



Równość i jawność
wynagrodzeń
– najważniejsze zmiany
dla pracodawców

Podsumowanie najważniejszych obowiązków pracodawców

obowiązek	kogo dotyczy	termin	uwagi / konsekwencje
Informowanie kandydatów o początkowym wynagrodzeniu lub jego przedziale	wszyscy pracodawcy	od 24.12.2025	Weryfikacja i modyfikacja dotychczasowych procesów rekrutacyjnych
Stosowanie neutralnych płciowo nazw stanowisk w ogłoszeniach o pracę	wszyscy pracodawcy	od 24.12.2025	Weryfikacja i modyfikacja dotychczasowych procesów rekrutacyjnych
Wartościowanie wszystkich stanowisk pracy	wszyscy pracodawcy	od 7.06.2026	Ocena obiektywna i neutralna płciowo; obowiązek uzgodnienia ze związkami zawodowymi
Zapewnienie przejrzystości wynagrodzeń	wszyscy pracodawcy	od 7.06.2026	Prawo pracownika do informacji o indywidualnym i średnich poziomach wynagrodzenia w podziale na płeć w odniesieniu do danej kategorii pracowników
Sporządzanie sprawozdania z luki płacowej	≥100 pracowników	coroczne albo co 3 lata	Sprawozdanie do organu monitorującego
Podejmowanie działań zaradczych przy luce płacowej ≥5%	≥100 pracowników	do 6 miesięcy od sprawozdania	W przypadku nieuzasadnionej luki płacowej w którejkolwiek kategorii pracowników
Przeprowadzenie wspólnej oceny wynagrodzeń	≥100 pracowników	po niepodjęciu skutecznych działań zaradczych	Obowiązek konsultacji ze związkami albo przedstawicielami pracowników

Checklista działań dla pracodawców



Krok 1 – Przeprowadzenie wartościowania stanowisk pracy

- Przegląd obecnych regulaminów wynagradzania, struktur wynagrodzeń i polityk HR.
- Opracowanie obiektywnych i neutralnych płciowo kryteriów wartościowania pracy (umiejętności, wysiłek, odpowiedzialność, warunki pracy itp.).



Krok 2 – Wprowadzenie przejrzystości wynagrodzeń

- Zdefiniowanie kryteriów ustalania wynagrodzeń i wzrostu wynagrodzeń.
- Przygotowanie procedury udzielania pracownikom informacji o ich indywidualnym poziomie wynagrodzenia oraz średnich poziomach wynagrodzenia w podziale na płeć w odniesieniu do kategorii pracowników wykonujących jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości.
- Przeprowadzenie szkoleń w zakresie przejrzystości wynagrodzeń dla kadry zarządzającej



Krok 3 – Sprawozdawczość luki płacowej

- Wybór i implementacja odpowiednich narzędzi analitycznych pozwalających na uzyskanie danych koniecznych do sporządzenia sprawozdania z luki płacowej.

Od 24 grudnia 2025 r. obowiązują przepisy nakładające na pracodawców obowiązek przekazywania osobom ubiegającym się o zatrudnienie informacji o początkowym wynagrodzeniu lub jego przedziale oraz stosowania w ogłoszeniach o naborze nazw stanowisk neutralnych pod względem płci. Są one efektem częściowej implementacji dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2023/970 o równości i przejrzystości wynagrodzeń.

Poniżej przedstawiamy kluczowe założenia projektu – pozostało niewiele czasu na przygotowanie organizacji, ponieważ przepisy mają obowiązywać już od 7 czerwca 2026 r.

Obowiązek wartościowania wszystkich stanowisk pracy

Każdy pracodawca będzie musiał dokonać oceny wartości pracy określonego rodzaju lub na określonym stanowisku. Ocena ta będzie opierać się na kryteriach obiektywnych i neutralnych pod względem płci, wykluczających wszelką dyskryminację, przy uwzględnieniu umiejętności (w tym miękkich, o ile są wymagane), wysiłku, zakresu odpowiedzialności i warunków pracy. Jeżeli u pracodawcy działa zakładowa organizacja związkowa, kryteria oceny będzie należało ustalić w uzgodnieniu z nią, a jeśli działa więcej organizacji – w uzgodnieniu z organizacjami reprezentatywnymi zrzeszającymi co najmniej 5% pracowników.

Pod koniec zeszłego roku zaprezentowano pierwszą wersję projektu ustawy wdrażającej pozostałe postanowienia dyrektywy – ustawy o wzmocnieniu stosowania prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości¹. Ustawa wprowadzi szereg nowych obowiązków dla wszystkich pracodawców (niezależnie od stanu zatrudnienia), które mają na celu zapewnienie przejrzystości wynagrodzeń oraz eliminację nieuzasadnionych różnic płacowych między kobietami i mężczyznami.



¹ Projekt z dnia 12.12.2025 r., <https://legislacja.gov.pl/projekt/12405300/katalog/13175864#13175864> (dostęp na 08.01.2026 r.).

Przejrzystość wynagrodzeń i kryteriów wynagradzania

Pracodawca będzie określał kryteria służące ustaleniu:

- wynagrodzeń,
- poziomów wynagrodzeń,
- wzrostu wynagrodzeń w sposób obiektywny oraz neutralny pod względem płci i zapewniał pracownikom dostęp do tych informacji.

Pracownik będzie miał prawo wystąpić do pracodawcy z wnioskiem o informacje dotyczące jego indywidualnego poziomu wynagrodzenia oraz średnich poziomów wynagrodzenia w podziale na płeć w odniesieniu do kategorii pracowników wykonujących jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości. Pracodawca będzie udzielał informacji na piśmie w terminie 30 dni od złożenia wniosku. Do 31 marca każdego roku pracodawca będzie informował pracowników o możliwości złożenia takich wniosków.

Pracodawca nie będzie mógł zakazać pracownikowi ujawniania informacji o jego wynagrodzeniu w celu realizacji praw wynikających z zasady równego traktowania – postanowienia umów, układów zbiorowych, regulaminów i statutów sprzeczne z tym zakazem będą **nieważne**.

Pracodawca będzie mógł jednak zobowiązać pracownika, który uzyskał informacje o średnich poziomach wynagrodzeń w organizacji, do niewykorzystywania tych informacji w innym celu niż dochodzenie prawa do równego wynagrodzenia.

Obowiązek sporządzania sprawozdań z luki płacowej

Pracodawcy zatrudniający co najmniej 100 pracowników (w przeliczeniu na pełne etaty, z uwzględnieniem pracowników tymczasowych) będą musieli sporządzać sprawozdanie dotyczące luki płacowej między pracownikami płci żeńskiej i męskiej. Pracodawcy zatrudniający mniej niż 100 osób będą mogli sporządzić takie sprawozdanie dobrowolnie.

Sprawozdanie będzie zawierało informacje o:



luce płacowej ze względu na płeć,



luce płacowej dla składników uzupełniających lub zmiennych,



medianie luki płacowej,



medianie luki płacowej dla składników uzupełniających lub zmiennych,



odsetku kobiet i mężczyzn otrzymujących składniki uzupełniające lub zmienne,



odsetku kobiet i mężczyzn w każdym przedziale wynagrodzenia,



luce płacowej w podziale na kategorie pracowników.

Sprawozdanie będzie przekazywane do organu monitorującego w postaci elektronicznej do 31 marca:

- co trzy lata (pracodawcy zatrudniający 100–249 pracowników),
- lub corocznie (pracodawcy zatrudniający co najmniej 250 pracowników).



Z kolei informacji o luce płacowej w podziale na kategorie pracowników (ostatni punkt powyżej), według wynagrodzenia wynikającego z osobistego zaszerzgowania pracownika określonego stawką godzinową lub miesięczną oraz składników uzupełniających lub zmiennych, pracodawca będzie miał obowiązek przekazywać pracownikom (wewnątrz organizacji) oraz zakładowej organizacji związkowej corocznie (do 31 marca).

Jeżeli u pracodawcy działa zakładowa organizacja związkowa, rzetelność sprawozdania będzie potwierdzana po konsultacji z nią, z zapewnieniem jej dostępu do metody sporządzania sprawozdania.

Pierwsze sprawozdania z luki płacowej będą musiały być złożone:

- do 7 czerwca 2027 r. – przez pracodawców zatrudniających co najmniej 150 pracowników, za okres od 7 czerwca 2026 r. do 31 grudnia 2026 r.,
- do 7 czerwca 2031 r. – przez pracodawców zatrudniających od 100 do 149 pracowników, za 2030 r.

Organ monitorujący publikuje dane do 31 maja każdego roku na swojej stronie internetowej w sposób umożliwiający porównania między pracodawcami, sektorami i regionami, zapewniając dostęp do danych z poprzednich czterech lat.

Konieczność podejmowania działań zaradczych przy luce powyżej 5%

Jeśli luka płacowa w którejkolwiek kategorii pracowników wyniesie co najmniej 5% i nie będzie uzasadniona obiektywnymi, neutralnymi pod względem płci kryteriami, pracodawca będzie musiał podjąć skuteczne działania zaradcze w terminie 6 miesięcy od przekazania sprawozdania.

Pracownicy, związki zawodowe, Państwowa Inspekcja Pracy lub organ do spraw równości będą mogli wystąpić z wnioskiem o dodatkowe wyjaśnienia dotyczące sprawozdania, w tym różnic w wynagrodzeniach. Pracodawca będzie udzielał wyjaśnień w terminie 14 dni. Jeśli z wyjaśnień będzie wynikało, że luka nie jest uzasadniona, pracodawca będzie miał obowiązek podjąć działania zaradcze mające na celu jej zmniejszenie w terminie nie dłuższym niż 8 miesięcy.

Obowiązek przeprowadzenia wspólnej oceny wynagrodzeń

Pracodawcy zatrudniający co najmniej 100 osób, u których sprawozdania z luki płacowej wykażą, że jest ona wyższa niż 5% i nieuzasadniona obiektywnymi kryteriami, będą zobowiązani do przeprowadzenia wspólnej oceny wynagrodzeń, gdy łącznie: luka płacowa w kategorii pracowników wynosi min. 5%, nie jest uzasadniona obiektywnymi kryteriami i nie podjęto działań zaradczych w terminie 6 miesięcy.

Ocenę będzie należało przeprowadzić w konsultacji z zakładową organizacją związkową, a jeśli jej nie ma – z pracownikami wybranymi przez załogę do reprezentowania jej interesów. Wspólna ocena będzie obejmowała m.in.: analizę odsetka kobiet i mężczyzn w kategoriach, informacje o średnich wynagrodzeniach i składnikach zmiennych, różnice w wynagrodzeniach, przyczyny różnic, odsetek osób, które skorzystały ze wzrostu wynagrodzenia po powrocie z urlopów rodzicielskich, środki zaradcze oraz ocenę skuteczności wcześniejszych działań.

Informację ze wspólnej oceny trzeba będzie przekazać pracownikom, związkom i organowi monitorującemu w terminie 14 dni od zakończenia oceny. Środki wynikające z oceny pracodawca będzie musiał wdrożyć, w konsultacji ze związkami lub przedstawicielami pracowników, w terminie nie dłuższym niż 8 miesięcy.



Wsparcie pracowników w dochodzeniu praw przez PIP

Państwowa Inspekcja Pracy będzie mogła za zgodą pracownika wytaczać powództwa w sprawach o naruszenie prawa do jednakowego wynagrodzenia. Minimalna wysokość odszkodowania lub zadośćuczynienia wyniesie nie mniej niż minimalne wynagrodzenie za pracę. Powyższe odszkodowanie ma obejmować między innymi pełne odzyskanie zaległego wynagrodzenia i związanych z nim świadczeń rzeczowych czy odszkodowanie za utracone korzyści.

W przypadku naruszenia przez pracodawcę obowiązków związanych z przejrzystością wynagrodzeń będzie stosowany odwrócony ciężar dowodu – pracodawca będzie musiał udowodnić, że kierował się obiektywnymi powodami.



Pracownicy będą mogli dokonywać porównań wynagrodzeń nie tylko z pracownikami tego samego pracodawcy, ale także z pracownikami różnych pracodawców stosujących jedno źródło ustalania warunków wynagrodzenia.

Pracownicy będą korzystali z ochrony przed działaniami odwetowymi ze względu na wykonywanie praw związanych z równością wynagrodzeń lub udzielanie wsparcia innym osobom.

Sankcje za naruszenie przepisów

Ustawa przewiduje szeroki katalog przepisów karnych z karą grzywny od 3.000 do 50.000 złotych za:

nieprzeprowadzenie wartościowania stanowisk,

niezapewnienie pracownikom dostępu do informacji o kryteriach służących ustaleniu wynagrodzeń,

nieudzielenie informacji o kryteriach wzrostu wynagrodzeń na wniosek pracownika,

nieudzielenie informacji o indywidualnym i średnim poziomie wynagrodzeń na wniosek pracownika,

nieprzygotowanie sprawozdania z luki płacowej,

nieprzekazanie sprawozdania z luki płacowej lub dodatkowych wyjaśnień uprawnionemu podmiotowi lub osobie,

niedokonanie wspólnej oceny wynagrodzeń, gdy luka płacowa będzie wynosić co najmniej 5% i będzie nieuzasadniona,

niezastosowanie środków zaradczych wynikających z przeprowadzonej wspólnej oceny wynagrodzeń,

zamieszczanie w umowach o pracę lub innych aktach postanowień zakazujących ujawniania przez pracowników wysokości otrzymywanego przez nich wynagrodzenia.

Dodatkowo, projekt ustawy zakłada rozszerzenie katalogu wykroczeń z kodeksu pracy przeciwko prawom pracownika o:

- pozyskiwanie od kandydatów do pracy danych osobowych innych niż wymienione w kodeksie pracy, w szczególności w zakresie informacji o wynagrodzeniu kandydata w obecnym i poprzednich miejscach pracy;
- nieprzekazywanie kandydatom informacji o początkowym wynagrodzeniu lub jego przedziale;
- niestosowanie w ogłoszeniach o naborze nazw stanowisk neutralnych pod względem płci.

Wsparcie dla pracodawców

Projekt ustawy zobowiązuje ministra właściwego do spraw pracy do przygotowania i udostępnienia na swojej stronie internetowej narzędzia analitycznego lub metody umożliwiającej przeprowadzenie wartościowania stanowisk dla pracodawców.

Z kolei Państwowa Inspekcja Pracy będzie miała wesprzeć pracodawców zatrudniających poniżej 250 osób i zapewnić odpowiednie szkolenia z zakresu przestrzegania prawa do równego traktowania w zatrudnieniu w zakresie prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości.



Kontakt



dr Joanna Ostojka-Kołodziej

adwokatka | Partnerka
Head of Employment Practice

joanna.ostojka@jdp-law.pl



Magdalena Bartnik

adwokat | Senior Associate
Zespół Prawa Pracy

magdalena.bartnik@jdp-law.pl



Aleksandra Pisarek

radczyni prawna | Associate
Zespół Prawa Pracy

aleksandra.pisarek@jdp-law.pl



Paweł Fołda

Associate
Zespół Prawa Pracy

pawel.folda@jdp-law.pl

Wszelkie informacje zawarte w niniejszym newsletterze są dostępne nieodpłatnie. Publikacja nie ma charakteru reklamowego i służy wyłącznie celom informacyjnym. Żadnej z informacji zawartych w niniejszym materiale nie należy traktować jako porady prawnej ani ofert handlowej, w tym w rozumieniu art. 66 § 1 Kodeksu cywilnego. JDP DRAPAŁA CHOMIUK & PARTNERS Sp. k. niniejszym wyłącza swoją odpowiedzialność tytułem jakichkolwiek roszczeń, strat, żądań lub szkód wynikających lub związanych z korzystaniem z informacji, treści lub materiałów zawartych w newsletterze.