



Równe wynagrodzenie kobiet i mężczyzn – nowe obowiązki pracodawców coraz bliżej

Do konsultacji publicznych i uzgodnień międzyresortowych trafił projekt ustawy o wzmocnieniu stosowania zasady jednakowego wynagrodzenia kobiet i mężczyzn (nr UC127).

Projekt ten ma na celu dostosowanie polskiego prawa do dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2023/970 z dnia 10 maja 2023 r., dotyczącej przejrzystości wynagrodzeń i skuteczniejszego egzekwowania zasady równej płacy za taką samą pracę lub pracę o jednakowej wartości (Dz.U. L 132 z 17.5.2023, s. 21–44).

Wartościowanie stanowisk – nowy standard w polityce płacowej

Projektowana ustawa wprowadza obowiązek dokonywania przez pracodawców oceny wartości pracy określonego rodzaju lub na konkretnych stanowiskach. **Zgodnie z projektowanym art. 3 ocena ta ma opierać się na kryteriach i podkryteriach wskazanych w art. 18^{3c} § 3 Kodeksu pracy. Kryteria te muszą być:**

- ❖ obiektywne,
- ❖ neutralne pod względem płci,
- ❖ wolne od bezpośredniej i pośredniej dyskryminacji.

Ustawodawca wyraźnie wskazuje również na **konieczność uwzględniania umiejętności miękkich**, o ile są one wymagane dla danego rodzaju pracy lub stanowiska.

Na podstawie przyjętych kryteriów pracodawca będzie zobowiązany do **przypisania pracowników do określonych kategorii**, co stanie się fundamentem dalszego kształtowania struktury wynagrodzeń.

Zgodnie z art. 5 ust. 1 projektu struktura wynagrodzeń oraz przeprowadzona ocena wartości pracy mają umożliwiać analizę, **czy pracownicy znajdują się w porównywalnej sytuacji** oraz czy realizowana jest zasada równego wynagradzania kobiet i mężczyzn.

Jednocześnie art. 5 ust. 2 projektu potwierdza, że **zróżnicowanie wynagrodzeń nadal będzie dopuszczalne** – pod warunkiem, że opiera się na obiektywnych, neutralnych i wolnych od uprzedzeń kryteriach, takich jak kompetencje czy osiągnięcia zawodowe. Dodatkowym wsparciem dla pracodawców ma być narzędzie analityczne lub metodologia oceny wartości pracy, które minister właściwy do spraw pracy udostępni na swojej stronie internetowej.



Przejrzystość wynagrodzeń – więcej informacji dla pracowników

Projekt ustawy wprowadza również szerokie obowiązki informacyjne. **Pracodawcy będą musieli określić kryteria ustalania:**

- ❖ poziomów wynagrodzeń,
- ❖ wzrostu wynagrodzeń,
- ❖ zasad awansu płacowego,

w sposób obiektywny, neutralny pod względem płci i niedyskryminujący. Co istotne, pracownicy muszą mieć realny dostęp do tych informacji. Obowiązek ten obejmie także mniejszych pracodawców. **Firmy zatrudniające mniej niż 50 pracowników będą zobowiązane, na wniosek pracownika, do przekazania informacji o kryteriach wzrostu wynagrodzeń w terminie 14 dni od dnia złożenia wniosku.**

Każdy pracownik uzyska również prawo do wystąpienia o:

- ❖ informację o swoim indywidualnym poziomie wynagrodzenia,
- ❖ średnie poziomy wynagrodzeń z podziałem na płeć w grupie pracowników wykonujących taką samą pracę lub pracę o jednakowej wartości.

Jeżeli przekazane informacje okażą się niepełne lub niejasne, pracownik będzie mógł zażądać dodatkowych wyjaśnień. Pracodawca będzie zobowiązany udzielić odpowiedzi na piśmie, niezwłocznie, jednak nie później niż w terminie 30 dni od dnia złożenia wniosku.

Raportowanie luki płacowej – obowiązek dla większych firm

Projekt przewiduje także obowiązek raportowania luki płacowej pomiędzy kobietami a mężczyznami. Sprawozdanie takie będą musieli sporządzać pracodawcy zatrudniający co najmniej

100 pracowników. Pracodawcy zatrudniający mniej niż 100 pracowników nie zostaną objęci obowiązkiem, jednak będą mogli dobrowolnie sporządzać raporty dotyczące luki płacowej, co może mieć znaczenie wizerunkowe i organizacyjne.

Etap legislacyjny i wejście w życie przepisów

Zgodnie z projektem ustawa ma wejść w życie **7 czerwca 2026 r.** Obecnie projekt ustawy znajduje się na etapie opiniowania i konsultacji.

Jak możemy pomóc?

Nowe regulacje wymagają od pracodawców gruntownego przeglądu systemów wynagradzania, opisów stanowisk, kryteriów oceny pracy oraz procedur wewnętrznych. Brak odpowiedniego przygotowania może skutkować nie tylko ryzykiem sporów pracowniczych, ale także naruszeniem przepisów prawa pracy i zasady równego traktowania. Nasza kancelaria wspiera pracodawców m.in. w:

- ❖ **wdrażaniu systemów wartościowania pracy,**
- ❖ **audytach wynagrodzeń,**
- ❖ **przygotowaniu transparentnych struktur płacowych,**
- ❖ **opracowaniu procedur i dokumentacji zgodnych z nowymi przepisami,**
- ❖ **bieżącym doradztwie w zakresie prawa pracy i równego traktowania.**

Zapraszamy do kontaktu – odpowiednie przygotowanie już dziś pozwoli bezpiecznie i sprawnie dostosować się do nowych obowiązków w 2026 r.

Zapraszamy do kontaktu



Justyna Gunia

radca prawny, counsel
Justyna.Gunia@gww.pl



Dominika Czastka

radca prawny, associate
Dominika.Czastka@gww.pl



Aleksandra Witek

aplikantka radcowska, junior associate
Aleksandra.Witek@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