




Edyta Sobótka-Bentyn

Uniwersytet Warszawski

 <https://orcid.org/0000-0002-2347-8563>

Jawność wynagrodzeń w branży IT w Polsce – standard czy dobra praktyka?

The transparency of salaries in Poland's IT industry – a standard procedure or good practice?

Summary

Edyta Sobótka-Bentyn's aim in this article is to review the current state of regulations on the transparency of salaries and to analyze the planned regulations in this area in connection with the continuing emergence of legislative proposals concerning this issue. The author discusses the provisions of the Polish Order, the draft of the European Commission and the parliamentary draft bill to amend the existing labor law. Additionally, she presents the results of her research on the universality of the practice of publishing the amount of the offered salary in job advertisements. The article is an attempt to answer the question whether the transparency of salaries in the IT industry in Poland is a standard procedure or merely good practice.

Keywords: salaries, remuneration transparency, disclosure of salary, remuneration secrecy, Polish Order, European Commission, labor law, IT industry, job advertisements

Jak podkreśla Sąd Najwyższy¹, zasada jawności wynagrodzeń nie jest regułą funkcjonującą obecnie w polskim systemie prawnym. Do upublicznienia wynagrodzeń nie obliuguje ani Konstytucja, ani przepisy prawa międzynarodowego. Istnieją okoliczności, w których ujawnienie płac jest związane z oceną realizacji zasady równości (art. 32 ust. 1 Konstytucji), niedyskryminacji (art. 32 ust. 2 Konstytucji) oraz

¹ Uwagi do poselskiego projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy (druk Sejmu RP IX kadencji: nr 135), Sąd Najwyższy, BSA III-2021-10/20.

prawa do jednakowego wynagradzania za pracę jednakowej wartości (art. 33 ust. 2 Konstytucji). Ponadto, zakaz dyskryminacji został także uwzględniony w art. 11³ Kodeksu pracy. Wobec tego wprowadzenie polityki przejrzystości płac zależy będzie od decyzji ustawodawcy. W artykule przedstawiono główne założenia planowanych przepisów dotyczących jawności wynagrodzeń.

1. Polski Ład

Polski Ład to plan Prawa i Sprawiedliwości na poprawę życia społecznego i gospodarczego w rzeczywistości postcovidowej. W zaprezentowanych w maju 2021 r. założeniach Polskiego Ładu znalazła się deklaracja dotycząca działań związanych z likwidacją luki w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn. W tym celu duże przedsiębiorstwa i zakłady pracy byłyby zobligowane do uzasadniania powodów wypłaty określonego wynagrodzenia. Takie wyjaśnienia przedstawiane byłyby w ciągu 30 dni od pojawienia się żądania pracownika. Ponadto **pracownicy będą mogli też otrzymać informacje o przeciętnych zarobkach osób płci przeciwnej mających taki sam lub podobny zakres obowiązków**. Dodatkowo partia rządząca zapowiedziała także wzmocnienie edukacji antydyskryminacyjnej². Plan ten nie precyzuje jednak technicznych szczegółów dotyczących nowych obowiązków nakładanych na pracodawców.

2. Propozycja Komisji Europejskiej

Plany Komisji Europejskiej sięgają jeszcze dalej. Może to wynikać z faktu, że likwidacja luki płacowej stanowi jeden z priorytetów Ursuli von der Leyen, przewodniczącej Komisji Europejskiej, która twierdzi, że „równa praca zasługuje na równą płacę. A do równej płacy potrzebujemy transparentności. Kobiety muszą wiedzieć, czy ich pracodawcy traktują je uczciwie. I jeśli tak nie jest, to muszą mieć siłę, by walczyć i dostać to, na co zasługują”³. Wniosek dotyczący jawności wy-

² <http://polskilad.pis.org.pl/> [dostęp: 30.05.2021].

³ *Pay Transparency: Commission Proposes Measures to Ensure Equal Pay for Equal Work*. 4.03.2021. https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_21_881 [dostęp: 30.05.2021].

grodzień, który ma zagwarantować równe wynagrodzenie dla kobiet i mężczyzn wykonujących tę samą pracę, został przedstawiony przez Komisję Europejską 4 marca 2021 r.⁴. Projekt ten, choć jest jeszcze na etapie opiniowania przez komisje Parlamentu Europejskiego, ma duże szanse na wejście w życie. Jego kluczowe założenia obejmują:

- 1) informowanie kandydatów do pracy o poziomie początkowego wynagrodzenia – pracodawcy będą zobligowani do upublicznienia informacji o początkowej wysokości zarobków. Dopuszczalna będzie publikacja tych danych w formie widełek wynagrodzenia. Co ważne, informacja ta będzie musiała być podana na etapie ogłoszenia o pracę lub przed rozmową rekrutacyjną. Pracodawcy nie będą już mogli pytać kandydatów o ich wynagrodzenie u poprzednich pracodawców;
- 2) prawo pracowników do informacji – pracownicy zyskają prawo do uzyskania od pracodawców informacji o indywidualnym poziomie wynagrodzeń, a także średnim poziomie wynagrodzeń pracowników wykonujących tę samą pracę lub pracę o takiej samej wartości. Dane te będą musiały uwzględniać podział na płeć;
- 3) sporządzanie sprawozdań na temat zróżnicowania wynagrodzenia z podziałem na płeć – wymóg ten będzie dotyczył pracodawców zatrudniających minimum 250 pracowników. Raporty będą obejmować co najmniej zróżnicowanie wynagrodzeń kobiet i mężczyzn, a na potrzeby wewnętrzne również kategoryzację na stanowiska wykonujące taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości;
- 4) wspólna ocena wynagrodzeń – jeżeli w wymienionych sprawozdaniach zostanie wykazana co najmniej 5-procentowa różnica w płacach kobiet i mężczyzn, a pracodawca nie wytłumaczy tego zróżnicowania czynnikami neutralnymi pod względem płci, wówczas będzie musiał we współpracy z przedstawicielami pracowników dokonać oceny wynagrodzenia.

Propozycja KE nie kończy się na samym upublicznianiu informacji, ma ona też wymierny walor dla dyskryminowanych pracowników w postaci wypłaty zaległych wynagrodzeń, premii i świadczeń rzeczowych. Można również wspomnieć w tym miejscu o innym ułatwieniu dla pracowników. Otóż ciężar dowodowy ma spoczywać na pra-

⁴ *EU Action for Equal Pay*. https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay/eu-action-equal-pay_en [dostęp: 30.05.2021].

codawcy, a zatem to on będzie musiał udowodnić, że nie doszło do dyskryminacji. Organy ds. równości i przedstawiciele pracowników będą mogli występować w postępowaniach sądowych lub administracyjnych w imieniu pracowników, a także prowadzić sprawy zbiorowe w kwestii równości wynagrodzeń. Jeśli chodzi o ustalenie minimalnego poziomu grzywien za naruszenie zasady równości wynagrodzeń, to państwa członkowskie będą miały w tym dowolność.

3. Poselski projekt ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy

W tym miejscu należy też wspomnieć o poselskim projekcie ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy (druk nr 135)⁵, który w swych głównych założeniach przewiduje nałożenie na pracodawców obowiązku publikowania w ogłoszeniach o pracę kwoty wynagrodzenia brutto, a przynajmniej minimalnej i maksymalnej wysokości takiego wynagrodzenia. Brak takiej informacji bądź zatrudnienie pracownika „za wynagrodzeniem mniejszym niż przewidziane” traktowane byłoby jako wykroczenie przeciwko prawom pracownika i podlegało karze grzywny od 1 000 do 30 000 zł. Wspomniana regulacja miała wejść w życie od 30 lipca 2020 r., jednak do tej pory tak się nie stało⁶. Przebieg procesu legislacyjnego zatrzymał się na przedstawieniu stanowiska rządu (14 lipca 2020 r.) – Rada Ministrów negatywnie zaopiniowała ów projekt. Warto więc przytoczyć kilka argumentów, które wpłynęły na tę decyzję.

Rozważania na temat wynagrodzenia należałoby zacząć od podania definicji. Samo pojęcie „wynagrodzenie brutto” zawarte we wspomnianym projekcie nie funkcjonuje w dotychczasowej legislacji. Wprowadzenie nowego terminu do przepisów Kodeksu pracy mogłoby spowodować chaos i wymagałoby odróżnienia go od funkcjonujących już pojęć, takich jak: „wynagrodzenie za pracę” (np. art. 22 § 1 i art. 78 § 1 Kodeksu pracy) czy „minimalne wynagrodzenie za pracę”⁷. Co cie-

⁵ Poselski projekt ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy, druk nr 135. <https://www.sejm.gov.pl/sejm9.nsf/druk.xsp?nr=135> [dostęp: 28.08.2021].

⁶ Według stanu na dzień 27 grudnia 2021 r.

⁷ Dz.U. z 2020 r., poz. 2207 t.j. <https://sip.lex.pl/akty-prawne/dzu-dziennik-ustaw/minimalne-wynagrodzenie-za-prace-16992095> [dostęp: 3.01.2022].

kawe, Sąd Najwyższy w uzasadnieniu do wyroku z dnia 11 grudnia 2007 r. (I PK 157/07)⁸ wskazał, że „Przepisy prawa pracy nie zawierają legalnej definicji wynagrodzenia za pracę. W istocie termin ten jest nazwą zbiorczą na określenie świadczeń i należności ze stosunku pracy o swoistych cechach pojęciowych, które odnoszone są w procesie kwalifikacji poszczególnych składników płacowych do każdego z nich z osobna. Powszechny i jedynie konieczny składnik wynagrodzenia stanowi wynagrodzenie zasadnicze. Inne należności ze stosunku pracy są fakultatywne w takim znaczeniu, że mogą, lecz nie muszą być wprowadzone do treści stosunku pracy. Od ukształtowania zasad przyznawania owych innych świadczeń zależy ich wynagrodzeniowy bądź pozawynagrodzeniowy charakter. Jako cechy pojęciowe wynagrodzenia za pracę zarówno w doktrynie, jak i w orzecznictwie wskazuje się jego wzajemność względem pracy (co znaczy, że wynagrodzeniem są tylko należności pochodzące ze stosunku pracy, świadczone przez pracodawcę na rzecz pracownika), periodyczność, majątkowo-przysparzający charakter, roszczeniowość”.

Co więcej, nie wszystkie składniki wynagrodzenia są określane kwotowo, np. w skali miesiąca. W praktyce mamy do czynienia z szerokim spektrum systemów wynagradzania:

a) czasowy:

- pracownik otrzymuje stałą stawkę za określoną jednostkę czasu (np. godzinę, dzień, miesiąc),
- wynagrodzenie jest niezależne od efektywności pracownika;

b) akordowy:

- wysokość wynagrodzenia jest zależna od liczby produktów stworzonych w danej jednostce czasu,
- z założenia system motywuje do zwiększenia wysiłków, jednak powoduje silny stres z uwagi na brak stałego wynagrodzenia;

c) prowizyjny:

- stałe wynagrodzenie pracownika zostaje powiększone o procent od obrotu, zysku lub sprzedaży,
- prowizję należy rozumieć jako część sumy, na którą opiewa transakcja;

⁸ <https://sip.lex.pl/orzeczenia-i-pisma-urzedowe/orzeczenia-sadow/i-pk-157-07-wyrok-sadu-najwyzszego-520572146> [dostęp: 28.12.2021].

d) premiiowy:

- premia to dodatkowy składnik wynagrodzenia przyznawany jako uzupełnienie płacy zasadniczej i uzależniony od spełnienia określonych kryteriów,
- kryteria te należy wskazać w umowie o pracę, regulaminie wynagradzania lub układzie zbiorowym;

e) zadaniowy:

- wynagrodzenie jest uzależnione od realizacji celów,
- pracodawca jest zobowiązany do przedstawienia zadań i ustalenia z pracownikiem czasu ich wykonania;

f) kafeteryjny:

- pracownik otrzymuje zarówno wynagrodzenie w formie pieniężnej, jak i świadczeń pozapłacowych.

W związku z tym pracodawcy mogą mieć problem z precyzyjnym określeniem tzw. widełek wynagrodzenia. Z kolei stosowanie przez zatrudniających znacznego rozrzutu proponowanego wynagrodzenia pomiędzy stawką minimalną a maksymalną mogłoby skutkować niezadowoleniem kandydatów. Ponadto, brak dokładnego określenia kwot nie spełniałby założeń projektu ustawy dotyczącego lepszego informowania ludzi, którzy z uwagi na brak doświadczenia mają trudność w dokonaniu szacunku swoich oczekiwań finansowych. Argumenty projektodawców dotyczyły także umożliwienia pracownikom podejmowania bardziej świadomych i racjonalnych wyborów zawodowych, co w kontekście mało precyzyjnych informacji nie przyniosłoby oczekiwanych rezultatów.

Niezbędne wydaje się też bardziej holistyczne spojrzenie na kwestię wynagrodzeń. Upublicznienie wynagrodzenia przysługującego pracownika może być również postrzegane jako naruszenie jego prawa do prywatności. Należy pamiętać o uchwale Sądu Najwyższego z dnia 16 lipca 1993 r. (I PZP 28/93)⁹: „Ujawnienie przez pracodawcę bez zgody pracownika wysokości jego wynagrodzenia za pracę, może stanowić naruszenie dobra osobistego w rozumieniu art. 23 i 24 kodeksu cywilnego”. Z kolei z punktu widzenia pracodawców wynagrodzenie utożsamiane jest z tajemnicą przedsiębiorstwa, a ta z kolei chroniona

⁹ <https://sip.lex.pl/orzeczenia-i-pisma-urzedowe/orzeczenia-sadow/i-pzp-28-93-uchwala-sadu-najwyzszego-520097639> [dostęp: 28.12.2021].

jest ustawą z dnia 16 kwietnia 1993 r. o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji¹⁰.

Problematyczny wydaje się także brak precyzji projektowanych przepisów. W praktyce bywa tak, że w wyniku trudności ze znalezieniem odpowiedniego pracownika modyfikowane są oczekiwania wobec niego, a co za tym idzie, modyfikowany jest też przewidziany na dane stanowisko budżet. Może to doprowadzić do sytuacji, w której na kilku portalach rekrutacyjnych znajduje się to samo ogłoszenie z różnymi stawkami albo stawka zostaje zmieniona w trakcie publikacji. W związku z tym organ nadzorujący przestrzeganie omawianych przepisów musiałby rozstrzygnąć, która stawka byłaby decydująca w kontekście zaistnienia wykroczenia.

Ponadto, Biuro Rzecznika Małych i Średnich Przedsiębiorców proponuje, aby zamiast nakładać na przedsiębiorców dodatkowe obowiązki i stosować wobec nich represje, zaproponować ulgi, np. w postaci obniżenia wysokości składki ZUS za pierwszy miesiąc w przypadku zatrudnienia osoby zgodnie z warunkami ujętymi w ogłoszeniu zawierającym dane o wynagrodzeniu¹¹.

Do podobnych wniosków doszli także interesariusze, którzy w większości wyrazili negatywne opinie na temat proponowanych przepisów. Wśród nich znaleźli się: Konfederacja Lewiatan, pierwszy zastępca Prokuratora Generalnego, Główny Inspektor Pracy, NSZZ „Solidarność”, Sąd Najwyższy, Forum Związków Zawodowych, Biuro Rzecznika Małych i Średnich Przedsiębiorców oraz Rada Ministrów¹².

Moim zdaniem narzucanie pracodawcom obowiązku upubliczniania oferowanego wynagrodzenia mogłoby spowodować chaos i dezinformację. Zapewne wielu pracodawców, chcąc zachować oferowane wynagrodzenie w tajemnicy, zdecydowałoby się na obejście przepisów poprzez publikację bardzo szerokich widełek płacowych. Gdy pracodawcy nie mają takiego przymusu, pracownicy mają dostęp do bardziej rzetelnych informacji.

¹⁰ Ustawa z dnia 16 kwietnia 1993 r. o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji (Dz.U. z 1993 r., nr 47, poz. 211. <https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=W-DU19930470211> [dostęp: 3.01.2022]).

¹¹ Opinia RMIŚP do druku nr 135. <https://www.sejm.gov.pl/sejm9.nsf/druk.xsp?nr=135> [dostęp: 28.08.2021].

¹² <https://www.sejm.gov.pl/sejm9.nsf/druk.xsp?nr=135> [dostęp: 28.12.2021].

4. Branża IT w Polsce

Warto w tym miejscu zwrócić uwagę na powszechność przekonania, że w branży IT podczas publikowania ogłoszenia o pracę standardem jest zamieszczanie w nim widełek wynagrodzenia. Skrót IT (ang. *information technology*) oznacza technologię informacyjną, a branżę tę można umiejscowić na pograniczu informatyki i telekomunikacji. Najczęściej obejmuje czynności takie jak: przetwarzanie i przechowywanie informacji, zabezpieczanie danych czy ich prezentowanie¹³.

O ile wiele branż, takich jak turystyka czy gastronomia, odnotowało spadki w czasie pandemii COVID-19, o tyle branża IT doświadczyła wzrostów¹⁴. Dzięki przyspieszonej cyfryzacji i zwiększeniu popytu, według raportu SoDA *Wpływ Covid-19 na branżę Software House w Polsce*, aż 84% badanych instytucji odnotowało zwiększone zapotrzebowanie na oferowane produkty i usługi¹⁵. Aż 65% badanych przedsiębiorstw zwiększyło zatrudnienie w 2020 r. w stosunku do 2019 r. Z badań wynika, że 84% ankietowanych zwiększyło wynagrodzenia, a w 10% spośród nich wzrost ten wynosił ponad 20%. W obliczu tak silnej presji płacowej nie dziwi fakt, że pracodawcy prześcigają się w metodach przyciągania odpowiednio wykwalifikowanych kandydatów. Jednym z takich narzędzi jest właśnie publikowanie proponowanego wynagrodzenia w ogłoszeniach o pracę.

Według raportu Inhire.io *IT Market Snapshot Q1 2021* w I kwartale 2021 r. opublikowano łącznie 13 789 ofert pracy dla specjalistów IT¹⁶. Wobec tak wysokiego popytu powstaje coraz więcej portali specjalizujących się w komunikacji z kandydatami z branży IT. Z informacji przedstawionych przez przedstawicieli firmy Just Join IT wynika, że pracodawcy, decydując się na publikację ogłoszenia uwzględniającego oferowane wynagrodzenie, mogą liczyć na znacznie większą liczbę CV niż w przypadku publikacji ogłoszenia na to samo stanowisko bez umieszczania informacji o wynagrodzeniu. Kandydaci też często

¹³ *Branża IT*. <https://www.erainformatyki.pl/branza-it.html> [dostęp: 28.08.2021].

¹⁴ *Wpływ Covid-19 na branżę Software House w Polsce*. <https://investinpomerania.pl/baza-wiedzy/wpływ-covid-19-na-branze-software-house-w-polsce/> [dostęp: 28.08.2021].

¹⁵ K. Paślawski: *Jak polska branża IT przeszła próbę pandemii?* 2.07.2021. <https://crn.pl/aktualnosci/jak-polska-branza-it-przeszla-probe-pandemii/> [dostęp: 28.08.2021].

¹⁶ M. Marszycki: *Branża IT wciąż trzyma się mocno – wzrosły stawki i liczba ofert pracy*. 27.04.2021. <https://itwiz.pl/branza-it-wciaz-trzyma-sie-mocno-wzrosly-stawki-i-liczba-ofert-pracy/> [dostęp: 28.08.2021].

wymieniają informacje o takich ogłoszeniach między sobą i polecają je sobie. Ponadto, decydując się na ujawnienie wynagrodzeń, organizacje mogą liczyć także na wzrost zaufania do pracodawcy, a często również na szum medialny, ponieważ, jak zauważa Maja Gojtowska, „firmy z jawną polityką wynagrodzeń są w Polsce wciąż traktowane jako egzotyczne i... przyciągają media. A ich uwaga to nic innego jak darmowa promocja”¹⁷.

Aby rozstrzygnąć kwestię, czy publikowanie widełek wynagrodzenia w ogłoszeniach o pracę w branży IT w Polsce jest standardem, czy dobrą praktyką, przeprowadziłam badanie, gdzie dokonałam analizy profilu 822 firm (N = 822), które w marcu 2019 r. opublikowały ogłoszenia o pracę na największych portalach skierowanych do specjalistów z branży IT. Wyłącznie na portalu No Fluff Jobs zamieszczanie proponowanego wynagrodzenia było obligatoryjne. Pozostałe portale nie nakładały takiego obowiązku, ale promowały kulturę otwartości płac, czego rezultatem jest zamieszczenie na portalu Just Join IT ogłoszeń z oferowanymi stawkami przez 85% przedsiębiorstw oraz przez 60% firm na Bulldogjob. Dodatkowo sprawdziłam także strony karierowe badanych organizacji w celu weryfikacji podejścia pracodawców w sytuacji, gdy istnieje pełna dowolność względem przejrzystości płac.

Analizowane organizacje podzieliłam na:

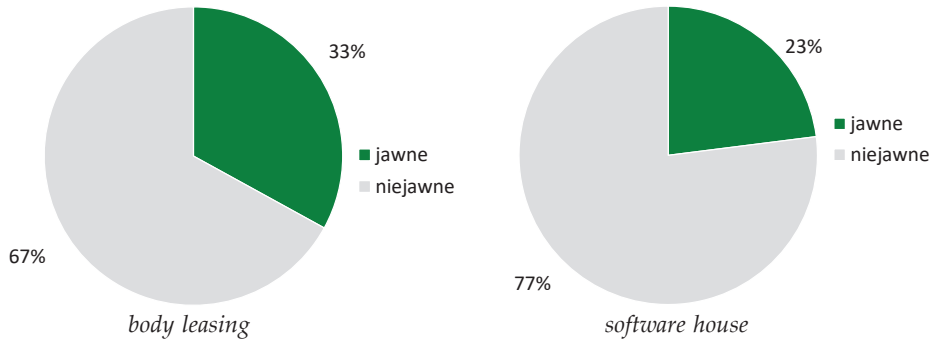
- 4 kategorie pod względem wielkości zatrudnienia (mniej niż 100, 101–500, powyżej 500 i brak danych);
- 6 kategorii pod względem profilu działalności (*software house*, *consulting*, agencja rekrutacyjna, *body leasing*, inne, brak danych).

Badanie stanowiło próbę weryfikacji 3 hipotez:

1. Firmy, które częściej rekrutują, ponieważ zajmują się *body leasingiem* (wypożyczaniem pracowników na określony czas), częściej ujawniają widełki wynagrodzeń w ogłoszeniach o pracę niż firmy, które zajmują się wytwarzaniem oprogramowania (*software house'y*).
2. Mniejsze firmy częściej niż duże firmy stosują jawność wynagrodzeń.
3. Jeśli jakaś firma ujawnia widełki wynagrodzenia, to robi to konsekwentnie, w każdym miejscu, w którym się ogłasza.

¹⁷ M. Gojtowska: *Jawność wynagrodzeń – czy gra na pewno jest warta świeczki?* 17.08.2020. <https://gojtowska.com/2020/08/17/jawnosc-wynagrodzen/> [dostęp: 28.08.2021].

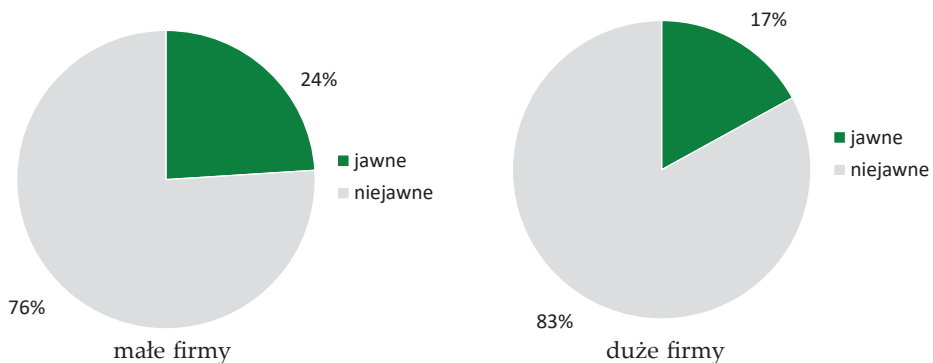
H1. Sprawdzono 39 organizacji zajmujących się *body leasingiem*, z czego 1/3 firm opublikowała komunikat na portalu IT uwzględniający proponowane wynagrodzenie. Natomiast wśród 360 *software house'ów* niespełna 23% ujawniło widełki wynagrodzeń.



Rys. 1. Jawność wynagrodzeń: *body leasing* vs. *software house*

Zatem hipoteza 1, dotycząca częstszej publikacji widełek przez firmy zajmujące się *body leasingiem*, potwierdziła się.

H2. Zbadano 158 organizacji zatrudniających mniej niż 100 osób oraz 140 firm zatrudniających ponad 500 pracowników. Spośród niewielkich organizacji stawki zamieściło 24% badanych, z kolei wśród dużych firm 17% opublikowało widełki wynagrodzeń.

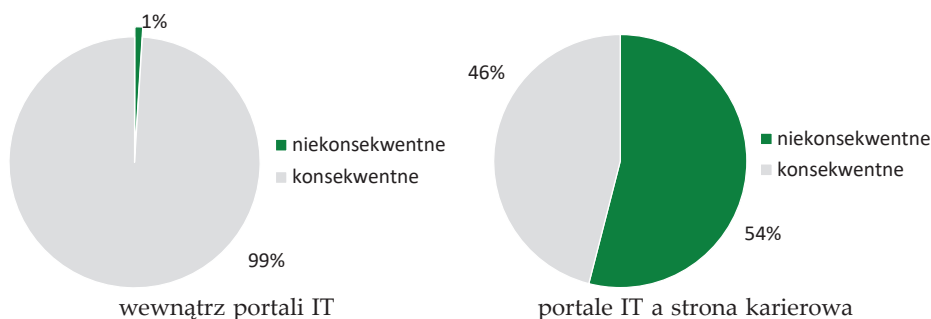


Rys. 2. Jawność wynagrodzeń: małe firmy vs. duże firmy

Niewykluczone, że z uwagi na fakt, iż firmy zatrudniające mniej osób mają bardziej płaskie struktury organizacyjne, łatwiej jest im pod-

jąć decyzję o ujawnieniu wynagrodzeń. Warto zauważyć, że im więcej osób znajduje się na ścieżce decyzyjnej, tym większe prawdopodobieństwo, że któraś z nich zaneguje pomysł opublikowania widełek wynagrodzenia. Można zatem potwierdzić hipotezę 2.

H3. Zbadano 822 firmy, z czego jedynie 1% stosował niekonsekwentne podejście do tematu jawności wynagrodzeń na poszczególnych portalach. Co ciekawe, analiza stron karierowych wykazała, że aż 54% badanych przedsiębiorstw zamieściło informację o oferowanym wynagrodzeniu na portalu IT, lecz na swojej stronie nie ujawniło takich danych.



Rys. 3. Konsekwencja w jawności wynagrodzeń: wewnątrz portali IT vs. portale IT a strona karierowa

Rzeczywiście, o ile zaledwie 1% badanych firm niekonsekwentnie podszedł do tematu jawności wynagrodzeń na poszczególnych portalach (np. opublikowano widełki wynagrodzenia na No Fluff Jobs, a na Bulldogjob nie), o tyle różnica w porównaniu ze stronami karierowymi (54%) jest znacznie większa. Oznacza to, że jeśli badani przedsiębiorcy mieli dowolność względem publikacji oferowanych wynagrodzeń, jak w przypadku ich stron internetowych, to większość decydowała się nie umieszczać tam informacji o wynagrodzeniu pomimo upublicznienia tego na portalach IT. Czasami pomimo stosowania polityki tajemnicy płac dana firma decyduje się na umieszczenie w ogłoszeniu widełek wynagrodzenia tylko dlatego, że taki warunek zawarty jest w regulaminie portalu IT. Z takich portali korzystają często specjaliści, którzy rzadko kiedy aplikują do danego przedsiębiorstwa przez jego stronę karierową. Być może jest to powód, dla którego aż 54%

badanych instytucji postanowiło upublicznić proponowane wynagrodzenie na konkretnych stanowiskach wbrew obowiązującej tajemnicy płac. Wobec powyższego hipoteza 3 nie została potwierdzona.

5. Podsumowanie

Podsumowując, jawność wynagrodzeń jest zagadnieniem, które przyciąga coraz większą uwagę zarówno praktyków, jak i naukowców oraz ustawodawców. Polska jurysdykcja w tym obszarze jest bardzo niejednoznaczna, ponieważ w pewnych sytuacjach, takich jak przeciwdziałanie dyskryminacji, dopuszcza ujawnienie informacji o wynagrodzeniach innym pracownikom, natomiast wymieniona w artykule judykatura często wspiera politykę tajemnicy płac. Należy pamiętać, że skuteczność przepisów przeciwdziałających dyskryminacji zależy od posiadanej wiedzy na temat zasad przyznawania poszczególnych składników wynagradzania oraz ich wysokości¹⁸. O ile w wielu państwach (np. w Szwecji¹⁹), m.in. z uwagi na czynniki kulturowe, temat wynagrodzeń nie stanowi tabu, o tyle w Polsce nawet w branży IT ujawnianie wynagrodzeń jest jedynie dobrą praktyką, lecz jeszcze nie standardem. W świetle przytoczonych projektów ustaw warto obserwować, w którą stronę potoczą się prace nad Polskim Ładem, propozycją Komisji Europejskiej oraz poselskim projektem ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy. Omawiane zmiany będą miały duży wpływ zarówno na pracowników, jak i pracodawców. Zgodnie bowiem z teorią sprawiedliwości²⁰ wszelkie nierówności między ludźmi są negatywnie postrzegane, a wywołane tym poczucie niesprawiedliwości demotywuje pracowników. Wejście w życie przepisów dotyczących jawności wynagrodzeń może wywołać falę wypowiedzeń i szereg zmian na rynku pracy.

¹⁸ K. Walczak: *Zasady wynagradzania za pracę u pracodawców-przedsiębiorców w świetle autonomicznych źródeł prawa pracy*. C.H. Beck, Warszawa 2018, s. 110.

¹⁹ B. Bentyn, E. Sobótka-Bentyn: *Czy jawność wynagrodzeń zmniejszy lukę płacową?* „Monitor Prawa Pracy” 2021, nr 3, s. 29–34.

²⁰ J.S. Adams: *Inequity in Social Exchange*. In: *Advances in Experimental Social Psychology*. Ed. L. Berkowitz. Vol. 2. Academic Press, New York 1965, s. 267–299.

Bibliografia

- Adams J.S.: *Inequity in Social Exchange*. In: *Advances in Experimental Social Psychology*. Ed. L. Berkowitz. Vol. 2. Academic Press, New York 1965, s. 267–299.
- Bentyn B., Sobótka-Bentyn E.: *Czy jawność wynagrodzeń zmniejszy lukę płacową?* „Monitor Prawa Pracy” 2021, nr 3, s. 29–34.
- Branża IT. <https://www.erainformatyki.pl/branza-it.html> [dostęp: 28.08.2021].
- EU Action for Equal Pay. https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay/eu-action-equal-pay_en [dostęp: 30.05.2021].
- Gojtowska M.: *Jawność wynagrodzeń – czy gra na pewno jest warta świeczki?* 17.08.2020. <https://gojtowska.com/2020/08/17/jawnosci-wynagrodzen/> [dostęp: 28.08.2021].
- Marszycki M.: *Branża IT wciąż trzyma się mocno – wzrosły stawki i liczba ofert pracy*. 27.04.2021. <https://itwiz.pl/branza-it-wciaz-trzyma-sie-mocno-wzrosly-stawki-i-liczba-ofert-pracy/> [dostęp: 28.08.2021].
- Opinia RMIŚP do druku nr 135. <https://www.sejm.gov.pl/sejm9.nsf/druk.xsp?nr=135> [dostęp: 28.08.2021].
- Pasławski K.: *Jak polska branża IT przeszła próbę pandemii?* 2.07.2021. <https://crn.pl/aktualnosci/jak-polska-branza-it-przeszla-probe-pandemii/> [dostęp: 28.08.2021].
- Pay Transparency: Commission Proposes Measures to Ensure Equal Pay for Equal Work. 4.03.2021. https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_21_881 [dostęp: 30.05.2021].
- Walczak K.: *Zasady wynagradzania za pracę u pracodawców-przedsiębiorców w świetle autonomicznych źródeł prawa pracy*. C.H. Beck, Warszawa 2018.
- Wpływ Covid-19 na branżę Software House w Polsce. <https://investinpomerania.pl/baza-wiedzy/wpływ-covid-19-na-branze-software-house-w-polsce/> [dostęp: 28.08.2021].

Transparence des salaires dans l'industrie informatique en Pologne – norme ou bonne pratique ?

Résumé

L'objectif de cet article est de faire le point sur la jurisprudence actuelle en matière de la transparence des salaires et d'analyser les réglementations envisagées dans ce domaine suite à l'émergence de propositions législatives de plus en plus récentes relatives à la divulgation des salaires. Dans l'article on discutera des propositions de l'Ordre polonais, du projet de la Commission européenne et du projet de loi parlementaire modifiant la loi – le Code du travail. De plus, les résultats des recherches de l'auteur de cet article sur la généralisation de la publication du montant de la rémunération offerte dans les offres d'emploi seront présentés. Le texte tente de répondre

à la question de savoir si la transparence des salaires dans l'industrie informatique en Pologne est une norme ou simplement une bonne pratique.

Mots-clés: rémunération, transparence des rémunérations, transparence des salaires, secret salarial, ordre polonais, Commission européenne, Code du travail, industrie informatique, offres d'emploi

Jawność wynagrodzeń w branży IT w Polsce – standard czy dobra praktyka?

Streszczenie

Celem artykułu jest przegląd aktualnej judykatury dotyczącej jawności wynagrodzeń oraz analiza planowanych regulacji w tym obszarze w związku z pojawianiem się coraz to nowszych propozycji legislacji odnoszących się do ujawniania płac. W niniejszym artykule omówione zostaną propozycje Polskiego Ładu, projektu Komisji Europejskiej i poselskiego projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy. Dodatkowo, przytoczone zostaną wyniki badań autorki dotyczące powszechności upubliczniania w ogłoszeniach o pracę wysokości oferowanego wynagrodzenia. Tekst stanowi próbę odpowiedzi na pytanie, czy jawność wynagrodzeń w branży IT w Polsce jest standardem, czy jedynie dobrą praktyką.

Słowa kluczowe: wynagrodzenie, jawność wynagrodzeń, przejrzystość płac, tajemnica płacowa, Polski Ład, Komisja Europejska, Kodeks pracy, branża IT, ogłoszenia o pracę