



SĄD NAJWYŻSZY

Pierwszy Prezes Sądu Najwyższego

Warszawa, 17 stycznia 2025 r.

BSA II.021.103.2024

RPW/2705/2025-1P



EZD RP KS
ZSKSD6 Sekretariat SZKSD6 (ZSK6 - D6)
Data rejestracji: 2025-01-23
Data wpływu: 2025-01-23

Pan

Dariusz Salamończyk

Zastępca Szefa Kancelarii Sejmu

Szanowny Panie Ministrze,

w odpowiedzi na pismo z dnia 13 grudnia 2024 r., SPS-WP.020.304.6.2024, mając na uwadze treść art. 1 pkt 4 ustawy z dnia 8 grudnia 2017 r. o Sądzie Najwyższym (tekst jednolity: Dz.U. z 2024 r. poz. 622), w załączeniu uprzejmie przesyłam uwagi Sądu Najwyższego do **poselskiego projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy**.

Z poważaniem,

dr hab. Małgorzata Manowska

/podpisano kwalifikowanym podpisem elektronicznym/

WYDZIAŁ OBSŁUGI PREZYDIUM SEJMU

L.dz. SPS-WP.020.304.15.2024

Data wpływu 23.01.2025 r.



BSA II.021.103.2024

Uwagi do projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy

Założeniem projektowanej ustawy jest zobowiązanie pracodawców do przedstawiania w publikowanych przez nich ofertach zatrudnienia proponowanego wynagrodzenia, które planują zaoferować aplikującym na dane stanowisko kandydatom, a także zapewnianiu dostępu do informacji dotyczącej indywidualnego poziomu wynagrodzenia pracownika występującego z wnioskiem oraz średnich poziomów wynagrodzenia w podziale na płeć w odniesieniu do kategorii pracowników wykonujących taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości. W tym celu proponuje się wprowadzenie zmian do Kodeksu pracy poprzez m.in. dodanie nowych: art. 10 § 2¹, art. 10¹, art. 18^{3f}, art. 22 § 1³ i 1⁴, art. 281 § 1 pkt 8-10 Kodeksu pracy.

Przed przejściem do szczegółowych uwag, należy zauważyć, że projekt ustawy w pewnym zakresie pokrywa się z przedmiotem regulacji dyrektywy 2023/970 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 (Dz. Urz. UE L 132/21 z 17.05.2023 r.; tzw. dyrektywa o przejrzystości wynagrodzeń; dalej jako „dyrektywa 2023/970”), którą Polska ma obowiązek wdrożyć do dnia 7 czerwca 2026 r. (stosownie do art. 34 tejże dyrektywy, państwa członkowskie wprowadzają w życie przepisy ustawowe, wykonawcze i administracyjne niezbędne do wykonania niniejszej dyrektywy do dnia 7 czerwca 2026 r.). Niektóre z projektowanych przepisów stanowią ewidentne powielenie brzmienia przepisów dyrektywy 2023/970, ale nigdzie w projekcie, uzasadnieniu i deklarowanych skutkach regulacji nie wskazano, że projekt ustawy ma dokonywać wdrożenia dyrektywy 2023/970. Ma to istotne znaczenie z co najmniej dwóch względów. Po pierwsze, jeżeli w istocie projekt ustawy ma na celu (częściową) implementację unijnej dyrektywy, to należy przypomnieć, że za implementację unijnych dyrektyw odpowiedzialna jest Rada Ministrów, a nie grupa posłów (innymi słowy, projekt poselski nie jest właściwym trybem dla projektu wdrażającego prawo unijne). Jednocześnie z przekazów medialnych wynika, że w Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej powołany został zespół, który ma przygotować przepisy implementujące dyrektywę 2023/970. Ponadto, warto zwrócić również uwagę na art. 34 ust. 1 dyrektywy 2023/970, państwa członkowskie zobowiązane są do niezwłocznego przekazania Komisji Europejskiej tekstu przepisów ustawowych, wykonawczych i administracyjnych przyjętych w wykonaniu dyrektywy 2023/970 – jeżeli zatem projekt ustawy stanowi implementację ww. dyrektywy to będzie to rodziło określone w tym przepisie konsekwencje. Po drugie, wybiórcza implementacja niektórych przepisów dyrektywy 2023/970 w ramach projektowanej ustawy może utrudnić kompleksowy proces jej implementacji przez Radę Ministrów, komplikując jej wywiązanie się z jej ustawowych obowiązków.

Przechodząc do szczegółowych uwag do projektu ustawy, w pierwszej kolejności należy zwrócić uwagę, że nie jest jasne, co należy rozumieć pod pojęciem „nieudzielenie pracownikowi informacji z art. 10¹ (a więc potencjalnie również udzielenie „nieudzielenie lub niekompletnych informacji”) przewiduje się karę grzywny w wysokości od 1000 zł do 30 000 zł (projektowany art. 281 § 1 pkt 8 Kodeksu pracy). Pomimo

iż pojęcie „niedokładnych lub niekompletnych informacji” pojawia się również w art. 7 ust. 2 akapit 2 dyrektywy 2023/970 to w związku z przewidzianą w projekcie ustawy karą grzywny dla pracodawcy konieczne byłoby sprecyzowanie tego przepisu (projektowany art. 10¹ § 4) lub wskazanie, że kara grzywny z art. 281 § 1 pkt 8 dotyczy wyłącznie sytuacji, w której pracodawca w ogóle nie udziela informacji dotyczącej indywidualnego poziomu wynagrodzenia pracownika występującego z wnioskiem oraz średnich poziomów wynagrodzenia w podziale na płeć w odniesieniu do kategorii pracowników wykonujących taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości.

Zastrzeżenia budzi również wprowadzenie nowego art. 281 § 1 pkt 10 Kodeksu pracy, który przewiduje karę grzywny w ww. wysokości dla pracodawcy, który zatrudnia pracownika za wynagrodzeniem mniejszym, niż przewidziane w opublikowanej informacji o możliwości zatrudnienia pracownika na danym stanowisku pracy. W tym kontekście warto zwrócić uwagę, że w praktyce mogą zaistnieć sytuacje, w których pracodawca określi w ogłoszeniu minimalną wysokość proponowanego wynagrodzenia ze wskazaniem wymaganych kwalifikacji i doświadczenia, lecz osoba ubiegająca się o pracę ma mniejsze kwalifikacje (doświadczenie) niż te wymagane przez pracodawcę w ogłoszeniu, a pracodawca i tak zdecyduje się zatrudnić taką osobę. W takich przypadkach zasadne wydaje się, by umożliwić pracodawcy obniżenie poziomu wynagrodzenia proponowanego takiej osobie za jej zgodą tak, by odpowiadało ono jej rzeczywistym kwalifikacjom (doświadczeniu), w szczególności mając na względzie fakt, że pracodawca musi również dbać o to, by poziom wynagrodzenia pracownika nie odbiegał od poziomu wynagrodzenia osób o podobnych kwalifikacjach (doświadczeniu), a tak może się stać we wskazanej sytuacji. Z tego względu warto rozważyć wprowadzenie wyłączenie od projektowanego art. 281 § 1 pkt 10 Kodeksu pracy na wypadek opisanych powyżej sytuacji, w których osoba ubiegająca się o pracę ma niższe kwalifikacje (mniejsze doświadczenia), nie spełnia wszystkich wymagań wskazanych w ogłoszeniu o pracę i w związku z tym godzi się na wynagrodzenie w niższej wysokości.

W końcu należy wskazać, że w projekcie ustawy brakuje rozwiązań analogicznych do tych zawartych w art. 12 dyrektywy 2023/970, które zapewniałyby należytą ochronę danych osobowych, do ujawnienia których może dojść w związku z realizacją wniosków pracowników o udzielenie dostępu do informacji o średnich poziomach wynagrodzenia w podziale na płeć w odniesieniu do kategorii pracowników wykonujących taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości. Często może bowiem zdarzać się, że udzielenie takich informacji przez pracodawcę doprowadzi do ujawnienia poziomu wynagrodzenia konkretnych, możliwych do łatwego zidentyfikowania osób fizycznych, w szczególności w przypadku w kategorii „pracowników wykonujących taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości” mieści się wąska, łatwo identyfikowalna grupa osób. W efekcie pracownik występujący z wnioskiem otrzyma dostęp do danych osobowych swoich współpracowników.

W związku z tym należałoby przewidzieć, że w zakresie, w jakim informacje przekazane zgodnie z projektowanym art. 10¹ § 1 Kodeksu pracy wiążą się z przetwarzaniem danych osobowych, przekazuje się je zgodnie z rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych)¹ – realizacja projektowanego obowiązku będzie bowiem wiązała się z koniecznością realizacji obowiązków wynikających z RODO przez pracodawców w odniesieniu do tej nowej czynności przetwarzania (w tym zidentyfikowanie odpowiedniej podstawy prawnej, wprowadzenie zmian do

¹ Dz. Urz. UE serii L nr 119 z dnia 4 maja 2016 r., s. 1, dalej jako „RODO”.

stosowanych klauzul informacyjnych itp.). Należałoby również zastrzec, że żadne dane osobowe uzyskane na podstawie art. 10¹ § 1 Kodeksu pracy nie mogą być wykorzystywane w jakimkolwiek innym celu niż stosowanie zasady równości wynagrodzeń i realizacja związanych z tą zasadą roszczeń pracowniczych (w szczególności, by uniknąć sytuacji wykorzystania uzyskanych danych osobowych innych pracowników przez pracownika występującego z wnioskiem z art. 10¹ § 1 Kodeksu pracy do innych, niezgodnych z prawem celów, np. publikacja w mediach społecznościowych). Ponadto, analogicznie do art. 12 ust. 3 dyrektywy 2023/970 można rozważyć wprowadzenie rozwiązania ograniczającego ryzyko nieuprawnionego wykorzystania uzyskanych od pracodawców danych osobowych innych pracowników przez pracowników występujących z wnioskiem na podstawie projektowanego art. 10¹ § 1 Kodeksu pracy poprzez postanowienie, że w przypadku, gdy ujawnienie informacji na podstawie art. 10¹ § 1 Kodeksu pracy doprowadziłoby do ujawnienia, bezpośrednio albo pośrednio, wynagrodzenia współpracownika możliwego do zidentyfikowania, dostęp do tych informacji mają wyłącznie przedstawiciele pracowników czy Państwowa Inspekcja Pracy. W takim przypadku przedstawiciele pracowników mogą doradzać pracownikom w odniesieniu do ewentualnego roszczenia związanego z naruszeniem zasady równości wynagrodzeń, nie ujawniając rzeczywistych poziomów wynagrodzenia poszczególnych pracowników wykonujących taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości.