

Związki zawodowe w akademii – aktualne wyzwania

Karolina Karpus

Członek Prezydium Komisji Uczelnianej

NSZZ Solidarność przy Uniwersytecie Mikołaja Kopernika w Toruniu



Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych

Art. 7 UZZ

1. W zakresie praw i interesów zbiorowych związki zawodowe reprezentują wszystkie osoby, o których mowa w art. 2 ust. 1 i 3-6, niezależnie od ich przynależności związkowej.
2. W sprawach indywidualnych dotyczących wykonywania pracy zarobkowej związki zawodowe reprezentują prawa i interesy swoich członków.
3. Na wniosek niezrzeszonej osoby, o której mowa w art. 2 ust. 1 i 3-6, związek zawodowy może podjąć się obrony jej praw i interesów wobec pracodawcy.

Art. 8 UZZ

Na zasadach przewidzianych w niniejszej ustawie oraz w ustawach odrębnych związki zawodowe kontrolują przestrzeganie przepisów dotyczących interesów osób, o których mowa w art. 2 ust. 1 i 3-6, a także interesów rodzin tych osób.

**Ustawa z dnia 24 lipca 2015 r.
o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego**

Art. 23

1. Stronę pracowników w Radzie reprezentują przedstawiciele reprezentatywnych organizacji związkowych.

2. Za reprezentatywne organizacje związkowe uznaje się ogólnokrajowe związki zawodowe, ogólnokrajowe zrzeszenia (federacje) związków zawodowych i ogólnokrajowe organizacje międzyzwiązkowe (konfederacje), które spełniają łącznie następujące kryteria:

1) zrzeszają więcej niż 300 000 członków będących osobami wykonującymi pracę zarobkową, o których mowa w art. 1[1] pkt 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych;

2) działają w podmiotach gospodarki narodowej, których podstawowy rodzaj działalności jest określony w więcej niż w połowie sekcji Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD), o której mowa w przepisach o statystyce publicznej.

(...)

Art. 25² UZZ

1. Reprezentatywną **ponadzakładową** organizacją związkową jest ponadzakładowa organizacja związkowa:

1) reprezentatywna w rozumieniu ustawy o Radzie Dialogu Społecznego **lub**

2) zrzeszająca co najmniej 15% ogółu osób wykonujących pracę zarobkową objętych zakresem działania statutu, nie mniej jednak niż 10 000 osób wykonujących pracę zarobkową, lub

3) zrzeszająca największą liczbę osób wykonujących pracę zarobkową, dla których ma być zawarty określony ponadzakładowy układ zbiorowy pracy.

2. Ponadzakładowa organizacja związkowa, o której mowa w ust. 1 pkt 2 i 3, występuje do Sądu Okręgowego w Warszawie z wnioskiem o stwierdzenie reprezentatywności, zawierającym informację o liczbie jej członków, który wydaje w tej sprawie orzeczenie w terminie 30 dni od dnia złożenia wniosku, w trybie przepisów ustawy z dnia 17 listopada 1964 r. - Kodeks postępowania cywilnego o postępowaniu nieprocesowym.

3. W przypadku stwierdzenia reprezentatywności ogólnokrajowej organizacji międzyzwiązkowej (konfederacji) z mocy prawa stają się reprezentatywne, wchodzące w jej skład, ogólnokrajowe *związki zawodowe* i zrzeszenia (federacje) *związków zawodowych*.

Art. 25³ UZZ

1. Reprezentatywną **zakładową** organizacją związkową jest zakładowa organizacja związkowa:

1) będąca jednostką organizacyjną albo organizacją członkowską ponadzakładowej organizacji związkowej uznanej za reprezentatywną w rozumieniu ustawy o Radzie Dialogu Społecznego, zrzeszająca co najmniej 8% osób wykonujących pracę zarobkową zatrudnionych u pracodawcy lub

2) zrzeszająca co najmniej 15% osób wykonujących pracę zarobkową zatrudnionych u pracodawcy.

2. Jeżeli żadna z zakładowych organizacji związkowych nie spełnia wymogów, o których mowa w ust. 1, reprezentatywną zakładową organizacją związkową jest organizacja zrzeszająca największą liczbę osób wykonujących pracę zarobkową zatrudnionych u pracodawcy.(...)

Płaca minimalna

USTAWA z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę

Art. 6.

1. Wysokość wynagrodzenia pracownika zatrudnionego w pełnym miesięcznym wymiarze czasu pracy nie może być niższa od wysokości minimalnego wynagrodzenia ustalonego w trybie art. 2 i art. 4.

4. Do obliczenia wysokości wynagrodzenia pracownika przyjmuje się przysługujące pracownikowi składniki wynagrodzenia i inne świadczenia wynikające ze stosunku pracy, zaliczone według zasad statystyki zatrudnienia i wynagrodzeń określonych przez Główny Urząd Statystyczny do wynagrodzeń osobowych, z zastrzeżeniem ust. 5.

5. Przy obliczaniu wysokości wynagrodzenia pracownika **nie uwzględnia się:**

- 1) nagrody jubileuszowej;
- 2) odprawy pieniężnej przysługującej pracownikowi w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy;
- 3) wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych;
- 4) dodatku do wynagrodzenia za pracę w porze nocnej; [dodany: 2016, obowiązuje od 2017]
- 5) dodatku za staż pracy; [dodany: 2019, obowiązuje od 2020]
- 6) dodatku za szczególne warunki pracy. [dodany: 2023, obowiązuje od 2024]

Przełomowe rozwiązania dla pracowników w wyniku porozumienia z NSZZ „Solidarność”

📅 07.06.2023



Korzystniejsze finansowo obliczanie minimalnego wynagrodzenia

Minimalne wynagrodzenie jest obliczane z uwzględnieniem różnych części składowych. Do tej pory wliczane były dodatki, które przysługują pracownikom za szczególne warunki pracy z powodu m.in.:

- wykonywania pracy w warunkach szczególnie uciążliwych lub szczególnie szkodliwych dla zdrowia;
- pracy związanej z dużym wysiłkiem fizycznym lub umysłowym;
- pracy szczególnie niebezpiecznej.

Od 1 stycznia 2024 roku te dodatki nie będą składnikiem minimalnego wynagrodzenia za pracę. To oznacza, że dzięki temu zwiększy się wynagrodzenie pracowników, którzy otrzymują ten dodatek.

Płaca minimalna już bez dodatków

I jeszcze jedna dobra informacja: od 1 stycznia 2024 r. z płacy minimalnej wyłączony zostanie dodatek za pracę w warunkach szkodliwych i pracę o szczególnym charakterze. Obok wyłączonych wcześniej dodatków za pracę nocną i stażowego wyżej wymieniony jest ostatnim, który był wliczany do płacy minimalnej. W czerwcu szacowano, że rozwiązanie to obejmie ok. 50 procent osób pracujących za minimalne wynagrodzenie, a dodatkowa roczna korzyść dla pracowników wyniesie ok. 42 mln zł.

- W tym porozumieniu wyrzucamy [z płacy minimalnej – przyp. red.] ostatnią podwiązkę, czyli pracę w warunkach niebezpiecznych i szkodliwych. Bo przecież to jest dodatek dla pracownika za to, że pracuje w warunkach ciężkich i niebezpiecznych. I nie powinno to być wliczane w minimalne wynagrodzenie. Rząd przychylił się do naszej propozycji
- mówi przewodniczący Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” Piotr Duda na temat tej zmiany w czerwcu – do wyłączenia kolejnych dodatków z płacy minimalnej doprowadziła bowiem Solidarność. Od 1 stycznia 2017 roku z płacy minimalnej został wyłączony dodatek za pracę w porze nocnej, natomiast od stycznia 2020 roku wyłączono z niej zaś dodatek stażowy.
- Po raz pierwszy od 1991 roku centrala związkowa podpisuje porozumienie z rządem i nie dotyczy ono tylko spraw stricte jednej branży. To bardzo ważne, że pochylił się jako Solidarność wspólnie z panem Premierem i rządem nad problemami ludzi, którzy mają ich dzisiaj najwięcej – mówił wówczas Piotr Duda.

<https://www.solidarnosc.org.pl/wyzsza-placa-minimalna-wylaczenie-ostatniego-dodatku-emerytury-pomostowe-zmiany-w-prawie-pracy-ktore-weszly-w-nowy-rok/>

Wynagrodzenie minimalne

- Państwowa Inspekcja Pracy (2023)

Pracodawca może uzupełniać wynagrodzenie za pracę, premią do wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę. Podkreślenia wymaga fakt, iż minimalne wynagrodzenie za pracę, określone w ustawie o minimalnym wynagrodzeniu, nie jest tożsame z wynagrodzeniem zasadniczym ustalonym w umowie o pracę.

Przepisy prawa pracy nie określają sposobu ustalania wynagrodzenia za pracę, ani nie wyliczają wszystkich składników, które mogą się do niego zaliczać. Pracodawcy mają swobodę w zakresie systemu naliczania wynagrodzenia jaki wprowadzą dla swoich pracowników.

Źródło: <https://www.pip.gov.pl/dla-pracodawcow/pytania-i-odpowiedzi/czy-pracodawca-moze-uzupelnic-wynagrodzenie-za-prace-premia-do-wysokosci-minimalnego-wynagrodzenia-za-prace?tmpl=pdf?tmpl=pdf>

ZZ - Pozyskiwanie informacji od pracodawcy

Art. 28 UZZ

1. Pracodawca jest obowiązany udzielić na wniosek zakładowej organizacji związkowej informacji niezbędnych do prowadzenia działalności związkowej, w szczególności informacji dotyczących:

1) warunków pracy i zasad wynagradzania;

2) działalności i sytuacji ekonomicznej pracodawcy związanych z zatrudnieniem oraz przewidywanych w tym zakresie zmian;

3) stanu, struktury i przewidywanych zmian zatrudnienia oraz działań mających na celu utrzymanie poziomu zatrudnienia;

4) działań, które mogą powodować istotne zmiany w organizacji pracy lub podstawach zatrudnienia.

2. Pracodawca udziela zakładowej organizacji związkowej informacji, o których mowa w ust. 1, w terminie 30 dni od dnia otrzymania wniosku.

Art. 77²§4 KP

Regulamin wynagradzania ustala pracodawca. Jeżeli u danego pracodawcy działa zakładowa organizacja związkowa, pracodawca uzgadnia z nią regulamin wynagradzania.

Art. 126 ust. 2 UPSWiN

Uczelnia publiczna ustala warunki wynagradzania za pracę w zakładowym układzie zbiorowym pracy albo regulaminie wynagradzania.

Art. 30 UZZ

1. Jeżeli u pracodawcy działa więcej niż jedna zakładowa organizacja związkowa, każda z nich broni praw i reprezentuje interesy swoich członków.

4. W sprawach dotyczących zbiorowych praw i interesów osób wykonujących pracę zarobkową zakładowe organizacje związkowe **mogą** tworzyć **wspólną reprezentację związkową**.

5. W sprawach wymagających zawarcia porozumienia lub uzgodnienia stanowiska z zakładowymi organizacjami związkowymi organizacje te przedstawiają **wspólnie uzgodnione stanowisko**. Sposób ustalania i przedstawiania tego stanowiska przez wyłonioną do tych spraw wspólną reprezentację związkową określa **porozumienie** zawarte przez organizacje związkowe.

[w brzmieniu do 31 grudnia 2018: Jeżeli w sprawie ustalenia regulaminu wynagradzania, regulaminów nagród i premiowania, regulaminu zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, planu urlopów lub regulaminu pracy, okresu rozliczeniowego, o którym mowa w art. 135 par. 2 i 3 Kodeksu pracy, wykazu prac, o którym mowa w art. 151[7] par. 4 Kodeksu pracy lub indywidualnego rozkładu czasu pracy, o którym mowa w art. 8 ust. 2-4 ustawy z dnia 16 kwietnia 2004 r. o czasie pracy kierowców (...), organizacje związkowe albo organizacje związkowe reprezentatywne w rozumieniu art. 241[25a] Kodeksu pracy nie przedstawiają wspólnie uzgodnionego stanowiska w terminie 30 dni, decyzje w tych sprawach podejmuje pracodawca, po rozpatrzeniu odrębnych stanowisk organizacji związkowych.]

Art. 30 UZZ

6. Jeżeli w sprawie ustalenia:

1) regulaminu wynagradzania,

2) regulaminów nagród i premiowania,

3) regulaminu zakładowego funduszu świadczeń socjalnych,

4) planu urlopów lub regulaminu pracy,

5) okresu rozliczeniowego, o którym mowa w art. 153 par. 2 i 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy,

6) wykazu prac, o którym mowa w art. 151[7] par. 4 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy,

7) indywidualnego rozkładu czasu pracy, o którym mowa w art. 8 ust. 2-4 ustawy z dnia 16 kwietnia 2004 r. o czasie pracy kierowców (...)

- organizacje związkowe albo reprezentatywne organizacje związkowe w rozumieniu art. 25³ ust. 1 lub 2, z których każda zrzesza co najmniej 5% pracowników zatrudnionych u pracodawcy, **nie przedstawiają wspólnie uzgodnionego stanowiska** w terminie 30 dni od dnia przekazania im przez pracodawcę tego dokumentu, decyzje w sprawie jego ustalenia podejmuje pracodawca, **po rozpatrzeniu** odrębnych stanowisk organizacji związkowych.

7. Przepis ust. 6 stosuje się odpowiednio, jeżeli u pracodawcy działa jedna reprezentatywna zakładowa organizacja związkowa zrzeszająca co najmniej 5% pracowników zatrudnionych u pracodawcy.

Wyrok Sądu Najwyższego
z dnia 6 kwietnia 2004 r., sygn. I PK 380/03 (LEX nr 1615897)

Jedynie w sytuacji, gdy organizacje związkowe nie przedstawią wspólnie uzgodnionego stanowiska w terminie 30 dni od wystąpienia pracodawcy z propozycją koniecznego uzgodnienia treści zakładowego aktu prawa pracy, decyzję podejmuje pracodawca, ale po rozpatrzeniu odrębnych stanowisk organizacji związkowych (art. 30 ust. 5 ustawy o związkach zawodowych). Oznacza to, że zarówno wspólnie uzgodnione pozytywne, jak i negatywne stanowisko zakładowych organizacji związkowych, których nie akceptuje pracodawca, **wyklucza możliwość legalnego samodzielnego wydania przezeń regulaminu wynagradzania, skoro jego wprowadzenie wymaga stanowczego udziału, tj. uzgodnienia z tymi organizacjami związkowymi.** Trzeba jednak podkreślić, że organizacje związkowe powinny mieć świadomość tego, że w razie ewentualnego braku układowej lub regulaminowej regulacji płacowej warunki zatrudnienia pracowników mogą być ustalane w oparciu o minimalne standardy wynikające z powszechnie obowiązujących norm prawa pracy.

Wyrok Sądu Najwyższego

z dnia 19 stycznia 2012 r., sygn. akt I PK 83/11 (LEX nr 1129307)

1. Regulamin wynagradzania wydany przez pracodawcę bez wymaganego uzgodnienia z zakładową organizacją związkową bądź z zakładowymi organizacjami związkowymi nie ma mocy wiążącej i nie może wejść w życie.
2. Użyte w art. 30 ust. 5 ustawy z 1991 r. o związkach zawodowych sformułowanie: "**wspólnie uzgodnionego stanowiska**" oznacza, iż chodzi w nim o zgodne stanowisko ustalone uprzednio przez przedstawicieli wszystkich zakładowych organizacji związkowych albo przynajmniej organizacji reprezentatywnych, tożsame co do treści i zawarte w jednym piśmie adresowanym do pracodawcy, a nie o stanowiska odrębnie i samodzielnie zajęte przez poszczególne organizacje związkowe.
3. Dla skuteczności wejścia w życie regulaminu wynagradzania bądź jego zmian, które powodują, iż regulamin ten staje się źródłem prawa pracy, zgodnie z art. 9 § 1 k.p., decydujące znaczenie ma zachowanie przez pracodawcę trybu wymaganego w art. 77[2] § 6 k.p., polegającego na podaniu regulaminu do wiadomości pracowników w sposób przyjęty u niego.

Wyrok Sądu Najwyższego
z dnia 8 września 2015 r., sygn. I PK 234/14 (LEX nr 2122365)

TEZA aktualna

Teza częściowo nieaktualna.

1. Przepis art. 30 ust. 5 ustawy z 1991 r. o związkach zawodowych stanowi doprecyzowanie przewidzianej w art. 77² § 4 k.p. zasady uzgadniania przez pracodawcę regulaminu wynagradzania z zakładową organizacją związkową w sytuacji, gdy u danego pracodawcy działa więcej niż jedna zakładowa organizacja związkowa. Równocześnie jednak przewiduje on odstępstwo od tej zasady wówczas, gdy działające u danego pracodawcy organizacje związkowe albo przynajmniej organizacje związkowe reprezentatywne w rozumieniu art. 241^{25a} k.p. nie przedstawią wspólnie uzgodnionego stanowiska w terminie 30 dni od wystąpienia do nich przez pracodawcę z propozycją uzgodnienia treści zakładowego aktu prawa pracy. Wtedy bowiem decyzję o wprowadzeniu regulaminu podejmuje pracodawca, po rozpatrzeniu odrębnych stanowisk organizacji związkowych.

2. Nie można zaakceptować stanowiska, że w świetle przepisu art. 77² § 4 k.p., przy wielości organizacji związkowych działających u pracodawcy, wystarczy stanowisko jednej z nich, jeśli ma ona - jako jedyna - przymiot reprezentatywności w rozumieniu art. 241^{25a} k.p., aby było ono wiążące (w sensie negatywnym lub pozytywnym) dla wprowadzenia regulaminu wynagradzania zgodnie z propozycją przedstawioną przez pracodawcę. Po pierwsze, w przepisie tym użyto liczby mnogiej, mówiąc o organizacjach związkowych reprezentatywnych w rozumieniu art. 241^{25a} k.p., co już wskazuje, że chodzi o więcej niż jedną taką organizację. Po drugie, zawarte jest w nim sformułowanie: "wspólnie uzgodnionego stanowiska", które odnosi się zarówno do organizacji związkowych, jak i organizacji związkowych reprezentatywnych w rozumieniu art. 241^{25a} k.p. Wykładnia językowa (gramatyczna) tego sformułowania nie może nasuwać żadnych wątpliwości, że chodzi w nim o takie stanowisko, które zostało wspólnie wypracowane przez wszystkie zakładowe organizacje związkowe lub co najmniej przez organizacje związkowe reprezentatywne w rozumieniu art. 241^{25a} k.p., to znaczy takie, które powstało po wcześniejszym uzgodnieniu go przez owe organizacje związkowe. Określenie "wspólnie" oznacza bowiem "wraz z kimś drugim, razem, łącznie z innymi", zaś określenie "uzgadniać", to nic innego, jak "czynić zgodnym z czymś, doprowadzać do braku rozbieżności, obopólnie wyrażać na co coś zgodę, ujednolicać, koordynować, harmonizować". Do "wspólnie uzgodnionego stanowiska" dochodzi zatem w relacjach między co najmniej dwoma podmiotami, co wyklucza przyjęcie, że jest nim także stanowisko jednej organizacji związkowej.

TEZA aktualna

Teza częściowo nieaktualna.

Pracodawca nie musiał porozumiewać się z zakładowymi organizacjami w sprawie zmiany regulaminu wynagrodzenia, jeśli w ciągu 30 dni nie przedstawią one (lub tylko związki reprezentatywne) wspólnego stanowiska w tej sprawie. Określenie "wspólne" oznacza w tym przypadku co najmniej dwie organizacje, więc firmy nie wiąże stanowisko jedynego związku reprezentatywnego.

TEZA aktualna

Pracodawca, u którego działa więcej niż jedna zakładowa organizacja związkowa, nie jest związany - przy wprowadzaniu regulaminu wynagradzania - stanowiskiem jedynej reprezentatywnej organizacji związkowej (art. 30 ust. 5 ustawy o związkach zawodowych).

Art. 18^{3a} KP

§ 1. Pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy.

§ 2. Równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z przyczyn określonych w § 1.

§ 3. Dyskryminowanie bezpośrednio istnieje wtedy, gdy pracownik z jednej lub z kilku przyczyn określonych w § 1 był, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy.

§ 4. Dyskryminowanie pośrednio istnieje wtedy, gdy na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują lub mogłyby wystąpić niekorzystne dysproporcje albo szczególnie niekorzystna sytuacja w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych wobec wszystkich lub znacznej liczby pracowników należących do grupy wyróżnionej ze względu na jedną lub kilka przyczyn określonych w § 1, chyba że postanowienie, kryterium lub działanie jest obiektywnie uzasadnione ze względu na zgodny z prawem cel, który ma być osiągnięty, a środki służące osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne.

Art. 18^{3a} KP

§ 5. Przejawem dyskryminowania w rozumieniu § 2 jest także:

- 1) działanie polegające na zachęcaniu innej osoby do naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu lub nakazaniu jej naruszenia tej zasady;
- 2) niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika i stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery (molestowanie).

§ 6. Dyskryminowaniem ze względu na płeć jest także każde niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci pracownika, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika, w szczególności stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery; na zachowanie to mogą się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy (molestowanie seksualne).

§ 7. Podporządkowanie się przez pracownika molestowaniu lub molestowaniu seksualnemu, a także podjęcie przez niego działań przeciwstawiających się molestowaniu lub molestowaniu seksualnemu nie może powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji wobec pracownika.

Art. 18^{3b} KP

§ 1. Za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu, z zastrzeżeniem § 2-4, uważa się różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1, którego skutkiem jest w szczególności:

- 1) odmowa nawiązania lub rozwiązanie stosunku pracy,
- 2) niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą,
- 3) pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe
- chyba że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami.

§ 2. Zasady równego traktowania w zatrudnieniu **nie naruszają** działania, **proporcjonalne** do osiągnięcia zgodnego z prawem celu **różnicowania sytuacji pracownika**, polegające na:

- 1) niezatrudnieniu pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1, jeżeli rodzaj pracy lub warunki jej wykonywania powodują, że przyczyna lub przyczyny wymienione w tym przepisie są rzeczywistym i decydującym wymaganiem zawodowym stawianym pracownikowi;
- 2) wypowiedzeniu pracownikowi warunków zatrudnienia w zakresie wymiaru czasu pracy, jeżeli jest to uzasadnione przyczynami nie dotyczącymi pracowników bez powoływania się na inną przyczynę lub inne przyczyny wymienione w art. 18^{3a} § 1;
- 3) stosowaniu środków, które różnicują sytuację prawną pracownika, ze względu na ochronę rodzicielstwa lub niepełnosprawność;
- 4) stosowaniu kryterium stażu pracy przy ustalaniu warunków zatrudniania i zwalniania pracowników, zasad wynagradzania i awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, co uzasadnia odmienne traktowanie pracowników ze względu na wiek.

Art. 18^{3b} KP

§ 3. Nie stanowią naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu działania **podejmowane przez określony czas, zmierzające do wyrównywania szans wszystkich lub znacznej liczby pracowników** wyróżnionych z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1, przez zmniejszenie na korzyść takich pracowników faktycznych nierówności, w zakresie określonym w tym przepisie.

§ 4. Nie stanowi naruszenia zasady równego traktowania ograniczanie przez kościoły i inne związki wyznaniowe, a także organizacje, których etyka opiera się na religii, wyznaniu lub światopoglądzie, dostępu do zatrudnienia, ze względu na religię, wyznanie lub światopogląd jeżeli rodzaj lub charakter wykonywania działalności przez kościoły i inne związki wyznaniowe, a także organizacje powoduje, że religia, wyznanie lub światopogląd są rzeczywistym i decydującym wymaganiami zawodowym stawianym pracownikowi, proporcjonalnym do osiągnięcia zgodnego z prawem celu zróżnicowania sytuacji tej osoby; dotyczy to również wymagania od zatrudnionych działania w dobrej wierze i lojalności wobec etyki kościoła, innego związku wyznaniowego oraz organizacji, których etyka opiera się na religii, wyznaniu lub światopoglądzie.

Art. 18^{3c} KP

§ 1. Pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości.

§ 2. Wynagrodzenie, o którym mowa w § 1, 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.

§ 3. Pracami o jednakowej wartości są prace, których wykonywanie wymaga od pracowników porównywalnych kwalifikacji zawodowych, potwierdzonych dokumentami przewidzianymi w odrębnych przepisach lub praktyką i doświadczeniem zawodowym, a także porównywalnej odpowiedzialności i wysiłku.

Art. 18^{3d} KP

Osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, **ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej** niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalane na podstawie odrębnych przepisów..

Art. 18^{3e} KP

§ 1. Skorzystanie przez pracownika z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia przepisów prawa pracy, w tym zasady równego traktowania w zatrudnieniu, nie może być podstawą jakiegokolwiek niekorzystnego traktowania pracownika, a także nie może powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji dla pracownika, zwłaszcza nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie bez wypowiedzenia przez pracodawcę.

§ 2. Przepis § 1 stosuje się odpowiednio do pracownika, który udzielił w jakiegokolwiek formie wsparcia pracownikowi korzystającemu z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia przepisów prawa pracy, w tym zasady równego traktowania w zatrudnieniu.

§ 3. Pracownik, o którym mowa w § 1 i 2, którego prawa zostały naruszone przez pracodawcę, **ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę**, ustalane na podstawie odrębnych przepisów.

DYREKTYWY

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

Artykuł 34

Transpozycja

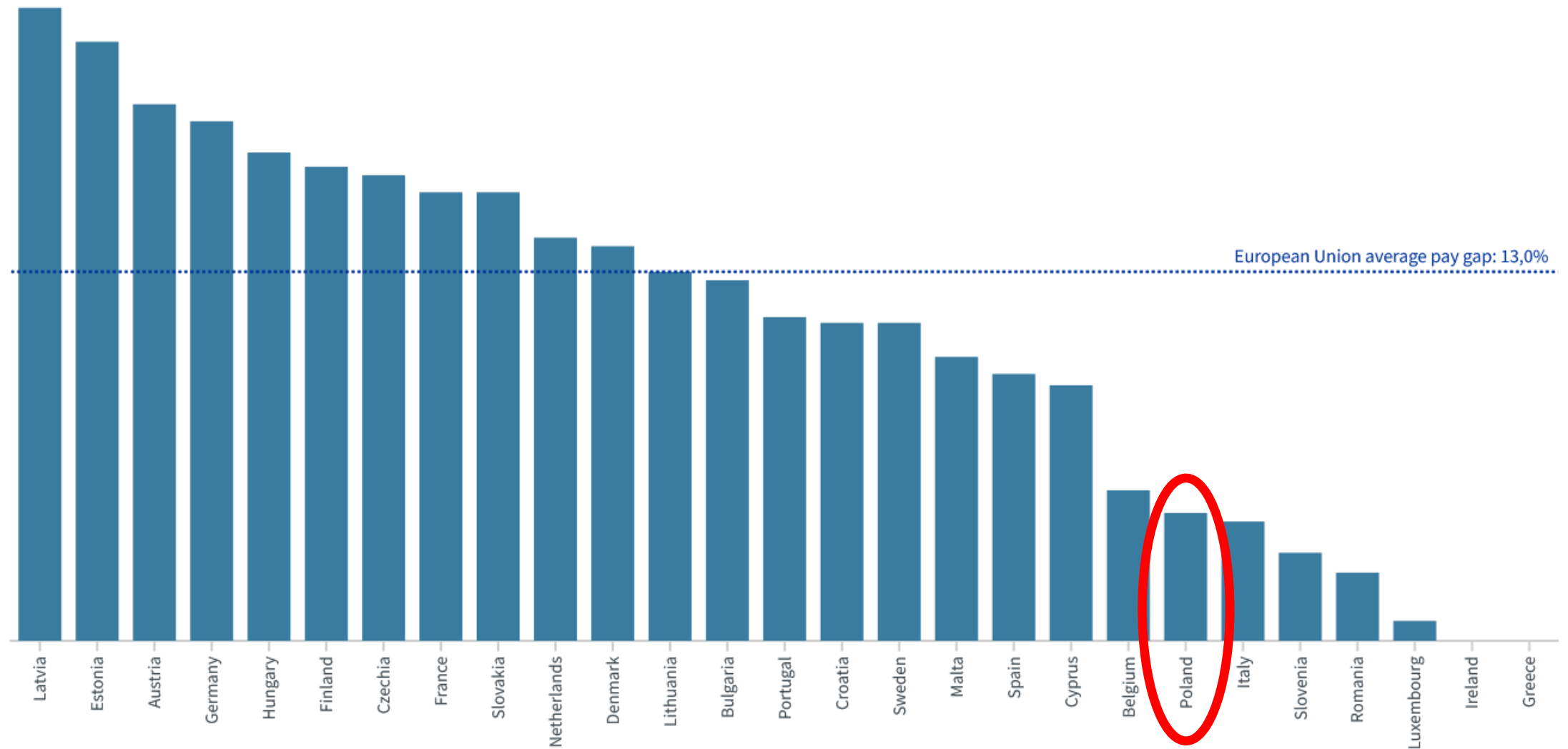
1. Państwa członkowskie wprowadzają w życie przepisy ustawowe, wykonawcze i administracyjne niezbędne do wykonania niniejszej dyrektywy do dnia 7 czerwca 2026 r. Niezwłocznie przekazują one Komisji tekst tych przepisów.

Informując Komisję, państwa członkowskie przekazują również streszczenie wyników oceny dotyczącej wpływu przyjętych przez nie przepisów transponujących na pracowników i na pracodawców zatrudniających mniej niż 250 pracowników oraz odniesienie do miejsca, w którym taka ocena jest publikowana.

2. Przepisy, o których mowa w ust. 1, przyjęte przez państwa członkowskie, zawierają odniesienie do niniejszej dyrektywy lub odniesienie takie towarzyszy ich urzędowej publikacji. Sposób dokonywania takiego odniesienia określany jest przez państwa członkowskie.

What is the situation across EU countries?

Gender pay gap per country (%) in 2020



Źródło: <https://www.consilium.europa.eu/pl/infographics/pay-transparency/>

Artykuł 1

Przedmiot

W niniejszej dyrektywie ustanawia się minimalne wymogi służące wzmocnieniu stosowania zasady równości wynagrodzeń dla mężczyzn i kobiet za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości (zwanej dalej „zasadą równości wynagrodzeń”), którą zapisano w art. 157 TFUE, a także wzmocnieniu zakazu dyskryminacji określonego w art. 4 dyrektywy 2006/54/WE, w szczególności za pośrednictwem mechanizmów przejrzystości wynagrodzeń oraz wzmocnionych mechanizmów egzekwowania.

Artykuł 2

Zakres stosowania

1. Niniejsza dyrektywa ma zastosowanie do pracodawców w sektorze publicznym i prywatnym.
2. Niniejsza dyrektywa ma zastosowanie do wszystkich pracowników zatrudnionych na umowę o pracę lub pozostających w stosunku pracy określonych przez prawo, układy zbiorowe lub praktykę obowiązujące w poszczególnych państwach członkowskich, przy uwzględnieniu orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości.
3. Do celów art. 5 niniejsza dyrektywa ma zastosowanie do osób starających się o zatrudnienie.

Artykuł 4

Taka sama praca i praca o takiej samej wartości

1. Państwa członkowskie podejmują niezbędne działania celem zapewnienia, aby pracodawcy dysponowali **strukturami wynagrodzeń** zapewniającymi równe wynagrodzenie za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości.
2. Państwa członkowskie – w porozumieniu z organami ds. równości – podejmują wszelkie niezbędne środki służące zapewnieniu, aby zostały udostępnione i były łatwo dostępne analityczne narzędzia lub metody służące wspieraniu i zapewnianiu wskazówek w ramach procesu oceny i porównywania wartości pracy zgodnie z kryteriami określonymi w niniejszym artykule. Te narzędzia i metody muszą umożliwiać pracodawcom i ich partnerom społecznym łatwe sporządzenie i stosowanie neutralnych pod względem płci systemów oceny i zaszeregowania stanowisk pracy, które wykluczają wszelką dyskryminację płacową ze względu na płeć.
3. W stosownych przypadkach Komisja może aktualizować **ogólnounijne wytyczne** dotyczące neutralnych pod względem płci systemów ocen i zaszeregowania stanowisk pracy, w konsultacji z Europejskim Instytutem ds. Równości Kobiet i Mężczyzn (EIGE).

Artykuł 4

Taka sama praca i praca o takiej samej wartości

4. **Struktury wynagrodzenia** muszą być takie, aby umożliwić dokonanie oceny, czy pracownicy są w porównywalnej sytuacji w odniesieniu do wartości pracy na podstawie obiektywnych, neutralnych pod względem płci kryteriów uzgodnionych z przedstawicielami pracowników, o ile tacy przedstawiciele istnieją. Kryteria te nie mogą opierać się bezpośrednio lub pośrednio na płci pracowników. Kryteria te obejmują 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. Muszą być one stosowane w obiektywny, neutralny pod względem płci sposób, wykluczający wszelką bezpośrednią lub pośrednią dyskryminację ze względu na płeć. W szczególności odpowiednie umiejętności miękkie nie mogą być niedoceniane.

Artykuł 5

Przejrzystość wynagrodzeń przed zatrudnieniem

1. Osoby starające się o zatrudnienie mają prawo do otrzymania od przyszłego pracodawcy informacji na temat:

- a) początkowego wynagrodzenia lub jego przedziału – opartego na obiektywnych, neutralnych pod względem płci kryteriów – przewidzianego w odniesieniu do danego stanowiska; oraz
- b) w stosownych przypadkach – odpowiednich przepisów układu zbiorowego stosowanych przez pracodawcę w odniesieniu do danego stanowiska.

Informacje te przekazuje się w taki sposób, aby zapewnić świadome i przejrzyste negocjacje dotyczące wynagrodzenia, na przykład w opublikowanym ogłoszeniu o wakacie, przed rozmową kwalifikacyjną lub w inny sposób.

2. Pracodawca nie może zadawać osobom starającym się o zatrudnienie pytania o ich wynagrodzenie w obecnym stosunku pracy ani w poprzednich stosunkach pracy.

3. Pracodawcy zapewniają, aby ogłoszenia o wakatach i nazwy stanowisk pracy były neutralne pod względem płci oraz aby proces rekrutacji przebiegał w sposób niedyskryminacyjny, aby nie podważać **prawa do równego wynagrodzenia za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości (zwanego dalej „prawem do równego wynagrodzenia”)**

Artykuł 6

Przejrzystość ustalania wynagrodzeń oraz polityka wzrostu wynagrodzeń

1. Pracodawcy zapewniają swoim pracownikom łatwy dostęp do kryteriów, które są stosowane do określania wynagrodzenia pracowników, poziomów wynagrodzenia i progresji wynagrodzenia. Kryteria te muszą być obiektywne i neutralne pod względem płci.
2. Państwa członkowskie mogą zwolnić pracodawców zatrudniających mniej niż 50 pracowników z obowiązku związanego z progresją wynagrodzeń określonego w ust. 1.

Pracownicy – przykłady nowych rozwiązań

Artykuł 7 - Prawo do informacji

Artykuł 14 - Ochrona praw

Artykuł 16 - Prawo do odszkodowania

Artykuł 17 - Inne środki ochrony prawnej

Artykuł 18 - Przeniesienie ciężaru dowodu

Artykuł 19 - Dowód wykonywania takiej samej pracy lub pracy o takiej samej wartości

Artykuł 25 - Wiktyimizacja oraz ochrona przed mniej korzystnym traktowaniem

Artykuł 7

Prawo do informacji

1. Pracownicy mają prawo do występowania o informacje oraz do otrzymywania na piśmie, zgodnie z ust. 2 i 4, informacji dotyczących ich indywidualnego poziomu wynagrodzenia oraz średnich poziomów wynagrodzenia, w podziale na płeć, w odniesieniu do kategorii pracowników wykonujących taką samą pracę jak oni lub pracę o takiej samej wartości jak ich praca.

2. Pracownicy muszą mieć możliwość zwracania się o informacje, o których mowa w ust. 1, oraz ich otrzymywania za pośrednictwem ich przedstawicieli pracowników, zgodnie z prawem krajowym lub praktyką krajową. Muszą mieć również możliwość zwracania się o informacje i ich otrzymywania za pośrednictwem organu ds. równości.

Jeżeli otrzymane informacje są niedokładne lub niekompletne, pracownicy, osobiście lub za pośrednictwem ich przedstawicieli pracowników, mają prawo wystąpić o dodatkowe i uzasadnione wyjaśnienia i szczegółowe informacje dotyczące wszelkich przekazanych danych oraz otrzymać merytoryczną odpowiedź.

Artykuł 7

Prawo do informacji

3. Pracodawcy co roku informują wszystkich pracowników o przysługującym im prawie do otrzymywania informacji, o których mowa w ust. 1, oraz o krokach, jakie ma podjąć pracownik w celu wykonania tego prawa.

4. Pracodawcy udostępniają informacje, o których mowa w ust. 1, w rozsądnym terminie, a w każdym razie **w ciągu dwóch miesięcy** od dnia zwrócenia się o te informacje.

5. Pracownikom nie uniemożliwia się ujawniania ich wynagrodzenia na potrzeby egzekwowania zasady równości wynagrodzeń. W szczególności państwa członkowskie wprowadzają środki dotyczące zakazu wprowadzania warunków umowy, które uniemożliwiają pracownikom ujawnianie informacji o ich wynagrodzeniu.

6. **Pracodawcy mogą wymagać**, aby pracownicy, którzy na mocy niniejszego artykułu uzyskali informacje inne niż dotyczące ich własnych wynagrodzeń lub poziomu wynagrodzenia, **nie wykorzystywali tych informacji do jakiegokolwiek innego celu niż cel polegający na wykonywaniu ich prawa do równego wynagrodzenia.**

Artykuł 14

Ochrona praw

Państwa członkowskie zapewniają, aby po ewentualnym skorzystaniu z postępowania pojednawczego wszyscy pracownicy, którzy uważają się za pokrzywdzonych w związku z nieprzestrzeganiem zasady równości wynagrodzeń, mieli dostęp do postępowań sądowych w celu egzekwowania praw i obowiązków związanych z zasadą równości wynagrodzeń. Postępowania takie muszą być łatwo dostępne dla pracowników oraz dla osób działających w ich imieniu, **także po ustaniu stosunku pracy**, w ramach którego miała miejsce zarzucana dyskryminacja.

Artykuł 16

Prawo do odszkodowania

3. Odszkodowanie lub zadośćuczynienie musi stawiać pracownika, który poniósł szkodę, w sytuacji, w której znajdowałby się, gdyby nie był dyskryminowany ze względu na płeć lub gdyby nie doszło do naruszenia jakichkolwiek praw lub obowiązków związanych z zasadą równości wynagrodzeń. Państwa członkowskie zapewniają, aby odszkodowanie lub zadośćuczynienie obejmowały pełne odzyskanie zaległego wynagrodzenia i związanych z nim premii lub świadczeń rzeczowych, odszkodowanie za utracone szanse, zadośćuczynienie za szkody niematerialne oraz odszkodowanie za szkody spowodowane przez inne odpowiednie czynniki, które mogą obejmować dyskryminację krzyżową, a także odsetki za zwłokę.

4. Odszkodowanie lub zadośćuczynienie nie podlegają ograniczeniu przez ustalenie z góry maksymalnej wysokości.

Artykuł 17

Inne środki ochrony prawnej

1. Państwa członkowskie zapewniają, aby w przypadku naruszenia praw lub obowiązków związanych z zasadą równości wynagrodzeń właściwe organy lub sądy krajowe, zgodnie z prawem krajowym, mogły wydać, na wniosek powoda i na koszt pozwanego:

a) nakaz zaprzestania naruszenia;

b) nakaz podjęcia środków służących zapewnieniu, aby stosowane były prawa lub obowiązki związane z zasadą równości wynagrodzeń.

Pracodawcy – przykłady nowych rozwiązań

Artykuł 9 Sprawozdawczość w zakresie luki płacowej między pracownikami płci żeńskiej i męskiej

Artykuł 10 Wspólna ocena wynagrodzeń

Artykuł 22 Koszty prawne

Artykuł 23 Kary

Artykuł 9

Sprawozdawczość w zakresie luki płacowej między pracownikami płci żeńskiej i męskiej

1. Państwa członkowskie zapewniają, aby pracodawcy dostarczali następujące informacje dotyczące ich organizacji, zgodnie z niniejszym artykułem:
 - a) luka płacowa ze względu na płeć;
 - b) luka płacowa ze względu na płeć w formie składników uzupełniających lub zmiennych;
 - c) mediana luki płacowej ze względu na płeć;
 - d) mediana luki płacowej ze względu na płeć w formie składników uzupełniających lub zmiennych;
 - e) odsetek pracowników płci żeńskiej i męskiej otrzymujących składniki uzupełniające lub zmienne;
 - f) odsetek pracowników płci żeńskiej i męskiej w każdym kwartylu wynagrodzenia;
 - g) luka płacowa ze względu na płeć wśród pracowników w podziale na kategorie pracowników, według zwykłej podstawowej płacy godzinowej lub miesięcznej oraz składników uzupełniających lub zmiennych.
2. Pracodawcy zatrudniający 250 pracowników lub więcej, do dnia 7 czerwca 2027 r., a następnie co roku, przekazują informacje określone w ust. 1 dotyczące poprzedniego roku kalendarzowego.

Artykuł 10

Wspólna ocena wynagrodzeń

1. Państwa członkowskie podejmują odpowiednie środki w celu zapewnienia, aby pracodawcy podlegający sprawozdawczości dotyczącej wynagrodzeń na podstawie art. 9 przeprowadzali, we współpracy z ich przedstawicielami pracowników, **wspólną ocenę wynagrodzeń** w przypadkach gdy spełnione są wszystkie następujące warunki:

a) sprawozdawczość dotycząca wynagrodzeń wykazuje **różnicę średniego poziomu wynagrodzenia między pracownikami płci żeńskiej i męskiej, wynoszącą co najmniej 5 % w którejkolwiek kategorii pracowników;**

b) pracodawca **nie uzasadnił** takiej różnicy w średnim poziomie wynagrodzenia na podstawie obiektywnych, neutralnych pod względem płci kryteriów;

c) pracodawca **nie zaradził** takiej nieuzasadnionej różnicy w średnim poziomie wynagrodzenia w ciągu **sześciu miesięcy od dnia przedłożenia sprawozdania dotyczącego wynagrodzeń.**

Artykuł 10

Wspólna ocena wynagrodzeń

2. Wspólną ocenę wynagrodzeń przeprowadza się w celu zidentyfikowania różnic w wynagrodzeniach pracowników płci żeńskiej i męskiej, które nie są uzasadnione obiektywnymi, neutralnymi pod względem płci kryteriami, a także w celu zaradzenia tym różnicom i zapobiegania im; ocena ta obejmuje następujące elementy:

- a) analizę odsetka pracowników płci żeńskiej i męskiej w każdej kategorii pracowników;
- b) informacje na temat średnich poziomów wynagrodzenia pracowników płci żeńskiej i męskiej oraz składników uzupełniających lub zmiennych dla każdej kategorii pracowników;
- c) wszelkie różnice w średnich poziomach wynagrodzenia pracowników płci żeńskiej i męskiej w każdej kategorii pracowników;
- d) przyczyny takich różnic w średnich poziomach wynagrodzenia, na podstawie obiektywnych, neutralnych pod względem płci kryteriów, jeżeli takie istnieją, ustalone wspólnie przez przedstawicieli pracowników oraz pracodawcę;
- e) odsetek pracowników płci żeńskiej i męskiej, którzy skorzystali z jakiegokolwiek poprawy wynagrodzenia po powrocie z urlopu macierzyńskiego lub ojcowskiego, rodzicielskiego lub opiekuńczego, o ile taka poprawa nastąpiła w danej kategorii pracowników w okresie przebywania na urlopie;
- f) środki mające na celu odniesienie się do różnic w wynagrodzeniu, jeżeli nie są one uzasadnione obiektywnymi, neutralnymi pod względem płci kryteriami;
- g) ocenę skuteczności środków uwzględnionych we wcześniejszych wspólnych ocenach wynagrodzeń.

Artykuł 22

Koszty prawne

Państwa członkowskie zapewniają, aby w przypadku gdy pozwany wygra sprawę w postępowaniu dotyczącym roszczenia dotyczącego dyskryminacji płacowej, sądy krajowe mogły ocenić, zgodnie z prawem krajowym, czy powód, który przegrał, miał uzasadnione podstawy do dochodzenia roszczenia, a jeżeli tak, to czy właściwe jest, aby nie wymagać od powoda pokrycia kosztów postępowania.

Artykuł 23

Kary

1. Państwa członkowskie ustanawiają przepisy dotyczące skutecznych, proporcjonalnych i odstraszających kar mających zastosowanie w przypadku naruszeń praw i obowiązków związanych z zasadą równości wynagrodzeń. Państwa członkowskie podejmują wszelkie niezbędne środki w celu zapewnienia ich wykonania oraz powiadamiają niezwłocznie Komisję o tych przepisach i środkach, a także o wszelkich późniejszych zmianach, które ich dotyczą.

2. Państwa członkowskie zapewniają, aby kary, o których mowa w ust. 1, gwarantowały rzeczywisty efekt odstraszający w odniesieniu do naruszeń praw i obowiązków związanych z zasadą równości wynagrodzeń. Kary te obejmują grzywny, które ustala się na podstawie prawa krajowego. (...)