Kategoria: Polityka Społeczna
Opublikowano: czwartek, 25, grudzień 2025 09:08
Alicja Cisowska
Odsłony: 2060

Pracownicy zatrudnieni na tym samym stanowisku nie muszą zarabiać tyle samo co do złotówki. Kluczem do ustalenia, czy mamy do czynienia z dyskryminacją płacową, jest analiza, czym jest „praca jednakowa lub praca o jednakowej wartości".

W najbliższym czasie pracodawców czeka rewolucja związana z poluzowaniem przepisów dotyczących jawności płac. Jawność nie jest jednak celem samym w sobie, ma być tylko sposobem na wyeliminowanie nierówności płacowych, które w wielu przypadkach mogą być kwalifikowane jako dyskryminacja w zakresie wynagrodzeń.

Pierwszy etap zacznie obowiązywać 24 grudnia 2025 r. Z tym dniem do Kodeksu pracy zostanie dodany nowy przepis – art. 183ca. Nałoży on na pracodawców obowiązek informowania osób ubiegających się o zatrudnienie o prawie do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości, jego początkowej wysokości lub jego przedziale – opartym na obiektywnych, neutralnych kryteriach, w szczególności pod względem płci. Ponadto w myśl § 3 tego przepisu pracodawca będzie musiał pilnować, aby ogłoszenia o naborze na stanowisko oraz nazwy stanowisk były neutralne pod względem płci, a proces rekrutacyjny przebiegał w sposób niedyskryminujący.

Drugi etap będzie związany z obowiązkiem zaimplementowania do 7 czerwca 2026 r. we wszystkich krajach Unii Europejskiej przepisów dyrektywy 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. Dyrektywa przewiduje m.in. jawność informacji dotyczących stawek wynagrodzeń na danych stanowiskach i otwarte raportowanie lub informowanie pracowników o poziomach płac. Nadchodzące zmiany przepisów prawa skłaniają do analizy siatki płac pod kątem przepisów antydyskryminacyjnych.

Pracodawcy w różnorodny sposób kształtują swoje siatki płac, a zasady ich ustalania zależą od bardzo wielu czynników. Sytuacja, że w jednym mieście pracownicy zarabiają, wykonując taką samą pracę, połowę tego wynagrodzenia co w innym mieście, nie świadczy zawsze o tym, że pracodawca dyskryminuje ich w jakiś sposób. Powstaje zatem pytanie: kiedy mamy do czynienia z dyskryminacją płacową pracowników? Najprościej rzecz ujmując – wtedy, gdy pracownik lub grupa pracowników nie otrzymuje takiej pensji, jak pozostali zatrudnieni w tej samej firmie za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości, a brak jest równocześnie obiektywnych przyczyn do zróżnicowania ich płac.

Praca jednakowa lub o jednakowej wartości

Kluczowe dla zapobieżenia dyskryminacji płacowej jest przesądzenie znaczenia pojęć pracy jednakowej lub pracy o jednakowej wartości. Praca jednakowa to najczęściej praca wykonywana na takich samych stanowiskach. Nie jest to jednak jedyne kryterium. Sąd Najwyższy uznaje bowiem, że prace jednakowe to prace takie same pod względem rodzaju, kwalifikacji koniecznych do ich wykonywania, warunków, w jakich są świadczone, a także ilości i jakości (np. wyrok SN z 18 września 2008 r., sygn. akt II PK 180/08, OSNP nr 3-4/2010, poz. 412).

Najczęściej do stanowiska pracy przypisuje się w poszczególnych przedsiębiorstwach rodzaj pracy wymagający określonych kwalifikacji. W związku z tym stanowisko pracy może stanowić podstawowe kryterium porównawcze w ramach ustalania jednakowej pracy. Zdarza się jednak, że prace identyczne ze względu na ich rodzaj i kwalifikacje wymagane do ich wykonywania na tych samych stanowiskach pracy

Phoca PDF

w danej firmie mogą różnić się ze względu na ilość i jakość pracy. Wówczas nie będą pracami jednakowymi w rozumieniu art. 183c § 1 k.p. (por. wyrok SN z 7 marca 2012 r., sygn. akt II PK 161/11, OSNP 2013/3-4/33).

Z kolei prace o jednakowej wartości to tego typu prace, których wykonywanie wymaga od zatrudnionych porównywalnych kwalifikacji zawodowych, potwierdzonych dokumentami przewidzianymi w odrębnych przepisach lub praktyką i doświadczeniem zawodowym, a także porównywalnej odpowiedzialności.

W wyroku z 14 marca 2019 r. (sygn. akt II PK 310/17, OSNP 2019/12/140) Sąd Najwyższy stwierdził, że z usprawiedliwioną dyferencjacją w zakresie wysokości wynagrodzenia, która nie narusza ustanowionej w art. 112 k.p. zasady równych praw w zatrudnieniu, mamy do czynienia wówczas, gdy konkretni pracownicy w związku z posiadaniem większego doświadczenia zawodowego niejednakowo wykonują takie same obowiązki, co przekłada się na większą ilość oraz lepszą jakość wykonywanej przez nich pracy. Jeśli natomiast efekt wykonywania takiej samej pracy przez porównywanych pracowników – mimo posiadania przez część z nich większego doświadczenia zawodowego – jest taki sam, to występujące pomiędzy nimi różnice w wynagrodzeniu naruszają zasadę równych praw w zatrudnieniu.

Z kolei w postanowieniu z 17 czerwca 2025 r. (sygn. akt I PSK 3/25, LEX nr 3887040) Sąd Najwyższy stwierdził, że prace tożsame pod względem rodzaju i kwalifikacji wymaganych do ich wykonywania na tych samych stanowiskach pracy funkcjonujących u danego pracodawcy mogą różnić się co do ilości i jakości (rozumianej jako sposób wywiązywania się z powierzonych obowiązków), a wówczas nie są pracami jednakowymi w rozumieniu art. 183c § 1 k.p.

Ważne! Przy ocenie prawa pracowników do wynagrodzenia za pracę jednakową konieczne jest uwzględnienie jakości i rezultatów świadczonej pracy.

Praktyczne konsekwencje wynikające z tego stwierdzenia są takie, że określenie ilości pracy powinno nastąpić przy uwzględnieniu faktycznego rozmiaru wykonywanych przez pracownika obowiązków, a nie tylko formalnego, wynikającego z umowy o pracę. Zdarza się bowiem, że ilość pracy wykonywanej faktycznie przez poszczególnych, formalnie wykonujących taką samą pracę pracowników, jest oderwana od tego, jaki poziom obowiązków stanowił podstawę ustalenia wynagrodzenia wynegocjowaną przez strony przy nawiązaniu stosunku pracy. Należy zatem przyjąć założenie, że pracownicy obciążeni obowiązkami w znacznie większym zakresie niż pozostali mają prawo zarabiać więcej, mimo że zajmują identyczne stanowiska. W takich przypadkach rzeczywiste obciążenia, a nie teoretyczna ilość obowiązków przewidywana w momencie ustalania wynagrodzenia, uzasadnia zróżnicowanie płac bez naruszenia reguł antydyskryminacyjnych. Nie istnieje zatem zakaz różnicowania płac pracowników z takimi samymi obowiązkami, ale wypełniających je niejednakowo.

Dopuszczalne kryteria

Ustalając wartość pracy w kontekście różnicowania wynagrodzeń można zastosować różne kryteria. Wśród głównych można wymienić:

- umiejętności pracowników i ich fachowość, istotne dla funkcjonowania zakładu pracy;
- zakres obowiązków pracownika w powiązaniu z zakresem jego odpowiedzialności za niewłaściwe

Phoca PDF

wykonywanie obowiązków;
- kwalifikacje potwierdzone stosownymi dokumentami wydawanymi zgodnie z odpowiednimi przepisami albo wynikającymi z praktyki i doświadczenia zdobytego podczas pracy zawodowej;
- wysiłek fizyczny i psychiczny przy wykonywaniu określonego rodzaju pracy;
- warunki środowiska pracy.

Nagroda może dyskryminować

Pierwszym obszarem, w którym może zaistnieć dyskryminacja płacowa, są umowy o pracę. Czasem są one negocjowane, ale częściej warunki pracy zostają narzucone przez pracodawcę. Dyskryminacja znajdująca przejaw w umowie o pracę nie wyczerpuje wszystkich przejawów możliwych naruszeń praw pracowniczych na omawianym polu. Jest najłatwiejsza do wykrycia.

Oprócz zapisów w umowach o pracę dyskryminacja może nastąpić także przy tworzeniu wewnętrznych regulacji wynagrodzeniowych, ale także ona może być poddana prostej weryfikacji. Najgorsza w aspekcie możliwości wykrycia jest dyskryminacja następująca poprzez działania pracodawcy podejmowane niejako obok formalnych regulacji płacowych obowiązujących w firmie. Stosunkowo często zdarza się – nawet w tych firmach, gdzie polityka płacowa wydaje się transparentna – że normatywne źródła określania wysokości płac są obchodzone z wykorzystaniem uznaniowo przyznawanych przez pracodawcę benefitów. Odbywa się to poprzez gratyfikowanie niektórych pracowników pieniędzmi lub innymi świadczeniami, które nie mają żadnego umocowania w wewnętrznych przepisach płacowych. Sporadyczne tego typu wypłaty nie przesądzają jeszcze o dyskryminacji. Jeśli jednak taka praktyka nabiera regularnego charakteru, może to zostać uznane za działanie dyskryminujące. W takich okolicznościach bowiem – mimo że pensje pracowników są ukształtowane prawidłowo – w rzeczywistości otrzymują oni stale zróżnicowane wynagrodzenie.

Te zasady potwierdza orzecznictwo. Przykładowo w wyroku z 21 stycznia 2011 r. (sygn. akt II PK 169/10, OSNP 2012/7-8/86) Sąd Najwyższy uznał, że spod reguł antydyskryminacyjnych firmie nie wolno wyłączyć nagród, chociaż pozornie mają charakter zupełnie uznaniowy. Sąd Najwyższy uznał, że nagroda (art. 105 k.p.) jest wynagrodzeniem w rozumieniu art. 183a k.p., co oznacza, że także do nagrody jako świadczenia przyznawanego pracownikowi na podstawie uznania pracodawcy mają zastosowanie reguły jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości (art. 183c § 1 k.p.). Dlatego pracownik, któremu nagrody nie przyznano, może jej skutecznie dochodzić, jeżeli wykaże naruszenie przez pracodawcę zasad równego traktowania w zatrudnieniu, czyli naruszenie art. 94 pkt 9, art. 112 i art. 113 oraz art. 183a-183c k.p.

Przekonująco wyjaśnił to Sąd Okręgowy w Nowym Sączu w wyroku z 9 października 2024 r. (sygn. akt IV Pa 105/24, LEX nr 3820729), zauważając, że premia uznaniowa, mająca charakter fakultatywny, która jest wypłacana systematycznie, traci swój uznaniowy charakter i staje się zwykłym składnikiem wynagrodzenia. Wypłacanie premii uznaniowej systematycznie i w regularnych odstępach czasu podważa jej uznaniowy charakter. W takiej sytuacji jest ona zwykłym składnikiem wynagrodzenia za pracę i pracownik ma roszczenie o jej zapłatę. Nagroda (art. 105 k.p.) jest wynagrodzeniem w rozumieniu art. 183a k.p., co oznacza, że także do nagrody jako świadczenia przyznawanego pracownikowi na podstawie uznania pracodawcy mają zastosowanie reguły jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości (art. 183c § 1 k.p.). Pracownik, któremu nagrody nie przyznano, może jej skutecznie dochodzić, jeżeli wykaże naruszenie przez pracodawcę zasad równego traktowania w zatrudnieniu, czyli naruszenie art. 94 pkt 9, art. 112 i art. 113 oraz art. 183a-183c k.p.

Phoca PDF

Źródło: PIP

Phoca PDF