

PROJEKT TZW. USTAWY O JAWNOŚCI WYNAGRODZEŃ

– Co warto wiedzieć już dziś?

- Aktualnie trwają prace nad projektem ustawy wdrażającej unijną dyrektywę o jawności wynagrodzeń
- Według aktualnej wersji projektu ustawy, przepisy wejdą w życie po upływie **6 miesięcy od dnia ogłoszenia**.
- Jaki jest cel wprowadzenia przepisów? Komisja Europejska uznała, że stosowanie zasady równości wynagrodzeń jest utrudnione ze względu na brak przejrzystości systemów wynagrodzeń, brak pewności prawa co do pojęcia pracy o takiej samej wartości, a także utrudnione procedury dla osób dyskryminowanych, które próbują dochodzić swoich praw. To właśnie stworzenie przejrzystych struktur, kryteriów oraz prawo do większej informacji ma służyć zapewnieniu stosowania prawa do równego wynagrodzenia za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości.

JAKIE NAJWAŻNIEJSZE OBOWIĄZKI DLA PRACODAWCÓW WYNIKAJĄ Z TEJ USTAWY?

- 1) Po pierwsze, Pracodawca powinien dokonać **oceny wartości pracy na określonym stanowisku** (lub w odniesieniu do danego rodzaju pracy).
 - na podstawie kryteriów: umiejętności, wysiłku, zakresu odpowiedzialności i warunków pracy, a ewentualnie również na podstawie podkryteriów lub dodatkowych kryteriów ustalonych przez pracodawcę, mających znaczenie dla określonego stanowiska albo rodzaju pracy

W jaki sposób należy stosować kryteria?	
Umiejętności	<ul style="list-style-type: none"> - nie chodzi tylko o wykształcenie (nie tylko dyplom uczelni) - należy brać pod uwagę zarówno „wiedzę formalną” (wykształcenie, uprawnienia), doświadczenie zawodowe, specjalistyczne know-how, kompetencje interpersonalne i komunikacyjne, zdolność rozwiązywania problemów, „wielozadaniowość” - zwraca się uwagę, aby umiejętności nie były utożsamiane wyłącznie z dyplomami ukończenia uczelni/kursów, ale podchodzić do nich bardziej całościowo - <i>w przykładowym modelu z poradnika Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP) umiejętności stanowią ok. 32% wagi ogólnej, ale jest to wyłącznie wartość orientacyjna</i>
Wysiłek – fizyczny, umysłowy i emocjonalny	<ul style="list-style-type: none"> <u>Wysiłek fizyczny</u> – np. praca stojąca, dźwiganie, ruchy powtarzalne, praca w męczącej pozycji etc. <u>Wysiłek umysłowy</u> – konieczność dużego skupienia, koncentracji, podejmowania decyzji pod presją, przetwarzanie dużej ilości informacji. <u>Wysiłek emocjonalny</u> – konieczność opanowania, zarządzania stresem (emocjami) własnym i cudzym, praca z wymagającym klientem, opieka nad chorymi, dziećmi, osobami starszymi etc. - <i>we wspomnianym przykładowym modelu MOP wysiłek odpowiada za ok. 19% wagi ogólnej, ale jest to wartość orientacyjna i powinna być dopasowana</i>

	<i>odpowiednio do branży, np. w edukacji czy ochronie zdrowia zazwyczaj powinna być wyższa.</i>
Odpowiedzialność – za ludzi, majątek, decyzje	<p>Powinna uwzględniać wszystko to, za co osoba zajmująca dane stanowisko odpowiada w organizacji. Może to być:</p> <ul style="list-style-type: none"> - odpowiedzialność za ludzi (np. za uczniów, pacjentów, klientów pod opieką), - odpowiedzialność finansowa (decyzje zakupowe, zarządzanie budżetem), - odpowiedzialność za dane/bezpieczeństwo informacji (np. praca z danymi szczególnie wrażliwymi, np. dane o stanie zdrowia lub dane chronione tajemnicą zawodową) - odpowiedzialność za jakość produktów i usług. <p><i>W modelu MOP odpowiedzialność określono na wagę 39%, ale podobnie jak przy poprzednich kryteriach – jest to wartość orientacyjna, zawsze powinna być dopasowana do specyfiki danego pracodawcy.</i></p>
Warunki pracy	<p>Podkreśla się, że nie chodzi tylko o stanowiska produkcyjne, czy w fabrykach; powinny być oceniane również w biurach czy firmach usługowych. Należy brać pod uwagę:</p> <ul style="list-style-type: none"> - czynniki fizyczne (temperatura, oświetlenie, hałas, narażenie na szkodliwe materiały), - czynniki organizacyjne (nieregularny harmonogram, praca zmianowa, długi czas pozostawania w dyspozycji pracodawcy) - czynniki psychologiczne (praca pod presją, stres, kontakt z osobami agresywnymi, wymagającymi) <p><i>W modelu MOP warunki określono na ok. 10% wagi ogólnej – wartość orientacyjna.</i></p>

- Ocena ma być obiektywna, neutralna pod względem płci, nie dopuszczając jakiegokolwiek bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji ze względu na płeć, przy uwzględnieniu umiejętności miękkich (jeśli są wymagane na danym stanowisku)
- Ocena powinna się odbyć w uzgodnieniu z zakładową organizacją związkową (jeśli działa u pracodawcy).

2) Następnie, Po dokonaniu oceny wartości pracy na określonych stanowiskach albo wartości rodzaju pracy dokonuje się **klasyfikacji stanowisk i ustala kategorie pracowników, na których wykonywana jest jednakowa praca lub praca o jednakowej wartości** (lub jednakowe rodzaje pracy).

3) Pracodawca określa **czynniki służące ustaleniu wynagrodzeń pracowników, poziomów wynagrodzeń i wzrostu wynagrodzeń** w sposób obiektywny i neutralny płciowo, z wykluczeniem wszelkiej dyskryminacji ze względu na płeć.

**uwaga:* do rzeczywistego wynagrodzenia nie wlicza się w szczególności jednakowych świadczeń pieniężnych lub rzeczowych otrzymywanego przez wszystkich pracowników (np. bożonarodzeniowa karta podarunkowa) lub udostępnianych wszystkim pracownikom bez żadnych przesłanek do skorzystania z nich (np. karnety na siłownię). Przy ustalaniu wynagrodzenia nie bierze się również pod uwagę świadczenia zw. z ustaniem stosunku pracy, czyli np. odprawa rentowa, emerytalna czy zw. z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia, podobnie ze świadczeniami z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych.

- 4) **Tworzy się tzw. STRUKTURĘ WYNAGRODZEŃ** – czyli uporządkowane zakresy wynagrodzeń dla poszczególnych stanowisk/rodzajów pracy u danego pracodawcy będące w szczególności wynikiem oceny wartości pracy na określonym stanowisku albo oceny wartości rodzaju pracy. Na strukturę wynagrodzeń mają też wpływ czynniki uzasadniające różnice w wynagrodzeniach, w tym czynniki wzrostu wynagrodzeń.

W ustawie wskazane jest, że **to właśnie struktura wynagrodzeń u pracodawcy oraz ocena wartości pracy na określonym stanowisku albo ocena wartości rodzaju pracy zapewniają realizację prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości**. To właśnie te narzędzia mają służyć do analizy, czy pracownicy znajdują się w porównywalnej sytuacji.

Minister do spraw pracy udostępni narzędzie analityczne lub metodę służącą wspieraniu procesu oceny i porównania wartości pracy na określonym stanowisku.

POZOSTAŁE ISTOTNE OBOWIĄZKI / POJĘCIA Z USTAWY:

Prawo do informacji

- Pracodawca zapewnia pracownikom dostęp do informacji o czynnikach służących ustaleniu wynagrodzeń, poziomów wynagrodzeń i wzrostu wynagrodzeń w sposób przyjęty u danego pracodawcy
- Gdy pracodawca zatrudnia mniej niż 50 pracowników – informacje te udostępnia się na wniosek pracownika (papierowy lub elektroniczny), w terminie 30 dni od dnia otrzymania wniosku
- Pracodawca raz w roku informuje pracowników o przysługującym im prawie do złożenia wniosków o informacje dotyczące ich indywidualnego poziomu wynagrodzenia i indywidualnego godzinowego poziomu wynagrodzenia, jak również średnich poziomów wynagrodzenia w podziale na płeć w odniesieniu do kategorii pracowników wykonujących jednakową pracę jak oni lub pracę o jednakowej wartości jak ich praca
- Informacja przekazywana pracownikom w sposób przyjęty u pracodawcy, np. na tablicy ogłoszeń, w Intranecie, pocztą elektroniczną
- Pracownikowi nie można uniemożliwić ujawniania informacji o jego wynagrodzeniu, szczególnie w celu realizacji praw wynikających z zasady równego traktowania w zatrudnieniu (jeśli więc takie postanowienia znajdują się w umowach o pracę, czy np. regulaminach wynagradzania – są nieważne)

Sprawozdanie z luki płacowej

- Pracodawca zatrudniający co najmniej 100 pracowników obowiązkowo sporządza sprawozdanie z luki płacowej między pracownikami płci żeńskiej i męskiej
- Pracodawca zatrudniający mniej niż 100 pracowników nie ma takiego obowiązku, może jednak dobrowolnie sporządzić sprawozdanie z luki płacowej
- *Póki co nie wdaję się w szczegóły, zakładając, że u Państwa pracuje mniej niż 100 pracowników, więc nie będzie takiego obowiązku.*

Ochrona prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości

- Osoba, wobec której naruszono zasadę równego traktowania w zakresie prawa do jednakowego wynagrodzenia za pracę jednakową/o jednakowej wartości, ma prawo do **zadośćuczynienia w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, lub prawo do odszkodowania**
 - Odszkodowanie – w szczególności obejmuje pełne odzyskanie zaległego wynagrodzenia i związanych z nim świadczeń rzeczowych, odszkodowanie za utracone korzyści, za szkody spowodowane przez inne odpowiednie czynniki (w tym za dyskryminację krzyżową), oraz odsetki za zwłokę
- Uwaga – ustawa wprowadza **wzmocniony odwrócony ciężar dowodu w przypadku, gdy pracodawca naruszył określone obowiązki w zakresie przejrzystości wynagrodzeń.**
 - Dlaczego? Uzasadnienie projektu ustawy wskazuje, że naruszenie obowiązków po stronie pracodawcy prowadzi do braku przejrzystości systemu wynagrodzeń. W takim stanie pracownik nie dysponuje informacjami pozwalającymi na skuteczne dochodzenie roszczeń. W związku z tym nie wymaga się od pracownika nawet uprawdopodobnienia faktu wystąpienia dyskryminacji, co oznacza iż przyjęta konstrukcja ma inny, wzmocniony charakter niż dotychczas stosowany odwrócony ciężar dowodu w sprawach z prawa pracy.
- W razie zaniedbania niektórych obowiązków związanych z przejrzystością wynagrodzeń (choćby prawa pracowników do informacji o czynnikach służących ustaleniu wynagrodzeń oraz ich poziomach, sprawozdaniu z luki płacowej, a także informacji o wynagrodzeniu na etapie rekrutacji, stosowanie neutralnych pod względem płci nazw stanowisk pracy, przeprowadzanie procesu rekrutacyjnego w sposób niedyskryminujący), to na pracodawcy będzie ciążył obowiązek udowodnienia, że kierował się obiektywnymi powodami, i to nawet jeśli osoba, która zarzuca pracodawcy naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu w zakresie prawa do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę/o jednakowej wartości, nie uprawdopodobni występowania bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji (!)
 - Zasady tej nie stosuje się tylko, jeśli pracodawca udowodni, że naruszenie obowiązków pracodawcy było w oczywisty sposób niezamierzone i marginalne

Przedawnienie roszczeń z tyt. naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu w zakresie prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości

Bieg przedawnienia przerywa się nie tylko przez:

- **każdą czynność** przed organem powołanym do rozstrzygania sporów, inspektora pracy, organu do spraw równości, egzekwowania roszczeń w celu dochodzenia lub ustalenia albo zaspokojenia lub zabezpieczenia roszczenia wynikającego z realizacji zasady równego traktowania w zatrudnieniu (w zakresie prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę/o jednakowej wartości),
- **uznanie roszczenia,**

- ale również przez złożenie do pracodawcy skargi dotyczącej roszczenia z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu w zakresie prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości.

Po każdym przerwaniu przedawnienia biegnie ono na nowo (dopiero od momentu zakończenia postępowania w celu dochodzenia lub ustalenia albo zaspokojenia lub zabezpieczenia roszczenia – jeśli takie postępowanie zostało wszczęte).

Ocena, czy pracownicy płci żeńskiej i męskiej wykonują jednakową pracę/o jednakowej wartości powinna być dokonywana „szeroko”, tzn. chociażby, że:

- nie ogranicza się tylko do tego samego pracodawcy, ale przykładowo również w ramach grupy kapitałowej, grupy przedsiębiorstw, ale także gdy warunki wynagrodzenia są ustalane wspólnie na podstawie przepisów powszechnie obowiązujących.
- nie ogranicza się do pracowników, którzy zatrudnieni są w tym samym czasie co zainteresowany pracownik.

Ustawa wprowadza **przepisy karne** – brak dochowania obowiązków określonych w ustawie zagrożony jest **karą grzywny w wysokości od 2 000 do 60 000 zł**. Dotyczy to chociażby sytuacji takich jak: brak dokonywania oceny wartości pracy na określonym stanowisku albo oceny wartości rodzaju pracy, brak dokonania czynników służących ustaleniu wynagrodzeń pracowników, poziomów wynagrodzeń i wzrostu wynagrodzeń, brak udostępnienia pracownikom na ich wniosek informacji o poziomie wynagrodzeń etc.

Ustawa wprowadza **dotatkowe uprawnienia dla Państwowej Inspekcji Pracy**, tzn. do zadań PIP dodano również prawo wnoszenia powództw i uczestnictwo w postępowaniu, za zgodą osoby zainteresowanej, w sprawach o roszczenia wynikające z naruszenia praw lub obowiązków zw. z zasadą równego traktowania w zatrudnieniu w zakresie prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości.

Masz dodatkowe pytania/wątpliwości? Zastanawiasz się jak prawidłowo przygotować się do wejścia w życie nowych przepisów?

Zachęcamy do kontaktu:

- 👉 Strona internetowa: <https://zpzlegal.pl/>
- 👉 Kontakt mailowy: kancelaria@zpzlegal.pl
k.mazek@zpzlegal.pl
- 👉 Kontakt telefoniczny: +48 602 412 202