



Komisja Krajowa
80-855 Gdańsk, ul. Wały Piastowskie 24
tel. 58/ 308-4480, fax /58 308-4219
sekprez@solidarnosc.org.pl

Do druku nr 934

Gdańsk, 17 stycznia 2025 r.

SP/107635/70/2025

Szanowny Pan
Dariusz Salamończyk
Zastępca Szefa
Kancelarii Sejmu RP

dot. pisma: SPS-WP.020.304.6.2024

W załączeniu przesyłam decyzję Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” nr 8/25 ws. poselskiego projektu ustawy o zmianie ustawy - Kodeks pracy, z prośbą o zapoznanie się z jej treścią i uwzględnienie podczas dalszych prac nad projektem.

Z poważaniem

Zastępca Przewodniczącego KK
Gdańsk, 17.01.2025

Dariusz Salamończyk

WYDZIAŁ OBSŁUGI PREZYDIUM SEJMU

L. dz. SPS-WP.020.304.13.2024

Data wpływu 20.1.2025r.

Decyzja
Prezydium KK
nr 8/25

ws. poselskiego projektu ustawy o zmianie ustawy - Kodeks pracy

Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” negatywnie ocenia poselski (KO) projekt ustawy o zmianie ustawy - Kodeks pracy (druk sejmowy 934).

Opiniowany projekt ustawy zmieniającej kodeks pracy ma na celu implementację dyrektywy 2023/970 z dnia 10 maja 2023 r. w sprawie wzmocnienia stosowania zasady równości wynagrodzeń dla mężczyzn i kobiet za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości za pośrednictwem mechanizmów przejrzystości wynagrodzeń oraz mechanizmów egzekwowania. Biorąc pod uwagę konieczność implementacji tak ważnego aktu prawa unijnego do polskiego porządku prawnego należy zauważyć, że zaproponowana ustawa nie wyczerpuje tematyki wzmacniania stosowania w państwach członkowskich zasady równości wynagrodzeń dla mężczyzn i kobiet za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości, która jest przedmiotem dyrektywy. Implementację dyrektywy powinna poprzedzić debata na forum Rady Dialogu Społecznego oraz zaangażowanie partnerów społecznych.

W związku z tym projektem należy przypomnieć o roli Rady Dialogu Społecznego (RDS). RDS jest forum trójstronnej współpracy strony reprezentującej osoby wykonujące pracę zarobkową, zwanej stroną pracowników, strony pracodawców oraz strony rządowej. W związku z rolą Rady na jej forum powinny zostać wypracowane nowe rozwiązania w zakresie implementacji omawianej dyrektywy. Sama dyrektywa w art. 13 podkreśla rolę zasady dialogu społecznego oraz skutecznym zaangażowaniu partnerów społecznych. Niestety procedowanie projektu poselskiego w parlamencie będzie zaprzeczeniem tej zasady i budzi sprzeciw strony społecznej.

Należy podkreślić, że dyrektywy UE skierowane są do państwa członkowskiego. Za implementację dyrektywy odpowiedzialność ponosić będzie rząd. Zatem implementacja dyrektywy powinna zostać przygotowana rzetelnie i starannie. Za przygotowanie projektu ustawy również odpowiedzialny jest rząd, który powinien przeprowadzić konsultacje społeczne. W niektórych państwach członkowskich powierza się implementację dyrektyw

partnerom społecznym. Jednak w Polsce to rząd wprowadza w tym zakresie przepisy powszechnie obowiązujące. Niezrozumiałe jest zatem skierowanie lakonicznego projektu przez grupę posłów należących do większości rządowej do prac parlamentarnych. Tryb poselski zgłoszenia projektu ustawy w obszarze tak ważnej tematyki nie jest właściwy.

Odnosząc się do uwag szczegółowych dotyczących projektu należy zauważyć, że posłużono się w nim terminami, które budzić będą wątpliwości. Projekt zawiera liczne nieścisłości oraz niedociągnięcia, a także nie ma charakteru kompleksowego, a wprowadza wybiórczo zmiany niektórych przepisów kodeksu pracy. W projekcie zabrakło m.in. uregulowania dotyczącego obowiązków w zakresie sprawozdawczości pracodawców czy też obowiązku podejmowania działań naprawczych, gdy luka płacowa w wynagrodzeniach mężczyzn i kobiet (lub odwrotnie) przekracza 5%. Nie wiadomo, co oznacza termin „poziom wynagrodzenia” oraz „średni poziom wynagrodzenia”, a także „kwota proponowanego poziomu wynagrodzenia wskazując jego minimalną i maksymalną wysokość”. Nie wiadomo co oznacza pojęcie „zwykła płaca godzinowa”. Kodeks pracy tych terminów nie definiuje. Nie wiadomo również o jakie „inne podstawy niż wymienione w art. 2 k.p.” chodzi w projektowanym art. 10¹ § 1 k.p. Kolejny przykład niechlujności i chaotyczności projektu polega na tym, iż w projekcie używa się niedokładnego określenia autonomicznego źródła prawa pracy, którym jest układ zbiorowy pracy (w projektowanym art. 18^{3f} § 2 k.p. mowa o „układach zbiorowych”, a takiego źródła prawa nie wskazuje art. 9 k.p.).

Przyjęcie projektowanych rozwiązań może wprowadzić do kodeksu pracy niepotrzebny chaos. W implementacji dyrektywy nie chodzi o wprowadzenie w prawie krajowym jakichkolwiek przepisów, a przepisów skutecznie implementujących dyrektywę. Proponowanych rozwiązań nie można uznać za skuteczne wdrożenie dyrektywy.

Gdańsk, 17 stycznia 2025 r.

Prezydium KK
NSZZ „Solidarność”

[Faint, illegible handwritten text]