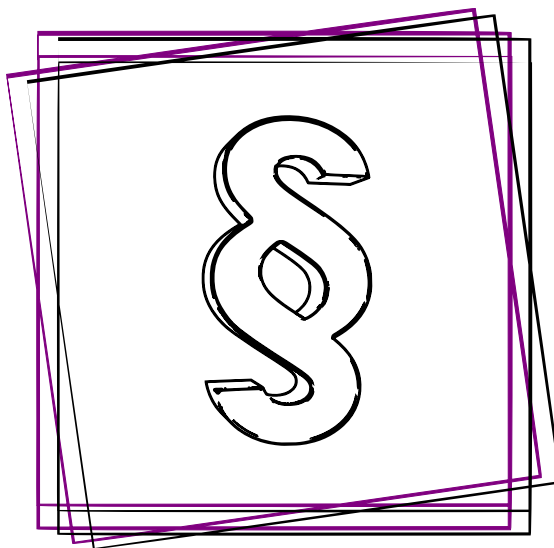


JAWNOŚĆ WYNAGRODZEŃ



NA JAKICH ZASADACH I OD KIEDY?



Stan prawny na dzień 28.02.2025 r.

NIEZBĘDNIK PRAWNY



NIEODPŁATNE USŁUGI
- POMOC PRAWNA
- PORADY OBYWATELSKIE
- MEDIACJA



Ministerstwo
Sprawiedliwości



Zadanie publiczne finansowane ze środków otrzymanych z Miasta Jaworzno

Spis treści

Spis treści.....	2
I. Wstęp.....	3
II. Różnica w zarobkach kobiet i mężczyzn.....	4
III. Źródła planowanych zmian.....	5
1. Poselski projekt nowelizacji kodeksu pracy.....	6
2. Dyrektywa unijna o jawności i równości wynagrodzeń.....	7
IV. Luka płacowa – co sprzyja dyskryminacji płacowej?.....	9
V. Jawność wynagrodzeń – obowiązki pracodawcy.....	10
VI. Prawa osób starających się o zatrudnienie.....	11
VII. Przygotowanie pracodawców do zmian.....	13
1. Audyt polityki płacowej i wynagrodzeń, który aktualnie obowiązuje w organizacji.....	12
2. Stworzenie polityki płacowej.....	13
3. Komunikacja z pracownikami.....	14
VIII. Ochrona praw pracowników.....	15

I. Wstęp

Równe traktowanie pracowników jest podstawową zasadą prawa pracy. Kodeks pracy zakazuje wszelkiej dyskryminacji w zatrudnieniu, a każdy przypadek nierównego traktowania w zatrudnieniu równoznaczny jest

z dyskryminacją. Przedmiotem porad w Punktach Nieodpłatnej Pomocy Prawnej i Punktach Nieodpłatnego Poradnictwa Obywatelskiego w zakresie nierównego traktowania w zatrudnieniu są najczęściej zarzuty dotyczące:

- dyskryminacji przy kształtowaniu wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia (m.in. przy przyznawaniu nagród, premii, podwyżek);
- dyskryminacji przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą;
- dyskryminacji przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe;
- dyskryminacji przy nawiązywaniu lub rozwiązywaniu stosunku pracy (ze względu na zatrudnienie w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy, płeć, wiek lub niepełnosprawność).

W dniu 6 czerwca 2023 r. weszła w życie Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2023/970 z dnia 10 V 2023 r., która ma na celu wzmocnienie 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. Państwa członkowskie UE mają 3 lata na wdrożenie przepisów wynikających z dyrektywy (termin 7 VI 2026 r.)

Zapraszamy do zapoznania się z informacjami, które przybliżą Państwu kwestie związane z dyskryminacją w pracy oraz sposobom jej zapobiegania poprzez jawność wynagrodzeń.

II. Różnica w zarobkach kobiet i mężczyzn

Różnica pomiędzy wynagrodzeniami kobiet i mężczyzn w 2023 r. (według danych Eurostatu z 2023 r.) w Unii Europejskiej wyniosła 12%, natomiast w Polsce kształtowała się na poziomie 7,8%. Największe nierówności płacowe wystąpiły:

- na Łotwie (19%)
- w Austrii (18,3%)
- w Czechach (18%)

Najmniejsze różnice miały miejsce:

- w Belgii (0,7%)
- we Włoszech (2,2%)
- w Rumunii (3,8%)

Aby oceniać faktyczne różnice w zarobkach kobiet i mężczyzn należy posłużyć się luką skorygowaną.

Nieskorygowana luka płacowa – różnica między średnimi godzinowymi zarobkami brutto mężczyzn i kobiet

Skorygowana luka płacowa – różnice pomiędzy wynagrodzeniami kobiet i mężczyzn o podobnych kwalifikacjach, wykonujących taką samą pracę z uwzględnieniem cech takich jak wykształcenie, doświadczenie, branża, wielkość firmy i zawód. W rzeczywistości luka płacowa w Polsce wynosi więc nie 7,8%, a około 14%.

III. Źródła planowanych zmian

Głównymi źródłami planowanych zmian są:

- Dyrektywa unijna o jawności i równości wynagrodzeń
- Poselski projekt nowelizacji kodeksu pracy

1. Poselski projekt nowelizacji kodeksu pracy

9 maja Sejm przegłosował poselski projekt nowelizacji kodeksu pracy, który – choć prezentowany jako „implementacja przepisów unijnych” – ogranicza się wyłącznie do dodania nowego art. 18^{3ca} k.p.

Pracodawca ma obowiązek udzielenia osobie ubiegającej się o stanowisko informacji o wynagrodzeniu (jego początkowej wysokości lub przedziale). Aby zapewnić przejrzystość negocjacji, pracodawca zobowiązany jest z właściwym wyprzedzeniem udzielić powyższych wiadomości w formie papierowej lub elektronicznej.

Mogą być one przekazane:

- w ofercie pracy
- przed rozmową kwalifikacyjną
- przed nawiązaniem stosunku pracy

Wynagrodzenie ma się opierać na neutralnych i obiektywnych kryteriach, zwłaszcza pod względem płci. Ogłoszenie o naborze, jak i nazwy oferowanych stanowisk mają być neutralne płciowo, zaś sam proces rekrutacyjny ma przebiegać zgodnie z zasadą niedyskryminacji.

Jeśli pracodawca objęty jest układem zbiorowym pracy lub obowiązuje u niego regulamin wynagradzania pracy, musi poinformować kandydata

o postanowieniach takich dokumentów. Pojęcie „wynagrodzenie” jest stosowane w ujęciu szerokim.

Zgodnie z art. 18^{3c} § 2 k.p. „obejmuje wszystkie składniki wynagrodzenia, bez względu na ich nazwę i charakter, a także inne świadczenia związane z pracą, przyznawane pracownikom w formie pieniężnej lub w innej formie niż pieniężna”.

Zmianie ma ulec art. 22¹ § 1 pkt 6 KP- z przepisu zostały wyłączone informacje dotyczące wysokości jego wynagrodzenia, zarówno na obecnym stanowisku pracy, jak i poprzednich.

Etap legislacyjny

Ustawa z 9.05.2025 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy została uchwalona przez Sejm i przekazana Senatowi do dalszych prac. Zgodnie z jej zapisami ma wejść w życie po upływie 6 miesięcy od dnia ogłoszenia, a więc pod koniec 2025 lub na początku 2026 roku.

2. Dyrektywa unijna o jawności i równości wynagrodzeń

Dyrektywa to rodzaj aktu prawnego Unii Europejskiej, który zobowiązuje państwa członkowskie do osiągnięcia określonego celu i wyznacza

kluczowe obszary do zmiany. Równocześnie pozostawia pewną swobodę w zakresie wyboru środków do jego realizacji. Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2023/970 z dnia 10 V 2023 r. weszła w życie 6 VI 2023 r. Państwa członkowskie UE mają 3 lata na wdrożenie przepisów wynikających z dyrektywy (termin 7 VI 2026 r.)

W dyrektywie ustanawia się minimalne wymogi służące wzmocnieniu:

- stosowania zasady równości wynagrodzeń dla mężczyzn i kobiet za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości
- zakazu dyskryminacji

Dyrektywa o transparentności określa minimalne standardy dotyczące równości i przejrzystości wynagrodzeń. Zastosowanie dyrektywy unijnej do prawa polskiego ma pomóc w wykrywaniu dyskryminacji płacowej i bronić prawa równości wynagrodzeń dla kobiet i mężczyzn. W tym celu wprowadzona ma zostać transparentność oraz jawność wynagrodzeń. Dyrektywa ma za zadanie zlikwidowanie luki płacowej wynikającej z różnic płciowych.

IV. Luka płacowa – co sprzyja dyskryminacji płacowej?

Luka płacowa to różnica w wynagrodzeniu osób, które wykonują taką samą pracę, lub pracę o podobnej wartości. Najprościej luka płacowa jest obliczana jako różnica między średnimi stawkami godzinowymi brutto kobiet i mężczyzn w firmach zatrudniających co najmniej 10 pracowników. Praca, mająca tę samą wartość zgodnie z niedyskryminacyjnymi, obiektywnymi i neutralnymi pod względem płci kryteriami:

- umiejętności
- wysiłek
- zakres odpowiedzialności
- warunki pracy
- wszelkie inne czynniki, które mają znaczenie w danym miejscu pracy lub na danym stanowisku

Celem dyrektywy jest zmniejszyć lukę płacową, szczególnie biorąc pod uwagę kryterium płci. Luka płacowa posłuży za wskaźnik, który trzeba będzie obliczyć według określonego wzoru i zgłosić zarówno do instytucji monitorującej, jak i wewnętrznie w firmie.

Co sprzyja dyskryminacji płacowej?

- nieuporządkowana polityka płacowa w miejscu pracy
- niezrozumiałe regulacje wewnętrzne dotyczące wynagradzania, premiowania i oceniania pracowników
- brak aktualnych opisów stanowisk
- brak jasnego przedziału wynagrodzeń

V. Jawność wynagrodzeń – obowiązki pracodawcy

Jawność wynagrodzeń ma na celu:

- zwiększenie przejrzystości wynagrodzeń w organizacjach
- wprowadzenie mechanizmów zapobiegających dyskryminacji
- ułatwienie pracownikom negocjacji płacowych

Obowiązkami pracodawców w zakresie jawności wynagrodzeń są:

- ustalenie neutralnych płciowo kryteriów, które będą brane pod uwagę przy ustalaniu poziomu wynagrodzenia, czy podejmowaniu decyzji o podwyżkach;
- obowiązek udostępniania informacji o wynagrodzeniach na konkretnych stanowiskach z uwzględnieniem kryteriów:

umiejętności, wysiłku, zakresu odpowiedzialności, warunków pracy oraz innych czynników mających znaczenie w konkretnym miejscu pracy na danym stanowisku;

- dostosowanie regulaminów wynagrodzeń i praktyk płacowych;
- okresowe raportowanie luki płacowej i jej składników (nie może przekroczyć 5%);
- udzielenie pracownikom informacji dotyczących ich indywidualnego poziomu wynagrodzenia oraz średnich poziomów wynagrodzenia, w podziale na płeć, w odniesieniu do kategorii pracowników wykonujących taką samą pracę jak oni lub pracę o takiej samej wartości jak ich praca;
- zakaz zobowiązywania pracowników do zachowania w tajemnicy swojego wynagrodzenia.

VI. Prawa osób starających się o zatrudnienie

Osoby starające się o zatrudnienie mają prawo do otrzymania od przyszłego pracodawcy:

- informacji na temat początkowego wynagrodzenia lub jego przedziału – opartego na obiektywnych, neutralnych pod

względem płci kryteriach – przewidzianego w odniesieniu do danego stanowiska;

- przekazywania tych informacji w taki sposób, aby zapewnić świadome i przejrzyste negocjacje dotyczące wynagrodzenia, np. w opublikowanym ogłoszeniu o wakacie, przed rozmową kwalifikacyjną lub w inny sposób;
- zapewnienia przez pracodawcę, aby ogłoszenia o wakatach i nazwy stanowisk pracy były neutralne pod względem płci oraz aby proces rekrutacji przebiegał w sposób niedyskryminacyjny, aby nie podważać prawa do równego wynagrodzenia za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości.

VII. Przygotowanie pracodawców do zmian

Formami przygotowania pracodawców do wdrażania zmian są:

1. Audyt polityki płacowej i wynagrodzeń, który aktualnie obowiązuje w organizacji

- analiza struktury wynagrodzeń oraz dodatkowych świadczeń finansowych i niefinansowych;

- sprawdzenie, czy kryteria wynagradzania są jasne i zrozumiałe zarówno dla pracowników, jak i menedżerów;
- zidentyfikowanie ewentualnych niespójności, dysproporcji czy przypadków dyskryminacji płacowej.

2. Stworzenie polityki płacowej

- **struktura wynagrodzeń:** ustalenie poziomów wynagrodzeń dla różnych stanowisk, uwzględniając ich znaczenie dla firmy, wymagane kompetencje i doświadczenie (system punktowy, ranking stanowisk czy widełki płacowe);
- **składniki wynagrodzenia:** jakie elementy będą wchodziły w skład wynagrodzenia (np. płaca zasadnicza, premie, bonusy, benefity pozapłacowe), ustalenie zasad przyznawania premii i bonusów, aby były one jasne i motywujące dla pracowników;
- **system oceny pracowników:** wprowadzenie systemu oceny pracowników, który będzie podstawą do przyznawania podwyżek i awansów (obiektywny, transparentny i oparty na jasnych kryteriach);
- **zasady awansów i podwyżek:** jakie są kryteria awansów i podwyżek (np. wyniki pracy, zdobyte kompetencje, staż pracy),

ustalenie częstotliwości ocen pracowników i przyznawania podwyżek;

- **benefity pozapłacowe:** jakie benefity pozapłacowe oferowane pracownikom (np. prywatna opieka medyczna, karta sportowa, ubezpieczenie na życie, elastyczne godziny pracy z uwzględnieniem potrzeb i oczekiwań pracowników przy wyborze benefitów);
- **szkolenia i edukacja:** organizowanie szkoleń dla kadry zarządzającej na temat równości płacowej oraz zasad nowej dyrektywy;
- **polityka wynagrodzeń:** opracowanie jasnej, przejrzystej i zrozumiałej dla wszystkich pracowników polityki wynagrodzeń, zgodnej z nowymi przepisami, z jasnymi kryteriami ustalania wynagrodzeń oraz zasadami awansu i podwyżek.

3. Komunikacja z pracownikami

- regularne informowanie pracowników o ich prawach oraz zmianach w polityce wynagrodzeń;
- dostęp pracowników do raportów dotyczących wynagrodzeń oraz możliwość zgłaszania nieprawidłowości;
- spotkania informacyjne oraz dostęp do wsparcia prawnego w przypadku sporów dotyczących wynagrodzeń;

- monitorowanie skuteczności polityki wynagrodzeń i wprowadzanie niezbędnych zmian;
- dostosowywanie polityki do zmieniających się warunków rynkowych i potrzeb firmy.

VIII. Ochrona praw pracowników

Każdy pracownik, który poniósł szkodę w wyniku naruszenia jakichkolwiek praw lub obowiązków związanych z zasadą równości wynagrodzeń, miał prawo dochodzenia roszczenia i uzyskania za tę szkodę pełnego odszkodowania lub zadośćuczynienia.

Odszkodowanie lub zadośćuczynienie powinny obejmować m.in.:

- odszkodowanie za szkody spowodowane przez inne odpowiednie czynniki;
- zadośćuczynienie za szkody niematerialne;
- pełne odzyskanie zaległego wynagrodzenia i związanych z nim premii lub świadczeń rzeczowych;
- odszkodowanie za utracone szanse, które mogą obejmować dyskryminację krzyżową.

Nie będzie możliwe określenie z góry maksymalnej wysokości odszkodowania lub zadośćuczynienia.

ZAPISY NA PORADY

- **telefonicznie** - pod numerem telefonu: **510-970-680** w godzinach pracy urzędu
- **elektronicznie** - zapisując się przy pomocy formularza dostępnego na stronie: <https://zapisy-np.ms.gov.pl>
- **osobiście** - stawiając się w urzędzie

PUNKT NIEODPŁATNEGO PORADNICTWA OBYWATELSKIEGO I MEDIACJI PROWADZONY PRZEZ STOWARZYSZENIE "DOGMA"

Zespół Szkół Ponadpodstawowych nr 4, ul. Armii Krajowej 5 (Osiedle Stałe)

Poniedziałek - piątek 15.00 - 19.00

Wtorek, czwartek i piątek - mediacja

PUNKTY NIEODPŁATNEJ POMOCY PRAWNEJ I MEDIACJI

Szkoła Podstawowa nr 13 w Jaworznie, ul. Urzędnicza 11 (Śródmieście)

Poniedziałek - piątek 15.30 - 19.30

Czwartek i piątek - mediacja

Szkoła Podstawowa nr 7 w Jaworznie, ul. Ławczana 12 (Podłęże)

Poniedziałek, wtorek, czwartek 15.00 - 19.00

Środa 14.00 - 18.00

Piątek 15.30 - 19.30

Poniedziałek i czwartek - mediacja