

X kadencja



KANCELARIA SEJMU

Biuro Komisji Sejmowych

PEŁNY ZAPIS PRZEBIEGU POSIEDZENIA

■ **KOMISJI DO SPRAW
KONTROLI PAŃSTWOWEJ
(NR 79)
z dnia 10 czerwca 2026 r.**

Pełny zapis przebiegu posiedzenia Komisji do Spraw Kontroli Państwowej (nr 79)

10 czerwca 2026 r.

Komisja do Spraw Kontroli Państwowej, obradująca pod przewodnictwem posła **Marka Sawickiego (PSL-TD)**, przewodniczącego Komisji, rozpatrzyła:

– **informację Państwowej Inspekcji Pracy na temat „Staż pracy jako kryterium różnicowania uprawnień pracowniczych – zgodność z zasadą równego traktowania”.**

W posiedzeniu udział wzięli: **Marcin Stanecki** główny inspektor pracy wraz ze współpracownikami.

W posiedzeniu udział wzięli pracownicy Kancelarii Sejmu: **Tadeusz Cieśluk** i **Tadeusz Oset** – z sekretariatu Komisji w Biurze Komisji Sejmowych.

Przewodniczący poseł Marek Sawicki (PSL-TD):

Szanowni państwo, otwieram posiedzenie Komisji do Spraw Kontroli Państwowej.

Stwierdzam kworum oraz przyjęcie protokołów poprzednich posiedzeń Komisji wobec niewniesienia do nich zastrzeżeń.

Witam pana ministra Staneckiego, głównego inspektora pracy

Porządek dzienny posiedzenia przewiduje rozpatrzenie informacji PIP na temat „Staż pracy jako kryterium różnicowania uprawnień pracowniczych – zgodność z zasadą równego traktowania”.

Czy są uwagi do porządku dziennego posiedzenia? Nie ma. Dlatego proszę pana inspektora o przedstawienie informacji.

Główny inspektor pracy Marcin Stanecki:

Dziękuję bardzo.

Szanowny panie przewodniczący, szanowna Komisjo, przedmiotem prezentacji będzie staż pracy jako kryterium różnicowania uprawnień pracowniczych w kontekście zasady równego traktowania w zatrudnieniu. Chodzi o zagadnienie praktyczne, ponieważ staż pracy bardzo często wpływa na sytuację pracownika – na wysokość jego wynagrodzenia, dodatki, nagrodę jubileuszową, awansowanie, dostęp do szkoleń, a także na inne świadczenia związane z zatrudnieniem.

Punktem wyjścia jest rozróżnienie dwóch kwestii. Po pierwsze, prawo pracy zakazuje dyskryminacji i wymaga równego traktowania pracowników znajdujących się w porównywalnej sytuacji. Po drugie, co jest niezmiernie ważne, równe traktowanie nie oznacza obowiązku identycznego traktowania wszystkich pracowników. Dopuszczalne jest różnicowanie ich sytuacji, jeżeli opiera się na kryteriach obiektywnych, uzasadnionych i proporcjonalnych. W tym kontekście staż pracy nie jest kryterium zakazanym, ale jego stosowanie wymaga każdorazowo oceny celu, przejrzystości i proporcjonalności.

Staż pracy jest w prawie pracy kryterium, które jest utrwalone i co do zasady dopuszczalne. Nie oznacza to jednak, że pracodawca może posługiwać się tym kryterium dowolnie. Ryzyko naruszenia zasady równego traktowania powstaje zwłaszcza wtedy, gdy staż pracy jest stosowany automatycznie, bez związku z celem danego uprawnienia albo gdy zastępuje rzeczywistą ocenę kwalifikacji, doświadczenia, jakości pracy, odpowiedzialności czy wysiłku. Szczególnej ostrożności wymagają sytuacje, w których kryterium stażu pracy może pośrednio oddziaływać na określone grupy pracowników, na przykład osoby młodsze, osoby powracające po przerwach związanych z rodzicielstwem.

Działania PIP w obszarze równego traktowania to trzy wzajemnie uzupełniające się płaszczyzny. Pierwsza, podstawowa, to działalność kontrolno-nadzorcza, w ramach której inspektor pracy analizuje dokumentację pracowniczą, przepisy wewnątrzzakładowe, zakresy obowiązków, zasady wynagradzania. Druga płaszczyzna to poradnictwo prawne, czyli udzielanie informacji o obowiązkach pracodawców i uprawnieniach pracowników w zakresie równego traktowania.

Trzecim elementem są działania prewencyjno-informacyjne, które mają na celu upowszechnienie wiedzy i ograniczenie ryzyka naruszeń.

Musimy jednak wyraźnie zaznaczyć granice kompetencji inspekcji. Inspektor pracy może w trakcie czynności kontrolnych badać okoliczności, które są obiektywnie weryfikowalne i stosować środki prawne przewidziane ustawą, ale nie jest organem właściwym do wiążącego rozstrzygnięcia sporów o dyskryminację czy odszkodowanie. W sprawach wymagających pełnego postępowania dowodowego jedynym organem właściwym jest sąd.

Kluczowe znaczenie dla omówionego zagadnienia ma art. 18^{3b} § 2 Kodeksu pracy. Mianowicie ten przepis wprost dopuszcza stosowanie kryterium stażu pracy przy ustalaniu warunków zatrudniania i zwalniania pracowników, zasad wynagradzania i awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, jeżeli jest to działanie proporcjonalne do osiągnięcia zgodnego z prawem celu. Oznacza to, że staż pracy może być legalnym kryterium różnicowania sytuacji pracowników.

Istotne z takiego praktycznego punktu widzenia jest rozróżnienie między stażem pracy a doświadczeniem zawodowym. Staż pracy jest kategorią formalną, obejmuje określone okresy zatrudnienia, a doświadczenie zawodowe jest kategorią szerszą – może obejmować praktyczne umiejętności, samodzielność, znajomość procesów pracy, kwalifikacje nabyte poza stosunkiem pracy, wykonywanie umów cywilnoprawnych czy też pracę za granicą.

Skargi na dyskryminację tak naprawdę stanowią niewielką część ogółu skarg. Biorąc pod uwagę – jak państwo widzicie – że w zeszłym roku było blisko 52 tys. skarg, to około 1200 skarg dotyczących dyskryminacji nie stanowi dużego procentu wszystkich skarg, które napływają do PIP. Część pracowników oczywiście nie decyduje się na złożenie skargi, część nie wskazuje konkretnego kryterium dyskryminacyjnego, a część opisuje sprawę jedynie jako poczucie niesprawiedliwości.

W latach 2022–2024 liczba przedmiotów skargowych dotyczących dyskryminacji pozostawała na poziomie 728–817, natomiast w 2025 r. wzrosła do blisko 1200. Spośród 1163 problemów skargowych 77 skarg uznano za zasadne, 382 za bezzasadne, w 600 przypadkach zasadność była niemożliwa do ustalenia, a 104 sprawy pozostały w toku. Szczególnie istotna jest wysoka liczba spraw, których zasadności nie udało się ustalić. Nie oznacza to automatycznie, że zarzuty były nieuzasadnione, ale pokazuje, że te sprawy wymagają porównania sytuacji pracowników, oceny motywów działania pracodawcy, analizy jakości pracy, kwalifikacji, odpowiedzialności oraz innych okoliczności, które bywają często bardzo sporne albo trudne do obiektywnego potwierdzenia w toku kontroli. Z tego względu kontrola inspektora pracy ma szczególne znaczenie przy ustalaniu faktów i nieprawidłowości możliwych do wykazania, ale nie zastępuje postępowania sądowego w sprawach spornych.

Najbardziej istotnym obszarem z punktu widzenia omawianego tematu są skargi dotyczące kształtowania wynagrodzenia za pracę oraz innych warunków zatrudnienia. W 2025 r. takich przedmiotów skargowych było 651 i właśnie w tych sprawach kryterium stażu pracy może pojawiać się najczęściej jako jedno z uzasadnień różnic płacowych, premii, podwyżek lub innych świadczeń.

Przy ocenie dopuszczalności stosowania kryterium stażu pracy należy każdorazowo ustalić, czy pracownicy znajdują się w porównywalnej sytuacji oraz czy różnica w ich traktowaniu ma obiektywne uzasadnienie. W przypadku dodatków stażowych i nagród jubileuszowych staż pracy pełni naturalną funkcję podstawowego kryterium, o ile zasady są jasne i stosowane jednolicie. Przy awansach i szkoleniach staż może być jednym z kryteriów, ale nie powinien automatycznie eliminować pracowników o krótszym stażu, którzy mają podobne, odpowiednie kompetencje.

Od 1 stycznia tego roku obowiązują nowe zasady wliczania określonych okresów aktywności zawodowej do okresu zatrudnienia. Ta zmiana ma znaczenie systemowe, ponieważ obejmuje także aktywność wykonywaną poza stosunkiem pracy. Mianowicie do stażu będą wliczane m. in. okresy prowadzenia pozarolniczej działalności gospodarczej, współpracy przy działalności, wykonywania umów-zleceń, umów o świadczenie usług, umów agencyjnych. Będą zaliczane również określone okresy osobistej opieki nad dzieckiem oraz udokumentowane okresy pracy zarobkowej za granicą wykonywanej na innej podstawie niż stosunek pracy.

Wynagrodzenie jest niewątpliwie obszarem szczególnie wrażliwym, ponieważ prawo do jednakowego wynagrodzenia obejmuje wszystkie składniki wynagrodzenia bez względu na ich nazwę i charakter, a także inne świadczenia związane z pracą. Jeżeli pracownicy wykonują jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości, różnice płacowe muszą mieć obiektywne uzasadnienie. Staż

pracy może takie uzasadnienie stanowić, ale tylko wtedy, gdy realnie przekłada się na doświadczenie, samodzielność, zakres odpowiedzialności, efektywność lub inne elementy istotne dla danej pracy. Pracodawca powinien wykazać, że kryteria płacowe są przejrzyste, konsekwentne i stosowane wobec pracowników według tej samej miary.

Jeżeli chodzi o te przepisy, o których wspomniałem, o te nowe przepisy w Kodeksie pracy o wliczaniu innych okresów zatrudnienia niepracowniczego, to jak państwo widzicie na slajdzie, skarg nie było zbyt wiele w okresie od 1 stycznia do 13 maja. Tych zagadnień skargowych było zaledwie 19 i w wyniku kontroli zostało skierowanych do podmiotów kontrolowanych 15 wniosków, które obejmowały 244 osoby. Z punktu widzenia pracodawców niewątpliwie bardzo ważne jest prawidłowe ustalenie, jakie okresy podlegają wliczeniu, jak je dokumentować oraz jak one wpływają na uprawnienia zależne od stażu.

Omawiana problematyka pozostaje również w związku z projektowanymi rozwiązaniami dotyczącymi przejrzystości wynagrodzeń związanymi z koniecznością wdrożenia dyrektywy 2023/970. Te przepisy będą akcentowały ocenę wartości pracy według kryteriów obiektywnych i neutralnych, stosowanych jednolicie do wszystkich stanowisk albo rodzajów pracy. W tym modelu staż pracy może pozostać jednym z czynników wpływających na wzrost wynagrodzenia obok rozwoju umiejętności i indywidualnych osiągnięć, ale oczywiście nie powinien zastępować oceny wartości pracy. Znaczenie zyskają przejrzyste struktury wynagrodzeń, wartościowanie stanowisk i dokumentowanie kryteriów płacowych.

Jeżeli chodzi o działalność prewencyjno-informacyjną, to ona przede wszystkim koncentruje się na wyjaśnianiu, że staż pracy jest kryterium dopuszczalnym, ale nie może być stosowany dowolnie. Im większy wpływ stażu na sytuację pracownika, tym większa potrzeba wykazania celu, zasadności i proporcjonalności tego kryterium. Przy czym nie każda różnica w sytuacji pracowników oznacza dyskryminację, ale kryteria formalnie neutralne, w tym staż pracy, mogą prowadzić do nierównego traktowania, jeżeli są stosowane niekonsekwentnie, wybiórczo albo bez obiektywnego uzasadnienia.

Podsumowując – staż pracy jest dopuszczalnym i utrwalonym kryterium różnicowania uprawnień pracowniczych. Może służyć realizacji prawnie uzasadnionych celów, takich jak premiowanie doświadczenia, stabilności zatrudnienia, lojalności wobec pracodawcy, znajomości organizacji pracy albo osiągnięcia określonego poziomu samodzielności zawodowej. Dopuszczalność ta jednak nie ma charakteru bezwzględnego. Staż pracy powinien być stosowany w sposób obiektywny, przejrzysty, konsekwentny i proporcjonalny. Nie może być pozornym uzasadnieniem różnicowania sytuacji pracowników ani zastępować analizy kwalifikacji, odpowiedzialności, wysiłku, jakości pracy i wartości pracy. Z perspektywy pracodawcy kluczowa jest transparentność. Trzeba umieć wykazać, dlaczego staż wpływa na dane uprawnienie, jak jest liczony i czy zasady stosowane są jednakowo, a zadaniem PIP pozostaje reagowanie na skargi, badanie obiektywnych okoliczności, stosowanie środków prawnych w granicach kompetencji oraz prowadzenie działań prewencyjno-informacyjnych. Natomiast w sytuacjach spornych właściwą drogą pozostaje sąd pracy. Dziękuję.

Przewodniczący poseł Marek Sawicki (PSL-TD):

Dziękuję bardzo.

Otwieram dyskusję. Kto z panów posłów chciałby zabrać głos? Nie widzę.

Zamykam dyskusję.

Stwierdzam, że Komisja przyjęła informację PIP do wiadomości.

Wobec wyczerpania porządku dziennego posiedzenia Komisji zamykam posiedzenie. Dziękuję bardzo.