

Projekt ustawy dot. przejrzystości wynagrodzeń opublikowany

STYCZEŃ 2026



MONIKA KRZYSZKOWSKA - DĄBROWSKA

Partner, Kierująca Praktyką Prawa Pracy
Mob: +48 605 125 344
monika.krzyszowska-dabrowska@aglaw.com



ZOFIA JASIŃSKA

Junior Associate, Praktyka Prawa Pracy
Mob: +48 605 571 701
zofia.jasinska@aglaw.com

16 grudnia 2025 r. na stronie Rządowego Centrum Legislacji został opublikowany projekt ustawy o wzmocnieniu stosowania prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości, wdrażający dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2023/970 z dnia 10 maja 2023 r. w sprawie wzmocnienia stosowania zasady równości wynagrodzeń dla mężczyzn i kobiet za taką samą pracę lub za pracę o takiej samej wartości za pośrednictwem mechanizmów przejrzystości wynagrodzeń oraz mechanizmów egzekwowania. To propozycja regulacji obejmującej wszystkie zagadnienia wskazane w dyrektywie, stanowiąca uzupełnienie częściowej implementacji dokonanej ustawą nowelizującą Kodeks pracy z dnia 4 czerwca 2025 r., która objęła wyłącznie kwestie związane z procesem rekrutacji i weszła w życie w wigilię 2025 r.

GŁÓWNE ZAŁOŻENIA

Projekt ustawy przewiduje nowe obowiązki, które co do zasady mają zastosowanie do wszystkich pracodawców, a w szczególności takie jak:

- **ocena wartości pracy:** każdy pracodawca ma być zobowiązany do dokonania oceny wartości pracy określonego rodzaju lub na określonym stanowisku, stosując cztery podstawowe kryteria: umiejętności, wysiłek, zakres odpowiedzialności oraz warunki pracy, a także dodatkowe podkryteria - kryteria powinny zostać uzgodnione z zakładową organizacją związkową; ocena ta powinna być przeprowadzona z zachowaniem obiektywizmu i neutralności płciowej, wykluczając zarówno bezpośrednią, jak i pośrednią dyskryminację.
- **kategorie pracowników:** pracodawca ma ustalać kategorie pracowników, na podstawie kryteriów i podkryteriów; poddane konsultacji z zakładową organizacją związkową; konsultacje miałyby trwać nie krócej niż 5 dni i nie dłużej niż 15 dni od dnia przedstawienia przez pracodawcę propozycji ustalenia kategorii pracowników.
- **struktura wynagrodzeń:** struktura wynagrodzeń u pracodawcy oraz oceny wartości stanowisk lub rodzaju pracy mają zapewniać realizację prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości, umożliwiając analizę, czy pracownicy znajdują się w porównywalnej sytuacji (zróżnicowanie wynagrodzeń pracowników będzie dalej możliwe).
- **określone działania w zakresie przejrzystości wynagrodzeń – prawo pracowników do informacji:**
 - pracodawca ma określać kryteria służące ustaleniu wynagrodzeń pracowników, poziomów wynagrodzeń i wzrostu wynagrodzeń w sposób obiektywny oraz neutralny pod względem płci, a także wykluczający wszelką bezpośrednią lub pośrednią dyskryminację ze względu na płeć i zapewnić pracownikom dostęp do informacji o tych kryteriach (pracodawca zatrudniający poniżej 50 pracowników ma udostępnić informacje o kryteriach wzrostu wynagrodzeń na wniosek pracownika w ciągu 14 dni od jego otrzymania);
 - pracownik ma mieć prawo wystąpić do pracodawcy z wnioskiem o informacje dotyczące jego indywidualnego poziomu wynagrodzenia 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; takie prawo do informacji ma mieć możliwość realizować sam, za pośrednictwem związku zawodowego, organu do spraw równości;

- a jeżeli otrzyma niedokładne lub niekompletne informacje ma mieć prawo wystąpić z wnioskiem do pracodawcy o dodatkowe i uzasadnione wyjaśnienia oraz szczegółowe informacje dotyczące przekazanych danych;
- pracodawca ma udzielać informacji niezwłocznie, nie później niż w terminie 30 dni od dnia złożenia wniosku a do dnia 31 marca każdego roku, w sposób przyjęty u danego pracodawcy, informować pracowników o możliwości złożenia wniosków;
- **obowiązki raportowania luki płacowej:**
 - pracodawcy zatrudniający co najmniej 100 pracowników mają być zobowiązani (a ci zatrudniający mniej niż 100 mogliby) sporządzać sprawozdania dotyczące luki płacowej między pracownikami płci żeńskiej i męskiej, obejmujące dane za poprzedni rok kalendarzowy. Sprawozdania przekazuje się do organu monitorującego co trzy lata (pracodawcy zatrudniający co najmniej 100 pracowników) lub co roku (pracodawcy zatrudniający co najmniej 250 pracowników), do 31 marca danego roku;
 - obowiązek podjęcia skutecznych działań zaradczych w terminie 6 miesięcy będzie ich obciążał jeżeli ze sprawozdania z luki płacowej wynika, że luka płacowa ze względu na płeć w którejkolwiek kategorii pracowników wynosi co najmniej 5%, a jednocześnie nie będzie uzasadniona obiektywnymi, neutralnymi płciowo kryteriami; w przypadku braku skuteczności działań zaradczych obowiązek przeprowadzenia wspólnej oceny wynagrodzeń;
- **obowiązek współpracy ze stroną społeczną:** z zakładową organizacją związkową (jeżeli działa u pracodawcy) pracodawca zobowiązany ma być: (i) uzgodnić kryteria i podkryteria; (ii) skonsultować kategorie pracowników; (iii) skonsultować rzetelność informacji zawartych w sprawozdaniu z luki płacowej oraz zapewnić im dostęp do metody stosowanej do jego sporządzania; (iv) współpracować w zakresie podejmowania działań zaradczych koniecznych w przypadku wystąpienia luki płacowej powyżej 5% oraz (v) skonsultować przeprowadzenie wspólnej oceny wynagrodzeń, weryfikować przesłanki jej przeprowadzenia oraz konsultować wdrażanie środków z niej wynikających. Ostatni obowiązek pracodawca ma również wobec pracowników wybranych przez załogę, do reprezentowania jej interesów.
- **obowiązki informacyjne:** projekt przewiduje nałożenie na pracodawcę szerokiego zakresu obowiązków informacyjnych wobec pracowników, zakładowej

organizacji związkowej, Państwowej Inspekcji Pracy oraz organu do spraw równości. Przykładowo, do 31 marca danego roku pracodawca miałby być zobowiązany do przekazania pracownikom oraz zakładowej organizacji związkowej informacji zawartych w sprawozdaniu z luki płacowej, a Państwowej Inspekcji Pracy oraz organowi do spraw równości na ich wnioski w terminie 14 dni od jego otrzymania.

- **zakaz uniemożliwiania pracownikowi ujawniania informacji o jego wynagrodzeniu w celu realizacji praw wynikających z zasady równego traktowania w zatrudnieniu:** czynności prawne lub postanowienia aktów wewnątrzzakładowych sprzeczne z powyższym miałyby być nieważne. Pracodawca może jednak zobowiązać pracownika, który uzyskał informacje o wynagrodzeniu, do niewykorzystywania tych informacji w innym celu niż dochodzenie praw do równego wynagrodzenia kobiet i mężczyzn za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości.
- **wprowadzenie odwróconego ciężaru dowodu obciążającego pracodawcę, przy jednoczesnym zwolnieniu pracownika nawet z uprawdopodobnienia wystąpienia bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji.**
- **wprowadzenie nowego katalogu naruszeń:** kara grzywny od 3000 zł do 50 000 zł grozi w szczególności za: nieocenienie wartości poszczególnych stanowisk pracy lub rodzaju pracy, naruszenie wobec pracowników obowiązków informacyjnych, nieprzygotowanie sprawozdania z luki płacowej, niedokonanie wspólnej oceny wynagrodzeń, niezastosowanie środków zaradczych, zamieszczenie w umowie o pracę lub w innych aktach postanowienia zakazujące ujawnienia przez pracowników wysokości otrzymywanego wynagrodzenia.

KLUCZOWE WYZWANIA INTERPRETACYJNE I IMPLIKACJE PRAKTYCZNE

- Projekt przewiduje objęcie przedmiotowymi regulacjami również pracowników tymczasowych. W tym przypadku główne obowiązki mają spoczywać na pracodawcy użytkownika, podczas gdy rola agencji pracy tymczasowej ogranicza się do realizacji wybranych obowiązków informacyjnych;
- Przewidziane *vacatio legis* może okazać się zbyt krótkie i spowodować, że niektórzy pracodawcy, zwłaszcza więksi, będą mieli trudności z pełnym wdrożeniem nowych regulacji w wymaganym terminie;
- Projekt nie precyzuje, za jaki okres pracodawca jest zobowiązany przekazywać pracownikowi informacje dotyczące jego indywidualnego poziomu wynagrodzenia 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;

- Projekt wprowadza krótkie terminy (często krótsze niż te wynikające z dyrektywy) na realizację poszczególnych obowiązków, na przykład w zakresie sprawozdawczości czy prawa do informacji; istnieje ryzyko, że pracodawcy nie zdążą wywiązać się z nałożonych obowiązków w przewidzianym czasie, co może być szczególnie dotkliwe ze względu na wysokie sankcje;
- Projekt nakłada na pracodawcę obowiązek współpracy przede wszystkim ze związkami zawodowymi, podczas gdy rola przedstawicieli pracowników została ograniczona głównie do udziału we wspólnej ocenie wynagrodzeń; pracodawcy, u których nie działają organizacje związkowe, będą łatwiej mogli realizować nowe obowiązki;
- Projektowane regulacje dotyczące współpracy ze stroną społeczną są niedoprecyzowane - brakuje jasnego określenia zakresu tej współpracy, w szczególności w odniesieniu do terminów; np. czas trwania konsultacji został określony tylko w jednym przypadku;
- Brak jest przewidzianych konsekwencji za ujawnienie przez pracownika informacji o wynagrodzeniu w innym celu niż określony;
- Szereg kwestii praktycznych pozostaje nierozstrzygnięty, w tym brak określonej formy wniosku pracownika o informacje dotyczące wynagrodzenia.

ZNACZENIE PROJEKTU USTAWY DLA PRACODAWCÓW

Zgodnie z założeniami, ustawa miałaby wejść w życie 7 czerwca 2026 roku. Biorąc pod uwagę liczne, zupełnie nowe obowiązki nałożone na pracodawców, przygotowania do ich wdrożenia powinny nabrać tempa i być traktowane priorytetowo, zwłaszcza w świetle grożących istotnych sankcji za brak ich realizacji a także ryzyka roszczeń dyskryminacyjnych, które mogą zostać lawinowo podnoszone.

Pracodawcy w szczególności powinni:

- zrobić plan działania dostosowany do specyfiki organizacji oraz zidentyfikować obszary wymagające zmiany oraz ryzyka;
- dokonać wartościowania stanowisk;
- opracować kryteria i podkryteria różnicowania wynagrodzeń pracowników;
- ustalić kategorie pracowników;
- przygotować struktury wynagrodzeń odpowiadające nowym wytycznym;
- wprowadzić zmiany zasad wynagradzania oraz nowe procesy eliminujące wadliwe praktyki;
- rozważyć strategiczne zasady realizacji obowiązku informacyjnego, w tym również określić, kto w organizacji będzie odpowiedzialny za udzielanie informacji dotyczących wynagrodzeń pracowników oraz przygotować procesy;
- przejrzeć dokumentację pracowniczą pod kątem występowania postanowień zakazujących ujawniania wynagrodzenia;
- zebrać niezbędne dane i ustalić liczbę pracowników zatrudnionych w roku kalendarzowym, w przeliczeniu na pełne etaty, aby określić podleganie obowiązkowi sprawozdawczemu;
- przeszkolić kadrę zarządzającą, działy HR, menadżerów w zakresie nowych obowiązków.

Choć projekt ustawy nie jest jej ostateczną wersją, raczej nie należy spodziewać się istotnych zmian w jego głównych założeniach, gdyż w dużej mierze odzwierciedla on treść dyrektywy. Działania przygotowawcze powinny zostać podjęte niezwłocznie.

KONTAKT



MONIKA KRZYSZKOWSKA-DĄBROWSKA
Partner, Kierująca Praktyką Prawa Pracy
Mob: +48 605 125 344
monika.krzyszkowska-dabrowska@aglaw.com



ZOFIA JASIŃSKA
Junior Associate, Praktyka Prawa Pracy
Mob: +48 605 571 701
zofia.jasinska@aglaw.com





addleshawgoddard.com

© Addleshaw Goddard LLP. Addleshaw Goddard is an international legal practice carried on by Addleshaw Goddard LLP and its associated entities. For further information about the Addleshaw Goddard group, including how we are regulated, please refer to the Legal Notices on our website. For information about how we process your personal data, please refer to the Privacy Notice on our website. This document is for general information only and is correct as at the publication date. It is not legal advice, it does not create a solicitor client relationship and no Addleshaw Goddard entity assumes a duty of care or liability to any party in respect of its content.