w Lewiatanie w sprawie wdrożenia tej dyrektywy. Szanowni państwo, mam wrażenie, że wciąż jesteśmy na etapie uzgodnień pewnych pojęć, które w dyrektywie występują. Jest to trudny temat.

Przewodnicząca poseł Karolina Pawliczak (KO):

Tak, ale chodziło mi o to, że państwa sugestie dotarły do nas, do sekretariatu. Panie tutaj nam to przekażą. Rozumiem, że jest ta opinia, pani Agnieszko? Tak, rozumiem. Dobrze. Dziękuję bardzo.

Pan Szymon Witkowski, Pracodawcy RP. Bardzo proszę.

Główny legislator Pracodawców Rzeczypospolitej Polskiej Szymon Witkowski:

Szanowna pani przewodnicząca, szanowni państwo, nasza opinia również wpłynęła do państwa, ale już dawno. Powinna być ona pod samym projektem ustawy. Mam nadzieję, że faktycznie dotarła. Postaram się nie powtarzać. Co do zasady podzielam wszystkie wyrażone tutaj opinie i uwagi, zarówno kolegów, jak i przedstawicieli ministerstwa.

Nie ulega wątpliwości, że jawność wynagrodzeń jest naszym obowiązkiem. Ona wynika z dyrektywy unijnej. Musimy ją wprowadzić bez względu na ewentualne zastrzeżenia niektórych osób. To jest nasz obowiązek. Co więcej, tę dyrektywę musimy implementować do 7 czerwca przyszłego roku, więc to nie jest też tak, że czeka nas jakiś bardzo odległy czas, aby tę dyrektywę wprowadzić. Natomiast ten czas, który mamy, powinniśmy poświęcić na to, żeby faktycznie bardzo precyzyjnie te przepisy przeanalizować i stworzyć je w taki sposób, aby nie było żadnych wątpliwości, co oznaczają właśnie poszczególne pojęcia, ale też żeby nie było pewnych wpadek legislacyjnych, które – jak uważam – niestety są w tym projekcie, który dzisiaj omawiamy, po prostu pod względem zwykłego, technicznego aspektu tworzenia przepisów.

Tak na szybko mogę posłużyć się kilkoma przykładami. Choćby wspomniany już wcześniej art. 10¹. Stanowi on, że art. 10 i art. 10¹ stosuje się odpowiednio do stosunków pracy nawiązanych na podstawie innych niż wymienione w art. 2. Co natomiast mówi art. 2 k.p.? Pracownikiem jest osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę. Jest to katalog zamknięty. Nie ma innych umów, które stwarzałyby stosunek pracy. W związku z tym sam zapis tego artykułu jest po prostu nieprawidłowy. Być może intencją projektodawcy było tutaj to, ażeby obejmować jawnością również umowy cywilnoprawne. Tak mi się przynajmniej wydaje. Może o to chodziło. Natomiast sama konstrukcja tego przepisu z całą pewnością jest nieprawidłowa.

Odniosę się też chociażby do wspomnianego również art. 77^{1a}. Przeczytałem go z projektu ustawy: „Pracodawca zapewnia pracownikowi dostęp do kryteriów, które są stosowane do określania poziomów wynagrodzenia pracowników i progresji wynagrodzenia. Kryteria te muszą być obiektywne i neutralne pod względem płci”. W § 2: „Pracodawca zatrudniający mniej niż 50 pracowników może być zwolniony z obowiązku określonego w § 1”. Co natomiast mówi nam dyrektywa? Dyrektywa mówi nam o tym, że faktycznie pracodawców zatrudniających do 50 pracowników można zwolnić, ale tylko z kryterium dotyczącego progresji wynagrodzeń, więc mamy jawną sprzeczność z treścią dyrektywy.

Niestety tego typu przykładów w projekcie ustawy jest sporo, chociażby właśnie ze względu na nieprecyzyjność pojęć. Wydaje mi się, że zdecydowanie lepszym miejscem do tego, aby stworzyć przepisy dotyczące jawności wynagrodzeń jest Rządowe Centrum Legislacji. Są tam osoby, które się tym faktycznie zajmują na co dzień i które przeanalizują treść całej dyrektywy, stwarzając nam przepisy, które będą tej dyrektywie odpowiadały.

Była już tutaj wspomniana sprawozdawczość. Nie możemy wdrażać dyrektywy częściowo, bez uwzględnienia kwestii sprawozdawczości. Ona jest kluczowa dla pracodawców, ponieważ wiąże się to bezpośrednio z ich obowiązkami w zakresie jawności wynagrodzeń. Jeżeli z dnia na dzień wprowadzimy teraz przepisy, które nakładają jawność wynagrodzeń, to pracodawcy zaczną tworzyć pewne praktyki w tym zakresie, wydatkować środki i wdrażać odpowiednie procedury. Gdy nie będziemy mieli sprecyzowanej kwestii dotyczącej tego, jak mają wyglądać ich obowiązki związane z dyrektywą, to się absolutnie nie będzie broniło, bo możemy dojść do sytuacji, w której nie będziemy wiedzieli, jak traktować chociażby te relacje z wcześniejszych ogłoszeń o pracę itd., czy kryteria zostały spełnione, czy nie, jak już wejdą obowiązki sprawozdawcze. Jest naprawdę bardzo wiele wątpliwości.

To nie jest tak, że musimy czekać nie wiadomo ile na jawność wynagrodzeń. Mamy jeszcze nieco ponad rok, aby zastanowić się, jak te przepisy powinny wyglądać. Naprawdę powierzmy stworzenie tych kryteriów specjalistom. Przeprowadźmy odpowiedni dialog społeczny w tym zakresie zarówno w komisjach sejmowych, jak i w Radzie Dialogu Społecznego. Zastanówmy się, jak te przepisy powinny wyglądać, aby z jednej strony oczywiście zapewniać pracownikom dostęp do informacji o wynagrodzeniach i likwidować wszelkiego rodzaju nierówności płacowe, ale też aby nie nakładać zbędnych obowiązków na pracodawców.

W tej chwili naprawdę jednym z kluczowych problemów polskich przedsiębiorców jest nadregulacja. Jeżeli przepisy dotyczące jakiegokolwiek sprawozdawczości nie będą odpowiednio przemyślane, to znów tak naprawdę dołożymy kolejne obowiązki, za które też trzeba płacić. Pracodawcy też muszą ponosić tego rodzaju koszty, a to wszystko – że tak powiem – się kumuluje. Te wszystkie dodatkowe obowiązki wymagane przez dyrektywy unijne to realne koszty, które później przenoszą się na koszty towarów i usług, za które płacimy wszyscy. W tej chwili Polska w Europie, jak i cała Europa pod względem reszty świata naprawdę ogromnie traci na konkurencyjności. Nie powinniśmy pozwolić sobie na to, aby wdrażać przepisy w sposób nieprzemyślany i zawierający często zbędne regulacje. Przemyślmy, jak tę dyrektywę mądrze implementować na grunt polskiego prawa. Zróbmy to tak, jak być powinno. Dziękuję bardzo.

Przewodnicząca poseł Karolina Pawliczak (KO):

Bardzo dziękuję.

Do tych wszystkich kwestii chciał się odnieść pan poseł. Bardzo proszę.

Poseł Witold Zembaczyński (KO) – spoza składu podkomisji:

Wielce szanowna pani przewodnicząca, wysoka podkomisjo, szanowni państwo, umówmy się, że proces implementacji dyrektywy, za który odpowiedzialny jest rząd, nie blokuje całej aktywności państwa w tej dziedzinie. To znaczy, że z powodu tego, że od kilku lat jest dyrektywa do wprowadzenia, Sejm ma nic nie robić? Nie mogę się na to zgodzić. Bardzo przepraszam, ale nie godzę się na takie myślenie.

Kolejna kwestia jest oczywista. Jeżeli będziemy mówić o dyrektywie, a nie o projekcie poselskim, który tyczy się wysokości wynagrodzenia w ogłoszeniu o pracę, to owocem ustawowym tej dyrektywy będzie to, że nie w każdym ogłoszeniu o pracę będzie podana wysokość wynagrodzenia. Wprowadzenie dyrektywy literalnie, tak jak jest proponowane, będzie się kończyło tym, że cel mojego przedłożenia nie zostanie osiągnięty. Czyli rozmawiamy o dwóch różnych materiałach – państwo o sprawozdawczości, a ja o tym, żeby w każdym ogłoszeniu o pracę była wysokość wynagrodzenia, jak to jest na przykład w krajach anglosaskich.

Przedłożyliśmy już teraz państwu pakiet poprawek, tak prezydium wysokiej podkomisji i paniom legislatorom, jak również przedstawicielom ministerstwa. Poprawki są już przed państwem. Odnoszą się one na przykład do art. 10¹ itd. Chcemy to doszlifować. Niemniej jednak trudno cały czas polemizować z taką tezą, że zajmujemy się dyrektywą, kiedy się nią nie zajmujemy. Z drugiej strony, jeżeli w tej chwili projekt ma skończyć się na tym, że odłożymy go do szafy i będziemy czekali, aż zespół przygotuje implementację dyrektywy, to nie osiągniemy fundamentalnego celu tego projektu.

Co do pozostałych zapisów, czyli tych wykraczających, które zresztą też dopracowujemy w poprawkach, zawartych w tym przedłożeniu... Drodzy państwo, jeżeli zawrzemy informację, że wysokość wynagrodzenia ma być w ogłoszeniu o pracę, a nie stworzymy instrumentów, które będą pracodawcę do tego w sposób oczywisty obligować, ani mechanizmu prawnego, który w jakikolwiek sposób będzie w stanie weryfikować, czy te zapisy są realizowane, to w żaden sposób nie osiągniemy celu. Znowu stworzymy tylko jałowe prawo. Niektóre ogłoszenia będą zawierały widelki.

Chciałbym również uspokoić, szczególnie stronę pracodawców, że jeżeli będzie rozpoczęta rekrutacja w oparciu o ogłoszenie o pracę, w którym... Jak dojdzie do spotkania z osobą aplikującą, której kompetencje są poniżej oczekiwań pracodawcy, to rozumiem, że nie dojdzie do zawarcia umowy. Rekrutacja musi być przeprowadzona w oparciu o nowe ogłoszenie z nowymi wskazówkami w zakresie kompetencji kandydata. To nie jest tak, że zamieszczenie ogłoszenia o pracę zmusza pracodawcę do podpisania umowy na kwotę nie niższą, niż zawarta w ogłoszeniu, z kimkolwiek, kto pojawi się w procesie rekrutacji.

Przed polityką, drodzy państwo, prowadziłem trzyetapowe procesy rekrutacyjne, pracując w różnych spółkach. Zdaję sobie sprawę z tego, że to rozwiązanie dziś jest poddawane fali krytyki. Niemniej jednak zarówno branża HR... Nie wiem, czy w ogóle zwrócili państwo uwagę na pragmatykę życia rynku pracy. Nie mogę się też zgodzić z panem, że mamy konkurować dalej kosztami pracy. Chyba ten model gospodarki się kończy. Dzisiaj na przykład na pracuj.pl ogłoszenia, które nie mają widełek, w ogóle nie są klikane. Rynek już coś wprowadza. Trzeba to ucywilizować.

Przyjmuję całą krytykę pod adresem projektu. Dlatego przygotowaliśmy poprawki. Bardzo jednak proszę, żeby tego nie przekładać na święte nigdy. Chcemy uregulować jedną prostą rzecz: ogłoszenie równa się informacja o wynagrodzeniu. Żeby to nie był jałowy przepis, to muszą być jakieś sposoby weryfikacji tego, dlatego jest możliwość zgłaszania prośby do pracodawcy, a w poprawkach doprecyzowujemy również kwestię terminologii, sprawy proceduralne, nazewnictwo i to wszystko, co było w zastrzeżeniach. Bardzo prosimy o możliwość dalszej pracy nad tym projektem, który ma ogromne znaczenie społeczne. Widzę tu wiele młodych osób na sali. Nie wiem, kogo dziś państwo reprezentują. Nie wiem, jaki jest rodzaj waszego umocowania na tym posiedzeniu podkomisji, ale świetnie, że tu jesteście, bo to jest projekt dla was.

Przewodnicząca poseł Karolina Pawliczak (KO):

Uniwersytet Śląski.

Poseł Witold Zembaczyński (KO) – spoza składu podkomisji:

To jest projekt dla was. Dlaczego mój syn, który jest w klasie maturalnej, ma się zastanawiać nad tym, jaką ścieżkę kariery zawodowej wybrać, bo nie ma pojęcia, jaka jest siatka płac w Polsce? Intencje są oczywiste. Przykro mi, że mimo iż trzecią kadencję rzeźbimy ten projekt, w dalszym ciągu trzeba go udoskonalać, ale po to są konsultacje, żeby te poprawki wprowadzać.

Bardzo dziękuję za możliwość odniesienia się.

Przewodnicząca poseł Karolina Pawliczak (KO):

Bardzo dziękuję.

O głos poprosiły panie posłanki. Za chwileczkę oddaję, natomiast... Czy jeszcze ktoś z państwa chciałby zabrać głos w tej sprawie? Ktoś jeszcze chce się zgłosić? Pan doktor, ale to za chwileczkę. Oddam głos pani poseł Barbarze Bartuś. Bardzo proszę.

Poseł Barbara Bartuś (PiS):

Może jednak teraz. Bardzo dziękuję, pani przewodnicząca.

Panie pośle reprezentujący wnioskodawców, jestem członkiem podkomisji zajmującej się nowelizacją k.p., a z wykształcenia jestem też prawnikiem. Mało tego, w Komisji pracuję już kolejną kadencję, bo jestem w niej od 2007 r. czy tam od początku 2008 r. W ówczesnej kadencji była powoływana Komisja Nadzwyczajna do spraw zmian w kodyfikacjach. Czyli wiele kadencji.

Pierwsze pytanie, które się nasuwa. O jakich poprawkach pan w ogóle mówi? Do wprowadzania autopoprawek, bo rozumiem, że o nich mówimy, jest tryb, który musi być przeprowadzony, jeżeli mielibyśmy dzisiaj dyskutować o autopoprawkach. To o jakich poprawkach mówimy? Zresztą tutaj nic nie mam. To nie jest etap na składanie ewentualnych poprawek. Tyle odnoszenia się do tego, co pan przedstawiciel wnioskodawców mówił.

Natomiast mam ogólniejsze pytanie. To pytanie skierowane do ministerstwa, bo mam wrażenie, na co zwrócił uwagę przedstawiciel Lewiatana, że ostatnio bardzo psujemy przepisy. Wprowadzamy wiele pojęć, które nie są znane k.p. Pokażę to na przykładzie nowelizacji, którą wprowadziliśmy przy bardzo dobrych intencjach, ale chcę to zestawzić z tym projektem.

W poprzedniej nowelizacji dotyczącej wcześniaków wprowadziliśmy nowe pojęcie w rozdziale o prawach pracowników. Pojęcie „pracownica”. Kto to jest pracownica? Tutaj mówimy tylko o pracownikach. Dlaczego o tym mówię? Mamy kolejne pojęcia, które nie są znane kodeksowi. Tego się nie robi. Mam więc pytanie do ministerstwa. Czy jest powołany zespół, który by się zajął nowym k.p.? Jest tyle różnych zmian wprowadzonych, które się wykluczają albo są bez definicji na początku. Chodzi o to, żeby to jednak usystematyzować i albo zrobić taką nowelizację, która usystematyzuje nazewnictwo, żeby nie było iluś prim przy tym, albo opracować całkowicie nowy projekt. Wielokrotnie były już podejmowane prace nad nowym k.p.

Czy teraz też rząd podjął takie wyzwanie, żeby na nowo napisać k.p. z właściwymi odniesieniami i z definicjami, które się pojawiły?

Jeżeli usystematyzowanie będzie uczynione, to pamiętajmy, że trzeba brać pod uwagę dyrektywy, ale ze swojej długoletniej pracy też pamiętam coś, co było w rządowym projekcie ileś lat temu, gdy wprowadzano dyrektywę o bezpieczeństwie przeciwpożarowym. Efekt pracy Sejmu był taki, że wyszła ustawa, że jeżeli ktoś zatrudniał nawet jednego pracownika, to musiałby zatrudnić strażaka. Było to później zmienione, ale taki był efekt ustawy ileś lat temu. Było to bardzo dawno temu. Dopiero później to było zmieniane.

Jeżeli będziemy się kierować tylko intencjami albo wykonywaniem dyrektyw, to naprawdę polskim pracownikom nie będzie lepiej, a pracodawcy będą skłonni do tego, żeby w ogóle nie zatrudniać na umowę na pracę. Zresztą śmieciówki swego czasu były bardzo popularne. Umowa-zlecenie, która może przypominać umowę o pracę w wielu zakresach, daje pracownikom ubezpieczenie, ale już chociażby pójście na tzw. zwolnienie lekarskie jest tylko dobrowolne przy zleceniach i nie daje tych praw, które od lat są zakorzenione w k.p., a które są bardzo ważne, jak m.in. prawo do urlopu. A kontrole z PIP, które będą wykazywały, że umowa-zlecenie ma cechy umowy o pracę i że powinien być to stosunek pracy... To są już bardzo ciężkie sytuacje do udowodnienia pracodawcy, jeżeli pracownik się na to godzi. Przy dzisiejszym rosnącym bezrobociu pracodawcy będą sobie mogli na to pozwalać, żeby znowu wysyłać ludzi na śmieciówki.

Jeżeli więc robimy jakąkolwiek nowelizację kodeksu, trzeba pamiętać o poprawnej legislacji, na którą tu zwrócono uwagę, jak też wyważyć interesy pracowników i pracodawców. Celem dla pracodawcy nie jest zatrudnienie pracownika, tylko cel jest oczywisty, żeby ten pracownik, pracując na jego rzecz, przyniósł mu zyski, żebyśmy nie wylali dziecka z kąpielą i to nawet przy najlepszych intencjach. Czy to, żeby płace były jawne, jest dobrą intencją, to już jest odpowiedź na inne pytanie. Dziękuję bardzo.

Przewodnicząca poseł Karolina Pawliczak (KO):

Bardzo dziękuję.

Pani poseł, pan poseł został poproszony o przedstawienie propozycji tych poprawek. One nie będą dzisiaj rozpatrywane. Chodzi o to, żebyśmy mieli więcej czasu, abyśmy dokładnie przepracowali i przedyskutowali ten projekt. Uspokajam, otrzyma pani te propozycje. Są już nawet. Spóźniła się pani sporo.

Natomiast państwo przedstawili nam, że przy ministerstwie działa już zespół do spraw implementacji tej dyrektywy. Wiem, że pytała pani ogólnie, czy działa zespół ds. zmian kodeksowych. Bardzo proszę państwa przedstawicieli ministerstwa o odpowiedź dla pani poseł.

Dyrektor departamentu MRPiPS Jakub Szmit:

Pani poseł, w tym momencie nie ma w ministerstwie zespołu ds. kodyfikacji prawa pracy. Nie został powołany. Nie został też powołany zespół – powiedziałbym kolokwialnie – do spraw wyczyszczenia k.p., uspołnienienia go czy wewnętrznych zmian. Natomiast rzeczywiście, tak jak już zostało wspomniane, w pełni zdajemy sobie sprawę z tego, że implementacja każdej dyrektywy jest dużym wyzwaniem, stąd też akurat przy tej dyrektywie mamy powołany zespół międzyresortowy. Celem jest właśnie jak najdokładniejsza analiza materii, która zostanie do naszego porządku prawnego wprowadzona, oczywiście też z założeniem, żeby implementacja dyrektywy nie wprowadziła niepotrzebnego zamieszania czy następnie trudności w jej praktycznym stosowaniu. Dziękuję.

Przewodnicząca poseł Karolina Pawliczak (KO):

Bardzo dziękuję.

O głos prosiła pani poseł Katarzyna Ueberhan. Bardzo proszę.

Poseł Katarzyna Ueberhan (Lewica):

Dziękuję, pani przewodnicząca.

Widziałam, że zgłaszały się jeszcze osoby ze strony społecznej. Nie wiem, czy one będą chciały zabrać głos najpierw, ale dobrze. Jeżeli już pani przewodnicząca oddała mi głos, to skorzystam z tej okazji. Nie będzie to zbyt długa wypowiedź, chociaż praktycznie wynotowałam sobie dosyć sporo uwag. Zgadzam się z tymi uwagami, które tutaj padły ze strony społecznej. Powiem tak, że zgadzając się z ideą, a nie zgadzając się z celem, bo wszyscy

tu chyba się zgadzamy co do idei, to z tego, co słyszę, wszyscy też zgadzamy się, że ten projekt idei, czyli jawności, nie realizuje. Ideę jawności wynagrodzeń w pełnym zakresie i zgodnej z dyrektywą ma zrealizować projekt przygotowywany przez rząd.

To, że wnioskodawca ma jak najlepsze intencje, które zawarł też w uzasadnieniu do projektu ustawy, nie oznacza, że przepisy, które zostały zawarte w tym projekcie, realizują w ramach przepisów tę intencję z uzasadnienia i z wypowiedzi pana posła. Z uwag słyszymy, że niestety pracodawców będą obowiązywać nie zapewnienia pana posła ani nie dobre intencje z uzasadnienia, ale konkretna treść przepisów.

Rozumiem, że zostały zgłoszone poprawki. Proszę zwrócić tylko uwagę, że mamy dwa artykuły w tym projekcie ustawy. Jeden jest rozbudowany i ma 10 zmian, a drugi to jest bodajże już tylko termin wejścia w życie. Do niecałych dwóch stron tekstu mamy zgłoszonych 11 poprawek do każdej z tych zmian. To oznacza, że tak naprawdę ten projekt ustawy jest w tej chwili pisany tu od nowa. Pytam się, jaki jest tego sens. Nie widzę sensu.

Panie pośle, teraz jestem przy głosie.

Nie widzę sensu pisania tego projektu od nowa w sytuacji, gdy jest pisany nowy, rządowy projekt ustawy.

To, że pan poseł będzie zaklinał rzeczywistość i mówił, że ten projekt nie wchodzi w zakres dyrektywy w sytuacji, gdy on reguluje jednak materię dyrektywy... Mówią o tym wszyscy – i strona społeczna, i strona rządowa. Jak rzadko, przedstawiciele pracodawców i pracowników, czyli związki zawodowe reprezentujące zarówno osoby zatrudniane, jak i osoby, które zatrudniają, są zgodni, że ten projekt nie jest dobry, jeśli chodzi o sposób, w jaki został napisany.

Kończąc już jednym zdaniem, widzę dla tego projektu tylko dwie możliwości – albo będziemy go rozpatrywać łącznie z projektem rządowym jako wiodącym, a wtedy stanie się częścią tego projektu i nie będzie wchodził z nim w kolizję, albo pracę nad tym projektem należy zakończyć i złożyć wniosek o odrzucenie tego projektu, ponieważ uchwalenie tego prawa jest nieracjonalne i wprowadzi zamieszanie. Na parę miesięcy wprowadzimy przepisy, które będą drogie. Zgadzam się też z wypowiedziami, które padły wcześniej, że nie zrealizujemy intencji i idei, która nam wszystkim przyświeca. Tyle. Dziękuję.

Przewodnicząca poseł Karolina Pawliczak (KO):

Bardzo dziękuję, pani poseł.

Po kolei tutaj mam zapisane panie. Bardzo proszę, pani poseł Elżbieta Polak.

Poseł Elżbieta Anna Polak (KO):

Bardzo dziękuję.

Dziękuję państwu bardzo za naprawdę dobrą dyskusję i debatę. Myślę, że wszystkim nam zależy na tym, żeby dyrektywa unijna była w końcu wprowadzona w Polsce. W tym zakresie mamy taki obowiązek implementacji prawa europejskiego. Dziękuję panu posłowi za to, że zajął się tym tematem.

Ponieważ pracodawca, zgodnie z warunkami europejskiego prawa i standardami kultury pracy chce wprowadzić i wprowadza takie zasady u siebie, dobrze by było, żebyśmy w końcu to uregulowali. Myślę, że dyskutujemy nad poprawkami natury czysto legislacyjnej. Chodzi o to, żeby techniki legislacyjne były właściwie zastosowane, ale czuję też, że jest zgoda co do samej idei tej zmiany, bo przecież chodzi nam o transparentność, przejrzystość i jawność wynagrodzeń w zakładach pracy. Odnoszę takie wrażenie, że wszyscy jesteśmy zgodni co do tej intencji, oczywiście przy jednoczesnym obowiązku ochrony danych osobowych, co też w tych poprawkach widzę.

Reasumując i nie rozwodząc się już na ten temat po wysłuchaniu państwa opinii, jak również poprawek, które przygotował pan poseł, powiem, że jestem przekonana, że poprawki natury legislacyjnej wprowadziłyby porządek w tych zapisach i moglibyśmy w dalszym ciągu procedować. Dobra też jest informacja, że mamy projekt rządowy, więc właściwa w tej sytuacji wydaje się reasumpcja. Ta dyskusja i praca, która została wykonana, nie jest absolutnie zmarnowana, ponieważ pozyskałiśmy opinie z różnych środowisk i mamy więcej wiedzy na ten temat, w jaki sposób stworzyć dobre prawo, bo chodzi o dobre prawo w tym zakresie. Dziękuję.

Przewodnicząca poseł Karolina Pawliczak (KO):

Bardzo dziękuję, pani poseł.

Zgłaszały się panie posłanki, ale przedtem pan doktor Błażej Mądrzycki. Bardzo proszę, panie doktorze.

Wiceprzewodniczący OPZZ Błażej Mądrzycki:

Bardzo dziękuję, pani przewodnicząca.

Proszę mi pozwolić teraz wypowiedzieć się jako strona społeczna, bo jednocześnie reprezentuję Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych, które też zgłosiło uwagi do tegoż projektu. Bardzo proszę tę wypowiedź potraktować w kategoriach strony społecznej. Nie będę przytaczał wszystkich uwag, które z OPZZ zgłosiliśmy pod adresem tego projektu.

W większości one są zgodne z tym, o czym mówili przed chwilą przedstawiciele pracodawców. Niewątpliwie nie odnoszą się one wyłącznie do spraw technicznych, ale do istoty projektu, ponieważ to, co zostało zaproponowane... Na razie nie mówimy o sprawach technicznych czy o prawidłowej legislacji, ale o istocie, która jest ujawniona w tym projekcie. Czy tego chcemy, czy nie chcemy, czy taka była intencja, czy inna, to ona wprowadza nas w reżim dyrektywy. Tak po prostu jest. Te rozwiązania nie mogą być traktowane w inny sposób. Oczywiście rozumiem pana intencję wyrażoną tutaj, natomiast treść tych przepisów wprowadza nas w reżim dyrektywy, czy tego chcemy, czy nie chcemy. To jest jedna sprawa.

Druga rzecz jest taka, że... Tak jak powiedziałem, nie będę odnosił się już do tych uwag technicznych, które tam się pojawiły, ale proszę zwrócić uwagę chociażby na te poprawki, które w tej chwili dostaliśmy. Proszę państwa, przejrzałem je bardzo pobieżnie, bo słuchałem tego, o czym państwo mówią. Proszę jednak zwrócić uwagę à propos tego, czy idziemy w lepszym kierunku.

W zmianie nr 1 mamy § 6. Pojawia się sformułowanie: „stosuje się odpowiednio do świadczenia zadań lub usług bez nawiązywania stosunku pracy w rozumieniu niniejszej ustawy na rzecz osoby fizycznej, osoby prawnej albo jednostek organizacyjnych niebędących osobami prawnymi, którym przepisy prawa pracy przyznają osobowość prawną, a także do stosunków pracy nawiązywanych na podstawie przepisów szczególnych”. O co tak naprawdę tutaj chodzi? Czy zmierzamy do definicji osoby wykonującej pracę zarobkową z ustawy o związkach zawodowych? Czy może chodzi nam o jakąś inną grupę? Jeżeli mówimy o osobie wykonującej pracę zarobkową, to taka definicja jest już wprowadzona w ustawie o związkach zawodowych. W związku z tym tworzenie nowej... Nie wiem, czy to należy traktować w kategoriach definicji, nowego zwrotu, sformułowania czy zbioru, jakkolwiek byśmy tego nie nazwali. Wydaje się to być niecelowe i wprowadza tylko dodatkowe problemy.

Dalej, proszę państwa, mamy zmianę nr 3 i § 1³: „Wynagrodzenie, o którym mowa w § 1, oznacza zwykłą, podstawową lub minimalną płacę godzinową” itd. Proszę państwa, co to jest płaca zwykła bądź podstawowa? Nie ma takich sformułowań w prawie pracy. Co to oznacza? Jeżeli zarabiam zwykłą płacę, to co w nią wchodzi? Wynagrodzenie jest wieloskładnikowe. W związku z tym, co mam przez to rozumieć?

Dalej, proszę państwa, w § 1⁴ jest „wynagrodzenie brutto” oraz „netto”. W prawie pracy nie ma wynagrodzenia brutto i netto. To nie są pojęcia z zakresu prawa pracy. W związku z tym nie wiem, jak mam rozumieć wprowadzenie do k.p. pojęć „brutto” i „netto”.

Poseł Witold Zembaczyński (KO) – spoza składu podkomisji:

To pracodawcy chcieli...

Wiceprzewodniczący OPZZ Błażej Mądrzycki:

Rozumiem, ale to na prośbę pracodawców wprowadzamy to do k.p.? Przecież mamy jakąś technikę legislacyjną. Przecież jest rozporządzenie w tej sprawie. Te pojęcia nie są przypadkowe, proszę państwa. Prawo to jest system. Jeżeli posługujemy się jakimś sformułowaniem, to ono nie jest zawieszone w próżni, tylko za nim coś się pojawia.

Dalej, proszę państwa, zmiana nr 6. W art. 1 pkt 9 dodaje się art. 94 pkt 1c o następującym brzmieniu: „podejmować działania naprawcze w sytuacji rażącego naruszenia prawa do równego wynagrodzenia lub prawa do informacji o wynagrodzeniu”. Ale jakie działania? Każdy według swojego uznania? Poza tym rażące naruszenie prawa, które w k.p. jest mierzalne winą... Czy w ten sposób rażące naruszenie, które zostało wyrażone w art. 52 k.p., w tym przepisie ma znaczyć dokładnie to samo czy coś innego?

W związku z tym w ślad za tym wszystkim, co zostało powiedziane, wydaje mi się, że jednak połączenie prac nad tym projektem ze stroną rządową, a przede wszystkim skierowanie tego do Rady Dialogu Społecznego i do odpowiednich zespołów, gdzie partnerzy społeczni będą mieli okazję usiąść i porozmawiać o tym projekcie... To jest to, o czym powiedział pan dyrektor Lisicki. Wchodzimy w tematykę wynagrodzeń, a to jest bardzo wrażliwy nerw społeczny, co oznacza, że w szeroko pojmowanym dialogu społecznym taka dyskusja powinna się odbyć.

Proszę wybaczyć, że tak na szybko to przeanalizowałem. Jeżeli będzie potrzeba, możemy dostarczyć jakąś bardziej dogłębną opinię. Dziękuję uprzejmie.

Przewodnicząca poseł Karolina Pawliczak (KO):

Bardzo dziękuję, panie doktorze.

O głos prosiła pani przewodnicząca Barbara Dolniak. Bardzo proszę, pani poseł.

Poseł Barbara Dolniak (KO) – spoza składu podkomisji:

Bardzo dziękuję.

Proszę państwa, słuchając państwa wypowiedzi, nasuwa się pytanie, czy niemożliwe jest, żebyśmy popracowali nad projektem k.p. i zmianą przepisów w taki sposób, który będzie uwzględniał założenia dyrektywy, a jednocześnie będzie odnosił się wyłącznie do Kodeksu karnego, czyli zarówno propozycje ze strony wnioskodawców... Przepraszam, oczywiście Kodeksu pracy. Czyli będzie uwzględniał propozycje tego projektu, ale także uwagi z prac w ramach ministerstwa i treść dyrektywy. Nad rozumieniem tej dyrektywy jeszcze pracujemy. Możemy to ograniczyć do takich elementów, które pozwolą pozostałe zagadnienia... To jest całkiem niezłym rozwiązaniem, jeżeli chodzi o odrębną ustawę, czyli wyprowadzenie wszystkich technicznych kwestii poza kodeks, żeby go nie zaśmiecać, bo to i tak ogromny kodeks. A zrobić tylko te założenia, które możemy zrobić w ramach k.p.

Przypomnę tylko, że w projekcie dotyczącym definicji gwałtu tak zmodyfikowaliśmy ten projekt, że on ostatecznie przyjął zupełnie inną treść. Chodziło natomiast o początkową intencję wnioskodawcy, by tę treść definicji zmienić. To samo dotyczyło ustawy k.p., gdzie odnosiliśmy się do przepisów dotyczących wcześniaków i dzieci urodzonych w terminie, ale chorych i wymagających pozostawienia w szpitalu. Tam też nanosiliśmy zmiany, które pozwoliły wypracować ten projekt w takiej treści, która zadowalała wszystkie strony.

Mamy czas na dyskusję w Sejmie. Będą państwo robić swoje spotkania, chociażby 12 marca. Spotykam się też z przedstawicielem ministerstwa już w czwartek. W związku z tym przedyskutujemy, jakiej formuły może nabrać ten projekt, byśmy z jednej strony poprawili treść projektu ustawy, uwzględniając rozumienie k.p., bo rzeczywiście pojawiają się terminy, które w kodeksie nie występują i są nieprecyzyjne, a jednocześnie uwzględnili założenia dyrektywy, by państwo, opracowując potem ustawę okołokodeksową, nie musieli już wracać do zagadnienia jawności wynagrodzenia.

Toczymy debatę. Dzisiaj nawet nie procedujemy formalnie tego projektu. Poprawki są złożone w formule propozycji zmian. Uwzględniają państwa uwagi. Mogą się one jeszcze zmienić do następnego posiedzenia podkomisji, bo wiem, że pani przewodnicząca planuje kolejne, byśmy opracowali takie rozwiązanie, które pozwoli nam wypracować właściwą treść projektu.

Odniosę się tylko do jednej kwestii. Państwo mówią o tym, że projekt rządowy może pojawić się z końcem roku. Jako przewodnicząca Komisji nie mogę tak długo czekać chociażby z prostego powodu, że mamy 9 miesięcy, żeby przepracować projekt, a poza ten termin wyjść nie mogę, bo naruszyłabym obowiązujące w tym zakresie uregulowania. Może więc tak nam się uda to rozwiązać albo też wyeliminujemy z tego projektu tę część rozwiązań, która budzi takie wątpliwości, że będzie wymagała prac rządowych. Popracujemy nad tym projektem, bo w Komisji pracujemy w taki sposób, aby stworzyć ostatecznie model, który nie zadowoli wszystkich, bo takiej możliwości nie ma, ale będzie stanowił rozwiązanie na tyle merytoryczne, że będziemy mogli nad nim zagłosować. Bardzo dziękuję.

Przewodnicząca poseł Karolina Pawliczak (KO):

Bardzo dziękuję za ten głos, pani przewodnicząca.

Proszę przedstawiciela wnioskodawców, pana posła Witolda Zembaczyńskiego.

Posel Witold Zembaczyński (KO) – spoza składu podkomisji:

Bardzo uprzejmie dziękuję wszystkim osobom, które wzięły udział w tej dyskusji.

Chcę powiedzieć, drodzy państwo, co jest fundamentalne. To znaczy, że dyrektywa nie spowoduje, że w każdym ogłoszeniu o pracę w Polsce będzie podana wysokość wynagrodzenia. To spowoduje ten projekt. Dlatego od procedowania tego projektu odstąpić nie możemy.

Ze zdziwieniem muszę przyjąć wystąpienie pani poseł Ueberhan, która broni pracodawców, a nie pracowników. To pierwszy taki przypadek po stronie Lewicy.

Pani poseł, ale naprawdę pani nie przeszkadzałem. Rozumiem, że szefostwo ministerstwa jest po stronie Lewicy, niemniej jednak nie można okopywać się na swoich pozycjach. Naprawdę było dużo czasu. Mielicie dużo czasu, żeby zająć się tą dyrektywą.

Trzecią kadencję walczę o to, żeby w każdym ogłoszeniu o pracę była wysokość wynagrodzenia. Propozycje poprawek, które przedłożyliśmy, mogą się spotkać z taką opinią jak pana doktora, a mogą się spotkać z inną opinią. Wszystkie opinie weźmiemy pod uwagę. Bardzo nam zależy na tym, o czym powiedziały panie posłanki z prezydium, żeby ten projekt procedować dalej i dopracowywać, aby osiągnąć cel. Tego celu, jakim jest ogłoszenie o pracę z wysokością wynagrodzenia, dyrektywa 1:1 nie wprowadzi, więc my go musimy wprowadzić, skoro to jest intencją projektu, pod którym się podpisaliśmy. Dziękuję bardzo.

Przewodnicząca poseł Karolina Pawliczak (KO):

Bardzo dziękuję.

Szanowni państwo, czy ktoś jeszcze z państwa na sali chciałby zabrać głos? Jest zgłoszenie. Bardzo proszę, pan Witkowski, Pracodawcy RP.

Główny legislator Pracodawców RP Szymon Witkowski:

Tak. Szymon Witkowski, Pracodawcy RP.

Szanowni państwo, podtrzymuję absolutnie swoją opinię dotyczącą tego, żebyśmy jednak zajęli się projektem ustawy stworzonym przez RCL, gdy on już się pojawi. Mamy czas do przyszłego roku. Do 7 czerwca 2026 r. powinniśmy wdrożyć tę dyrektywę. Jeżeli do końca roku pojawi się ten projekt, to widzę, że ten termin byłby absolutnie realny do spełnienia.

Odpowiadając też na uwagę w kwestii konkurencyjności osiąganej kosztami pracy, tu nie chodzi o to, tylko o stwierdzenie prostego faktu, że gdy nakładamy dodatkowe obowiązki sprawozdawcze, to one muszą być w taki sposób stworzone, aby wywoływały jak najmniejsze skutki dla przedsiębiorców. Chodzi o to, aby nie obciążać ich po prostu nadmiernie tymi obowiązkami biurokratycznymi. Nie chodzi o tworzenie barier biurokratycznych, a o to, aby implementować dyrektywę w taki sposób, żeby odpowiadało to idei w niej zawartej.

Natomiast odnosząc się do samej treści poprawek, które zostały tutaj przedłożone, jeżeli byśmy się nimi zajmowali, to wnosiłbym o to, aby zmienić w treści projektu termin, który jest niezbędny do tego, żeby udzielić odpowiedzi na wniosek pracownika, z 14 dni na 30 dni. W wielu przypadkach, a przede wszystkim, gdy mówimy o dużej firmie, gdzie analiza wynagrodzeń pracowników musi być dość szczegółowa, może się okazać, że po prostu 14-dniowy termin może wywoływać nadmierne trudności dla pracowników kadr, aby mu sprostać. Jeżeli dalej zajmowalibyśmy się tym projektem, to prosiłbym, aby rozważyć wydłużenie tego terminu. Dziękuję serdecznie.

Przewodnicząca poseł Karolina Pawliczak (KO):

Bardzo dziękuję. Bardzo proszę.

Dyrektor departamentu Konfederacji Lewiatan Robert Lisicki:

Szanowni państwo, pani przewodnicząca, panie pośle, jeszcze raz powtórzę w związku z pewnymi stwierdzeniami, które padły, że mamy świadomość tego, że te przepisy tak czy owak będziemy wdrażali. Jako Lewiatan przygotowaliśmy jakiś czas temu projekt ustawy, który – jak myślę – był w miarę zbieżny z tym, żebyśmy razem walczyli o jawność wynagrodzeń. Jeżeli więc chodzi o naszą organizację, to nie ma tak naprawdę przeciwwskazań. W pełni rozumiemy potrzebę zwiększenia tej jawności.

Natomiast żeby państwu wykazać, że te nasze dzisiejsze uwagi nie były kwestią... Żeby nie były odebrane jako złośliwość, tylko że tak naprawdę debata dziś się toczy. Rozumiem, że kluczowy w projekcie jest przepis mówiący o dostępie kandydatów do pracy do informacji na temat oferowanego minimalnego i maksymalnego wynagrodzenia. Powiem szczerze,

że pozostałe propozycje są już dla mnie trudne do skoordynowania z przyszłą ustawą i w ogóle z wdrożeniem całej dyrektywy.

Nawet jednak poświęcając chwilę temu punktowi, chciałbym tylko zwrócić uwagę na to, nad czym pewnie za chwilę będziemy debatowali w Lewiatanie w kontekście tego projektu ustawy. Pracodawca ma podać minimalną i maksymalną wysokość wynagrodzenia. Wśród praktyków pojawiają się pytania. Jak ma być ustalana dla potrzeb ogłoszenia ta minimalna i maksymalna wysokość wynagrodzenia? Tak jak państwo posłowie powiedzieli, dzisiaj wielu rzetelnych pracodawców już te ogłoszenia publikuje, ale jest to ich praktyka i pewien know-how, jak oni to publikują. Jak teraz będzie przepis, za który będzie groziła sankcja, jeżeli się tego nie opublikuje, powstaną pytania. Czy mam podać zasadnicze wynagrodzenie? Czy mam podać przeciętną kwotę premii, jaka jest wypłacana pracownikom w ostatnich 3 miesiącach? Co z systemem akordowym, gdzie nie ma minimalnej i maksymalnej stawki, a mam tylko wynagrodzenie za wykonanie określonej liczby produktów w miesięcznym wymiarze czasu pracy?

To są praktyczne problemy, przed którymi będziemy stali jako pracodawcy, stąd nawet kwestia dalszego pracowania nad tymi poprawkami wymaga od nas po prostu przemyślenia. Jest to trudny temat. Tyle chciałem tylko dodać ze swojej strony. Są pewne tematy, które na pewno trzeba jeszcze przedyskutować w kontekście tej propozycji. Zresztą tak naprawdę od dawna nam towarzyszą pewne wątpliwości.

Przewodnicząca poseł Karolina Pawliczak (KO):

Bardzo dziękuję, panie dyrektorze.

Jeszcze raz ponawiam pytanie. Czy są jeszcze jakieś głosy, których nie usłyszałam albo nie zobaczyłam zgłaszającej się osoby?

Jeżeli nie ma zgłoszeń, to powiem, szanowni państwo, że bardzo dziękuję za tę merytoryczną, konkretną i naprawdę bardzo potrzebną – jak się okazuje – dyskusję. Tak jak tutaj zostało już wielokrotnie powiedziane, rozpoczynamy pracę. Dziękuję też za przedstawienie tego projektu, który oczywiście wymaga na pewno zmian. Opinie krytyczne, które trzeba przyjąć, w części czy w dużej mierze są też uzasadnione. Dobrze, że ministerstwo pracuje nad projektem. Nie ukrywam jednak, że faktycznie ten czas, o którym tu pani przewodnicząca wspomniała, jest dość długi. Jeśli państwo chcą zakończyć pracę do końca roku, to tak naprawdę przyznam, że nie jest to też satysfakcjonujący termin. Nie zmienia to faktu, że musimy nad tym pracować nie ze względu na wymóg implementacji dyrektywy, choć jest to podstawowa i zasadnicza sprawa, ale również ze względu na to, że zmienia się otaczająca nas rzeczywistość. Tak jak to już zostało wspomniane, pracodawcy w jakiejś części publikują już kwestie związane z wysokością wynagrodzeń czy propozycje płac, które mogą czy będą obowiązywać w danym zakładzie pracy.

Zatem, szanowni państwo, proponuję, aby przejść do dalszych prac nad tym projektem. Od razu zaznaczam, że wielokrotnie też w naszej praktyce się zdarza, że projekty są tak przededefiniowane, że na końcowym etapie często zmieniają swój wymiar i zakres. Myślę, że tak też będzie. Liczę bardzo na prace merytoryczne w podkomisji, a później w naszej Komisji Nadzwyczajnej, kiedy będziemy już przyjmować projekt. Dziękuję za poprawki. Będziemy je na pewno też zmieniać i procedować w takim wymiarze, żeby zostały przyjęte.

Chodzi o to, szanowni państwo, żeby żadna ze stron nie była pokrzywdzona. Szanując pracodawców i pracowników, dojdźmy do tego punktu, który będzie jak najbardziej... Choć pani przewodnicząca powiedziała, że nie wszystkich uda się usatysfakcjonować, ale żeby ta satysfakcja była przynajmniej w takim wymiarze, żeby nikomu naprawdę nie szkodzić.

Jeżeli zatem nie ma żadnych innych wniosków, to proszę, żeby państwo przyjęli propozycję przejścia do następnych prac nad tym projektem. O kolejnym terminie obrad naszej podkomisji oczywiście państwa poinformuję. Wszystkie uwagi, wnioski i opinie, które państwo do nas składali, a być może będą również inne, są na stronie Sejmu w zakładce podkomisji, więc bardzo proszę o zapoznanie się z nimi.

Bardzo dziękuję. Jeszcze raz dziękuję państwu z Uniwersytetu Śląskiego. Mam nadzieję, że młodzież również wyniesie z naszej dyskusji określone wnioski dla siebie. Przypomnę, że było to Koło Naukowe Prawa Pracy UŚ. Szanowni państwo, bardzo serdecznie jeszcze raz

dziękuję przedstawicielom ministerstwa i Biura Legislacyjnego. Do zobaczenia na następnym posiedzeniu. Oczywiście informacja będzie państwu przesłana. Bardzo dziękuję.
Zamykam posiedzenie podkomisji.