



Ogólnopolski Związek Zawodowy Pracowników
Oświaty i Usług
ul. Józefa Wybickiego 20, 82-300 Elbląg
NIP 5783160371, REGON 524646989
ozzpoi.elblag@gmail.com

**OGÓLNOPOLSKI ZWIĄZEK ZAWODOWY
PRACOWNIKÓW OŚWIATY I USŁUG**
ul. Józefa Wybickiego 20, 82-300 Elbląg
NIP 5783160371 REGON 5246469890000

Szanowni Państwo, Członkowie naszego Związku !

Tzw. "Ustawa o jawności wynagrodzeń" to nowelizacja Kodeksu pracy, która wejdzie w życie 24 grudnia 2025 roku, wprowadzając przepisy wynikające z unijnej dyrektywy. Jej głównym celem jest zwiększenie przejrzystości płac, przeciwdziałanie dyskryminacji płacowej (zwłaszcza między płciami) i wyrównanie luki płacowej. Nowe przepisy nakładają na pracodawców obowiązek m.in. ujawniania widełek płacowych w ogłoszeniach o pracę i zakaz zadawania pytań o dotychczasowe zarobki kandydatów, a pracownikom dają prawo do informacji o średnich wynagrodzeniach na podobnych stanowiskach

Czego możesz domagać się od pracodawców:

Obowiązek	Opis
Informacja o widełkach wynagrodzeń	Pracodawca musi podawać przed rekrutacją wysokość wynagrodzenia lub jego widełki (np. w ogłoszeniu o pracę).
Zakaz pytania o dotychczasowe zarobki	Pracodawca nie może pytać kandydatów o ich poprzednie wynagrodzenia.
Prawo pracownika do informacji	Pracownik może zażądać informacji o swoim wynagrodzeniu oraz przeciętnych wynagrodzeniach osób tej samej kategorii stanowisk.
Raportowanie luki płacowej	Firmy zatrudniające powyżej 100 osób będą musiały raportować różnice w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn.
Plan naprawczy	Jeżeli luka płacowa przekroczy 5% i będzie nieuzasadniona – pracodawca będzie musiał podjąć działania naprawcze.
Jawne kryteria wynagrodzeń i awansów	Pracodawcy muszą jasno określić zasady przyznawania wynagrodzeń oraz awansów.
Ochrona przed represjami	Pracownik nie może być karany za ujawnienie swojego wynagrodzenia.

Co się zmieni w praktyce?

- koniec tajemnicy płacowej w firmach zatrudniających 100+ osób
- pracownicy będą mogli porównywać wynagrodzenia w swojej grupie stanowisk
- większa transparentność rekrutacji

Podstawa prawna

- **Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2023/970 z 10 maja 2023 r.** dotycząca wzmocnienia stosowania zasady równości wynagrodzeń kobiet i mężczyzn.
- **Ustawa z dnia 4 czerwca 2025 r.** o zmianie ustawy – Kodeks pracy została opublikowana jako nowelizacja Kodeksu pracy i przewidziano, że wejdzie w życie 24 grudnia 2025 r. ogłoszona w Dzienniku Ustaw pod poz. 807:
https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU20250000807&utm_source=chatgpt.com

Kiedy to wejdzie w życie?

- W ustawie przewidziano *vacatio legis* — 6 miesięcy od dnia ogłoszenia — co daje datę wejścia w życie **24 grudnia 2025 r.**

PRZEWODNICZĄCA
OGÓLNOPOLSKIEGO ZWIĄZKU ZAWODOWEGO
PRACOWNIKÓW OŚWIATY I USŁUG
w Elblągu

Jolanta Raczynska



OGÓLNOPOLSKI ZWIĄZEK ZAWODOWY
PRACOWNIKÓW OŚWIATY I USŁUG
ul. Józefa Wybickiego 20, 82-300 Elbląg
NIP 5783160371 REGON 52464698900000

Twoje prawa jako pracownika (łatwe wyjaśnienie)

1) Prawo do informacji o zarobkach

Możesz poprosić pracodawcę o:

- informację, ile średnio zarabiają osoby na podobnym stanowisku jak Ty
- informację o kryteriach ustalania pensji i awansów

Pracodawca nie może odmówić.

2) Prawo do równego wynagrodzenia

Masz prawo zarabiać **tak samo jak inni na podobnym stanowisku**, jeśli:

- masz podobne obowiązki,
- umiejętności i doświadczenie są porównywalne,
- wykonujesz pracę o podobnej wartości.

Jeżeli istnieją różnice — muszą być uzasadnione (np. różnica w kompetencjach, efektywności, stażu).

3) Prawo do jawnych zasad płac i awansów

Pracodawca musi jasno określić, **za co płaci więcej**, np.:

- doświadczenie
- wyniki pracy
- odpowiedzialność
- kompetencje

Koniec z „tajnymi” kryteriami podwyżek.

4) Prawo do ujawniania swojej pensji

Możesz **mówić o swoim wynagrodzeniu**, jeśli chcesz.

Pracodawca **nie może zakazać** Ci rozmawiać o płacach z innymi.

5) Prawo do reakcji, gdy podejrzewasz dyskryminację płacową



Możesz:

- zgłosić sprawę w firmie
- zgłosić sprawę do PIP (Państwowa Inspekcja Pracy)
- pójść do sądu

Pracodawca musi udowodnić, że płaci sprawiedliwie (a nie Ty, że płaci niesprawiedliwie).

6) Ochrona przed odwetem

Pracodawca **nie może** Cię ukarać za:

- pytanie o zasady wynagrodzeń
- ujawnienie swojej pensji
- prośenie o informacje o średnich zarobkach
- zgłoszenie nierównego traktowania

Czyli nie mogą Cię zwolnić ani pogorszyć warunków za to, że walczysz o równe traktowanie.

PRZEWODNICZĄCA
OGÓLNOPOLSKIEGO ZWIĄZKU ZAWODOWEGO
PRACOWNIKÓW OŚWIATY I USŁUG
w Elblągu
Jolanta Raczewska



Podsumowanie w jednym zdaniu

Masz prawo wiedzieć, za co firma płaci, ile inni mniej więcej zarabiają i masz prawo domagać się równego traktowania — bez ryzyka kary.

Check-lista: Twoje prawa płacowe

1. Sprawdź, co możesz zapytać pracodawcę

Możesz poprosić o:

- ☐ informację o **średnich wynagrodzeniach** osób na podobnym stanowisku
- ☐ informację o **kryteriach ustalania płac**
- ☐ informację o **kryteriach awansów i podwyżek**
- ☐ wyjaśnienie, **dłaczego Twoje wynagrodzenie jest takie**, a nie inne

2. Korzystaj z prawa do rozmowy o płacach

- ☐ wiem, że mogę **rozmawiać o pensji z innymi pracownikami**
- ☐ wiem, że pracodawca **nie może tego zakazać**
- ☐ wiem, że nie mogą mnie ukarać za rozmowę o zarobkach

3. Monitoruj równe traktowanie

Zadaj sobie pytania:

- ☐ Czy ktoś na podobnym stanowisku zarabia wyraźnie więcej?
- ☐ Czy wykonujemy porównywalne zadania?
- ☐ Czy różnice płac są uzasadnione (kompetencje, staż, wyniki)?

Jeśli coś budzi wątpliwość — masz prawo to sprawdzić.

4. Złóż wniosek, jeśli potrzebujesz danych

- ☐ wiem, że mogę napisać wniosek o informacje płacowe
- ☐ wiem, że pracodawca **musi odpowiedzieć**
- ☐ zachowuję kopię wniosku i odpowiedzi

5. Korzystaj z ochrony



- ☐ wiem, że pracodawca **nie może mnie ukarać** za pytania o płace
- ☐ wiem, że mogę zgłosić problem do:
 - ☐ zakładowej organizacji związkowej
 - ☐ działu HR
 - ☐ Państwowej Inspekcji Pracy (PIP)
 - ☐ sądu pracy (jeśli trzeba)

6. Zbieraj dowody, jeśli podejrzewasz nierówność

- ☐ opis obowiązków swojej pracy
- ☐ zakres obowiązków/stanowisk porównywanych osób
- ☐ wiadomości i dokumenty z firmą
- ☐ daty i fakty związane z rozmowami o płacach

Cel

Świadomie korzystać ze swoich praw i dbać o uczciwe wynagrodzenie.



Wzory pism

1) Wzór maila z prośbą o informacje płacowe

Temat: Wniosek o udzielenie informacji dotyczących wynagrodzeń

Szanowni Państwo,

Na podstawie przepisów dotyczących przejrzystości wynagrodzeń zwracam się z prośbą o udzielenie następujących informacji:

1. Średniego wynagrodzenia (oraz widełek wynagrodzeń) pracowników wykonujących pracę taką samą lub o takiej samej wartości jak moja.
2. Informacji o kryteriach stosowanych przy ustalaniu wynagrodzeń na moim stanowisku.
3. Informacji o kryteriach przyznawania podwyżek i awansów.

Proszę o udzielenie odpowiedzi w formie pisemnej.

Dziękuję i pozdrawiam,

[Twoje imię i nazwisko]

[Stanowisko / dział]

[Data]

2) Wzór notatki/dowodów w razie podejrzenia nierówności płacowej

Poniższy szablon możesz wypełnić i przechowywać dla siebie (na wypadek zgłoszenia sprawy):

Notatka — potencjalna nierówność wynagrodzeń

Imię i nazwisko:

Stanowisko:

Data sporządzenia:

1) Opis sytuacji

- Obszar: wynagrodzenie / awans / premia (zakreśl)



- Opis sytuacji:

.....
.....

2) Informacje porównawcze

Osoby/stanowiska, do których porównuję (bez nazwisk jeśli nie musisz ich ujawniać):

- Stanowisko A:
 - Zakres obowiązków:
 - Wiedza/ doświadczenie:
 - Wynagrodzenie (jeśli znane):
- Stanowisko B:

3) Moje obowiązki i wyniki

- Główne zadania:
- Osiągnięcia / wyniki:
- Czas pracy / odpowiedzialność:

4) Komunikacja z pracodawcą

- Data rozmowy / wiadomości:
- Co zostało powiedziane/odpowiedziane:
.....

5) Dowody (załącz lub opisz)

- maile / wiadomości
- opis zadań / zakres obowiązków
- ogłoszenia rekrutacyjne z widełkami (jeśli są)
- inne materiały

6) Wnioski

- Czy różnica jest uzasadniona? TAK / NIE / brak danych
Komentarz:
.....



Co się zmienia dla premii uznaniowych?

Premie muszą mieć jasne zasady

Pracodawca będzie musiał określić **kryteria i zasady wynagradzania oraz awansów**. Dotyczy to także premii uznaniowej – nawet jeśli pozostaje uznaniowa, pracodawca musi wskazać:

- na jakiej podstawie może zostać przyznana
- jakie elementy są oceniane (np. jakość pracy, inicjatywa, wyniki)
- kto podejmuje decyzję i według jakich procedur

Nie mogą to być warunki typu „bo tak” lub „według uznania przełożonego” bez opisanych ram.

Sama nazwa *premia uznaniowa* nie zwalnia pracodawcy z obowiązku transparentności.

Pracownicy mogą zapytać o kryteria i średnie wartości

Pracownik będzie mógł zażądać informacji:

- jakie kryteria stosuje się przy ocenie do premii
- jak kształtuje się przeciętna wysokość premii na podobnych stanowiskach

Premia nie może prowadzić do dyskryminacji

Jeżeli w praktyce premia uznaniowa byłaby:

- częściej przyznawana mężczyznom niż kobietom,
- z pominięciem równego zakresu obowiązków,
- bez obiektywnych powodów,

pracownik może to zakwestionować.

A ciężar udowodnienia, że premia była przyznana **uczciwie i według jasnych zasad**, spoczywa na pracodawcy.

Co przestaje być dopuszczalne?

- „Premia według decyzji kierownika” bez opisanych kryteriów
- premiowanie „ulubieńców” bez obiektywów
- odmowa ujawnienia zasad przyznawania premii



- represje za pytania o premie lub wynagrodzenie

Czego możesz domagać się od pracodawców?

- opisać zasady przyznawania premii (nawet jeśli są elastyczne)
- przygotować kryteria oceny
- prowadzić dokumentację przyznawania premii
- zadbać o równe traktowanie w praktyce



Wniosek pracownika o udzielenie informacji dot. premii uznaniowej

[Imię i nazwisko pracownika]

[Stanowisko / dział]

[Adres e-mail / nr pracowniczy – opcjonalnie]

[Data]

Do:

[Nazwa pracodawcy / dział HR / przełożony]

Wniosek o udzielenie informacji dotyczących zasad przyznawania premii

Szanowni Państwo,

Na podstawie przepisów dotyczących przejrzystości wynagrodzeń oraz zasady równego traktowania w zatrudnieniu zwracam się z prośbą o udzielenie następujących informacji:

1. Jakie **kryteria i zasady** obowiązują przy przyznawaniu premii na moim stanowisku?
2. Jakie **procedury** stosowane są przy podejmowaniu decyzji o przyznaniu premii?
3. Jakie **czynniki oceny** są brane pod uwagę przy ustalaniu wysokości premii?
4. Jakie są **średnie wartości premii** (oraz ewentualne widełki) wypłacane pracownikom wykonującym pracę taką samą lub o takiej samej wartości jak moja w ostatnim okresie rozliczeniowym?

Proszę o udzielenie odpowiedzi w formie pisemnej.
Z góry dziękuję za przekazanie informacji.

Z poważaniem,

[Imię i nazwisko]

[Podpis — jeśli wersja papierowa]