

Projekt ustawy o wzmocnieniu stosowania prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości

Wdrożenie dyrektywy UE 2023/970.

PROJEKT USTAWY · 29 KWIEŚNIA 2026



Zakres regulacji ustawy

Ustawa kompleksowo reguluje kluczowe obszary związane z równym wynagradzaniem.

01

Ocena wartości pracy

Zasady i tryb oceny wartości pracy na stanowisku lub rodzaju pracy.

02

Struktura wynagrodzeń

Obiektywne, neutralne płciowo zakresy wynagrodzeń dla stanowisk.

03

Przejrzystość wynagrodzeń

Prawo pracownika do informacji o wynagrodzeniach i czynnikach ich ustalania.

04

Sprawozdanie z luki płacowej

Obowiązkowe raportowanie różnic płacowych przez pracodawców.

05

Ochrona prawna

Środki ochrony, sankcje i organy nadzoru.

Kluczowe definicje

Wynagrodzenie

Wszystkie składniki wynagrodzenia — stałe i zmienne — oraz inne świadczenia pieniężne i niepieniężne otrzymywane z tytułu zatrudnienia.

Luka płacowa ze względu na płeć

Różnica między średnim wynagrodzeniem kobiet i mężczyzn, wyrażona jako odsetek średniego wynagrodzenia mężczyzn.

Kategoria pracowników

Pracownicy wykonujący jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości, pogrupowani na podstawie niedyskryminacyjnych, obiektywnych kryteriów.

Dyskryminacja krzyżowa

Niekorzystne traktowanie pracownika ze względu na płeć w połączeniu z inną przyczyną dyskryminacji (np. wiek, niepełnosprawność).



Struktura wynagrodzeń — ocena wartości pracy

Pracodawca ma obowiązek dokonania oceny wartości pracy na każdym stanowisku lub rodzaju pracy, stosując obiektywne, neutralne płciowo kryteria.

Kryteria obowiązkowe

Umiejętności, wysiłek, zakres odpowiedzialności i warunki pracy — oceniane łącznie, z uwzględnieniem umiejętności miękkich.

Udział związków zawodowych

Kryteria ustalane w uzgodnieniu z zakładową organizacją związkową. Termin uzgodnień: 30 dni. Brak uzgodnienia — pracodawca stosuje kryteria obowiązkowe.

Klasyfikacja stanowisk

Po ocenie pracodawca klasyfikuje stanowiska i ustala kategorie pracowników — po konsultacji ze związkami (7–30 dni).

Narzędzie analityczne

Minister Pracy udostępni na stronie internetowej narzędzie wspierające neutralną płciowo ocenę wartości pracy.

Prawo do informacji o wynagrodzeniach



Dostęp do czynników

Pracodawca zapewnia pracownikom dostęp do informacji o czynnikach ustalania wynagrodzeń. Pracodawcy poniżej 50 pracowników — na wniosek, w ciągu 30 dni.

Coroczna informacja

Pracodawca raz w roku informuje pracowników o prawie do złożenia wniosku o dane dotyczące ich wynagrodzenia i średnich wynagrodzeń w kategorii.

Wniosek pracownika

Pracownik może wnioskować o indywidualny poziom wynagrodzenia oraz średnie wynagrodzenia w podziale na płeć. Odpowiedź pracodawcy: do 30 dni.



dr Iwona Gęsicka
radca prawny

Pani^{od} PRAWA PRACY

Jawność wynagrodzeń — ochrona pracownika

Zakaz blokowania ujawniania

Pracownikowi nie można uniemożliwić ujawniania informacji o jego wynagrodzeniu — w szczególności w celu realizacji prawa do równego traktowania. Postanowienia umów i regulaminów sprzeczne z tą zasadą są nieważne.

Ograniczone użycie danych

Pracodawca może zobowiązać pracownika do wykorzystywania informacji o średnich wynagrodzeniach wyłącznie w celu dochodzenia praw z tytułu równego traktowania.

Dostępność informacji

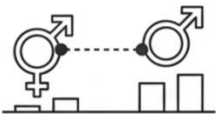
Wszystkie informacje muszą być przekazywane w sposób przystępny dla osób niepełnosprawnych, uwzględniający ich szczególne potrzeby.

Kandydaci do pracy

Pracodawca informuje osoby ubiegające się o zatrudnienie o wynagrodzeniu lub jego przedziale — zgodnie z art. 18(3ca) Kodeksu pracy.

Sprawozdanie z luki płacowej

Obowiązek sporządzania sprawozdania dotyczy pracodawców zatrudniających co najmniej 100 pracowników (przeliczonych na roczne jednostki robocze).



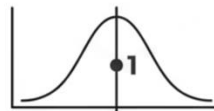
1. GPG

Luka płacowa ze względu na płeć



2. Luka Zmienna

Luka płacowa dla składników zmiennych



3. Mediana GPG

Mediana luki płacowej



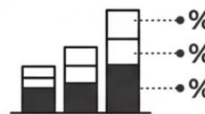
4. Mediana Zmienna

Mediana luki dla składników zmiennych



5. Otrzymujący Zmienne

Odsetek kobiet i mężczyzn otrzymujących składniki zmienne



6. Przedziały Płac

Odsetek kobiet i mężczyzn w każdym przedziale wynagrodzenia



7. GPG Kategorie

Luka płacowa w podziale na kategorie pracowników



Całkowity Koszt



Rok Sprawozdawczy

Pani^{od} PRAWA PRACY

§ dr Iwona Gęsicka
radca prawny

Terminy przekazywania sprawozdań

1 7 czerwca 2027

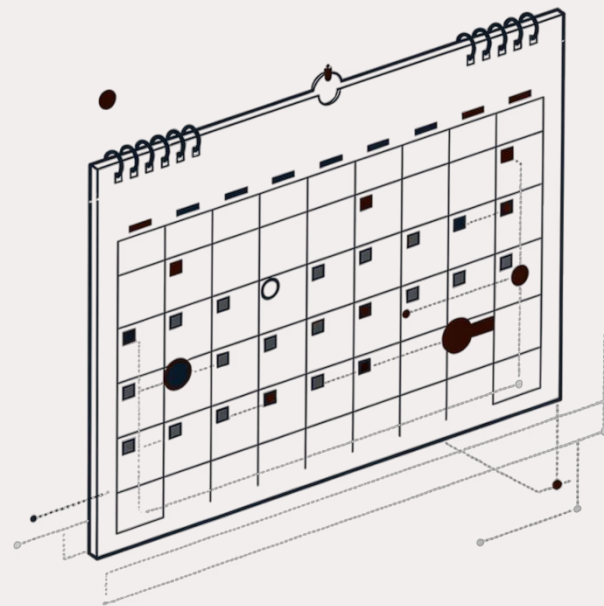
Pierwsze sprawozdanie dla pracodawców zatrudniających co najmniej 150 pracowników – za okres od wejścia w życie ustawy do końca roku.

2 31 marca (corocznie)

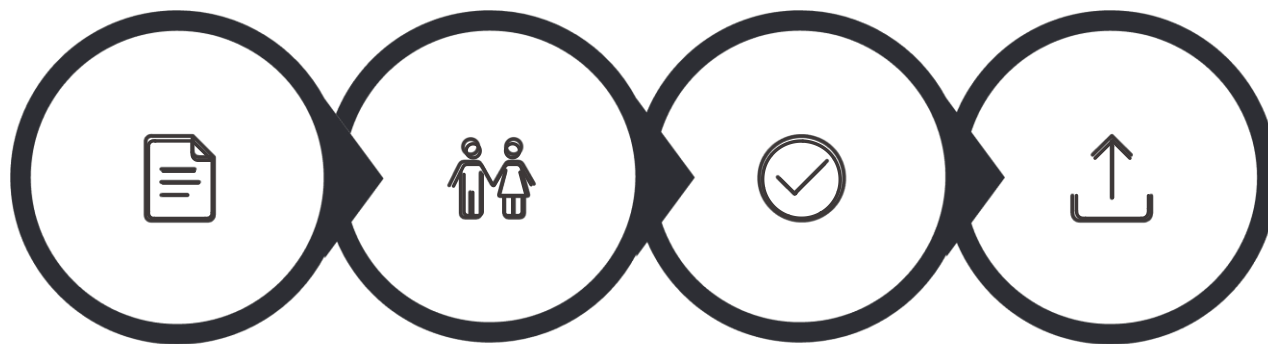
*Pracodawcy ≥ 250 pracowników przekazują sprawozdanie co roku.
Pracodawcy 100–249 pracowników – co trzy lata.*

3 7 czerwca 2031

Pierwsze sprawozdanie dla pracodawców zatrudniających 100–149 pracowników. Pracodawcy poniżej 100 pracowników mogą składać dobrowolnie.



Procedura sprawozdania — krok po kroku



Sporządzenie

Konsultacja

Potwierdzenie

Przekazanie

Pracodawca może dołączyć do sprawozdania wyjaśnienia dotyczące różnic w wynagrodzeniach. Dane przechowuje się przez 5 lat.

Organ monitorujący publikuje informacje do 31 maja każdego roku.

Wspólna ocena wynagrodzeń

Obowiązek przeprowadzenia wspólnej oceny wynagrodzeń powstaje, gdy spełnione są łącznie trzy przesłanki:

1

Luka $\geq 5\%$

Sprawozdanie wykazuje lukę płacową w wartości bezwzględnej co najmniej 5% w którejkolwiek kategorii pracowników.

2

Brak uzasadnienia

Pracodawca nie uzasadnił luki obiektywnymi, neutralnymi płciowo kryteriami wobec zakładowych organizacji związkowych.

3

Brak działań zaradczych

Pracodawca nie podjął skutecznych działań zaradczych w terminie do 30 września roku, w którym przekazano sprawozdanie.

 Weryfikacja przesłanek musi nastąpić najpóźniej do 31 października. Wspólna ocena przeprowadzana jest do 30 listopada — w konsultacji ze związkami zawodowymi.

Zakres wspólnej oceny wynagrodzeń

→ Analiza struktury zatrudnienia

Odsetek kobiet i mężczyzn w każdej kategorii pracowników.

→ Analiza poziomów wynagrodzeń

Średnie wynagrodzenia i składniki zmienne dla każdej kategorii w podziale na płeć.

→ Analiza przyczyn różnic

Badanie przyczyn różnic na podstawie obiektywnych, neutralnych płciowo kryteriów.

→ Powroty z urlopów

Analiza odsetka pracowników, którzy skorzystali ze wzrostu wynagrodzenia po powrocie z urlopów rodzicielskich.

→ Środki zaradcze

Określenie i wdrożenie środków wobec nieuzasadnionych różnic — termin: 10 miesięcy od przekazania informacji.

Pani^{od} PRAWA PRACY

§ **dr Iwona Gęsicka**
radca prawny

Ochrona danych osobowych

Cel przetwarzania

*Dane osobowe przetwarzane na podstawie ustawy mogą być wykorzystywane **wyłącznie** w celu stosowania zasady równego traktowania w zakresie prawa do jednakowego wynagrodzenia.*

Upoważnienie pisemne

Do przetwarzania danych dopuszczone są wyłącznie osoby posiadające pisemne upoważnienie pracodawcy, zobowiązane do zachowania tajemnicy.

Ochrona tożsamości pracownika

Jeśli przekazanie informacji prowadziłoby do ujawnienia wynagrodzenia możliwego do zidentyfikowania pracownika, pracodawca informuje o braku możliwości bezpośredniego przekazania danych.

Pośrednictwo organów

W takim przypadku informacje przekazywane są za pośrednictwem organu ds. równości lub zakładowej organizacji związkowej, która doradza pracownikowi bez ujawniania konkretnych kwot.

Organy — zadania i struktura



Organ monitorujący

Gromadzi i publikuje dane o lukach płacowych, analizuje przyczyny nierówności, przekazuje dane Komisji Europejskiej co dwa lata, udostępnia narzędzie informatyczne do sprawozdań.



Organ ds. równości

Komisja ds. Przeciwdziałania Dyskryminacji w Zatrudnieniu — niezależny organ przy Głównym Inspektoracie Pracy. 6 członków, kadencja 5 lat. Rozpatruje wnioski obywateli i działa z własnej inicjatywy.

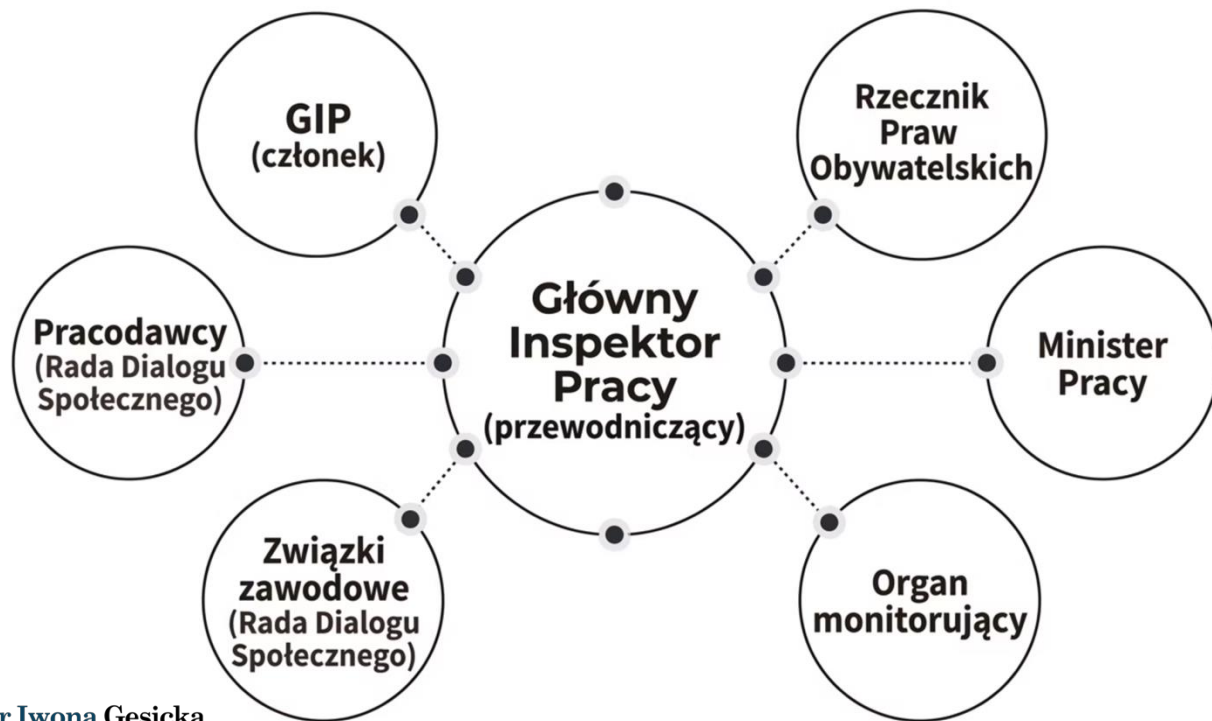


Państwowa Inspekcja Pracy

Prowadzi postępowania, wnosi powództwa w sprawach o naruszenie zasady równego wynagradzania, zapewnia szkolenia pracodawcom zatrudniającym poniżej 250 pracowników.

Komisja ds. Przeciwdziałania Dyskryminacji w Zatrudnieniu

Nowy, niezależny organ powołany ustawą. Przewodniczącym jest z urzędu Główny Inspektor Pracy.



Ochrona prawna pracownika

Zadośćuczynienie i odszkodowanie

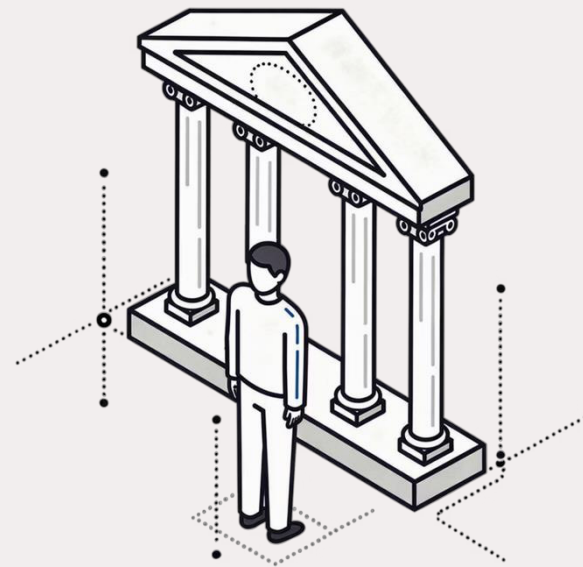
Osoba, wobec której naruszono zasadę równego wynagradzania, ma prawo do zadośćuczynienia nie niższego niż minimalne wynagrodzenie za pracę lub do odszkodowania obejmującego zaległe wynagrodzenie, utracone korzyści i odsetki za zwłokę.

Odwrócony ciężar dowodu

*Jeśli pracodawca naruszył obowiązki przejrzystości wynagrodzeń, to **on** musi udowodnić, że kierował się obiektywnymi powodami — nawet bez uprawdopodobnienia dyskryminacji przez pracownika.*

Ochrona przed represjami

Pracownicy i ich przedstawiciele nie mogą być traktowani mniej korzystnie za korzystanie z praw wynikających z zasady równego wynagradzania lub za wspieranie innych osób w ochronie ich praw.



dr Iwona Gęsicka
radca prawny

Pani^{od} PRAWA PRACY

Przedawnienie roszczeń

Termin przedawnienia

*Roszczenia z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zakresie wynagrodzenia przedawniają się z upływem **3 lat** od dnia, w którym poszkodowany dowiedział się lub mógł się dowiedzieć o naruszeniu.*

Przerwanie biegu przedawnienia

Bieg przedawnienia przerywa się przez:

- *każdą czynność przed właściwym organem rozstrzygającym spory,*
- *uznanie roszczenia przez pracodawcę,*
- *złożenie skargi do pracodawcy dotyczącej naruszenia zasady równego wynagradzania.*

Porównanie ponadpracodawcze — jedno źródło

Ocena równości wynagrodzenia nie ogranicza się do pracowników tego samego pracodawcy. Porównanie jest możliwe, gdy warunki wynagrodzenia wynikają z *jednego źródła*.

Przepisy powszechnie obowiązujące

Warunki wynagrodzenia ustalone w aktach prawnych obowiązujących więcej niż jednego pracodawcę.

Układy zbiorowe pracy

Ponadzakładowe układy zbiorowe obejmujące grupę pracodawców.

Regulacje grupowe

Wewnętrzne regulacje wiążące w ramach grupy kapitałowej lub przedsiębiorstw prowadzących wspólną działalność.

📄 Gdy brak pracownika innej płci w porównywalnej sytuacji, dopuszczalne jest wykorzystanie wszelkich dowodów, w tym statystyk

Sankcje karne i zamówienia publiczne

Grzywna za naruszenia

Pracodawca lub osoba działająca w jego imieniu, która nie realizuje obowiązków ustawy (ocena wartości pracy, przejrzystość, sprawozdanie, wspólna ocena), podlega karze grzywny od 2 000 zł do 60 000 zł.

Dyskryminacja krzyżowa stanowi okoliczność obciążającą.

Wykluczenie z zamówień publicznych

Wykonawca posiadający nieuzasadnioną lukę płacową powyżej 5% może zostać wykluczony z postępowania o udzielenie zamówienia publicznego lub koncesji.

Możliwość rehabilitacji

Wykluczeniu nie podlega wykonawca, który w ciągu 6 miesięcy od przekazania sprawozdania zlikwidował lukę płacową lub ją uzasadnił.

Zmiany w przepisach — najważniejsze nowelizacje

Kodeks pracy

Rozszerzona definicja wynagrodzenia (art. 183c §2), nowe kryteria pracy o jednakowej wartości, obowiązek informowania kandydatów o wynagrodzeniu, neutralne płciowo nazwy stanowisk w ogłoszeniach, 3-letni termin przedawnienia roszczeń.

Kodeks postępowania cywilnego

Inspektorzy pracy mogą wytaczać powództwa w sprawach o równe wynagrodzenie za zgodą pracownika. Sąd może nakazać zaprzestanie naruszenia lub podjęcie środków naprawczych.

Ustawa o PIP i służba cywilna

Nowe uprawnienia PIP do wnoszenia powództw, rozszerzone zadania inspektorów. Stanowiska w służbie cywilnej podlegają obowiązkowemu opisowi.

Harmonogram wejścia w życie

● Wejście w życie ustawy

6 miesięcy od dnia ogłoszenia.

● 7 czerwca 2027

Pierwsze sprawozdanie z luki płacowej dla pracodawców ≥ 150 pracowników.

● 7 czerwca 2028

Organ monitorujący przekazuje pierwsze dane do Komisji Europejskiej.

● 7 czerwca 2031

Pierwsze sprawozdanie dla pracodawców zatrudniających 100–149 pracowników.

✓ Ustawa wdraża dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2023/970 z dnia 10 maja 2023 r. w sprawie przejrzystości wynagrodzeń i mechanizmów egzekwowania zasady równości płac.



dr Iwona Gęsicka
radca prawny

Pani^{od}
PRAWA PRACY

ZAMÓW SZKOLENIE DLA PRACODAWCÓW

Dowiesz się m.in.:

- jakie obowiązki wiążą się z zasadą przejrzystości wynagrodzeń,
- jak przygotować proces rekrutacji do nowych wymogów,
- jak identyfikować i analizować lukę płacową,
- jak opisywać i wartościować stanowiska pracy,
- jak dokumentować różnice w wynagrodzeniach,
- jak ograniczyć ryzyko zarzutów dyskryminacji płacowej,
- jak przygotować pracodawcę do wdrożenia nowych procedur.

Pani^{od} PRAWA PRACY.




LECTURE™
Instytut Edukacji Prawniczej

Certyfikowane szkolenie
prowadzi:



dr Iwona Gęsicka
radca prawny