

Tarnów, dnia 02 sierpnia 2025 r.

Związek Zawodowy „Oświata”
Koło nr 450
Akademia Tarnowska

Szanowni Państwo,

uprzejmie informujemy, że w odpowiedzi na Państwa prośbę dotyczącą reprezentowania pracowników niebędących nauczycielami akademickimi, w dniu 22 lipca 2025 r. odbyło się spotkanie przedstawiciela Związku Zawodowego „Oświata” Koło nr 450 z władzami Akademii Tarnowskiej. Przedmiotem spotkania było omówienie treści Zarządzenia Rektora Akademii Tarnowskiej nr 75/2025 z dnia 10 lipca 2025 r., zmieniającego regulamin wynagradzania pracowników Uczelni. Związek Zawodowy „Oświata” wystąpił w imieniu Pracowników z zastrzeżeniami dotyczącymi zapisów zarządzenia, w szczególności w zakresie możliwego pogorszenia warunków wynagrodzeń oraz naruszenia zasady równego traktowania pracowników niebędących nauczycielami akademickimi. W wyniku rozmów, Władze Akademii Tarnowskiej przedstawiły dwa pisemne stanowiska, w których odniosły się do powyższych zastrzeżeń. Odpowiedzi te załączamy do niniejszego komunikatu.

Związek Zawodowy „Oświata” stoi na stanowisku, że wliczenie premii regulaminowej do wynagrodzenia zasadniczego jest korzystne dla Pracowników i zgadza się z uzasadnieniem Pracodawcy, natomiast nasze wątpliwości budzi zapis §2 ust. 2 zarządzenia, zgodnie z którym *„dotychczasowa premia regulaminowa w wysokości 15% zostanie zliczona do wynagrodzenia zasadniczego, w wysokości pomniejszonej o przysługujący pracownikowi dodatek za staż pracy. Wynagrodzenie brutto nie ulegnie zmianie”*.

Pragniemy podkreślić, że zgodnie z obowiązującym stanem prawnym, zasada równego traktowania w zatrudnieniu, wyrażona w art. 18(3c) §1 kodeksu pracy, obejmuje nie tylko wynagrodzenie zasadnicze, ale wszystkie składniki wynagrodzenia za pracę – w tym premie, dodatki stażowe oraz inne świadczenia wynikające z umowy o pracę lub przepisów wewnątrzzakładowych. W związku z tym, nie można ograniczać się wyłącznie do porównania ogólnego wynagrodzenia brutto, ponieważ niedopuszczalne jest różnicowanie poszczególnych

elementów składowych wynagrodzenia pracowników wykonujących taką samą pracę. Nawet jeśli suma wynagrodzenia brutto pozostaje bez zmian, zmiana struktury płacy – np. poprzez pomniejszenie zaliczanej do wynagrodzenia premii o dodatek za staż – może prowadzić do nierównego traktowania.

Taki sposób przeliczenia premii regulaminowej (§2 ust. 2 zarządzenia) w istocie oznacza, że pracownicy z dłuższym stażem – mimo formalnie takiego samego wynagrodzenia całkowitego – otrzymają niższą kwotę składnika zasadniczego niż pracownicy o krótszym stażu. Może to prowadzić do faktycznej nierówności i naruszać zasady wynagradzania.

Stanowisko to znajduje potwierdzenie w orzecznictwie sądów pracy, np.:

- wyrok SN z 9 listopada 2021 r., sygn. I PSKP 27/21 wyraził następujący pogląd prawny: „Wynagrodzenie obejmuje wszystkie składniki – bez względu na nazwę i charakter – i każdy z nich podlega zasadzie równego traktowania”. Tym samym nie można ograniczać analizy tylko do wynagrodzenia brutto – liczy się sposób ukształtowania każdego składnika;
- w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 22 lutego 2007 r., sygn. I PK 242/06 podkreślono, że „różnicowanie wynagrodzenia pracowników wykonujących jednakową pracę, bez racjonalnego i obiektywnego uzasadnienia, stanowi przejaw dyskryminacji pośredniej”. Wynika z tego, że nawet jeśli płaca brutto się nie różni, sposób rozbicia jej na składniki może prowadzić do ukrytej dyskryminacji, jeśli nie ma obiektywnego uzasadnienia;
- wyrok Sądu Najwyższego II PK 310/17 z dnia 14 marca 2019 r., sygn. akt II PK 314/17 wyraża stanowisko, że dopuszczalne różnicowanie płac ze względu na np. staż pracy jest możliwe tylko wtedy, gdy przekłada się to na wyraźną różnicę w jakości lub ilości pracy wykonywanej przez pracownika. Dwuetapowe rozliczanie tego samego kryterium (np. sztucznego obniżania stawki zasadniczej + dodatek stażowy) może naruszać zasadę równego traktowania.
- Sąd Apelacyjny w Warszawie w wyroku z dnia 13 grudnia 2018 r., sygn. akt III APa 15/18, podkreślił, że „mechanizmy ustalania wynagrodzenia winny być transparentne i nie mogą zawierać elementów prowadzących do pośredniej dyskryminacji”.

W naszej ocenie, włączenie premii regulaminowej do wynagrodzenia zasadniczego może być rozwiązaniem korzystnym dla pracowników, ale tylko pod warunkiem, że odbywa się w sposób równy i nieprowadzący do różnicowania ich sytuacji płacowej w oparciu o inne składniki wynagrodzenia. Wynagrodzenie zasadnicze stanowi bowiem podstawowy składnik wynagrodzenia i ma kluczowe znaczenie przy obliczaniu wielu świadczeń pracowniczych. Jego wysokość wpływa bezpośrednio np. na podstawę wymiaru zasiłku chorobowego lub wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy (jeżeli premie zostaną wliczone do wynagrodzenia zasadniczego, ale w sposób, który pomniejsza je w związku z innym składnikiem, np. dodatkiem stażowym, może to wpłynąć na niższą podstawę zasiłkową, mimo pozornego utrzymania płacy brutto) czy dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych (art. 151¹ kodeksu pracy). Z tych względów, nawet niewielkie różnice w wysokości wynagrodzenia zasadniczego mogą skutkować realnymi różnicami w przyszłych świadczeniach, dlatego tak istotne jest, aby sposób przeliczania premii regulaminowej na wynagrodzenie zasadnicze był sprawiedliwy i nie prowadził do zróżnicowania pracowników przy zachowaniu pozornej równości wynagrodzenia brutto.

Związek Zawodowy „Oświata” przyjął do wiadomości stanowisko Uczelni i sformułował powyższe uwagi, jednak równocześnie zwraca się do wszystkich Pracowników niebędących nauczycielami akademickimi o **monitorowanie wszelkich przypadków pogorszenia wynagrodzenia lub nieuzasadnionych różnic płacowych między pracownikami o podobnym zakresie obowiązków**. Związek deklaruje gotowość do reprezentowania pracowników w relacjach z Pracodawcą, w tym również w przypadku ewentualnych sporów wynikających ze zastosowania przedmiotowego zarządzenia.

Podstawa prawna:

- art. 7 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz.U. 1991 Nr 55 poz. 234, z późn. zm.), który stanowi, że: *„Związek zawodowy reprezentuje pracowników oraz inne osoby, o których mowa w art. 2, wobec pracodawców, organów władzy publicznej oraz organizacji pracodawców”*;
- art. 19 ustawy o związkach zawodowych, zgodnie z którym: *„Związek zawodowy działający u pracodawcy reprezentuje zbiorowe interesy wszystkich pracowników (...) w zakresie praw i interesów zawodowych, socjalnych i pracowniczych”*.

Równocześnie informujemy, że od 24 grudnia 2025 r. zaczynają obowiązywać nowe przepisy kodeksu pracy, częściowo implementujące dyrektywę UE 2023/97, dotyczącą

jawności wynagrodzeń. Obejmują one obowiązki informacyjne wobec kandydatów do pracy, gdyż pracodawca będzie zobowiązany poinformować kandydata o planowanym wynagrodzeniu (kwota lub widełki), opierając się na obiektywnych i neutralnych kryteriach (np. doświadczeniu, umiejętnościach). Natomiast do 7 czerwca 2026 r. Polska ma w pełni wdrożyć dyrektywę UE. Obejmuje to między innymi:

- raportowanie luki płacowej przez pracodawców zatrudniających min. 100 pracowników,
- obowiązek przekazania pracownikom średnich wynagrodzeń osób wykonujących równoważną pracę z podziałem na płeć, do 14 dni na żądanie,
- powiązanie sankcji (mandaty, odszkodowania) za nieprzestrzeganie nowych przepisów.

Równocześnie zapraszamy Pracowników niebędących nauczycielami akademickimi do wstępowania w szeregi naszego związku zawodowego, aby było możliwe skuteczne reprezentowanie przez nas interesów pracowniczych tej grupy.

W przypadku jakichkolwiek pytań lub wątpliwości – zachęcamy do kontaktu z przedstawicielami Związku Zawodowego „Oświata” Koło nr 450. Prosimy o kontakt mailowy na adres: a_gadek@atar.edu.pl.

Z wyrazami szacunku,

dr Anna Gądek, prof. AT

p.o. Przewodniczącej

Zarządu Związku Zawodowy „Oświata”, Koło nr 450

w Akademii Tarnowskiej