

# Alert prawny

## Jawność wynagrodzeń – nowy projekt ustawy ujawnia skalę zmian, do których muszą przygotować się pracodawcy

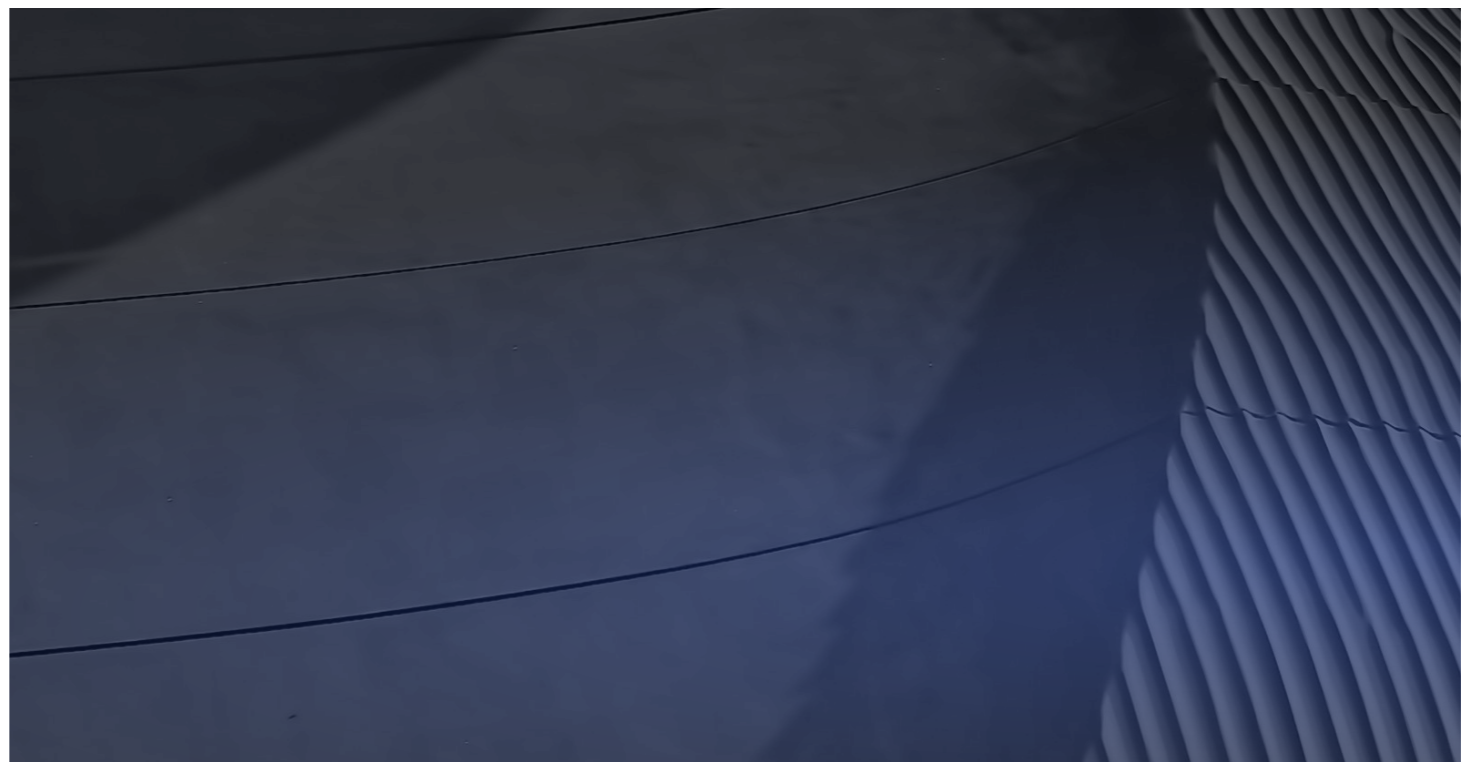
Aktualny projekt ustawy wdrażającej dyrektywę o przejrzystości wynagrodzeń obejmuje znacznie więcej niż samo raportowanie luki płacowej, nowe prawo wymuszać będzie na pracodawcach systemową przebudowę polityki płacowej.

Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej skierowało do ponownych konsultacji publicznych nową wersję projektu ustawy z dnia 29 kwietnia 2026 r. o wzmocnieniu stosowania prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości, wdrażającej dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2023/970. Nowy projekt zastępuje wcześniejszą wersję z 12 grudnia 2025 r. Termin transpozycji dyrektywy upływa 7 czerwca 2026 r., ale polska ustawa nie wejdzie w życie w tym terminie. Przy 6-miesięcznym *vacatio legis* pierwsze obowiązki spoczną na pracodawcach najwcześniej kilka miesięcy po ogłoszeniu ustawy.

Nowa regulacja daleko wykracza poza dotychczasowy zakres obowiązków w obszarze wynagrodzeń i wymaga przemyślanej przebudowy systemu płacowego, polityki rekrutacyjnej oraz zasad współpracy ze stroną społeczną. Kluczowe zmiany, które bardziej szczegółowo opisujemy poniżej, to:

# RYMARZ • ZDORT \ MARUTA

- **obowiązkowe wartościowanie pracy:** pracodawca ma dokonać oceny wartości pracy na wszystkich stanowiskach na podstawie obiektywnych, neutralnych płciowo kryteriów; u pracodawców uzwiązkowionych kryteria wymagają uzgodnienia ze stroną społeczną;
- **nowe obowiązki informacyjne:** prawo pracowników do żądania danych o indywidualnym i średnim poziomie wynagrodzenia w podziale na płeć w swojej kategorii, obowiązek corocznego przypominania o tym uprawnieniu i obowiązek informowania kandydatów o widełkach płacowych;



- **zakaz stosowania klauzul poufności wynagrodzenia:** postanowienia umów o pracę, regulaminów i układów zbiorowych ograniczające ujawnianie własnego wynagrodzenia będą nieważne z mocy prawa;
- **sprawozdanie z luki płacowej:** obowiązkowe dla pracodawców zatrudniających co najmniej 100 pracowników (corocznie powyżej 250 etatów, co trzy lata przy 100–249), z szerokim zakresem danych obejmującym m.in. medianę luki i podział na kwartyle wynagrodzenia;
- **wspólna ocena wynagrodzeń:** uruchamiana przy luce płacowej co najmniej 5% w jakiegokolwiek kategorii pracowników, której pracodawca nie uzasadni i nie wyeliminuje w wyznaczonym terminie;
- **sankcje i nowe ryzyka:** grzywna od 2 000 do 60 000 zł, przesunięcie ciężaru dowodu na pracodawcę w sporach o dyskryminację oraz fakultatywne wykluczenie z zamówień publicznych dla podmiotów z nieuzasadnioną luką płacową powyżej 5%.

## **Wartościowanie pracy i struktura wynagrodzeń**

Zgodnie z aktualnym projektem ustawy, podstawą oceny wartości pracy pracownika mają być cztery obowiązkowe mierniki: **umiejętności, wysiłek, zakres odpowiedzialności i warunki pracy** pracownika, ewentualnie uzupełnione o dodatkowe kryteria pracodawcy. Kryteria stosuje się jednolicie do wszystkich stanowisk.

U pracodawców, u których działają związki zawodowe kryteria oceny wymagają uzgodnienia ze związkiem zawodowym; w razie braku porozumienia w terminie 30 dni pracodawca może tymczasowo stosować same kryteria obowiązkowe, ale ma obowiązek poinformować o tym okręgowego inspektora pracy. Dalsza klasyfikacja stanowisk i ustalenie kategorii pracowników podlega obowiązkowi konsultacji – co oznacza, że proces przygotowawczy będzie wymagał dialogu ze stroną społeczną jeszcze przed uruchomieniem właściwego raportowania.

## **Prawo do informacji i zakaz klauzul poufności**

Nowym istotnym uprawnieniem pracowników jest możliwość żądania od pracodawcy informacji o własnym indywidualnym poziomie wynagrodzenia oraz o średnich poziomach wynagrodzeń w podziale na płeć w ramach swojej kategorii pracowniczej. Pracodawca będzie miał 30 dni na udzielenie aktualnej, pisemnej odpowiedzi obejmującej dane z ostatnich 12 miesięcy. Co istotne, projekt nie ogranicza częstotliwości takich wniosków ze strony pracowników. Co więcej, co najmniej raz w roku pracodawca będzie zobowiązany przypominać pracownikom o tym uprawnieniu.

Równolegle wprowadzono bezwzględny zakaz uniemożliwiania pracownikowi ujawniania własnego wynagrodzenia, co oznacza, że wszelkie postanowienia umów, regulaminów lub układów zbiorowych ograniczające tę swobodę są nieważne z mocy prawa.

Projekt rozszerza także katalog wykroczeń przeciwko prawom pracownika. Po wejściu w życie nowych przepisów wykroczeniem będą m.in.: nieprzekazanie kandydatowi informacji o wynagrodzeniu w trybie wprowadzonego w grudniu 2025 r. art. 18<sup>3</sup>ca Kodeksu pracy oraz stosowanie w ogłoszeniach o naborze nazw stanowisk nieneutralnych płciowo. Co istotne, doprecyzowaniu ulegnie również definicja wynagrodzenia oraz pracy o jednakowej wartości w Kodeksie pracy.



## Sprawozdanie z luki płacowej

Luka płacowa jest pojęciem całkowicie nowym dla polskiego prawa pracy. Jest to procentowa różnica między średnim (lub medianowym) wynagrodzeniem mężczyzn i kobiet w firmie. Liczy się ją tak: od średniej pensji mężczyzn odejmuje się średnią pensję kobiet, dzieli się wynik przez średnią pensję mężczyzn i mnoży razy 100% – np. jeśli mężczyźni zarabiają średnio 10 000 zł, a kobiety 8 500 zł, to luka wynosi:

$$\frac{10,000 - 8,500}{10,000} \times 100\% = 15\%$$



Obowiązek sprawozdawczy luki płacowej obejmie pracodawców zatrudniających co najmniej 100 pracowników (w przeliczeniu na roczne jednostki robocze, z uwzględnieniem pracowników tymczasowych po stronie pracodawcy użytkownika). Pracodawcy zatrudniający co najmniej 250 pracowników raportować będą corocznie, pozostali (100–249) co trzy lata.

Sprawozdanie składać się będzie do organu monitorującego w postaci elektronicznej, w terminie do 31 marca danego roku. Zakres danych jest szeroki i obejmuje m.in. lukę płacową ze względu na płeć (osobno dla całkowitego wynagrodzenia i dla składników zmiennych), medianę luki, odsetek pracowników otrzymujących składniki zmienne, podział na kwartyle wynagrodzenia oraz – co kluczowe – lukę w podziale na kategorie pracowników. Szczegółowe wzory wskaźników mają zostać ogłoszone w odrębnym rozporządzeniu.

## Wspólna ocena wynagrodzeń

W przypadku gdyby wynik badania luki płacowej wykazał określone w projekcie ustawy nieprawidłowości, wymagana będzie wspólna ocena wynagrodzeń. Procedurę wspólnej oceny uruchamiają trzy łączne przesłanki:

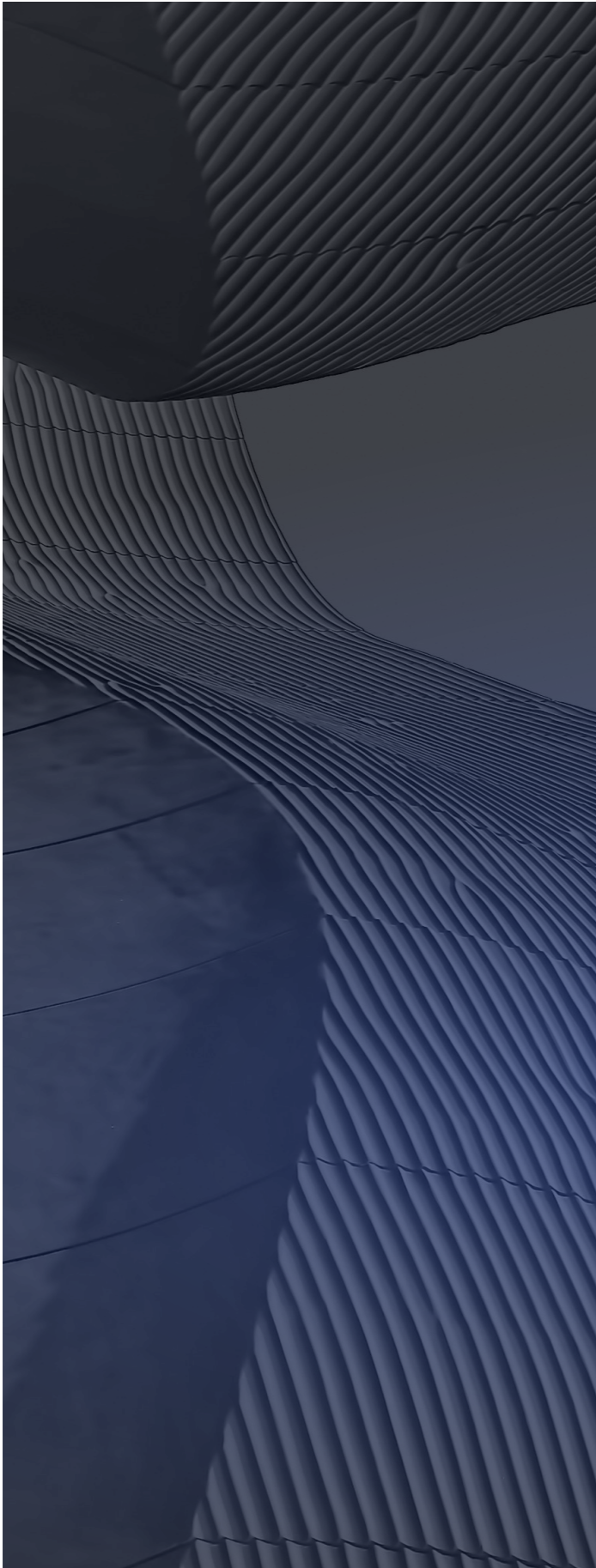
- sprawozdanie wykazuje lukę płacową co najmniej 5% w którejkolwiek kategorii pracowników;
- pracodawca nie uzasadnił jej obiektywnymi, neutralnymi pod względem płci kryteriami;
- a w terminie do 30 września roku, w którym przekazano raport, nie podjął skutecznych działań zaradczych.

Wspólna ocena jest przeprowadzana w konsultacji ze związkami zawodowymi (lub przedstawicielami pracowników) w terminie do 30 listopada i obejmuje analizę przyczyn różnic w wynagrodzeniach oraz określenie środków naprawczych. Pracodawca jest zobowiązany wdrożyć je w terminie nie dłuższym niż 10 miesięcy od zakończenia oceny – co w praktyce oznacza korektę polityki płacowej, zmianę zasad awansów lub wdrożenie nowego systemu wartościowania stanowisk.

## Sankcje, ciężar dowodu i zamówienia publiczne

Aby nowe przepisy były egzekwowane, ustawodawca wdroży cały katalog nowych narzędzi do Kodeksu pracy. Naruszenie obowiązków wynikających z ustawy zagrożone jest grzywną od 2 000 do 60 000 zł. Pracownikowi, wobec którego naruszono zasadę równego wynagradzania, przysługuje zadośćuczynienie nie niższe niż minimalne wynagrodzenie za pracę lub odszkodowanie obejmujące pełne odzyskanie zaległego wynagrodzenia, świadczeń rzeczowych, odszkodowanie za utracone korzyści oraz odsetki za zwłokę.

Kluczowa zmiana dotyczy również zasad związanych z ciężarem dowodu w sprawach związanych z nierównym traktowaniem w wynagradzaniu. Jeżeli pracodawca naruszył obowiązki z zakresu przejrzystości wynagrodzeń, to na nim – niezależnie od stopnia uprawdopodobnienia przez pracownika – spoczywa obowiązek wykazania, że kierował się obiektywnymi, neutralnymi płciowo powodami. Wyłączenie tej reguły jest możliwe tylko, gdy pracodawca udowodni, że naruszenie było w oczywisty sposób niezamierzone i marginalne. Roszczenia przedawniają się po trzech latach od momentu, w którym poszkodowany dowiedział się lub mógł się dowiedzieć o naruszeniu.



# RYMARZ • ZDORT \ MARUTA

Projekt nowelizuje także Prawo zamówień publicznych oraz ustawę o umowie koncesji, wprowadzając nową podstawę wykluczenia wykonawcy, u którego występuje luka płacowa, przekraczająca 5% w wartości bezwzględnej w którejkolwiek kategorii pracowników, nieuzasadnioną neutralnymi kryteriami. Wykonawca może uniknąć wykluczenia, jeśli w terminie sześciu miesięcy od przekazania sprawozdania lukę zlikwiduje lub przedstawi jej uzasadnienie.



## Wejście w życie

Ustawa ma wejść w życie po upływie sześciu miesięcy od dnia ogłoszenia. Pierwsze sprawozdanie z luki płacowej obejmie okres od dnia wejścia w życie ustawy do końca tego roku kalendarzowego i będzie składane:

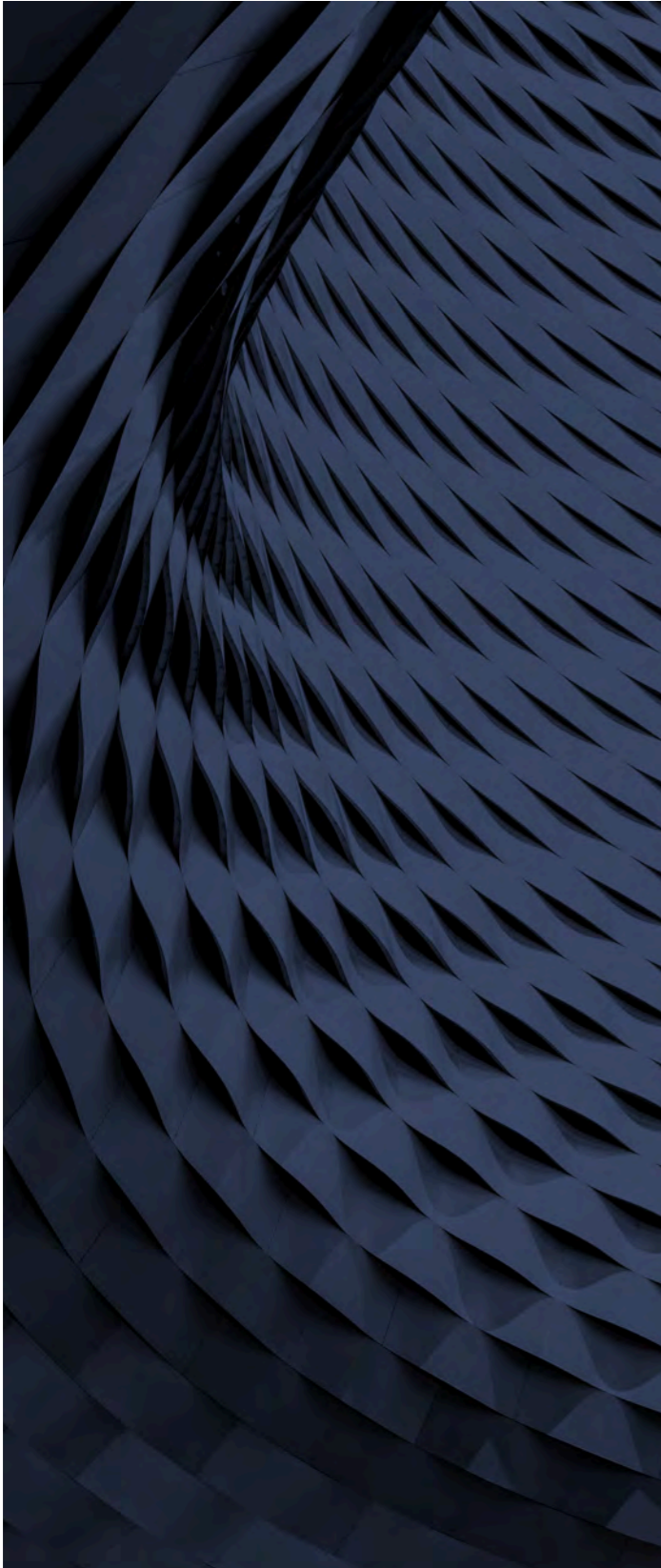
- **do 7 czerwca 2027 r.** – przez pracodawców zatrudniających co najmniej 150 pracowników;
- **do 7 czerwca 2031 r.** – przez pracodawców zatrudniających od 100 do 149 pracowników (za poprzedni rok kalendarzowy).

## Co warto zrobić już teraz

Skala nowych projektowanych obowiązków jest na tyle duża, a proces uzgadniania kryteriów wartościowania pracy ze stroną społeczną na tyle czasochłonny, że organizacje, które zaczną przygotowania dopiero po ogłoszeniu ustawy, mogą nie zdążyć z wdrożeniem przed terminem pierwszego sprawozdania (7 czerwca 2027 r. dla pracodawców zatrudniających co najmniej 150 pracowników). Najnowsza wersja projektu zawiera już na tyle konkretne rozwiązania, że można na ich podstawie rozpocząć planowanie zmiany w organizacji.

# RYMARZ • ZDORT \ MARUTA

Z naszego dotychczasowego doświadczenia, w tym wspierania pracodawców z grup kapitałowych, w których obowiązują już zasady dotyczące luki płacowej obowiązują, rekomendujemy podjęcie równoległych działań w poniższych obszarach:



- **przeprowadzenie audytu struktury wynagrodzeń:** inwentaryzacja stanowisk, weryfikacja kryteriów różnicujących wynagrodzenia, identyfikacja składników, których nie da się uzasadnić obiektywnymi i neutralnymi płciowo kryteriami;
- **opracowanie systemu wartościowania pracy:** przygotowanie kryteriów oceny i kategorii pracowników, z uwzględnieniem obowiązku ich uzgodnienia lub konsultacji ze stroną społeczną, co istotne, system ten powinien odpowiadać realiom pracy w danej firmie;
- **przegląd dokumentacji:** modyfikacja wzorów umów o pracę, regulaminów wynagradzania, regulaminów pracy i ogłoszeń rekrutacyjnych, w tym eliminacja klauzul poufności wynagrodzenia oraz dostosowanie procesu rekrutacyjnego;
- **wstępne wyliczenie luki płacowej:** wykonanie symulacji wskaźników objętych obowiązkiem raportowania, w celu identyfikacji obszarów ryzyka i przygotowania działań zaradczych przed pierwszym sprawozdaniem;
- **szkolenia kadry kierowniczej i HR:** przygotowanie merytoryczne osób podejmujących decyzje płacowe i prowadzących procesy rekrutacyjne, ze szczególnym uwzględnieniem nowego zakazu pytania kandydatów o historię wynagrodzeń, obowiązku informowania o widełkach płacowych przed rozmową rekrutacyjną oraz zasad obiektywizacji decyzji o podwyżkach i awansach;
- **opracowanie procedury obsługi żądań informacyjnych pracowników:** przygotowanie wzorów odpowiedzi i ścieżki obiegu wniosków o informację o indywidualnym poziomie wynagrodzenia oraz średnich poziomach wynagrodzeń w podziale na płeć dla kategorii pracowników wykonujących pracę o tej samej wartości - w terminie nie dłuższym niż dwa miesiące;
- **integracja z istniejącymi politykami antydyskryminacyjnymi i sygnalistycznymi:** zapewnienie spójności nowych procedur z regulaminami przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji oraz kanałami zgłoszeniowymi dla sygnalistów, w tym możliwości anonimowego zgłaszania nieprawidłowości w obszarze wynagrodzeń.

# RYMARZ • ZDORT \ MARUTA

Nasz zespół prawa pracy aktywnie monitoruje przebieg prac legislacyjnych i wspiera klientów w przygotowaniach do nowych obowiązków – od audytu i opracowania kryteriów wartościowania pracy, przez dialog ze stroną społeczną, aż po przegląd dokumentacji wewnętrznej i szkolenia. Jeżeli chcieliby Państwo omówić znaczenie projektowanych przepisów dla swojej organizacji, zachęcamy do kontaktu z zespołem kancelarii.



## Kontakt:



**Marek Kanczew**

marek.kanczew@rzmlaw.com

+48 600 092 413



**dr Weronika Papucewicz**

veronika.papucewicz@rzmlaw.com

+48 607 092 898



**Dominik Adamczyk**

dominik.adamczyk@rzmlaw.com

+48 887 092 587

Rymarz, Zdort, Maruta, Wachta, Gasiński, Her i Wspólnicy sp.k.

ul. Prosta 18, 00-850 Warszawa

+48 22 520 4000

**[www.rzmlaw.com](http://www.rzmlaw.com)**