

## UWAGI W RAMACH UZGODNIENI Z KOMISJĄ WSPÓLNĄ RZĄDU I SAMORZĄDU TERYTORIALNEGO

### Informacja o projekcie:

<b>Tytuł</b>	Projekt ustawy o wzmocnieniu stosowania prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości
<b>Autor</b>	MRPiPS
<b>Projekt z dnia</b>	29 kwietnia 2026

### Informacje o zgłaszającym uwagi:

<b>Urząd</b>	-----
<b>Organizacja samorządowa</b>	Związek Powiatów Polskich
<b>Osoba do kontaktu</b>	Bernadeta Skóbel
<b>e-mail</b>	biuro@zpp.pl
<b>tel.</b>	18 477 86 00

### Uwagi:

Lp.	Część dokumentu, do którego odnosi się uwaga (np. art., nr str., rozdział)	Treść uwagi (propozycja zmian)	Uzasadnienie uwagi	Stanowisko resortu	Odniesienie do stanowiska resortu
1.	Uwaga do trybu prac nad projektem	<p>Zwracamy uwagę, że strona samorządowa nie otrzymała stanowiska resortu do uwag zgłoszonych do uprzednio przesłanej wersji projektu. Brak informacji zwrotnej przed planowanym posiedzeniem Zespołu ds. Ochrony Zdrowia i Polityki Społecznej powoduje, że uwagi te są ponownie powielane w kolejnej korespondencji.</p> <p>Z uwagi na przedmiot regulacji, który będzie również wpływał na funkcjonowanie urzędów administracji publicznej, projekt powinien być również opiniowany przez Zespół ds. Administracji</p>			

		Publicznej i Bezpieczeństwa Obywateli.			
2.	Uwaga ogólna	Zmiany powinny być wprowadzane bezpośrednio w Kodeksie Pracy.	Ułatwienie stosowania przepisów przez pracodawców, zapewnienie spójności aktów prawnych.		
3.	Rozdział 1	Postulujemy wprowadzenie przepisów określających według stanu na jaki dzień ustala się liczbę pracowników oraz czy jest to średnia pracowników z roku czy liczba według stanu na konkretny dzień.	W projekcie wprowadzono co prawda pojęcie roczne jednostki roboczej, ale odnosi się ono do sprawozdania z luki płacowej. Ponadto z definicji rocznej jednostki roboczej wynika, że nawet krótkotrwałe zatrudnienie powoduje, że dana osoba jest wliczana do rocznych jednostek roboczych.		
4.	Art. 4 i art. 7	Pytanie czy kwestie, o których mowa w art. 4 i 7 mogą/powinny być określone w regulaminie wynagrodzenia. Ponadto jak ustalanie 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 pracy, których nazwa wynika z pragmatyk służbowych, wykonują taką samą pracę o takiej samej wartości.		
5.	Art. 2 pkt 1 w zw. z art. 62 (zamiana art. 18(3c) §2 Kodeksu pracy)	W przypadku podmiotów objętych ZFŚS powstanie wątpliwość czy świadczenia z funduszu również będą objęte definicją składników uzupełniających lub zmiennych.  Ponadto pytanie czy do innych świadczeń trzeba będzie zaliczać również świadczenia z tyt. delegacji pracowników (diety, zwrot kosztów podróży, kilometrówka, zapewnienie noclegu itp.).	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		

		Ponadto pytanie jak powinien być traktowany dodatek stażowy (składnik wynagrodzenia, który z założenia będzie burzył prawidłowość wyliczenia średnich poziomów wynagrodzeń)?	przepisów prawa powszechnie obowiązującego to takie świadczenia nie powinny być zaliczane do świadczeń z tytułu zatrudnienia.		
6.	Art. 12 ust. 2	Z Dyrektywy wynika, że pracodawcy zatrudniający mniej niż 50 pracowników mogą być zwolnieni z obowiązku zapewnienia dostępu do czynników wzrostu wynagrodzeń. Pytanie dlaczego w projekcie ustawodawcy zdecydowano inaczej, zwłaszcza że jest to sprzeczne z procedowanym obecnie projektem Programu regulacyjnego na lata 2026-2028. Wnosimy o zastosowanie zwolnienia dla pracodawców zatrudniających do 50 osób.			
7.	Art. 14 ust. 8	Zmienić termin z 30 dni na 2 miesiące.	Z niewiadomych względów w projekcie zdecydowano się na 2-krotne skrócenie terminu na udzielenie pracownikowi informacji, w porównaniu do Dyrektywy.		
8.	Art. 23 ust. 1	Datę 31 marca zmienić na 7 czerwca.	Z Dyrektywy wynika, że 7 czerwca to data przekazywania pierwszych sprawozdań, a kolejne mają być przekazywane co roku. W przypadku pracodawców sektora finansów publicznych pierwszy kwartał roku już obecnie jest mocno obciążający. Jest to okres, w którym kumuluje się wiele obowiązków sprawozdawczych.		
9.	Art. 23 ust. 4	Skreślić fragment „,dodatkowe informacje wskazane przez organ monitorujący, w szczególności”	Obecnie sformułowany przepis powoduje wprowadzenie otwartego katalogu danych jakich może żądać organ monitorujący. Powyższe może powodować nałożenie na		

			pracodawców obowiązków niewynikających z Dyrektywy oraz nałożyć dodatkowe, rodzące kosztowne obowiązki sprawozdawcze.		
10.	Art. 24 w zw. z art. 71	Narzędzie, o którym mowa w art. 24 powinno być udostępnione pracodawcom z wyprzedzeniem, tak aby pracodawcy mieli możliwość skorzystania z niego przygotowując się do wdrożenia ustawy. Art. 71 nie określa terminu udostępnienia narzędzia.			
11.	Art. 72	Należy doprecyzować, 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 – art. 9 Dyrektywy) rozróżnia pojęcie sporządzenia sprawozdania od jego przekazania.		