grudzień 2025 r.

Obowiązki pracodawcy w zakresie przejrzystości wynagrodzeń, w tym raportowania luki płacowej – coraz bliżej

Choć 7 czerwca 2026 r. upływa termin wdrożenia do polskiego porządku prawnego dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2023/970 z 10 maja 2023 r. w sprawie wzmocnienia stosowania zasady równości wynagrodzeń dla mężczyzn i kobiet za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości za pośrednictwem mechanizmów przejrzystości wynagrodzeń oraz mechanizmów egzekwowania[1], już teraz pracodawcy powinni przygotować się na nowe obowiązki w tym zakresie. Dotyczy to zwłaszcza raportowania tzw. luki płacowej.

Przepisy dyrektywy 2023/970 przewidują szereg rozwiązań, które mają zapewnić przejrzystość wynagrodzeń i stosowanie zasady równości wynagrodzeń za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości.

Prawo pracowników do informacji o wynagrodzeniu

Pracownicy uzyskają prawo do **informacji dotyczących ich indywidualnego poziomu wynagrodzenia oraz średnich poziomów wynagrodzenia, w podziale na płeć, w odniesieniu do kategorii pracowników wykonujących taką samą pracę jak oni lub pracę o takiej samej wartości.** Będą mogli zwracać się o nie również za pośrednictwem przedstawicieli pracowników. Pracodawcy co roku będą informować wszystkich pracowników o przysługującym im prawie do otrzymywania takich informacji oraz o krokach, jakie ma podjąć pracownik w celu wykonania tego prawa.

[1] Dz.Urz. UE L Nr 132, s. 21.

Dodatkowo, pracodawca będzie miał obowiązek zapewnić pracownikom **dostęp do kryteriów, które są stosowane do określania wynagrodzenia pracowników, poziomów wynagrodzenia i progresji wynagrodzenia (proces przenoszenia się pracownika na wyższy poziom wynagrodzenia)**. Kryteria te muszą być obiektywne i neutralne pod względem płci.

W konsekwencji pracodawcy będą musieli ułożyć strukturę wynagrodzeń w firmie w taki sposób, aby zapewnić, że w wynagrodzeniach pracowników wykonujących taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości nie występowały różnice ze względu na płeć, które nie byłyby uzasadnione obiektywnymi, neutralnymi pod względem płci kryteriami. Kryteria te obejmują umiejętności, wysiłek, zakres odpowiedzialności i warunki pracy, oraz – w stosownych przypadkach – wszelkie inne czynniki, które mają znaczenie w danym miejscu pracy lub na danym stanowisku. Muszą być one stosowane w obiektywny, neutralny pod względem płci sposób, wykluczający wszelką bezpośrednią lub pośrednią dyskryminację ze względu na płeć. Takie struktury wynagrodzeń powinny nadto umożliwiać porównanie wartości różnych stanowisk pracy w ramach tej samej struktury organizacyjnej.

Klauzule dotyczące zakazu ujawniania wynagradzania

Pracodawcy nie będą mogli wprowadzić do umowy o pracę warunków, które uniemożliwiają pracownikom ujawnianie informacji o ich wynagrodzeniu. Tym samym klauzule dotyczące zakazu ujawniania przez pracowników wynagrodzenia za pracę będą nieważne. W stosunku jednak do tych pracowników, którzy uzyskali informacje inne niż dotyczące ich własnych wynagrodzeń lub poziomu wynagrodzenia, pracodawca będzie mógł wymagać poufności, tj. niewykorzystywania tych informacji do jakiegokolwiek innego celu niż wykonywanie ich prawa do równego wynagrodzenia.

Sprawozdawczość dotycząca wynagrodzeń, w tym luki płacowej

Pracodawcy będą mieli obowiązek dostarczać organowi odpowiedzialnemu za zestawianie i publikowanie takich danych informacje dotyczące:

- luki płacowej ze względu na płeć (czyli różnicy średnich poziomów wynagrodzenia między zatrudnionymi u pracodawcy pracownikami płci żeńskiej i męskiej, wyrażoną jako odsetek średniego poziomu wynagrodzenia pracowników płci męskiej);
- luki płacowej ze względu na płeć w formie składników uzupełniających lub zmiennych;
- mediany luki płacowej ze względu na płeć;
- mediany luki płacowej ze względu na płeć w formie składników uzupełniających lub zmiennych;
- odsetka pracowników płci żeńskiej i męskiej otrzymujących składniki uzupełniające lub zmienne;
- odsetka pracowników płci żeńskiej i męskiej w każdym kwartylu wynagrodzenia;
- luki płacowej ze względu na płeć wśród pracowników w podziale na kategorie pracowników, według zwykłej podstawowej płacy godzinowej lub miesięcznej oraz składników uzupełniających lub zmiennych.

Informacje te, pod względem rzetelności, będą podlegać konsultacji z przedstawicielami pracowników.

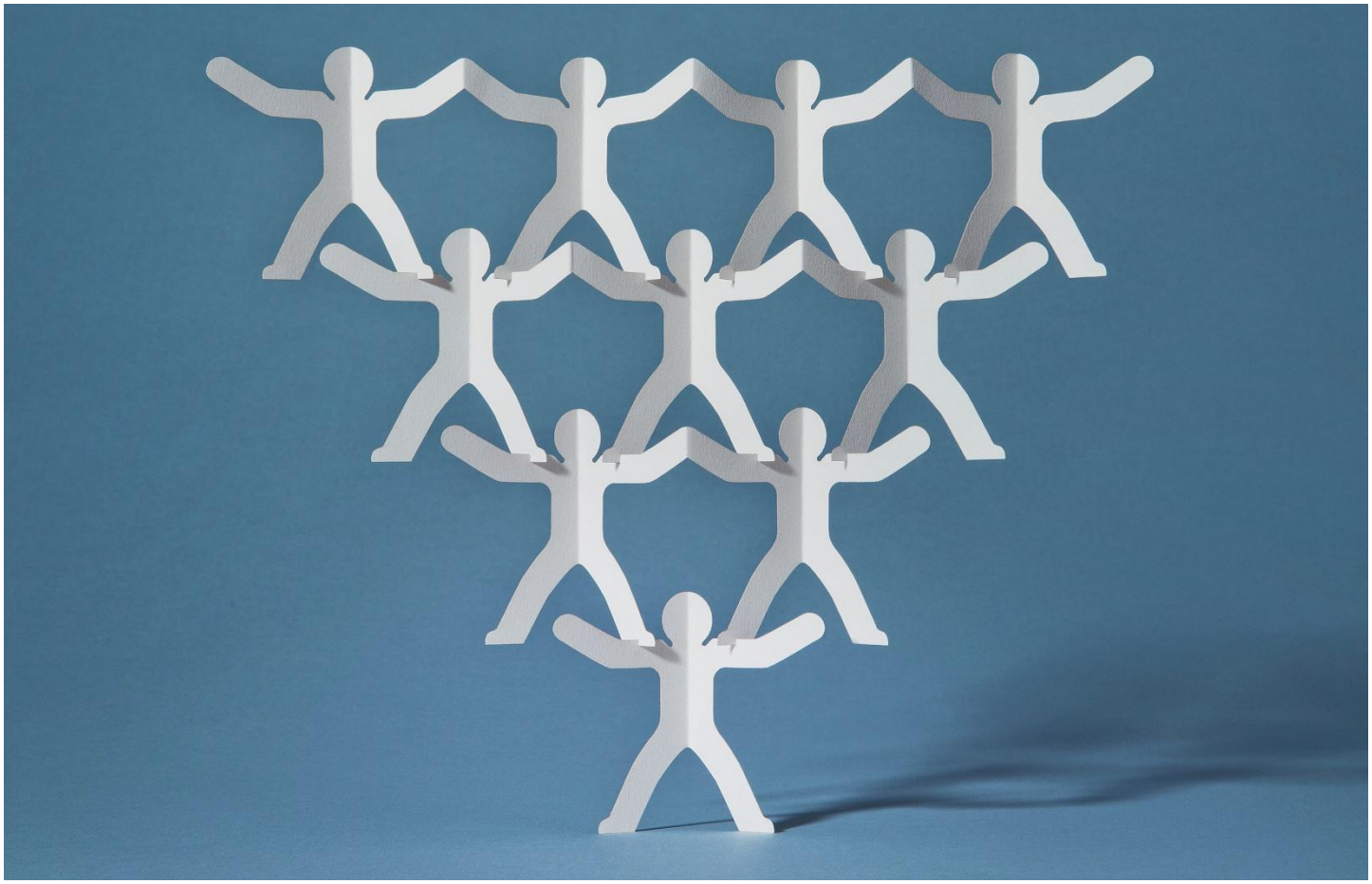
Częstotliwość raportowania oraz termin złożenia pierwszego sprawozdania zostały uzależnione od liczby pracowników zatrudnianych przez pracodawcę i wskazane w tabeli poniżej.

Stan zatrudnienia	Termin przekazania pierwszego sprawozdania (do dnia)	Częstotliwość sprawozdawczości dot. wynagrodzeń
co najmniej 250 pracowników	**7 czerwca 2027 r.**	**co roku**
od 150 do 249 pracowników	**7 czerwca 2027 r.**	**co 3 lata**
od 100 do 149 pracowników	**7 czerwca 2031 r.**	**co 3 lata**

Dla pracodawcy zatrudniającego mniej niż 100 pracowników przekazywanie informacji dot. wynagrodzeń/luki płacowej będzie dobrowolne.

Co istotne, jeżeli sprawozdawczość dotycząca wynagrodzeń będzie wykazywać **różnicę średniego poziomu wynagrodzenia między pracownikami płci żeńskiej i męskiej, wynoszącą co najmniej 5% w którejkolwiek kategorii pracowników** i pracodawca nie uzasadni takiej różnicy w średnim poziomie wynagrodzenia na podstawie obiektywnych, neutralnych pod względem płci kryteriów i nie zaradzi takiej nieuzasadnionej różnicy w ciągu 6 miesięcy od dnia przedłożenia sprawozdania, **będzie on musiał przeprowadzić wspólną ocenę wynagrodzeń we współpracy z przedstawicielami pracowników**. Będzie ona zawierała m.in. różnice w średnich poziomach wynagrodzenia pracowników płci żeńskiej i męskiej w każdej kategorii pracowników oraz przyczyny takich różnic, jak również środki mające na celu odniesienie się do różnic w wynagrodzeniu. Taka wspólna ocena będzie następnie udostępniania pracownikom i przedstawicielom pracowników oraz przekazywana organowi monitorującemu.

Oznacza to, że **pracodawcy zatrudniający co najmniej 150 pracowników powinni przygotować się na wywiązanie z obowiązków w zakresie sprawozdawczości dotyczącej wynagrodzeń już od 2026 r.** Należy przy tym podkreślić, że krajowe przepisy wdrażające dyrektywę 2023/970 nie zostały dotychczas uchwalone.



Sankcje za naruszenie zasady równości wynagrodzeń

Każdy pracownik, który poniósł szkodę w wyniku naruszenia jakichkolwiek praw lub obowiązków związanych z zasadą równości wynagrodzeń, będzie miał prawo dochodzenia roszczenia o odszkodowanie lub zadośćuczynienie, które będzie obejmowało m.in. zaległe wynagrodzenia i związane z nim premie lub świadczenia rzeczowe odszkodowanie za utracone szanse, zadośćuczynienie za szkody niematerialne, a także odsetki za zwłokę. Co istotne, ciężar dowodu w takim procesie o odszkodowaniu lub zadośćuczynienie zostanie odwrócony – jeżeli pracownik przedstawi fakty pozwalające domniemywać występowanie bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji, to pozwany (pracodawca) będzie miał obowiązek udowodnić, że taka dyskryminacja związana z wynagrodzeniem nie miała miejsca.

Dodatkowo, dyrektywa 2023/970 nakłada na państwa członkowskie obowiązek ustanowienia przepisów dotyczących skutecznych, proporcjonalnych i odstraszających **kar (grzywien) stosowanych w przypadku naruszeń praw i obowiązków związanych z zasadą równości wynagrodzeń.**

Jak możemy pomóc?

Ze względu na obowiązek wdrożenia przepisów dyrektywy 2023/970 pracodawcy powinni dokonać analizy struktury wynagrodzeń (i mechanizmów wartościowania stanowisk) oraz wprowadzić w nich ewentualne zmiany w celu zapewnienia, aby w wynagrodzeniach pracowników wykonujących taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości nie występowały różnice ze względu na płeć, które nie byłyby uzasadnione obiektywnymi, neutralnymi pod względem płci kryteriami. W przypadku potrzeby wsparcia w zakresie m.in. przeglądu i weryfikacji aktów wewnątrzzakładowych, w tym regulaminu wynagradzania, obowiązujących w Państwa firmie oraz przygotowania się do sprawozdawczości dotyczącej wynagrodzeń, zapraszamy do kontaktu.

Zapraszamy do kontaktu

dr Joanna Łukaszczuk

radca prawny, senior associate
Joanna.Lukaszczuk@gww.pl

GWW Grynhoff i Partnerzy
Radcowie Prawni
i Doradcy Podatkowi sp. p.
ul. Książęca 4,
00-498 Warszawa
tel. +22 212 00 00

warszawa@gww.pl

www.gww.pl