Vol.44

PRZYJĘTO USTAWĘ WPROWADZAJĄCĄ OBOWIĄZEK UJAWNIANIA WYNAGRODZEŃ PODCZAS REKRUTACJI

Compliance Insights

KONIECZNY WIERZBICKI
KANCELARIA RADCÓW PRAWNYCH

1 ZGODNOŚĆ Z UNIJNĄ DYREKTYWĄ

Nowelizacja polskiego prawa jest zgodna z Dyrektywą Parlamentu Europejskiego 2023/97 z 5 kwietnia 2022 roku, dotyczącą przejrzystości wynagrodzeń. Zgodnie z jej zapisami, pracodawcy są zobowiązani do ujawniania informacji o wynagrodzeniu lub widełkach płacowych przed rozpoczęciem rozmowy kwalifikacyjnej.

Ponadto, pracodawcy nie mogą pytać kandydatów o wysokość ich wcześniejszych wynagrodzeń, co ma na celu eliminację utrwalania nierówności płacowych. Dodatkowo, przedsiębiorstwa zatrudniające co najmniej 250 pracowników będą zobowiązane do corocznego raportowania danych dotyczących luki płacowej ze względu na płeć. Państwa członkowskie UE mają 3 lata na wdrożenie przepisów wynikających z dyrektywy – termin upływa 7 czerwca 2026 r.

2 KONTROWERSJE ZWIĄZANE Z NOWELIZACJĄ

Choć nowelizacja Kodeksu pracy spotkała się z aprobatą wielu środowisk, nie obyło się bez kontrowersji. Część pracodawców oraz organizacji wyraziła obawy, że obowiązek publikowania widełek płacowych może ograniczyć elastyczność negocjacji wynagrodzeń, a także ujawnić wrażliwe dane dotyczące strategii płacowej firmy. Krytycy wskazują również, że narzucenie jednolitych zasad może nie uwzględniać specyfiki niektórych branż, gdzie stawki są dynamicznie ustalane w zależności od kompetencji i doświadczenia kandydata.

Uchwalona ustawa, będąca poselskim projektem, pierwotnie zakładała również jawność płac na etapie zatrudnienia. Ten zapis spotkał się ze sprzeciwem organizacji pracodawców i w rezultacie został wykreślony.

2 KONTROWERSJE ZWIĄZANE Z NOWELIZACJĄ

Z drugiej strony, zwolennicy zmian w zakresie jawności wynagrodzeń podkreślają, że wymóg wskazywania jedynie widełek wynagrodzenia, bez dookreślenia jak szeroki może być to przedział, może prowadzić do obejścia przepisów. W praktyce może to prowadzić do sytuacji, w której widełki będą na tyle szerokie, że nie zapewnią rzeczywistej transparentności.

Wskazuje się także, że ustawa dopuszcza również sytuację, w której kandydat otrzyma te dane dopiero tuż przed rozmową kwalifikacyjną. Taka praktyka może prowadzić do sytuacji, w której różni kandydaci będą dostawać różne informacje, co utrudni weryfikację jawności widełek płacowych.

3 NOWE WYZNAWANIA DLA PRACODAWCÓW

Nowe przepisy nakładają na pracodawców obowiązek dostosowania procesów rekrutacyjnych oraz polityki wynagrodzeń do wymogów transparentności. Firmy będą musiały opracować jasne kryteria ustalania wynagrodzeń oraz zapewnić ich zgodność z zasadami równości i niedyskryminacji.

Jednocześnie pracodawca nie będzie mógł zakazać ani uniemożliwiać pracownikowi ujawnienia informacji o jego wynagrodzeniu. Pracownik zyska prawo do wystąpienia z wnioskiem o udzielenie informacji dotyczącej jego indywidualnego poziomu wynagrodzenia oraz średnich poziomów wynagrodzenia z podziałem na płeć - w odniesieniu do kategorii pracowników wykonujących taką samą pracę lub o takiej samej wartości.

4 DALSZE LOSY USTAWY

Choć ustawa została już przyjęta przez Sejm, nie weszła jeszcze w życie. Obecnie czeka ją rozpatrzenie przez Senat, który ma 30 dni na zajęcie stanowiska – może przyjąć ustawę bez zmian, zgłosić poprawki lub ją odrzucić. Jeśli Senat zaproponuje zmiany, Sejm ponownie zajmie się ustawą.

Następnie trafi ona do Prezydenta RP, który ma 21 dni na jej podpisanie. Dopiero po podpisaniu przez Prezydenta i ogłoszeniu w Dzienniku Ustaw rozpocznie się 6-miesięczny okres vacatio legis, po którym przepisy zaczną obowiązywać. Zgodnie z przyjętymi założeniami nowelizacja powinna wejść w życie jeszcze w 2025 roku.

5 PODSUMOWANIE

Nowe przepisy przewidują również konsekwencje finansowe dla pracodawców, którzy nie zastosują się do nowych obowiązków. **Zawarcie umowy za mniejsze wynagrodzenie niż przewidziane w ogłoszeniu** lub brak takiej informacji będzie wykroczeniem zagrożonym karą grzywny od 1 tys. zł do 30 tys. zł.

Wprowadzenie obowiązku ujawniania wynagrodzeń na etapie rekrutacji stanowi istotny krok w kierunku zwiększenia transparentności rynku pracy w Polsce. Zmiany te są zgodne z unijnymi regulacjami i mają na celu eliminację nierówności płacowych. Choć wprowadzenie nowych przepisów wiąże się z pewnymi wyzwaniami dla pracodawców, to ich implementacja może przynieść korzyści zarówno pracownikom, jak i pracodawcom, poprzez promowanie równości i sprawiedliwości w wynagradzaniu.

Kontakt

PARTNER
MARIUSZ PURGAŁ
mariusz.purgal@kwkr.pl

ASSOCIATE
JUSTYNA STASZKIEWICZ
justyna.staszkiewicz@kwkr.pl

ZESPÓŁ COMPLIANCE KWKR

AGATA BACA

KATARZYNA KANIK

PAWEŁ ZYSKOWSKI

ANNA BARTOSIAK

BARTOSZ BOGUSŁAWSKI

ALICJA ŁOPACIŃSKA