

BWHS | Prawo Pracy w Punkt

Refleksje o luce płacowej i nowych obowiązkach pracodawców

Dzień Kobiet 2026

**BW
HS**

WOJCIECHOWSKI
SPRINGER
& WSPÓLNICY



Jak jest dzisiaj?

W Kodeksie pracy (k.p.) zasada równego wynagrodzenia trzyma się mocno od dawna. Art. 18[3c] k.p. przyznaje pracownikom prawo do jednakowej płacy za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości. Co istotne, w sprawach o dyskryminację – w tym płacową – obowiązuje odwrócony ciężar dowodu (art. 18[3b] § 1 k.p.). Pracownik ma uprawdopodobnić nierówne traktowanie, a pracodawca musi wykazać, że różnice wynikają z legalnych, obiektywnych przyczyn. To nie jest nowa konstrukcja.

Nowy jest za to kierunek systemowy.

Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2023/970 przesuwa punkt ciężkości z reakcji na spór na prewencję. Wymaga, aby struktury wynagrodzeń pozwalały porównywać pracę według neutralnych płciowo kryteriów – takich jak umiejętności, wysiłek, odpowiedzialność czy warunki pracy (art. 1 oraz art. 4 ust. 4). Innymi słowy, system ma być zaprojektowany tak, aby różnice były wytłumaczalne jeszcze zanim pojawi się zarzut.

To podejście widać już na etapie rekrutacji. W Wigilię 2025 weszła w życie nowelizacja Kodeksu pracy – wdrażająca kawałek dyrektywy – na mocy której rekruter powinien poinformować kandydata o wynagrodzeniu lub jego przedziale, a jednocześnie nie może pytać o dotychczasowe zarobki. Dlaczego to tak istotne? Bo odcina mechanizm „dziedziczenia” nierówności i zmusza organizację do określenia wartości stanowiska niezależnie od historii konkretnej osoby.

Warto zwrócić uwagę na jeszcze jeden aspekt. W praktyce różnice płacowe rzadko są efektem jednego czynnika. Częściej wynikają z kumulacji:

- negocjacji prowadzonych w różnym momencie budżetowym,
- indywidualnych decyzji menedżerów,
- presji rynku,
- czasem także z niedoszacowania tzw. kompetencji miękkich.

Problem pojawia się wtedy, gdy organizacja nie potrafi odtworzyć logiki tych decyzji. Brak spójnej metodologii utrudnia obronę nawet wtedy, gdy intencje były neutralne.

Odpowiedzmy sobie na najważniejsze wątpliwości przedsiębiorców.

Kiedy różnica jest dopuszczalna, a kiedy rodzi odpowiedzialność?

Prawo nie wymaga identycznych wynagrodzeń. Ale wymaga już, aby różnice były oparte na obiektywnych, neutralnych płciowo kryteriach.

Różnice będą legalne, jeżeli:

- dotyczą „tej samej pracy lub pracy o takiej samej wartości” ocenianej według kryteriów: umiejętności, wysiłku, odpowiedzialności i warunków pracy (art. 4 ust. 4 dyrektywy),
- kryteria są neutralne płciowo i stosowane w sposób konsekwentny (art. 4 ust. 4),
- pracodawca potrafi wykazać ich zastosowanie w konkretnej decyzji płacowej (art. 18 – ciężar dowodu).

Różnice stają się ryzykiem prawnym, gdy:

- brak systemu kategorii pracowników opartego na obiektywnych kryteriach (art. 4 ust. 4 dyrektywy),
- raport wykaże różnicę co najmniej 5% w danej kategorii bez obiektywnego uzasadnienia (art. 10 ust. 1),
- pracodawca nie usunie nieuzasadnionej różnicy w ciągu 6 miesięcy (art. 10 ust. 1 lit. c),
- pracownik nie otrzyma wymaganych informacji o poziomie wynagrodzeń w kategorii porównawczej (art. 7).

Konsekwencje prawne:

- obowiązek przeprowadzenia wspólnej oceny wynagrodzeń ze stroną społeczną (art. 10 dyrektywy),
 - wykorzystanie raportu o luce jako materiału dowodowego (art. 9 w zw. z art. 18),
 - pełne odszkodowanie bez ustawowego limitu, obejmujące zaległe składniki stałe i zmienne oraz odsetki (art. 16).
-

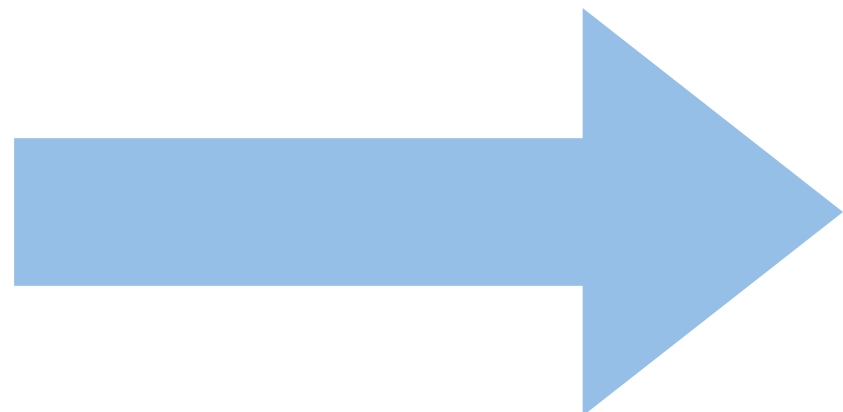
Zbliżający się Dzień Kobiet sprzyja zatem refleksji nad równością wynagrodzeń. Z perspektywy prawa bardziej interesujące również pytanie: czy system wynagrodzeń w danej firmie ma cechy modelu, czy raczej zbioru historycznych kompromisów. Model opiera się na zdefiniowanych kryteriach i ich konsekwentnym stosowaniu. Kompromis – na bieżących potrzebach i negocjacjach.

W środowisku rosnącej transparentności przewagę zyskują organizacje, które potrafią wykazać związek między wartością pracy a poziomem wynagrodzenia. Nie tylko dlatego, że wymaga tego publiczna debata, lecz także dlatego, że zza horyzontu wyglądają już nowe przepisy.

Dlatego nie warto czekać na pierwszy spór ani na kontrolę.

Dyrektywa 2023/970 powinna zostać wdrożona do prawa krajowego już w tym roku. To oznacza realną zmianę standardów – w zakresie transparentności, raportowania i sposobu wartościowania pracy.

W BWHS wiemy, że klucz leży nie w deklaracjach, lecz w konstrukcji systemu.



Pomagamy:

- przeprowadzić audyt wynagrodzeń i zidentyfikować ryzyka,
- uporządkować kryteria wartościowania pracy,
- zaprojektować polityki płacowe zgodne z prawem,
- przygotować organizację na nowe obowiązki informacyjne i dowodowe.

Działamy tak, aby system był obroniony nie tylko biznesowo, lecz przede wszystkim prawnie. **Jeżeli chcesz sprawdzić, czy Twoja organizacja jest gotowa na nowe wymogi – porozmawiajmy.**

Mirosława Żytkowska

Adwokat, Managing Partner

miroslawa.zytkowska@bwhs.pl

**BW
HS**

WOJCIECHOWSKI
SPRINGER
& WSPÓLNICY

