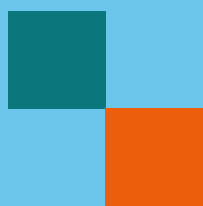


# **Co z różnicami wynagrodzenia w tzw. „widetkach”? Kiedy pracownik może mieć roszczenia o odszkodowanie z powodu różnic płacowych?**

**SYLWIA CIEŚLIŃSKA**

Żywiecka Fundacja Rozwoju



Śląskie Forum  
Doradztwa  
Antymobbingowego \_\_\_\_\_

Zjawisko tzw. „widełek płacowych”, to ustalony przez pracodawcę przedział wynagrodzenia, w ramach którego możliwe jest określenie wysokości płacy dla pracownika. Zwykle są one podawane jako minimalna i maksymalna kwota wynagrodzenia za dane stanowisko (np. 6 000–8 000 zł brutto). Widełki mogą obejmować zarówno wynagrodzenie zasadnicze, jak i łączną wartość pakietu płacowego (dodatki, premie, benefity). W ofertach pracy i wewnętrznych politykach kadrowych, stało się w ostatnich latach coraz bardziej powszechne na polskim rynku pracy. Wynika to z rosnących oczekiwań przejrzystości w procesie rekrutacyjnym, a także z potrzeby dostosowania oferty płacowej do zróżnicowanych kwalifikacji i doświadczenia kandydatów. Widełki umożliwiają elastyczność w ustalaniu płacy, jednak rodzą także poważne wątpliwości w zakresie równego traktowania i zakazu dyskryminacji płacowej.

Z perspektywy doktryny prawa pracy widełki stanowią element systemu wynagradzania, pozwalający na zachowanie elastyczności w polityce płacowej przedsiębiorstwa, przy jednoczesnym respektowaniu zasady równego traktowania pracowników wynikającej z art. 18<sup>3</sup>a i nast. k.p. oraz art. 183c k.p.

Zastosowanie widełek ma znaczenie zarówno praktyczne, jak i normatywne. Po pierwsze, pełnią one funkcję informacyjną i transparentną, zwłaszcza w procesach rekrutacyjnych, pozwalając kandydatom zorientować się w realnym poziomie wynagrodzenia oferowanego przez pracodawcę. W świetle współczesnych trendów transparentności płacowej, promowanych przez prawo Unii Europejskiej (Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2023/970 z dnia 10 maja 2023 r. w sprawie wzmocnienia stosowania zasady równości wynagrodzeń), wskazywanie widełek w ogłoszeniach rekrutacyjnych staje się nie tylko dobrą praktyką, ale w niedalekiej przyszłości będzie również obowiązkiem prawnym.

Po drugie, widełki odgrywają rolę instrumentu różnicowania płac w ramach tego samego stanowiska, przy czym różnicowanie to – zgodnie z ugruntowanym orzecnictwem Sądu Najwyższego – może być uznane za zgodne z prawem wyłącznie wtedy, gdy znajduje uzasadnienie w obiektywnych i mierzalnych kryteriach, takich jak staż pracy, doświadczenie zawodowe, zakres odpowiedzialności czy efektywność wykonywanych zadań (por. wyrok SN z 7 kwietnia 2011 r., II PK 274/10). Brak transparentnych kryteriów różnicowania płacy w ramach widełek może prowadzić do naruszenia zasady równego traktowania i stać się podstawą roszczeń pracowniczych o wyrównanie wynagrodzenia bądź odszkodowanie (por. wyrok SN z 8 maja 2024 r., I PK 190/23).

Po trzecie, widełki płacowe pełnią również funkcję motywacyjną, wyznaczając pracownikowi potencjalną ścieżkę wzrostu wynagrodzenia w ramach zajmowanego stanowiska. Pozwala to na powiązanie wyników pracy z możliwością przesuwania się w górną część przedziału płacowego, co wzmacnia motywację do podnoszenia kwalifikacji oraz efektywności zawodowej.

Podsumowując, widełki płacowe stanowią złożony instrument polityki kadrowej, który łączy w sobie funkcję informacyjną, różnicującą oraz motywacyjną. Ich stosowanie wymaga jednak od pracodawcy szczególnej staranności w zakresie konstruowania jasnych i sprawiedliwych kryteriów ustalania płacy, tak aby uniknąć zarzutów dyskryminacji płacowej i pozostawać w zgodzie z krajowymi oraz unijnymi standardami równego traktowania.

Na znaczenie tego zagadnienia wpływa również prawo unijne – w szczególności Dyrektywa (UE) 2023/970 z dnia 10 maja 2023 r. w sprawie wzmocnienia stosowania zasady równości wynagrodzeń. Wprowadza ona m.in. obowiązek ujawniania kryteriów wynagradzania oraz przesunięcie ciężaru dowodu w sporach sądowych dotyczących nierównego wynagradzania. Do dnia 7 czerwca 2026 r. państwa członkowskie, w tym Polska, są zobowiązane do implementacji tych regulacji, co diametralnie wpłynie na praktykę stosowania widełek.

W konsekwencji pojawia się pytanie: czy różnicowanie wynagrodzenia w ramach widełek jest dopuszczalne, a jeśli tak – kiedy może prowadzić do roszczeń pracowniczych o odszkodowanie lub wyrównanie płacy?

Zasady równego traktowania w zatrudnieniu, w tym w zakresie wynagradzania, znajdują swój fundament w Konstytucji RP, która w art. 32 gwarantuje równość wobec prawa, a w art. 33 zapewnia kobietom i mężczyznom prawo do jednakowego wynagrodzenia za pracę jednakowej wartości. Normy te zostały rozwinięte w Kodeksie pracy, który wprowadza szczegółowe regulacje w zakresie ochrony przed dyskryminacją płacową.

Zgodnie z art. 18<sup>3</sup>a §1 k.p., pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych. Z kolei art. 18<sup>3</sup>b §1 pkt 2 k.p. stanowi wprost, że zakaz dyskryminacji obejmuje warunki wynagradzania, w tym przyznawanie innych świadczeń związanych z pracą.

Najważniejszą normą w kontekście widełek płacowych pozostaje jednak art. 183c §1 k.p., zgodnie z którym pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości. Pojęcie „pracy o jednakowej wartości” zostało doprecyzowane w §3 tego przepisu, wskazując, że należy przez nie rozumieć pracę, której wykonywanie wymaga porównywalnych kwalifikacji zawodowych, potwierdzonych dokumentami lub praktyką, a także odpowiedzialności i wysiłku.

W literaturze podkreśla się, że przepis ten wyraża konstytucyjną zasadę równości w zatrudnieniu, a jednocześnie stanowi implementację prawa unijnego, w szczególności dyrektywy 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z 5 lipca 2006 r. dotyczącej równości szans i równego traktowania kobiet i mężczyzn w sprawach zatrudnienia i pracy.

Obowiązek równego traktowania obejmuje dwa aspekty:

1. Zakaz dyskryminacji bezpośredniej i pośredniej – pracodawca nie może różnicować płacy ze względu na cechy prawnie chronione, takie jak płeć, wiek, niepełnosprawność, narodowość, religia czy orientacja seksualna. Przykładowo, w wyroku z 8 maja 2024 r. (I PK 190/23) Sąd Najwyższy uznał, że przyznanie niższego wynagrodzenia pracownikowi wyłącznie ze względu na jego narodowość stanowiło naruszenie art. 18<sup>3</sup>a i 183c k.p.

2. Obowiązek oparcia różnic płacowych na kryteriach obiektywnych – dopuszczalne jest różnicowanie wynagrodzeń w ramach widełek, lecz wyłącznie z uwagi na przesłanki takie jak kwalifikacje, doświadczenie czy zakres odpowiedzialności. W orzecnictwie SN akcentuje się, że uzasadnione mogą być tylko te różnice, które rzeczywiście przekładają się na wartość pracy (wyrok SN z 7 kwietnia 2011 r., II PK 274/10).

Podstawę roszczeń pracowniczych w przypadku naruszenia tych zasad stanowi art. 18<sup>3</sup>d k.p., zgodnie z którym pracownik, wobec którego naruszono zasadę równego traktowania, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę. W praktyce roszczenie to może przybrać formę żądania wyrównania wynagrodzenia (zadośćuczynienie za nierówne traktowanie w przeszłości) lub odszkodowania o charakterze kompensacyjnym.

W doktrynie podkreśla się, że regulacje te są wyrazem szeroko rozumianej ochrony dóbr osobistych pracownika, takich jak godność i prawo do sprawiedliwego wynagrodzenia. Z tego względu stosowanie widełek płacowych nie może być postrzegane jako mechanizm dowolnego ustalania płacy w granicach wskazanego przedziału, lecz jako narzędzie, którego użycie musi być zgodne z zasadami równego traktowania i sprawiedliwości społecznej.

Dyrektywa (UE) 2023/970 z dnia 10 maja 2023 r. w sprawie wzmocnienia stosowania zasady równości wynagrodzeń wprowadza rozwiązania, które znacząco wpłyną na praktykę stosowania widełek płacowych w Polsce. Dyrektywa przewiduje, że pracodawca już na etapie rekrutacji powinien ujawniać wynagrodzenie początkowe lub jego przedział (widełki).

Obowiązek ten nie wynika obecnie wprost z polskiego prawa. Wdrożenie regulacji będzie oznaczało:

- konieczność uzupełnienia art. 183c k.p. o przepisy dotyczące obowiązku informacyjnego wobec kandydatów,
- zmianę praktyki rekrutacyjnej i standaryzację ogłoszeń o pracę.

Z jednej strony zwiększy to transparentność rynku pracy, z drugiej jednak – ograniczy możliwość elastycznego dostosowywania oferty płacowej „na późniejszym etapie” rekrutacji.

Ryzykiem związanym ze stosowaniem widełek płacowych jest możliwość podniesienia przez pracownika zarzutu nierównego traktowania w zatrudnieniu (art. 18<sup>3</sup>a–18<sup>3</sup>e k.p.). Jeśli bowiem w ramach tego samego przedziału płacowego osoby wykonujące pracę jednakową lub o jednakowej wartości (art. 183c k.p.) otrzymują istotnie różne wynagrodzenie, pracodawca musi być w stanie wykazać, że różnice te wynikają z obiektywnych i sprawdzalnych kryteriów, takich jak:

- poziom kwalifikacji i doświadczenia zawodowego,
- zakres odpowiedzialności i zadań,
- jakość i efektywność wykonywanej pracy,
- dodatkowe kompetencje istotne z punktu widzenia organizacji.

W przeciwnym razie różnicowanie płacy może zostać uznane za dyskryminację. Przykładem jest wyrok SN z dnia 8 maja 2024 r. (I PK 190/23), w którym stwierdzono, że zróżnicowanie wynagrodzenia ze względu na narodowość pracownika, przy braku innych uzasadnionych przesłanek, stanowiło naruszenie zasady równego traktowania.

Aby zminimalizować ryzyko prawne, pracodawcy powinni powiązać widełki płacowe z regulaminem wynagradzania (art. 77<sup>2</sup> k.p.) lub innym wewnętrznym aktem określającym politykę płacową. Dokumenty te powinny zawierać:

- opis kryteriów różnicowania wynagrodzenia w ramach widełek,
- powiązanie widełek z systemem ocen pracowniczych,
- zasady awansu płacowego w ramach stanowiska.

Równie istotne są opisy stanowisk pracy, które stanowią punkt odniesienia przy ocenie wartości pracy. Jasne i szczegółowe określenie zadań, zakresu odpowiedzialności oraz wymaganych kompetencji pozwala na obiektywną weryfikację, czy różnicowanie płac w ramach widełek znajduje racjonalne uzasadnienie.

W literaturze podkreśla się, że brak przejrzystości i systemowości w polityce płacowej sprzyja powstawaniu sporów sądowych oraz negatywnie wpływa na klimat organizacyjny i motywację pracowników.

Analiza orzecznictwa Sądu Najwyższego wskazuje na wyraźne rozgraniczenie pomiędzy sytuacjami, w których różnicowanie wynagrodzeń w ramach widełek jest dopuszczalne, a przypadkami, gdy stanowi ono przejaw dyskryminacji płacowej i prowadzi do odpowiedzialności pracodawcy.

Sąd Najwyższy konsekwentnie podkreśla, że różnicowanie wynagrodzeń jest możliwe, o ile znajduje oparcie w obiektywnych i racjonalnych kryteriach. W wyroku z dnia 9 grudnia 2004 r. (I PK

112/05) SN stwierdził, że nie narusza zasady równego traktowania przyznanie wyższego wynagrodzenia pracownikowi o dłuższym stażu pracy i większym doświadczeniu zawodowym, jeżeli te elementy mają znaczenie dla jakości i wartości świadczonej pracy.

Podobnie w wyroku z dnia 7 kwietnia 2011 r. (II PK 274/10) wskazano, że kryteria takie jak odpowiedzialność, samodzielność oraz posiadane kwalifikacje mogą stanowić podstawę do przyznania wyższego wynagrodzenia w ramach widełek płacowych. Tym samym dopuszczalne są różnice płacowe, które wynikają z oceny jakości wykonywanej pracy, a nie z cech osobistych pracownika niemających znaczenia dla wartości pracy.

W orzecznictwie podkreśla się, że wszelkie różnice w wynagrodzeniu, które nie znajdują oparcia w obiektywnych kryteriach, stanowią naruszenie zasady równego traktowania. W wyroku z dnia 8 maja 2024 r. (I PK 190/23) SN uznał, że zróżnicowanie płacowe w oparciu o kryterium narodowości było przejawem dyskryminacji. Sąd wskazał, że brak transparentnych podstaw różnicowania płacy w ramach widełek stanowi wystarczającą przesłankę do przyznania pracownikowi odszkodowania na podstawie art. 18<sup>3</sup>d k.p.

Wcześniej, w wyroku z dnia 22 lutego 2007 r. (I PK 242/06), SN orzekł, że różnicowanie wynagrodzenia wyłącznie na podstawie płci pracownika stanowi bezpośrednie naruszenie art. 183c k.p., niezależnie od tego, czy w strukturze płacowej występują widełki wynagrodzeń. Sąd Najwyższy zwraca również uwagę na skalę różnic w płacach. W wyroku z dnia 7 czerwca 2005 r. (I PK 291/04) wskazano, że symboliczne różnice w wynagrodzeniu mogą być tolerowane jako mieszczące się w granicach uznania pracodawcy. Jednakże w przypadku znacznych dysproporcji, nieznajdujących oparcia w kryteriach obiektywnych, mamy do czynienia z naruszeniem zasady równego traktowania i dyskryminacją płacową.

Roszczenia pracownika w związku z nierównym traktowaniem w zakresie wynagrodzeń mają umocowanie w przepisach Kodeksu pracy oraz w prawie unijnym. Podstawowym roszczeniem pracownika jest żądanie wyrównania wynagrodzenia do poziomu należnego, tj. takiego, jakie przysługiwałoby mu, gdyby zasada równego traktowania nie została naruszona.

W praktyce oznacza to, że pracownik może domagać się wypłaty różnicy między wynagrodzeniem otrzymywanym a wynagrodzeniem przyznawanym pracownikom wykonującym pracę jednakową lub o jednakowej wartości. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 22 lutego 2007 r. (I PK 242/06) potwierdził, że roszczenie to ma charakter restytucyjny i zmierza do przywrócenia stanu zgodnego z prawem.

Drugim instrumentem ochrony jest roszczenie odszkodowawcze. Zgodnie z art. 18<sup>3</sup>d k.p., pracownik, wobec którego naruszono zasadę równego traktowania, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę.

Odszkodowanie to pełni funkcję kompensacyjną i prewencyjną – ma zrekompensować szkodę niemajątkową (naruszenie godności, poczucia sprawiedliwości) oraz zniechęcać pracodawców do stosowania praktyk dyskryminacyjnych. W orzecznictwie podkreśla się, że roszczenie to może być dochodzone niezależnie od wyrównania wynagrodzenia (wyrok SN z dnia 7 stycznia 2009 r., II PK 140/08).

Istotnym problemem w praktyce jest dostęp pracownika do informacji umożliwiających mu ocenę, czy w ogóle został nierówno potraktowany. Obecnie pracownik może żądać ujawnienia regulaminu wynagradzania, opisów stanowisk i wewnętrznych aktów prawa pracy.

Pracodawca ma obowiązek stosować przejrzyste kryteria wynagradzania, choć prawo nie nakłada wprost obowiązku udzielania pracownikowi pełnych informacji porównawczych.

W przyszłości regulacja ta zostanie wzmocniona przez Dyrektywę 2023/970/UE, która przyznaje pracownikom prawo do uzyskania od pracodawcy informacji o średnich poziomach wynagrodzeń w ramach porównywalnych stanowisk, z podziałem na płeć.

Obecnie pracownik, który dochodzi roszczeń, musi jedynie uprawdopodobnić fakt nierównego traktowania. Wówczas to na pracodawcy spoczywa obowiązek wykazania, że różnicowanie wynagrodzeń miało obiektywne uzasadnienie (art. 18<sup>3</sup>b §1 k.p.). Dyrektywa 2023/970 idzie jeszcze dalej, przesuwając ciężar dowodu w pełni na pracodawcę – to on będzie musiał wykazać brak dyskryminacji i przedstawić stosowane kryteria. Oznacza to istotne ułatwienie dla pracowników w dochodzeniu roszczeń związanych z widełkami płacowymi.

W niektórych sytuacjach różnicowanie wynagrodzeń może być kwalifikowane także jako naruszenie dóbr osobistych pracownika, w tym jego godności (art. 11<sup>1</sup> k.p. w zw. z art. 23 i 24 k.c.). Wówczas pracownik ma prawo do dodatkowych roszczeń – m.in. żądania zadośćuczynienia za krzywdę lub przeprosin.

Widełki płacowe stanowią istotny instrument współczesnej polityki kadrowej – zwiększają przejrzystość rekrutacji, pozwalają na elastyczne dostosowanie wysokości wynagrodzenia do kwalifikacji pracownika oraz pełnią funkcję motywacyjną. Nie można jednak postrzegać ich jako narzędzia dającego pracodawcy pełną swobodę w kształtowaniu płacy. Obowiązek równego traktowania i zakaz dyskryminacji, wynikający z art. 18<sup>3</sup>a–18<sup>3</sup>e oraz art. 183c k.p., nakładają na pracodawcę konieczność stosowania obiektywnych, sprawdzalnych i transparentnych kryteriów różnicowania wynagrodzeń w ramach widełek.

Orzecznictwo Sądu Najwyższego wskazuje, że różnicowanie płac jest dopuszczalne, jeżeli znajduje uzasadnienie w kwalifikacjach, doświadczeniu czy zakresie odpowiedzialności, natomiast niedopuszczalne – gdy wynika z cech osobistych pracownika lub braku jasnych kryteriów. W takich przypadkach pracownik może dochodzić zarówno wyrównania wynagrodzenia, jak i odszkodowania, a roszczenia te mają charakter kompensacyjny i prewencyjny.

Dodatkowo nadchodząca implementacja Dyrektywy (UE) 2023/970 wprowadzi nową jakość w zakresie stosowania widełek płacowych: obowiązek publikowania przedziałów wynagrodzeń w ogłoszeniach, prawo pracownika do uzyskania informacji o poziomach płac oraz pełne przesunięcie ciężaru dowodu na pracodawcę. Oznacza to, że widełki przestaną być jedynie mechanizmem organizacyjnym, a staną się prawnie regulowanym narzędziem transparentności płacowej.

W konsekwencji, aby uniknąć sporów sądowych i zarzutów dyskryminacji, pracodawcy powinni budować spójną i udokumentowaną politykę wynagrodzeń, powiązaną z regulaminami i opisami stanowisk, a także stosować jasne kryteria oceny pracy. Z kolei pracownicy, świadomi swoich praw, zyskają skuteczniejsze instrumenty do dochodzenia równego traktowania.

## **Bibliografia:**

Baran K.W. (red.), Kodeks pracy. Komentarz, Warszawa: Wolters Kluwer Polska, 2022.

Florek L., Prawo pracy. Podręcznik, Warszawa: Wolters Kluwer Polska, 2021.

Gersdorf M., Rączka K., Skoczyński J., Kodeks pracy. Komentarz, Warszawa: Wolters Kluwer Polska, 2022.

Jaśkowski K., Maniewska E., Kodeks pracy. Komentarz, Warszawa: Wolters Kluwer Polska, 2021.

Kędziora K. i in., Równe traktowanie w zatrudnieniu. Przepisy a rzeczywistość. Polskie

Towarzystwo Prawa Antydyskryminacyjnego, Warszawa 2009

Sanetra W., Prawo pracy a konstytucyjna zasada równości, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, nr 1/2001, Warszawa: Instytut Pracy i Spraw Socjalnych.

Skoczyński J., Zakaz dyskryminacji w stosunkach pracy, Kraków: Zakamycze, 2003.

Sobczyk A., Prawo pracy w systemie prawa prywatnego, Warszawa: Wolters Kluwer Polska, 2013.

Świątkowski A.M., Kodeks pracy. Komentarz, Warszawa: C.H. Beck, 2020.

Zieliński T., Prawo pracy. Zarys systemu, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN, 2016.



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.

