



Dyrektywa UE w sprawie równości płac – wpływ na wartościowanie stanowisk pracy w służbie cywilnej

Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2023/970, która dotyczy wzmocnienia stosowania zasady równości wynagrodzeń kobiet i mężczyzn za taką samą pracę lub pracę o jednakowej wartości¹, nakłada na pracodawców nowe wymagania.

Wyjaśniamy jakie są to wymagania i co z tego wynika dla służby cywilnej.

1. Czego dotyczy dyrektywa?

Dzięki rozwiązaniom dyrektywy:

- **zwiększy się przejrzystość wynagrodzeń** – pracodawcy będą mieć obowiązek informowania o zasadach ustalania płac, kryteriach wynagradzania oraz średnich poziomach wynagrodzeń w określonych kategoriach pracy,
- **pracodawcy będą zobowiązani stosować obiektywne i neutralne płciowo kryteria** przy ocenie wartości pracy oraz ustalaniu wynagrodzeń,
- **pracownicy będą mieć zapewnione prawo dostępu do informacji o wynagrodzeniach**, w tym o średnim poziomie wynagrodzeń w grupie pracowników wykonujących taką samą lub równoważną pracę, z podziałem na płeć,
- **pracodawcy**, którzy zatrudniają co najmniej 100 pracowników, **będą raportować lukę płacową**.

2. Kiedy dyrektywa zacznie obowiązywać?

Dyrektywa weszła w życie 6 czerwca 2023 r. **Państwa członkowskie Unii Europejskiej mają obowiązek wdrożyć jej przepisy do prawa krajowego do 7 czerwca 2026 r.**

¹ dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2023/970 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 wynagrodzeń oraz mechanizmów egzekwowania <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/PDF/?uri=CELEX:32023L0970>

Oznacza to, że do tego czasu Polska powinna przyjąć odpowiednie regulacje krajowe, które określą szczegółowe zasady stosowania nowych przepisów. W Polsce wdrażanie dyrektywy odbywa się etapami. Część jej przepisów weszła już w życie 24 grudnia 2025 r.² Dotyczy ona m.in. przejrzystości wynagrodzeń w procesie rekrutacji i obowiązku przekazywania kandydatom informacji o proponowanym wynagrodzeniu.

Kolejnym etapem wdrożenia dyrektywy jest projekt ustawy o wzmocnieniu stosowania prawa do jednakowego wynagrodzenia kobiet i mężczyzn za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości. Projekt tej ustawy został opublikowany w grudniu 2025 r. i przewiduje wprowadzenie obowiązku wartościowania stanowisk pracy.

Warto zwrócić uwagę, że proces legislacyjny ustawy może ulec wydłużeniu, m.in. z uwagi na prace nad docelowym modelem funkcjonowania organu równościowego oraz podziałem jego kompetencji. W konsekwencji, na obecnym etapie należy traktować przedstawione rozwiązania jako kierunkowe, a jednocześnie monitorować dalsze prace legislacyjne i ewentualne zmiany w harmonogramie wdrożenia dyrektywy.

3. Co z wartościowaniem stanowisk pracy w służbie cywilnej do czasu pełnego wdrożenia dyrektywy?

W służbie cywilnej, od 2007 r. obowiązuje ustawowy wymóg wartościowania stanowisk pracy. Wartościowanie jest elementem systemu zarządzania ludźmi, który zapewnia obiektywne i przejrzyste ustalanie hierarchii stanowisk oraz wspomaga proces ustalania wynagrodzenia. Zasady wartościowania stanowisk pracy w służbie cywilnej są określone w zarządzeniu nr 1 Prezesa Rady Ministrów z dnia 7 stycznia 2011 r. w sprawie zasad dokonywania opisów i wartościowania stanowisk pracy w służbie cywilnej (M.P. Nr 5, poz. 61, z późn. zm.).

Do czasu wejścia w życie przepisów ustawy wdrażającej dyrektywę, przepisy w zakresie służby cywilnej należy stosować tak, jak do tej pory.

4. Co się stanie po wejściu w życie przepisów ustawy wdrażającej dyrektywę?

Zasady dotyczące wartościowania stanowisk pracy będą wynikać z ustawy wdrażającej dyrektywę. Planujemy, że ustawa ta będzie zawierać przepisy zmieniające ustawę o służbie cywilnej w zakresie wartościowania stanowisk pracy.

Proponowana zmiana zakłada usunięcie z ustawy o służbie cywilnej przepisów dotyczących wartościowania stanowisk pracy. Obowiązek przeprowadzania wartościowania w służbie cywilnej będzie wynikał wyłącznie z przepisów ustawy

² <https://www.gov.pl/attachment/535b87e7-5c65-4eac-90e1-e31cb1e1da4d>

wdrażającej dyrektywy. Zmiana ma zderegulować i uelastyczyć proces. Dzięki niej urzędy będą mogły samodzielnie decydować o wyborze metody oraz zasadach wartościowania, dostosowując je do swoich potrzeb i możliwości, w tym do wielkości urzędu i realizowanych zadań. Urzędy będą mogły skorzystać z dowolnej metody wartościowania, spełniającej wymagania, które wynikają z dyrektywy. Będzie to mogła być własna metoda lub udostępniona przez ministra właściwego do spraw pracy. Szef Służby Cywilnej zmodyfikuje obecną metodę wartościowania, tak aby była dostosowana do:

- wyższych stanowisk w służbie cywilnej,
- oraz stanowisk, które zajmują osoby niebędące członkami korpusu służby cywilnej.

Zakładamy, że metoda zostanie zmodyfikowana tak, aby nie powodowała konieczności ponownego wartościowania stanowisk pracy, które nie są wyższymi stanowiskami w służbie cywilnej. Udostępnimy ją po opublikowaniu ustawy wdrażającej dyrektywę.

Podstawą procesu wartościowania w służbie cywilnej jest analiza pracy, która zawiera się w opisie stanowiska pracy. Ze względu na potrzebę zapewnienia spójności procesów funkcjonujących w służbie cywilnej, np. naborów do służby cywilnej, ocen okresowych, czy rozwoju zawodowego, przewidujemy utrzymanie jednolitych zasad dotyczących sporządzania opisów stanowisk pracy – określonych w zarządzeniu Prezesa Rady Ministrów.

5. Czy obecne zasady wartościowania w służbie cywilnej są zgodne z dyrektywą?

TAK

Dyrektywa nakłada obowiązek stosowania obiektywnych, neutralnych pod względem płci kryteriów oceny wartości pracy. Kryteria te obejmują:

- umiejętności,
- wysiłek,
- zakres odpowiedzialności,
- warunki pracy.

W uzasadnionych przypadkach mogą to być również inne czynniki, które mają znaczenie w danym miejscu pracy lub na danym stanowisku.

Kryteria i metodologia wartościowania, które zostały określone w zarządzeniu Prezesa Rady Ministrów dla stanowisk, które nie są wyższymi stanowiskami w służbie cywilnej, w ocenie Szefa Służby Cywilnej i MRPiPS, są zgodne z wymaganiami dyrektywy. Wyżej wymienione 4 obowiązkowe kryteria znajdują swoje odzwierciedlenie w następujących kryteriach głównych i szczegółowych, które obowiązują w służbie cywilnej:

- **umiejętności** -> kompetencje (wykształcenie, znajomość języków obcych, doświadczenie zawodowe, umiejętności interpersonalne),
- **wysiłek** -> charakter stanowiska pracy (rola stanowiska pracy w organizacji, złożoność i kreatywność, horyzont czasowy planowania),
- **warunki pracy** -> charakter stanowiska pracy (czynniki szczególnie utrudniające wykonywanie zadań).
- **zakres odpowiedzialności** -> odpowiedzialność (odpowiedzialność za realizację zadań przez współpracowników lub podległy personel, wpływ stanowiska pracy na decyzje), punkty dodatkowe za upoważnienia i pełnomocnictwa.



Oznacza to, że nie trzeba ponownie przeprowadzać wartościowania tych stanowisk pracy, również po wejściu w życie przepisów dyrektywy.

6. Co z wartościowaniem wyższych stanowisk pracy w służbie cywilnej?

Zgodnie z dyrektywą oraz stanowiskiem Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej



wartościowanie stanowisk pracy w urzędzie powinno być przeprowadzane jedną, wspólną metodą, która będzie obejmować wszystkie stanowiska pracy w urzędzie, niezależnie od rodzaju stanowisk.

Oznacza to, że po usunięciu przepisów o wartościowaniu w służbie cywilnej stanowiska te będą musiały być zwartościowane tą samą metodą, którą będą wartościowane pozostałe stanowiska pracy. Docelowo planujemy, że w nowym zarządzeniu Prezesa Rady Ministrów w sprawie zasad dotyczących sporządzania opisów stanowisk pracy zostanie określony jeden wzór opisu stanowiska pracy dla wszystkich stanowisk w służbie cywilnej.

7. Czy trzeba wartościować stanowiska pracy w urzędzie, które zajmują osoby niebędące członkami korpusu służby cywilnej?

TAK

W chwili wejścia w życie przepisów wdrażających dyrektywę, pracodawcy w służbie cywilnej będą zobowiązani do wartościowania **wszystkich stanowisk pracy w urzędzie**, a więc nie tylko stanowisk należących do korpusu służby cywilnej.

Urzędy będą mogły zastosować metodę wartościowania zmodyfikowaną przez Szefa Służby Cywilnej.

8. Czy Departament Służby Cywilnej przygotowuje dodatkowe materiały dla urzędów w zakresie wartościowania stanowisk pracy?

TAK

Zmodyfikowaną metodę wartościowania tworzymy przy współpracy z ekspertkami z Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej oraz Centralnego Instytutu Ochrony Pracy – Państwowego Instytutu Badawczego. Metoda zostanie zaprezentowana po ogłoszeniu ustawy wdrażającej dyrektywę. Informacje i wypracowane materiały będziemy zamieszczać w Serwisie Służby Cywilnej, w zakładce „Opisy i wartościowanie stanowisk pracy”.



- 1. Metoda Szefa Służby Cywilnej nie będzie obowiązkowa dla urzędów.**
- 2. Zastosowanie tej metody pozwoli zachować wcześniejsze wyniki wartościowania stanowisk pracy, które nie są wyższymi stanowiskami w służbie cywilnej.**

9. Jak można usprawnić proces wartościowania stanowisk pracy?

Rekomendujemy korzystać z cyfrowego opisu stanowiska pracy, który umożliwi wstępne wyliczenie wyniku wartościowania dla stanowisk, które nie są wyższymi stanowiskami w służbie cywilnej. Taki wynik będzie musiał zweryfikować i zatwierdzić wewnętrzny zespół wartościujący. Warto również korzystać z dobrych praktyk przy sporządzaniu opisów stanowisk pracy, którym poświęciliśmy poradnik pt. „Jak zoptymalizować proces sporządzania opisów stanowisk pracy? Poradnik dobrej praktyki”.

Wszystkie materiały dostępne są w Serwisie Służby Cywilnej:

<https://www.gov.pl/web/sluzbacywilna/opisy-i-wartosciowanie-stanowisk-pracy>

10. Podsumowanie

Po opublikowaniu ustawy wdrażającej dyrektywę upowszechnimy zmodyfikowaną metodę wartościowania. Umożliwi zgodne z dyrektywą wartościowanie wszystkich stanowisk w urzędzie. Metoda nie będzie wymagała ponownego przeprowadzenia wartościowania stanowisk, które nie są wyższymi stanowiskami w służbie cywilnej.

Po opublikowaniu ustawy wdrażającej dyrektywę udostępniemy też nowe zarządzenie Prezesa Rady Ministrów w sprawie sporządzania opisów stanowisk pracy, w którym zostanie określony jeden wspólny wzór opisu dla wszystkich stanowisk pracy w służbie cywilnej.



Po wejściu w życie ustawy konieczne będzie ponowne opisanie i zwartościowanie wyższych stanowisk pracy w służbie cywilnej oraz stanowisk poza służbą cywilną (jeśli nie zostaną zwartościowane wcześniej).