

ZPP zgłasza uwagi do projektu ustawy o równym wynagrodzeniu kobiet i mężczyzn

Kategoria: Polityka Społeczna

Opublikowano: czwartek, 14, maj 2026 10:49

Joanna Gryboś-Chechelska

Odłony: 125

Związek Powiatów Polskich przedstawił uwagi do projektu ustawy o wzmocnieniu stosowania prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości, opracowanego przez Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej. Projekt datowany jest na 29 kwietnia 2026 roku. Uwagi zostały przekazane w ramach uzgodnień z Komisją Wspólną Rządu i Samorządu Terytorialnego.

Uwaga dotycząca trybu prac nad projektem

ZPP zwraca uwagę, że strona samorządowa nie otrzymała stanowiska resortu do uwag zgłoszonych do poprzedniej wersji projektu. Brak informacji zwrotnej przed planowanym posiedzeniem Zespołu ds. Ochrony Zdrowia i Polityki Społecznej powoduje konieczność powielania uwag w kolejnej korespondencji. Organizacja wskazuje ponadto, że z uwagi na przedmiot regulacji wpływający na funkcjonowanie urzędów administracji publicznej projekt powinien być również opiniowany przez Zespół ds. Administracji Publicznej i Bezpieczeństwa Obywateli.

Uwagi szczegółowe

Forma regulacji – uwaga ogólna

ZPP postuluje, by projektowane zmiany były wprowadzane bezpośrednio w Kodeksie pracy, wskazując jako cel ułatwienie stosowania przepisów przez pracodawców i zapewnienie spójności aktów prawnych.

Rozdział 1 – ustalenie liczby pracowników

ZPP postuluje wprowadzenie przepisów określających, według stanu na jaki dzień ustala się liczbę pracowników oraz czy jest to średnia pracowników z roku czy stan na konkretny dzień. Organizacja wskazuje, że projekt wprowadza pojęcie rocznej jednostki roboczej wyłącznie w odniesieniu do sprawozdania z luki płacowej, a z definicji tego pojęcia wynika, że nawet krótkotrwałe zatrudnienie powoduje wliczenie danej osoby do rocznych jednostek roboczych.

Art. 4 i art. 7 – kategorie pracowników a pragmatyki służbowe

ZPP pyta, czy kwestie określone w art. 4 i 7 mogą lub powinny być uregulowane w regulaminie wynagradzania. Wskazuje ponadto, że nie jest jasne, jak ustalenie kategorii pracowników ma się do listy stanowisk pracy i przypisanych im kategorii zaszeregowania na potrzeby ustalenia wysokości wynagrodzenia zasadniczego przewidzianego w pragmatykach służbowych. Nie zawsze pracownicy zatrudnieni na stanowiskach o tej samej nazwie nie zawsze wykonują pracę o tej samej wartości.

Art. 2 pkt 1 w związku z art. 62 (zamiana art. 18(3c) §2 Kodeksu pracy – definicja składników wynagrodzenia

ZPP wskazuje, że w przypadku podmiotów objętych Zakładowym Funduszem Świadczeń Socjalnych powstanie wątpliwość czy świadczenia z funduszu również będą objęte definicją składników uzupełniających lub zmiennych. Pojawia się pytanie czy do innych świadczeń trzeba będzie zaliczać również świadczenia z tytułu delegacji pracowników (diety, zwrot kosztów podróży, kilometrówka, zapewnienie noclegu itp.) oraz jak powinien być traktowany dodatek stażowy, który z założenia będzie zaburzać prawidłowość wyliczenia średnich poziomów wynagrodzeń.

Kategoria: Polityka Społeczna

Opublikowano: czwartek, 14, maj 2026 10:49

Joanna Gryboś-Chechelska

Odśloni: 125

Organizacja wskazuje, że chociaż świadczenia ZFSS co do zasady powiązane są z faktem zatrudnienia, przyznawanie ulgowych usług i świadczeń oraz wysokość dopłat z Funduszu uzależnia się od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej do korzystania z Funduszu. Podobnie rzecz się ma z kosztami delegacji. Jeżeli świadczenia te nie przekraczają progu wynikającego z przepisów prawa powszechnie obowiązującego to takie świadczenia nie powinny być zaliczane do świadczeń z tytułu zatrudnienia.

Art. 12 ust. 2 – zwolnienie pracodawców zatrudniających mniej niż 50 pracowników

ZPP wskazuje, że Dyrektywa zezwala na zwolnienie pracodawców zatrudniających mniej niż 50 pracowników z obowiązku zapewnienia dostępu do czynników wzrostu wynagrodzeń, i pyta, dlaczego projekt nie przewiduje takiego zwolnienia. Organizacja wskazuje, że jest to sprzeczne z procedowanym obecnie projektem Programu regulacyjnego na lata 2026-2028, i wnosi o zastosowanie tego zwolnienia.

Art. 14 ust. 8 – termin udzielenia informacji pracownikowi

ZPP postuluje zmianę terminu na udzielenie pracownikowi informacji z 30 dni na 2 miesiące, wskazując że projekt bez uzasadnienia dwukrotnie skraca termin przewidziany w Dyrektywie.

Art. 23 ust. 1 – termin przekazywania sprawozdań

ZPP postuluje zmianę daty przekazywania pierwszych sprawozdań z 31 marca na 7 czerwca, wskazując że data 7 czerwca wynika z Dyrektywy. Organizacja wskazuje, że dla pracodawców sektora finansów publicznych pierwszy kwartał roku jest już obecnie mocno obciążający z uwagi na kumulację wielu obowiązków sprawozdawczych.

Art. 23 ust. 4 – otwarty katalog danych żądanych przez organ monitorujący

ZPP postuluje skreślenie fragmentu „dodatkowe informacje wskazane przez organ monitorujący, w szczególności”, wskazując że obecne sformułowanie tworzy otwarty katalog danych, których może żądać organ monitorujący. Może to prowadzić do nakładania na pracodawców obowiązków niewynikających z Dyrektywy oraz do dodatkowych, kosztownych obciążeń sprawozdawczych.

Art. 24 w związku z art. 71 – termin udostępnienia narzędzia pracodawcom

ZPP wskazuje, że narzędzie, o którym mowa w art. 24, powinno zostać udostępnione pracodawcom z odpowiednim wyprzedzeniem, umożliwiającym przygotowanie się do wdrożenia ustawy. Organizacja zauważa, że art. 71 nie określa terminu udostępnienia tego narzędzia.

Art. 72 – przesunięcie terminu sporządzenia sprawozdania

ZPP postuluje doprecyzowanie że przepis odnosi się również do przesunięcia w czasie obowiązku sporządzenia sprawozdania. W projektowanym przepisie jest mowa o przesunięciu w czasie obowiązku przekazania pierwszego sprawozdania z luki płacowej. Projekt ustawy – w przeciwieństwie do Dyrektywy – rozróżnia pojęcie sporządzenia sprawozdania od jego przekazania.

Pełna treść uwag ZPP dostępna jest [TUTAJ](#).