

Jawność i równość wynagrodzeń – co czeka pracodawców?

GKR_
legal

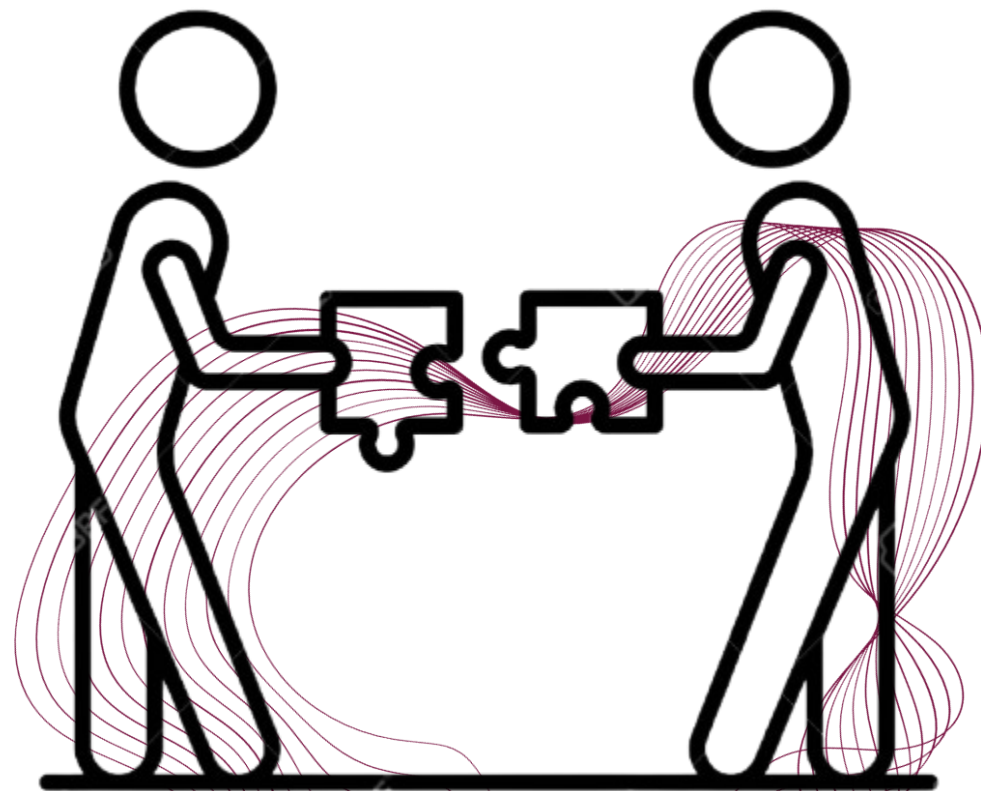
Renata Bugiel, Justyna Burska

Kancelaria GKR Legal

RÓWNOŚĆ I JAWNOŚĆ WYNAGRODZEŃ – CO I KIEDY CZEKA POLSKICH PRACODAWCÓW

PLAN PREZENTACJI:

- luka płacowa i podstawowe założenia Dyrektywy UE 2023/970
- równa praca i praca o porównywalnej wartości
- transparentność wynagrodzeń w rekrutacji – obowiązki pracodawców oraz sposoby wdrożenia nowych zasad
- raportowanie w zakresie równości płac
- roszczenia i uprawnienia pracowników
- praktyczne rekomendacje dla pracodawców



LUKA PŁACOWA (GENDER PAY GAP – GPD)

- Różnica średniego poziomu wynagrodzenia brutto kobiet i mężczyzn wykonujących tę samą lub porównywalnej wartości pracę
- Obliczanie:

$$x = \frac{m - k}{m} \times 100 \%$$

x - wartość luki płacowej
m - stawka wynagrodzenia brutto mężczyzn
k - stawka wynagrodzenia brutto kobiet

- Fakty
 - luka w UE (2023): ok. 12%, w Polsce (2023): ok. 7,8%
 - wzrasta wraz z wiekiem i różni się w zależności od branży
 - wyższa w sektorze prywatnym
 - **kobiety 65+: emerytury średnio o 28,3% niższe (dane na 2020 r.)



PODSTAWOWE ZAŁOŻENIA DYREKTYWY UE 2023/970

Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2023/970 z dnia 20 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

- Kogo obowiązuje?
 - **Pracodawcy**: sektor publiczny i prywatny
 - Wszyscy **pracownicy** (zatrudnieni na podstawie umowy o pracę lub pozostający w stosunku pracy określonym przez prawo, układy zbiorowe lub praktyki obowiązujące w poszczególnych państwach członkowskich - ewentualnie) oraz **kandydaci** do pracy – kluczowe faktyczne wykonywanie pracy, a nie nazwa umowy
 - z wyłączeniem umów B2B – profesjonalne podmioty, umowy te nie są traktowane jak stosunek pracy
- Deadline na wdrożenie przepisów Dyrektywy: **7 czerwca 2026 r.**

RÓWNA PRACA I PRACA O PORÓWNYWALNEJ WARTOŚCI

- **Równa praca** = zbliżone stanowisko, zbliżone obowiązki
- **Praca o porównywalnej wartości** = różne stanowiska, ale podobny poziom odpowiedzialności, umiejętności, warunków pracy – mimo różnic, taka sama wartość pracy dla organizacji
- Kryteria wartościowania wynagrodzeń:
 - **umiejętności merytoryczne**
 - **doświadczenie**
 - **zakres odpowiedzialności**
 - **warunki pracy**
 - **wysiłek**
 - oraz **inne ważne kryteria mające znaczenie w danym miejscu pracy/na danym stanowisku** (np. umiejętności miękkie)



OBOWIĄZEK STWORZENIA STRUKTURY WYNAGRODZEŃ

Konieczne działania:

zidentyfikowanie
**równoważnych/porównywalnych
stanowisk** pracy

określenie **widełek płacowych** dla każdego
stanowiska lub kategorii stanowisk

zaprojektowanie **systemu oceny wynagrodzeń**
uwzględniającego wynagrodzenie podstawowe
oraz składniki zmienne, tj.

premie

dodatki funkcyjne

inne świadczenia (za „nadgodziny”, pracę w porze nocnej czy w
dni wolne i święta)

dodatki do wynagrodzenia (samochód służbowy, zniżki na
przejazdy, prywatna opieka medyczna, karnety sportowe,
dodatki żywnościowe i mieszkaniowe, dofinansowanie do
okularów i inne)

Struktura płacowa = przejrzysta, neutralna płciowo oraz transparentna dla pracowników

DYSKRYMINACJA PŁACOWA

Dyskryminacja płacowa
= różne **wynagrodzenie** bez
obiektywnego uzasadnienia
(powód, np. płeć, rasa, orientacja
seksualna, wiek)

- **płacowa** = różne **wynagrodzenie** bez obiektywnego uzasadnienia (powód - np. płeć, rasa, orientacja seksualna, wiek)

Pojęcie wynagrodzenie w zakresie
dyskryminacji płacowej:

- wynagrodzenie zasadnicze
- premie
- dodatki funkcyjne
- dodatki za pracę w nadgodzinach, w nocy, w weekendy, w dni wolne od pracy czy w trudnych warunkach
- inne świadczenia

Dyskryminacja krzyżowa

- nierówne traktowanie z kilku powodów jednocześnie

Premie uznaniowe

- ryzyko w świetle nowych przepisów

TRANSPARENTNOŚĆ WYNAGRODZEŃ W REKRUTACJI – OBOWIĄZKI PRACODAWCÓW ORAZ WDROŻENIE NOWYCH ZASAD



Obowiązek informacyjny: podanie informacji o **początkowym wynagrodzeniu** już na etapie rekrutacji – konkretna **kwota lub przedział**, oparte na **obiektywnych i neutralnych płciowo** kryteriach



Dostępność informacji: powyższe informacje mają być znane kandydatowi **przed rozmową i decyzją o zawarciu umowy**



Cel: przejrzyste i świadome negocjacje z pracodawcą



Forma przekazania – dowolna, np. w ogłoszeniu o pracę, przed rozmową lub w inny sposób



Zakaz pytań o wynagrodzenie z poprzednich miejsc pracy (oraz innych informacji mogących prowadzić do dyskryminacji) – fokus wyłącznie na kwalifikacjach, umiejętnościach i doświadczeniu kandydata



Zmiana wysokości wynagrodzenia we właściwej umowie o pracę a obiektywne kryteria przy ustalaniu wynagrodzenia

TRANSPARENTNOŚĆ WYNAGRODZEŃ – CO TO OZNACZA DLA PRACOWNIKÓW?

PRAWO DO INFORMACJI – nowe zasady:

- dostęp do danych o średnich wynagrodzeniach, w podziale na płeć
- możliwość sprawdzenia zasad ustalania i wzrostu płacy
- uzyskiwanie pisemnej informacji, w rozsądnym terminie
- coroczna informacja od pracodawcy o przysługującym **prawie do informacji**
- brak zakazu ujawniania wynagrodzenia oraz ochrona przed represjami za korzystanie z wymienionych uprawnień

TRANSPARENTNOŚĆ WYNAGRODZEŃ – OBECNI PRACOWNICY „POD LUPĄ”



Nowe zasady także
dla obecnych
pracowników
– zachowanie
równości
wynagrodzeń,
wskazówki:

- zachowanie wewnętrznej spójności wynagrodzeń – podobne stanowiska = porównywalne płace
- uzasadnienie różnic i eliminacja tych obiektywnie nieuzasadnionych
- monitorowanie i analizowanie struktury wynagrodzenia
- zastosowanie obiektywnych kryteriów (umiejętności, wysiłek, zakres odpowiedzialności, warunki pracy, inne mające znaczenie dla wykonywanej pracy czynniki)
- dostosowanie umów i regulaminów do przepisów Dyrektywy

RAPORTOWANIE W ZAKRESIE RÓWNOŚCI PŁAC

Pracodawcy zatrudniający	Częstotliwość	Termin pierwszego raportu
250+	Co roku	do 7.06.2027 (za 2026 r.)
150–249	Co 3 lata	do 7.06.2027
100–149	Co 3 lata	do 7.06.2031
< 100	Dobrowolnie / wg prawa krajowego	—

-> Zgodnie z Dyrektywą, pracodawcy zatrudniający < 100 pracowników nie mają obowiązku sprawozdawczego, jednak państwa członkowskie w swoich regulacjach mogą takim pracodawcom umożliwić dobrowolne raportowanie, lub też nałożyć na nich obowiązek dostarczania informacji o wynagrodzeniach.

RAPORTOWANIE LUKI PŁACOWEJ

Raport powinien zawierać następujące dane:

- luka płacowa ze względu na płeć – ogólna i w składnikach zamiennych
- mediana luki płacowej – ogólna i w składnikach zamiennych
- odsetek kobiet i mężczyzn otrzymujących składniki zamienne
- rozkład płci w kwartylach wynagrodzenia
- luka płacowa według kategorii pracowników

JAK: pracodawca potwierdza rzetelność podanych informacji po konsultacji z przedstawicielami pracowników

KOMU: organowi monitorującemu sprawozdań, wszystkim swoim pracownikom, na wniosek także inspektoratowi pracy, oraz dobrowolnie publikacja na swojej stronie lub w inny sposób

DODATKOWE OBOWIĄZKI: konsultowanie z przedstawicielami pracowników, którzy muszą mieć dostęp do metodologii wyliczeń, rzetelności przekazywanych informacji i przekazywanie rzetelnych informacji; na żądanie pracownika przekazanie dodatkowych wyjaśnień i szczegółów dot. udostępnianych danych; podjęcie odpowiednich działań korygujących w przypadku wystąpienia niezgodności z przepisami.

WSPÓLNA OCENA WYNAGRODZEŃ

Obowiązek dotyczy
pracodawców objętych
raportowaniem, gdy:

- Luka płacowa $\geq 5\%$ w jakiejkolwiek kategorii
- Brak obiektywnego, neutralnego pod względem płci uzasadnienia
- Niepodjęcie działań naprawczych w ciągu 6 miesięcy

Wspólna analiza
z przedstawicielami
pracowników zakłada:

- Analizę odsetka kobiet i mężczyzn w każdej kategorii stanowisk
- Informację nt. średniego poziomu wynagrodzenia
- Wszelkie różnice w średnich poziomach wynagrodzeń w każdej kategorii
- Przyczyny występujących różnic
- Odsetek pracowników płci żeńskiej i męskiej, którzy skorzystali z jakiejkolwiek poprawy wynagrodzenia w związku ze skorzystaniem z uprawnień rodzicielskich
- Środki mające na celu odniesienie się do różnic w wynagrodzeniu
- Ocenę skuteczności środków wykorzystanych we wcześniejszych wspólnych ocenach wynagrodzeń

ROSZCZENIA I UPRAWNIENIA PRACOWNIKÓW

Jawność wynagrodzeń a klauzula poufności

- Klauzule poufności, które mają na celu zobowiązanie pracownika do nieujawniania informacji o swoim wynagrodzeniu, **nie są wiążące** w zakresie, w jakim mają na celu ograniczenie ujawniania tych informacji w kontekście egzekwowania zasady równości wynagrodzeń.

Kiedy i jak mogę uzyskać informacje o wynagrodzeniach?

W określonych przypadkach pracownikom przysługuje prawo do uzyskania informacji o wynagrodzeniach, jeżeli wykonują taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości:

- **na pisemny wniosek** – pracownika lub przedstawicieli pracowników
- **w terminie do 2 miesięcy** od złożenia wniosku
- **zakres informacji udostępnianych przez pracodawcę:**
 - indywidualny poziom wynagrodzenia pracownika składającego wniosek,
 - średnie poziomy wynagrodzenia w podziale na płeć,
 - dla kategorii pracowników wykonujących tę samą pracę lub pracę o takiej samej wartości.

ROSZCZENIA I UPRAWNIENIA PRACOWNIKÓW

Odszkodowanie i zadośćuczynienie – co przysługuje pracownikowi:

zaległe wynagrodzenie,
premie, świadczenia
rzeczowe niewypłacone z
powodu niezgodności z
zasadą równości

utracone szanse

zadośćuczynienie za
szkody niematerialne

odsetki za zwłokę

nakaz zaprzestania
naruszenia oraz nakaz
podjęcia środków
służących zapewnieniu, aby
stosowane były prawa lub
obowiązki związane z
zasadą równości
wynagrodzeń

Odszkodowanie i zadośćuczynienie bez limitu – możliwa pełna rekompensata dla pracowników za poniesione straty.
Odszkodowanie i zadośćuczynienie powinny być **odpowiednie, proporcjonalne i skuteczne**.

Ciężar dowodu spoczywa na pracodawcy – pracownik przedstawia fakty sugerujące dyskryminację płacową -> pracodawca zobowiązany wykazać brak dyskryminacji; wyjątek: naruszenie oczywiście niezamierzone i marginalne

REKOMENDACJE DLA PRACODAWCÓW



Jak przygotować się na nadchodzące zmiany?

- przegląd struktury zatrudnienia, klasyfikacja stanowisk
- regulaminy wynagradzania – wyłącznie obiektywne kryteria
- system podwyżek jednolity dla całej organizacji
- proces rekrutacji – weryfikacja opis stanowisk, widełki płacowe oraz pytania dla kandydatów; przygotowanie systemu wynagradzania na potrzeby procesu rekrutacji
- wzory umów – sprawdzenie pod kątem klauzuli poufności
- coroczne informowanie pracowników o prawie do informacji
- ocena konieczności zmian w sprawie potencjalnej wspólnej oceny wynagrodzeń

Zapraszamy do zadawania pytań!

Jawność i równość wynagrodzeń – co czeka pracodawców?

GKR_
legal

Renata Bugiel, Justyna Burska

Kancelaria GKR Legal