Aby wynagrodzenie pracownika było zapłatą sprawiedliwą, musi mieć swoje uzasadnienie. Powinno stanowić owoc wykonanej pracy czy też zadania. Ważne jest, by wynikało z wkładu, zaangażowania i wysiłku podjętego przez daną osobę. Istotny jest typ pracy, jaką człowiek wykonuje -  
- obciążenie fizyczne bądź psychiczne, jakie z niej wynika – a także wydajność i efektywność konkretnego pracownika przy uwzględnieniu jego możliwości i innych uwarunkowań. Należy przyjrzeć się także,  
w jakim stopniu dana praca wpływa na rozwój ekonomiczny i gospodarczy społeczeństwa, czy jest to działanie na rzecz wspólnego dobra. Z drugiej strony trzeba zwrócić uwagę na potrzeby konkretnej jednostki. Sprawiedliwa zapłata musi zapewniać człowiekowi oraz jego rodzinie godny status materialny i społeczny, szansę na rozwój kulturalny czy też duchowy. Nie można zapominać o sytuacji finansowej zakładu pracy, która również stanowi czynnik konieczny do uwzględnienia przy ustalaniu wysokości wynagrodzenia.

Płaca, która nie spełnia któregoś z tych warunków, nie może zostać uznana za zapłatę sprawiedliwą, nawet jeśli obie strony zgadzają się na takie rozwiązanie. Naruszenie jakiegokolwiek z tych elementów może bowiem sprawić, iż dane wynagrodzenie stanie się niesprawiedliwym z perspektywy innych pracowników czy też ogółu społeczeństwa. W wyniku porozumienia między pracownikiem a pracodawcą dana osoba, mimo niższej wydajności pracy, mogłaby otrzymywać dużo wyższe wynagrodzenie niż człowiek o podobnych możliwościach zatrudniony na tym samym stanowisku, ale wykazujący się większym zaangażowaniem w wykonywane zadania. Taka sytuacja nie może zostać moralnie usprawiedliwiona. Złamanie choć jednego z tych warunków wiązało się będzie zawsze z brakiem sprawiedliwości względem otoczenia, a to uniemożliwia uznanie danego wynagrodzenia za zapłatę sprawiedliwą.