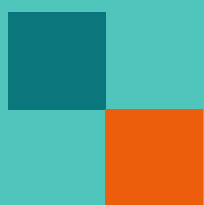


Jawność wynagrodzeń – na jakich zasadach i od kiedy?

IWONA SERBEŃSKA

Stowarzyszenie na Rzecz Poradnictwa Obywatelskiego „DOGMA”



Śląskie Forum
Doradztwa
Antymobbingowego _____

Wynagrodzenie jest nieodłącznym elementem stosunku pracy. Wynagrodzenie jest też dobrem osobistym pracownika, w rozumieniu art. 23 i 24 Kodeksu cywilnego.

Wynagrodzenie to coś, co interesuje każdego pracownika. Wysokość wynagrodzenia jest jednym z kluczowych czynników, który decyduje o tym, czy pracownik podejmuje współpracę z danym pracodawcą. Nic więc dziwnego, że kwestia zarobków jest tak delikatnym tematem, który często jest powodem konfliktów w miejscu pracy na różnych płaszczyznach. W Polsce przyjęła się kultura nieujawniania wysokości zarobków. Wkrótce wejdą w życie przepisy, które całkowicie zrewolucjonizują kwestię jaką jest jawność wynagrodzeń.

Inną kwestią jest nadal występująca różnica pomiędzy wynagrodzeniami kobiet i mężczyzn – W 2023 r. różnica w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn w Unii Europejskiej wyniosła 12 proc. Polska z wynikiem 7,8 proc. znalazła się wśród krajów o najmniejszej luce płacowej.

W 2023 r. największe nierówności płacowe odnotowano na Łotwie (19 proc.), w Austrii (18,3 proc.) oraz Czechach (18 proc.). Z kolei najmniejsze różnice wystąpiły w Belgii (0,7 proc.), we Włoszech (2,2 proc.) i Rumunii (3,8 proc.)

DWA GŁÓWNE ŹRÓDŁA DOTYCZĄCE PLANOWANYCH ZMIAN:

1. Dyrektywa unijna o jawności i równości wynagrodzeń
2. 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.

Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2023/970 z dnia 10 maja 2023 r. w sprawie wzmocnienia 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”, która weszła w życie 6 czerwca 2023 r. Państwa członkowskie UE mają 3 lata na wdrożenie przepisów wynikających z dyrektywy – **termin upływa 7 czerwca 2026 r.**

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. W praktyce oznacza to, że państwa członkowskie muszą dostosować swoje przepisy krajowe tak, aby były zgodne z celami dyrektywy.

Dyrektywa ma za zadanie zlikwidowanie luki płacowej wynikającej z różnic płciowych.

W przypadku, gdy dane osoby – niezależnie od płci- wykonują taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości, mają podobne umiejętności warunki pracy, poziom odpowiedzialności, to ich wynagrodzenie powinno znajdować się na podobnym poziomie.

Jednocześnie dyrektywa nie wprowadza zakazu różnicowania wynagrodzeń – nie wszyscy pracownicy w firmie będą musieli zarabiać tyle samo. Istotne jest jednak, by system wynagrodzeń był przejrzysty, a pracownik mógł zawnieoskować do pracodawcy o udzielenie informacji dotyczących nie tylko własnego wynagrodzenia, lecz także średnich poziomów wynagrodzenia w podziale na płeć w przypadku osób wykonujących tę samą pracę lub pracę o takiej samej wartości.

Tym samym wprowadzenie założeń dyrektywy nie jest też jednoznaczne z tym, że wszyscy pracownicy będą musieli znać dokładne kwoty wypłat w firmie – chodzi o „widełki” osób, które wykonują podobną pracę.

Wynagrodzenie ma się opierać na neutralnych i obiektywnych kryteriach, zwłaszcza pod względem płci.

Taka sama praca i praca o takiej samej wartości - praca, którą określa się jako mającą tę samą wartość zgodnie z niedyskryminacyjnymi, obiektywnymi i neutralnymi pod względem płci kryteriami. Są nimi: umiejętności, wysiłek, zakres odpowiedzialności i warunki pracy (oraz - w stosownych przypadkach - wszelkie inne czynniki, które mają znaczenie w danym miejscu pracy lub na danym stanowisku).

Ogłoszenie o naborze, jak i nazwy oferowanych stanowisk mają być neutralne płciowo, zaś sam proces rekrutacyjny ma przebiegać zgodnie z zasadą niedyskryminacji.

Pojęcie „wynagrodzenie” jest stosowane w ujęciu szerokim. Zgodnie z art. 18 3c § 2 KP „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. 22 1 § 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 09.05.2025 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.



Zadanie „Śląskie Forum Doradztwa Antymobbingowego” sfinansowano ze środków Narodowego Instytutu Wolności - Centrum Rozwoju Społeczeństwa Obywatelskiego w ramach rządowego programu wspierania rozwoju organizacji poradniczych na lata 2022-2033.

