

## Projekt ustawy implementujący dyrektywę o transparentności płac został opublikowany! Przedstawiamy, jakie nowe obowiązki mogą czekać pracodawców już w czerwcu 2026 r.

Polskie władze opublikowały projekt ustawy o wzmocnieniu stosowania prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości („projekt ustawy”), której celem jest wdrożenie w Polsce nieimplementowanej dotychczas części<sup>1</sup> przepisów Dyrektywy 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 („dyrektywa 2023/970”).

W Polsce wybrano drogę wdrożenia większości postanowień dyrektywy w drodze odrębnego aktu prawnego, a do Kodeksu pracy w tym zakresie przewiduje się włączenie tylko szątkowej regulacji. Utrzymywane nadal jest założenie, że nowe regulacje mają obowiązywać od 7 czerwca 2026 r.

Twórcy projektu ustrukturyzowali jego treść, wydzielając części tematyczne, w szczególności dotyczące wartościowania stanowisk, przejrzystości wynagrodzeń, zadań organów, ochrony prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub za pracę jednakowej wartości oraz przepisów karnych.

### Wartościowanie stanowisk

Projekt ustawy zakłada, że każdy pracodawca – niezależnie od liczby zatrudnionych pracowników – będzie zobowiązany do przeprowadzenia oceny wartości pracy określonego rodzaju lub na określonym stanowisku („Ocena wartości pracy”).

<sup>1</sup> Dyrektywa 2023/970 została częściowo wdrożona do polskiego porządku prawnego Ustawą z dnia 4 czerwca 2025 r. o zmianie ustawy Kodeks pracy, a przepisy tej ustawy zaczną obowiązywać od 24 grudnia 2025 r. Dotyczą one co do zasady konieczności spełniania obowiązków informacyjnych wobec kandydatów oraz stosowania neutralnych nazw stanowisk.

## **Jak przeprowadzić Ocenę wartości pracy w świetle projektu?**

Ocena wartości pracy powinna być dokonana w sposób obiektywny oraz neutralny pod względem płci. Nie może też prowadzić do dyskryminacji pośredniej lub bezpośredniej ze względu na płeć. Dokonując oceny, pracodawca powinien kierować się kryteriami związanymi z wymaganymi umiejętnościami, wysiłkiem, zakresem odpowiedzialności i warunkami pracy, a także ewentualnie – innymi dodatkowymi kryteriami lub podkryteriami, mającymi znaczenie dla określonego rodzaju pracy lub dla określonego stanowiska. Pracodawca może uwzględniać także umiejętności miękkie, o ile są wymagane dla określonego rodzaju pracy lub dla określonego stanowiska.

Ocena wartości pracy, przeprowadzona w oparciu o określone kryteria i podkryteria, będzie prowadzić do przypisania pracowników do odpowiednich kategorii („Kategorie pracowników”). W ramach każdej Kategorii pracowników znajdą się osoby wykonujące tę samą pracę lub pracę o jednakowej wartości, a przypisanie do danej Kategorii będzie uprawniało pracowników do dokonywania porównań i weryfikacji właśnie w jej obrębie.

## **Co, jeśli u pracodawcy działa organizacja związkowa?**

Projekt ustawy przyznaje bardzo istotną rolę dla organizacji związkowych. Pracodawca powinien współdziałać z działającą zakładową organizacją związkową, zarówno na etapie ustalania kryteriów i podkryteriów do Oceny wartości pracy, jak i na etapie ustalania Kategorii pracowników.

Kryteria i podkryteria służące Ocenie wartości pracy powinny być uzgodnione z zakładową organizacją związkową (lub kilkoma, jeśli organizacji u danego pracodawcy działa kilka). Na tym etapie Projekt Ustawy nie ogranicza konieczności uzgodnień z reprezentatywnymi organizacjami związkowymi w rozumieniu art. 253 ust. 1 lub 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych („reprezentatywne organizacje związkowe”). Dopiero jeśli uzgodnienie kryteriów i podkryteriów nie jest możliwe ze wszystkimi organizacjami związkowymi działającymi u pracodawcy, pracodawca powinien kontynuować proces uzgadniania z reprezentatywnymi organizacjami związkowymi, z których każda zrzesza co najmniej 5% pracowników zatrudnionych u pracodawcy. Co ciekawe, projekt nie przewiduje żadnej alternatywnej ścieżki na wypadek, gdyby uzgodnienie okazało się niemożliwe. Istotne jest też, że uprawnienie pracodawcy do ustalenia kryteriów i podkryteriów przyznane pracodawcy jest poniekąd iluzoryczne, co wynika z konieczności ich uzgodnienia ze stroną związkową.

Współdziałanie pracodawcy z zakładowymi organizacjami związkowymi zostało natomiast zgoła inaczej uregulowane na etapie opracowania Kategorii pracowników. Ten etap wymaga już jedynie konsultacji z zakładowymi organizacjami związkowymi, a nie – jak w przypadku kryteriów i podkryteriów – uzgodnienia. Projekt ustawy nie wprowadza także gradacji w prowadzonych konsultacjach (najpierw zakładowe organizacje związkowe wszystkie, później dopiero ewentualnie same reprezentatywne organizacje związkowe), ograniczając się wyłącznie do określenia czasu ich trwania – nie krócej niż 5 dni i nie dłużej niż 15 dni od dnia przedstawienia przez pracodawcę propozycji ustalenia Kategorii pracowników.

### **Czy implementacja dyrektywy położy kres nieuprawnionemu różnicowaniu wynagrodzeń?**

Pracodawcy w dalszym ciągu będą mogli różnicować wynagrodzenie pracowników wykonujących jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości. Konieczne jest jednak, by kierowali się obiektywnymi, neutralnymi pod względem płci oraz wolnymi od uprzedzeń kryteriami, takimi jak osiągnięcia i kompetencje, co zostało wprost zapisane w projekcie ustawy. Tak więc, w świetle projektu ustawy wszelkie nieuprawnione działania pracodawców w zakresie różnicowania wynagrodzeń będą niedopuszczalne. Jednocześnie zakładane jest w przepisach karnych, że osoba nie dokonująca oceny wartości poszczególnych stanowisk pracy lub rodzaju pracy dopuszczać się będzie wykroczenia zagrożonego grzywną między 3000 zł a 50 000 zł.

### **Przejrzystość wynagrodzeń**

Zgodnie z projektem ustawy kryteria służące ustaleniu wynagrodzeń pracowników, poziomów wynagrodzeń oraz ich wzrostu powinny być określone w sposób obiektywny oraz neutralny pod względem płci, a także wykluczający wszelką bezpośrednią lub pośrednią dyskryminację ze względu na płeć.

Projekt ustawy przewiduje także katalog wniosków i obowiązków informacyjnych, które mają służyć umożliwieniu pracownikom realizacji i weryfikacji ich praw.

Poniżej przedstawimy przykłady nowych uprawnień i obowiązków:

- choć co do zasady wymagane będzie zapewnienie pracownikom dostępu do informacji o wskazanych powyżej kryteriach, to w przypadku pracodawcy zatrudniającego mniej niż 50 pracowników informacja o kryteriach wzrostu wynagrodzeń będzie przekazywana na wniosek pracownika w terminie 14 dni od dnia jego otrzymania przez pracodawcę,

- pracownik może wystąpić (osobiście lub za pośrednictwem zakładowej organizacji związkowej lub organu ds. równości) do pracodawcy z wnioskiem o informacje dotyczące jego indywidualnego poziomu wynagrodzenia oraz średnich poziomów wynagrodzenia w podziale na płeć w odniesieniu do swojej Kategorii pracowników, a informacja powinna być udzielona na piśmie, niezwłocznie, nie później niż w terminie 30 dni od dnia złożenia wniosku, co jest terminem krótszym niż dopuszcza dyrektywa (2 miesiące),
- każdego roku, w terminie do dnia 31 marca, pracodawca jest zobowiązany poinformować pracowników o możliwości skorzystania z uprawnień wskazanych w punkcie powyżej w sposób przyjęty w danej organizacji,
- pracodawca powinien także zadbać, by informacje przekazywane pracownikom lub kandydatom do pracy spełniały kryteria dostępności dla osób z niepełnosprawnościami i uwzględniający ich szczególne potrzeby,
- pracodawca nie może uniemożliwiać pracownikom ujawniania informacji o ich wynagrodzeniu w celu realizacji praw wynikających z zasady równego traktowania w zatrudnieniu, a istniejące w tym zakresie zapisy umów, regulaminów etc. będą nieważne; pracodawca może jednak zobowiązać pracownika, by nie wykorzystywał posiadanych informacji do innych celów niż dochodzenie prawa do równego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości.

### **Obowiązki sprawozdawcze i autoweryfikacja**

Pracodawca zatrudniający co najmniej 100 pracowników będzie zobowiązany do sporządzania sprawozdania, uwzględniającego szereg informacji dotyczących poprzedniego roku kalendarzowego, a mianowicie:

- o luce płacowej ze względu na płeć,
- o luce płacowej ze względu na płeć dla składników uzupełniających lub zmiennych,
- o medianie luki płacowej ze względu na płeć,
- o medianie luki płacowej ze względu na płeć dla składników uzupełniających lub zmiennych,
- o odsetku pracowników płci żeńskiej i męskiej otrzymujących składniki uzupełniające lub zmienne,

- o odsetku pracowników płci żeńskiej i męskiej w każdym przedziale wynagrodzenia,
- o luce 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.

Dla pracodawców zatrudniających mniej niż 100 pracowników będzie to działanie nieobowiązkowe.

W zależności od wielkości zatrudnienia u pracodawcy, sprawozdanie będzie przekazywane w postaci elektronicznej, w terminie do 31 marca danego roku kalendarzowego:

- co trzy lata w przypadku pracodawców zatrudniających co najmniej 100 pracowników oraz chętnych mniejszych pracodawców,
- corocznie w przypadku pracodawców zatrudniających co najmniej 250 pracowników.

Zgodnie z przepisami przejściowymi sprawozdania dla pierwszej grupy pracodawców (zatrudniających co najmniej 150 pracowników) mają objąć okres od 7 czerwca 2026 r. do 31 grudnia 2026 r. i zostać przekazane do 7 czerwca 2027 r. W tym zakresie projektowane przepisy mogą jednak ulec zmianie z uwagi na ich nieściśłość pod względem wielkości zatrudnienia (w jednym przepisie największego pracodawcę określono jako zatrudniającego co najmniej 250 pracowników, w przepisach przejściowych już na poziomie co najmniej 150 pracowników) oraz terminu (w jednym przepisie obowiązek sprawozdawcy określa się na 31 marca, a w przepisach przejściowych kształtujących pierwsze obowiązki sprawozdawcze wskazuje się na czerwiec odpowiednio w latach 2027 i 2031).

U pracodawców, u których działa zakładowa organizacja związkowa, w powyższych sprawach konieczne będzie współdziałanie z taką organizacją lub organizacjami między innymi w zakresie konsultacji przy potwierdzaniu rzetelności informacji zawartych w sprawozdaniu.

### **Dodatkowe informacje i działania zaradcze**

Pracownik, zakładowa organizacja związkowa, Państwowa Inspekcja Pracy i organ ds. równości będą mogły występować o dodatkowe szczegółowe wyjaśnienia dotyczące sprawozdania z luki płacowej, w tym dotyczące różnic w wynagrodzeniach ze względu na płeć.

W przypadku, gdy z tych dodatkowych wyjaśnień wynikać będzie, że luka nie jest uzasadniona obiektywnymi, neutralnymi pod względem płci kryteriami, pracodawca będzie zobowiązany podjąć skuteczne działania zaradcze w terminie nie dłuższym niż 8 miesięcy od udzielenia szczegółowych wyjaśnień. Co istotne, przepis ten nie wskazuje, że chodzi wyłącznie o lukę wynoszącą co najmniej 5%. Nie można zatem wykluczyć, że projekt ustawy ma odnosić ten obowiązek do każdej luki, która jest nieuzasadniona kryteriami wskazanymi w przepisach.

Pracodawca będzie miał także obowiązki do weryfikacji luki płacowej niezależnie od powyższych wniosków. W przypadku, kiedy luka płacowa ze względu na płeć w którejkolwiek Kategorii pracowników wyniesie co najmniej 5%, a jednocześnie nie będzie uzasadniona obiektywnymi, neutralnymi pod względem płci kryteriami, pracodawca będzie zobowiązany do stosowania skutecznych środków zaradczych w terminie 6 miesięcy od dnia przekazania sprawozdania z luki płacowej. Bezskuteczny upływ tego terminu będzie mógł generować obowiązek przeprowadzenia wspólnej oceny wynagrodzeń, w konsultacji z zakładową organizacją związkową (lub kilkoma, jeśli u danego pracodawcy działa kilka takich organizacji), a w przypadku jej braku – z pracownikami wybranymi przez załogę do reprezentowania jej interesów.

### **Zasada jednego źródła**

Ocena, czy pracownicy płci żeńskiej i męskiej wykonują jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości oraz czy znajdują się w porównywalnej sytuacji, nie jest ograniczona wyłącznie do przypadków zatrudnienia u tego samego pracodawcy. W tym zakresie projekt ustawy implementuje zasadę jednego źródła, to jest sytuację, w której warunki wynagradzania są ustalane wspólnie z pracodawcą lub niezależnie od niego dla więcej niż jednej organizacji lub przedsiębiorstwa, w szczególności na podstawie:

- przepisów powszechnie obowiązującego prawa lub;
- układów zbiorowych pracy lub;
- wewnętrznych regulacji obowiązujących w ramach grupy kapitałowej, grupy przedsiębiorstw lub grupy przedsiębiorców prowadzących wspólną działalność gospodarczą.

### **Inne wybrane zagadnienia**

Projekt ustawy wprowadza definicję poziomu wynagrodzenia odmienną od Dyrektywy.

Stwierdza się mianowicie, że poziom wynagrodzenia to roczne wynagrodzenie brutto i odpowiadające mu wynagrodzenie godzinowe brutto, obliczane na podstawie otrzymanego wynagrodzenia w danym okresie, z wyłączeniem jednakowego świadczenia pieniężnego lub rzeczowego otrzymywanego przez wszystkich pracowników w ramach kategorii pracowników lub udostępniane wszystkim pracownikom w ramach kategorii pracowników bez żadnych przesłanek do skorzystania z nich.

## Przepisy karne

Projekt ustawy uwzględnia nowe wykroczenia polegające na naruszeniu projektowanych obowiązków. Uzupełnia także katalog wykroczeń w Kodeksie pracy. Jeśli przepisy wejdą w życie w aktualnym brzmieniu, wykroczeniem przeciwko prawom pracownika będą między innymi:

- wspomniany już powyżej brak wartościowania stanowisk i rodzajów prac,
- niezapewnienie dostępu do informacji, do których pracownik jest uprawniony na podstawie projektu ustawy,
- nieprzygotowanie sprawozdania z luki płacowej,
- nieprzekazanie osobie ubiegającej się o zatrudnienie informacji o wynagrodzeniu i odpowiednich postanowieniach układu zbiorowego pracy lub regulaminu wynagradzania (jeśli dotyczy),
- niestosowanie w ogłoszeniach o naborze nazw stanowisk neutralnych pod względem płci.

W większości projektowane wykroczenia zagrożone będą karą grzywny od 3000 zł do 50 000 zł, a cztery z nich (w tym opisane w ostatnich dwóch pozycjach powyżej) zagrożone będą karą grzywny do 30 000 zł.



Zwracamy uwagę, że zgodnie z projektem przepisy mają zacząć obowiązywać od 7 czerwca 2026 r. Jest to jednak dopiero pierwszy etap legislacyjny, a w toku kolejnych nie możemy wykluczyć zmian w powyżej przedstawionych zagadnieniach, jak i tego, że prace legislacyjne nie pozwolą na dotrzymanie wskazanego terminu wejścia w życie nowych przepisów.

**Jeżeli chcieliby Państwo zobaczyć, jak inne kraje członkowskie Unii Europejskiej implementują przepisy dyrektywy 2023/970, zachęcamy do odwiedzenia strony [www.paygap.com](http://www.paygap.com).**



**Zapraszamy do kontaktu!**



**Michał Chodkowski**  
Partner

michal.chodkowski@laszczuk.pl  
+48 662 287 435



**Katarzyna Jeziorek**  
Associate

katarzyna.jeziorek@laszczuk.pl  
+48 734 904 744