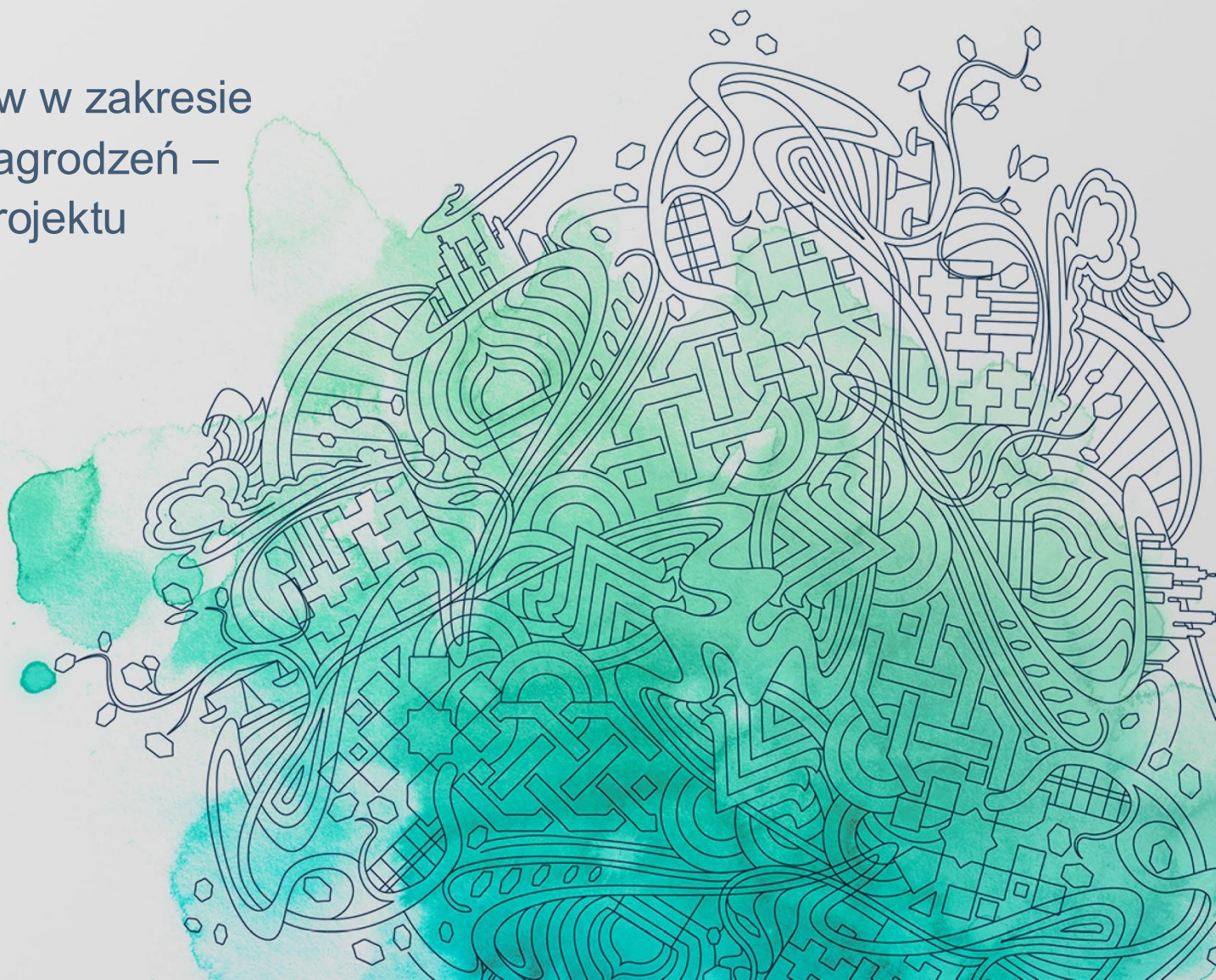


HR IN THE KNOW 8/2025

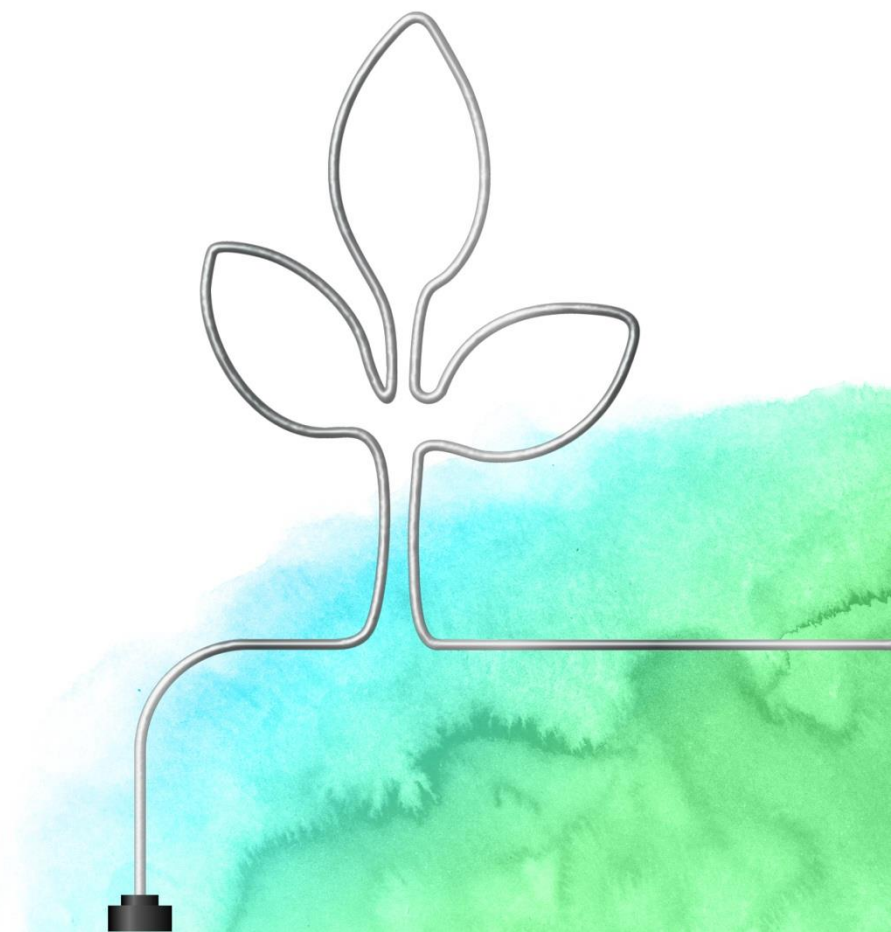
Nowe obowiązki pracodawców w zakresie
przejrzystości i równości wynagrodzeń –
opublikowane założenia do projektu
ustawy

GRUDZIEŃ 2025



Szanowni Państwo,

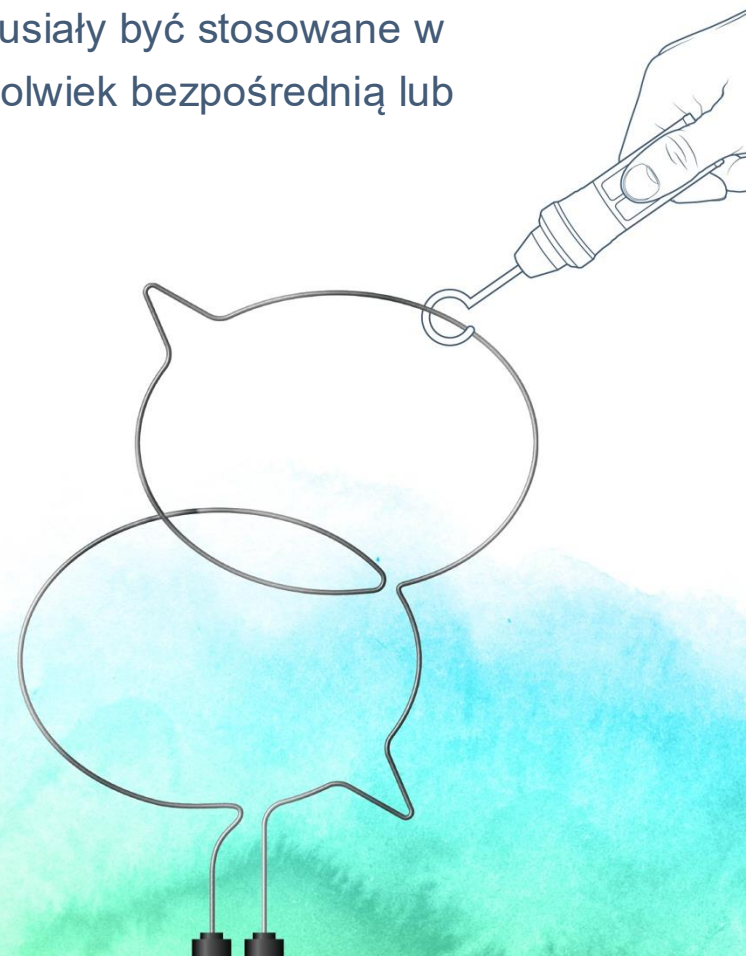
Zgodnie z zapowiedziami rządowymi, prace nad projektem ustawy wdrażającej Dyrektywę o przejrzystości i równości wynagrodzeń (tj. Dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2023/970, dalej „Dyrektywa”), tj. ustawą o wzmocnieniu stosowania prawa do jednakowego wynagrodzenia kobiet i mężczyzn za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości, są na finiszu. Opublikowano podsumowanie planowanych rozwiązań, które mają zostać wprowadzone nową ustawą, wraz ze sposobem ich realizacji oraz wskazaniem sankcji za brak zgodności. Zestawienie oraz nasz komentarz przedstawiamy poniżej.



STRUKTURY WYNAGRODZEŃ WYMOGIEM U KAŻDEGO PRACODAWCY

Każdy pracodawca, niezależnie od wielkości, będzie zobowiązany do posiadania struktur wynagrodzeń umożliwiających analizę, czy pracownicy znajdują się w porównywalnej sytuacji. Jako wymóg minimalny określono stosowanie czterech obligatoryjnych kryteriów oceny wartości pracy: umiejętności, wysiłek, odpowiedzialność oraz warunki pracy; w odpowiednich przypadkach będzie można uwzględnić dodatkowe kryteria lub podkryteria. Wszystkie będą musiały być stosowane w sposób obiektywny, neutralny pod względem płci oraz wykluczający jakąkolwiek bezpośrednią lub pośrednią dyskryminację ze względu na płeć.

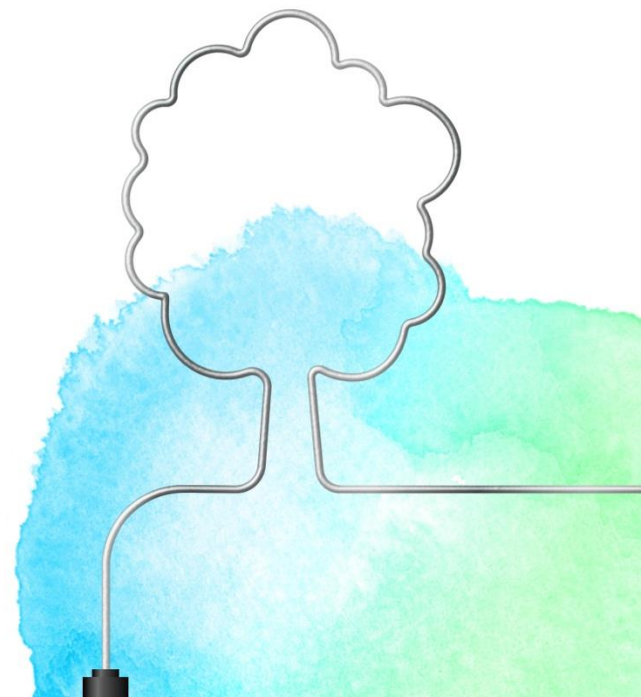
Komentarz: Powyższe rozwiązania są zgodne z wymogami Dyrektywy oraz z naszymi rekomendacjami dotyczącymi kluczowych aspektów przygotowań do jej wdrożenia. Ministerstwo zapowiedziało również udostępnienie narzędzia do wartościowania stanowisk pracy wraz z przewodnikiem. W związku z tym kluczowe jest jak najszybsze rozpoczęcie lub zaawansowanie prac analitycznych i audytowych, aby odpowiednio przygotować organizację na nowe wymogi prawne.



OBOWIĄZKOWE KRYTERIA DLA USTALENIA WYNAGRODZEŃ PRACOWNIKÓW, POZIOMÓW WYNAGRODZEŃ I WZROSTU WYNAGRODZEŃ

Nie tylko konieczne będzie określenie i stosowanie tych kryteriów w sposób obiektywny, neutralny pod względem płci oraz wykluczający wszelką bezpośrednią lub pośrednią dyskryminację ze względu na płeć, ale również zapewnienie pracownikom łatwego dostępu do tych informacji, przy czym pracodawcy zatrudniający mniej niż 50 pracowników będą zobowiązani do udostępniania tych kryteriów dopiero na wniosek pracownika.

Komentarz: Nieodzowne jest już na tym etapie strategiczne opracowanie kryteriów właściwych dla danego zakładu pracy oraz sposobu ich komunikacji. Z dotychczas udostępnionych informacji nie wynika, aby pracodawca był zobowiązany do uzgadniania tych kryteriów z przedstawicielami pracowników – jednak ostateczne rozstrzygnięcie tej kwestii będzie możliwe dopiero po publikacji pełnej treści projektowanej ustawy.



PRAWO PRACOWNIKA DO INFORMACJI O WYNAGRODZENIU SWOIM ORAZ ŚREDNIM DLA JEGO KATEGORII

Pracownik ma mieć prawo do żądania od pracodawcy informacji na temat swojego poziomu wynagrodzenia, a ponadto średnich poziomów wynagrodzenia, w podziale na płeć, w odniesieniu do kategorii pracowników wykonujących jednakową pracę jak on lub pracę o jednakowej wartości jak jego praca.

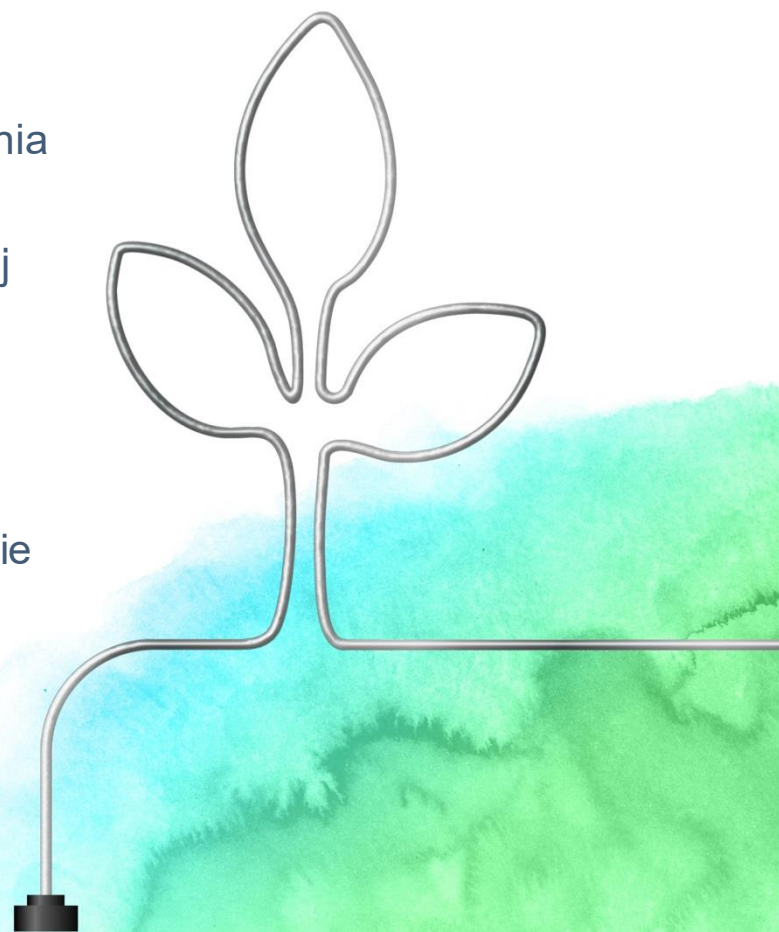
Komentarz: W praktyce oznacza to, że pracodawcy powinni przygotować się na rozmowy z pracownikami dotyczące ich wynagrodzeń. Istotne jest, że pojęcie „kategorii pracowników” nie ogranicza się wyłącznie do osób zatrudnionych na tych samych stanowiskach, lecz obejmuje również pracowników wykonujących pracę jednakową lub o jednakowej wartości, jak praca danego pracownika. Prawidłowe zdefiniowanie tej kategorii przez pracodawcę może zarówno ułatwić, jak i utrudnić komunikację z pracownikami, a także ujawnić niekorzystne różnice w wynagrodzeniach, które – jeśli nie zostaną odpowiednio uzasadnione – mogą stać się źródłem sporów albo skończyć się postępowaniem sądowym.



DOSTĘPNOŚĆ INFORMACJI DLA PRACOWNIKÓW Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIAMI

Określone informacje (m.in. o początkowej wysokości wynagrodzeniu lub jego przedziale, o kryteriach służących ustalaniu wynagrodzeń pracowników, poziomów wynagrodzeń i wzrostu wynagrodzeń, o indywidualnym poziomie wynagrodzenia pracownika oraz średnich poziomów wynagrodzenia w podziale na płeć w odniesieniu do kategorii pracowników wykonujących jednakową pracę jak on lub pracę o jednakowej wartości jak jego praca) mają być przekazywane w sposób, który jest przystępny dla osób z niepełnosprawnościami i który uwzględnia ich szczególne potrzeby, umożliwiając im swobodne i świadome zapoznanie się z tymi informacjami, w szczególności w formie dostępnej cyfrowo, co najmniej na poziomie określonym w załączniku do ustawy z dnia 4 kwietnia 2019 r. o dostępności cyfrowej stron internetowych i aplikacji mobilnych podmiotów publicznych.

Komentarz: Obowiązek ten będzie miał zastosowanie zarówno na etapie rekrutacji, jak i w trakcie trwania zatrudnienia.



RAPORTOWANIE LUKI PŁACOWEJ I PROCEDURY ZARADCZE (1)

Pracodawcy zatrudniający co najmniej 100 pracowników będą zobowiązani do sporządzania sprawozdania z luki płacowej z uwzględnieniem danych dotyczących:

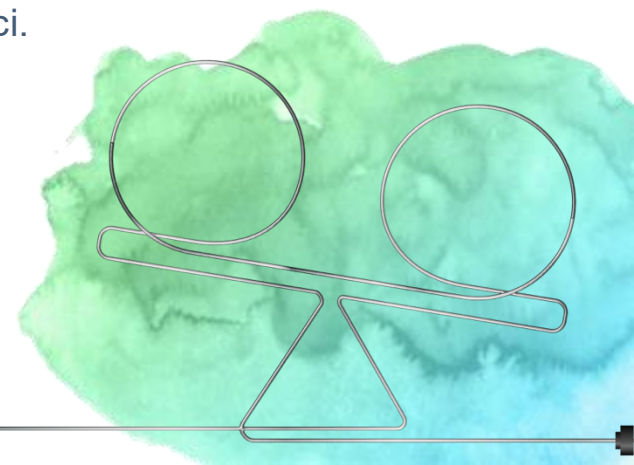
- 1) luki płacowej ze względu na płeć,
- 2) luki płacowej ze względu na płeć w formie składników uzupełniających lub zmiennych,
- 3) mediany luki płacowej ze względu na płeć,
- 4) mediany luki płacowej ze względu na płeć w formie składników uzupełniających lub zmiennych,
- 5) odsetka pracowników płci żeńskiej i męskiej otrzymujących składniki uzupełniające lub zmienne,
- 6) odsetka pracowników płci żeńskiej i męskiej w każdym przedziale wynagrodzenia,
- 7) luki płacowej ze względu na płeć wśród pracowników w podziale na kategorie pracowników, według wynagrodzenia wynikającego z osobistego zaszeregowania pracownika określonego stawką godzinową lub miesięczną oraz składników uzupełniających lub zmiennych.

RAPORTOWANIE LUKI PŁACOWEJ I PROCEDURY ZARADCZE (3)

Częstotliwość składania sprawozdań będzie zależna od wielkości pracodawcy: co trzy lata dla pracodawców zatrudniających co najmniej 100 pracowników oraz corocznie dla tych zatrudniających co najmniej 250 pracowników. Sprawozdania, obejmujące dane za poprzedni rok kalendarzowy, będą przekazywane za pomocą narzędzia informatycznego udostępnionego przez Prezesa GUS. W przypadku opóźnienia organ monitorujący wezwie pracodawcę do niezwłocznego przekazania informacji.

Wszystkie informacje, poza danymi o luce płacowej według płci w podziale na kategorie pracowników, będą publikowane przez organ monitorujący i mogą być także udostępniane przez pracodawcę publicznie, np. na stronie internetowej. Pracodawcy przekażą te informacje wszystkim pracownikom i ich przedstawicielom z własnej inicjatywy, a na wniosek inspektora pracy lub organu ds. równości – w ciągu 14 dni. Pracownicy, ich przedstawiciele oraz właściwe organy mogą żądać dodatkowych wyjaśnień dotyczących danych ze sprawozdania, w tym różnic w wynagrodzeniach ze względu na płeć; pracodawca musi odpowiedzieć w ciągu 14 dni. Jeśli wyjaśnienia nie uzasadniają różnic, pracodawca jest zobowiązany podjąć działania naprawcze we współpracy z przedstawicielami pracowników, inspekcją pracy lub organem ds. równości.

Komentarz: Nie jest jeszcze jasne, czy raportowanie obejmie cały rok 2026, czy tylko okres od wejścia w życie nowych przepisów. Należy zwrócić uwagę, że część informacji będzie dostępna dla pracowników, co może powodować dalsze pytania oraz dalsze kroki ze strony zatrudnionych, stąd lepiej sprawdzić lukę płacową oraz elementy objęte raportowaniem zawczasu i świadomie zdefiniować pracowników w danej kategorii.



WSPÓLNA OCENA WYNAGRODZEŃ

Pracodawcy zatrudniający co najmniej 100 pracowników będą zobowiązani do przeprowadzenia wspólnej oceny wynagrodzeń, jeśli: (i) sprawozdanie wykaże co najmniej 5% lukę płacową ze względu na płeć w którejkolwiek kategorii pracowników, (ii) luka ta nie zostanie uzasadniona obiektywnymi, neutralnymi kryteriami, oraz (iii) nie zostanie usunięta w ciągu 6 miesięcy od przekazania sprawozdania. Ocena ta powinna być przeprowadzona w konsultacji z zakładową organizacją związkową lub, w przypadku jej braku, z przedstawicielami pracowników. Pracodawca będzie zobowiązany wdrożyć ustalone środki w konsultacji z zakładową organizacją związkową lub, w razie jej braku, z przedstawicielami pracowników.

Komentarz: W praktyce obowiązki nałożone projektowaną ustawą mogą skutkować nieustannym dialogiem pracodawcy oraz organizacji związkowych prowadzonym z inicjatywy tej ostatniej. Ważne okaże się, w których elementach będzie ona wymagać konsultacji, uzgodnienia lub przekazania informacji stronie społecznej.



NOWE ŚRODKI EGZEKWCOWANIA I KARY (1)

Przewidziane mają być następujące sankcje:

- kary grzywny od 2000 zł do 60 000 zł (miały by być proporcjonalne, ale również odstraszające) w przypadku, gdy pracodawca lub osoba działająca w jego imieniu:

- 1) nie oceni wartości poszczególnych stanowisk pracy lub rodzaju pracy,
- 2) nie zapewni pracownikowi dostępu do informacji o kryteriach,
- 3) nie udostępni pracownikowi na wniosek informacji,
- 4) nie udzieli pracownikowi na wniosek informacji,
- 5) nie sporządzi sprawozdania z luki płacowej,
- 6) nie prześle wymienionych w projekcie ustawy informacji,
- 7) nie dokona wspólnej oceny wynagrodzeń,
- 8) nie zastosuje środków zaradczych,
- 9) zamieści w umowie o pracę postanowienia zakazujące ujawnienia przez pracowników wysokości otrzymywanego przez nich wynagrodzenia.



NOWE ŚRODKI EGZEKWCOWANIA I KARY (2)

A także następujące kompetencje organów:

Państwowej Inspekcji Pracy:

- 1) zapewnianie szkolenia pracodawcom zatrudniającym mniej niż 250 pracowników oraz zakładowym organizacjom związkowym, w celu ułatwienia im realizacji zadań wynikających z projektowanej ustawy;
- 2) wytaczanie powództw, za zgodą pracownika lub osoby ubiegającej się o zatrudnienie, w sprawach o roszczenia wynikające z naruszenia praw lub obowiązków związanych z zasadą równego traktowania w zatrudnieniu w zakresie prawa do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości mężczyzn i kobiet a także przystępowanie do takich postępowań;
- 3) możliwość występowania z wnioskiem do pracodawców o stanowiące element sprawozdania z luki płacowej informacje dotyczące luki płacowej ze względu na płeć wśród pracowników w podziale na kategorie pracowników, według wynagrodzenia wynikającego z osobistego zaszeregowania pracownika określonego stawką godzinową lub miesięczną oraz składników uzupełniających lub zmiennych;



NOWE ŚRODKI EGZEKWCOWANIA I KARY (3)

- 4) współpraca z pracodawcą w przypadku konieczności zaradzenia różnicom w wynagrodzeniach, gdy wcześniej Państwowa Inspekcja Pracy wystąpiła o przekazanie dodatkowych, szczegółowych wyjaśnień w zakresie przekazanych informacji objętych sprawozdaniem z luki płacowej;
- 5) możliwość występowania do pracodawcy z wnioskiem o przekazanie informacji ze wspólnej oceny wynagrodzeń;
- 6) udział we wdrażaniu środków wynikających ze wspólnej oceny wynagrodzeń w przypadku, gdy pracodawca lub strona pracownicza zwróci się do Państwowej Inspekcji Pracy z wnioskiem o udział we wdrażaniu tych środków;
- 7) przekazywanie organowi monitorującemu danych.



NOWE ŚRODKI EGZEKWOWANIA I KARY (4)

- **organu do spraw równości zgodnie z Dyrektywą**, m.in.: występowanie do pracodawcy, na wniosek pracownika, o informacje dotyczące jego wynagrodzenia oraz średnich wynagrodzeń według płci w odpowiedniej kategorii pracowników, możliwość wystąpienia z wnioskiem do pracodawców o stanowiące element sprawozdania z luki płacowej informacje dotyczące luki płacowej ze względu na płeć wśród pracowników w podziale na kategorie pracowników, według wynagrodzenia wynikającego z osobistego zaszeregowania pracownika określonego stawką godzinową lub miesięczną oraz składników uzupełniających lub zmiennych również za okres poprzednich 4 lat, możliwość wystąpienia z wnioskiem do pracodawcy o dodatkowe wyjaśnienia dotyczące danych ze sprawozdania z luki płacowej, przekazywanie organowi monitorującemu danych dotyczących liczby i rodzajów otrzymywanych skarg związanych z zasadą równego traktowania w zatrudnieniu w zakresie prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości;

- **organu monitorującego**, m.in. analiza przyczyn luki płacowej ze względu na płeć i opracowywanie narzędzi do oceny nierówności, w tym wykorzystanie rozwiązań Europejskiego Instytutu ds. Równości Kobiet i Mężczyzn, udostępnianie pracodawcom narzędzia informatycznego do sporządzania sprawozdań z luki płacowej, gromadzenie informacji ze wspólnej oceny wynagrodzeń, zbieranie i agregowanie danych o skargach i roszczeniach dotyczących równego wynagradzania.

Komentarz: Kary rozciągać będą się również na uchybienia dotyczące okresu rekrutacji. Należy spodziewać się, iż w przypadku niezadowolenia z działań pracodawcy pracownicy będą masowo występować do Inspekcji Pracy z wnioskiem o podjęcie odpowiednich działań egzekwujących. Prawdopodobnie w treści samej ustawy pojawią się jeszcze inne sankcje oraz środki egzekwujące, zgodnie z szerokim wachlarzem przewidzianym Dyrektywą.

KONTAKT



MONIKA KRZYSZKOWSKA-DĄBROWSKA

Partner, Kierująca Praktyką Prawa Pracy

+48 22 526 5080

+48 605 125 344

monika.krzyszkowska-dabrowska@aglaw.com





addleshawgoddard.com

© Addleshaw Goddard LLP. This document is for general information only and is correct as at the publication date. It is not legal advice, and Addleshaw Goddard assumes no duty of care or liability to any party in respect of its content. Addleshaw Goddard is an international legal practice carried on by Addleshaw Goddard LLP and its affiliated undertakings – please refer to the Legal Notices section of our website for country-specific regulatory information. For further information, including about how we process your personal data, please consult our website www.addleshawgoddard.com or www.aglaw.com.