

COMPLIANCE INSIGHTS

Vol. 76

Projekt ustawy
wdrażającej przepisy
dyrektywy 2023/970
o równości
wynagrodzeń kobiet
i mężczyzn.



1. Zmiany planowane na 2026 r.

Wielkimi krokami zbliża się wyznaczony na **7 czerwca br.** termin implementacji do polskiego porządku prawnego przepisów tzw. dyrektywy o równości wynagrodzeń kobiet i mężczyzn (dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2023/970).

Niezależnie od tego, czy termin ten zostanie przez Polskę dotrzymany, warto przypomnieć główne założenia projektu polskiej ustawy o wzmocnieniu stosowania prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości.



2. Ocena wartości pracy

Pracodawcy będą musieli **ocenić wartość pracy** określonego rodzaju lub wykonywanej na określonych stanowiskach. Takiej ocenie będą podlegać **wszystkie stanowiska** w danej organizacji.

Wartościowanie pracy ma się opierać na obiektywnych i neutralnych pod względem płci kryteriach – takich jak umiejętności, wysiłek, zakres odpowiedzialności i warunki pracy, a także inne, dodatkowe kryteria (np. kompetencje miękkie), które pracodawca uzna za istotne.

W dalszej kolejności, uwzględniając takie obiektywne kryteria, pracodawca przypisze pracowników do **konkretnych kategorii**. Do poszczególnych kategorii zostaną zaliczeni pracownicy wykonujący jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości.



3. Struktura wynagrodzeń

Pracodawcy będą musieli posiadać tzw. **„struktury wynagrodzeń”**, które – wraz z dokonanym procesem oceny wartości pracy – umożliwią analizę porównawczą sytuacji poszczególnych pracowników (wykonujących jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości) w zakresie ich wynagrodzeń.

Pracownicy, o których mowa, **będą mogli być różnie wynagradzani**, o ile takie różnice zostaną oparte na obiektywnych kryteriach, w szczególności osiągnięciach i kompetencjach.



4. Przejrzystość wynagrodzeń

Pracodawcy będą musieli opracować **kryteria**, według których ustalane będą m.in. wynagrodzenia oraz podwyżki. Kryteria te muszą być obiektywne, neutralne pod względem płci, a także wykluczające jakąkolwiek dyskryminację ze względu na płeć.

Pracownicy zyskają ponadto **możliwość weryfikacji**, jak ich wynagrodzenie wypada na tle średniego poziomu wynagrodzenia (w podziale na płeć) w tej samej kategorii stanowisk. Otrzymają jednak jedynie dane zbiorcze i uśrednione – bez informacji o zarobkach konkretnych osób.

Pracodawca udzieli stosownych informacji niezwłocznie, **nie później niż w terminie 30 dni** od dnia złożenia wniosku przez pracownika.



5. Sprawozdanie z luki płacowej

Pracodawcy zatrudniający **co najmniej 100 pracowników (w przeliczeniu na pełne etaty)** będą musieli przygotowywać sprawozdania dotyczące luki płacowej za poprzedni rok kalendarzowy. Sprawozdania będą kompleksowe, zawierając chociażby informacje o „luce płacowej ze względu na płeć”, czyli procentowej różnicy między średnimi zarobkami kobiet i mężczyzn (w odniesieniu do średniego wynagrodzenia mężczyzn).

Dla mniejszych pracodawców sprawozdawczość w zakresie luki płacowej będzie opcjonalna.



5. Sprawozdanie z luki płacowej

Pracodawcy zatrudniający co najmniej 100 pracowników będą zobowiązani do składania omawianych sprawozdań raz na trzy lata. Dla pracodawców zatrudniających co najmniej 250 pracowników obowiązek ten będzie coroczny.

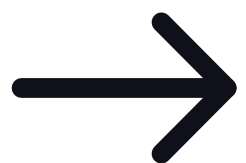
Przy ustalaniu liczby zatrudnionych pracowników należy uwzględnić **także pracowników tymczasowych.**



6. Działania zaradcze. Wspólna ocena wynagrodzeń

Jeśli ze sprawozdania dotyczącego luki płacowej wynika, że w którejkolwiek kategorii pracowników luka płacowa ze względu na płeć wynosi co najmniej 5%, pracodawca podejmie **działania zaradcze** w terminie 6 miesięcy od dnia przekazania sprawozdania.

Powyższe nie ma zastosowania, jeśli wspomniana luka jest uzasadniona obiektywnymi, neutralnymi pod względem płci kryteriami.



6. Działania zaradcze. Wspólna ocena wynagrodzeń

Jeśli pracodawca zatrudniający co najmniej 100 pracowników nie wykaże, że ta luka płacowa wynika z obiektywnych kryteriów i jednocześnie nie podejmie skutecznych działań zaradczych w wymaganym terminie, będzie musiał przeprowadzić **wspólną ocenę wynagrodzeń** wraz z organizacją związkową (lub organizacjami związkowymi), a w ich braku – z przedstawicielami pracowników.

Celem wspólnej oceny wynagrodzeń jest identyfikacja tych różnic w wynagrodzeniach pracowników płci żeńskiej i męskiej, które nie są obiektywnie uzasadnione, a także podjęcie skutecznych działań zaradczych w tym zakresie.



7. Rekomendacje. Jak przygotować firmę?

Nie warto czekać biernie na wejście w życie nowych przepisów. Należy już na obecnym etapie przygotować się na funkcjonowanie w nowej rzeczywistości prawnej.

Rekomendujemy w szczególności **rozpoczęcie całego procesu od weryfikacji**, czy obecne struktury wynagrodzeń, regulaminy wynagradzania oraz inne polityki dotyczące wynagrodzeń są aktualne. Warto również przyjrzeć się strukturze organizacyjnej, nazwom stanowisk i opisom obowiązków.

To dobry pierwszy krok, który ułatwi późniejsze wartościowanie stanowisk, przypisanie pracowników do odpowiednich kategorii oraz stworzenie – albo zaktualizowanie – spójnej i przejrzystej struktury wynagrodzeń.



Kontakt



Mariusz Purgał

Partner

mariusz.purgal@kwkr.pl



Michał Hady

Senior Associate

michal.hady@kwkr.pl

Zespół Compliance KWKR



**Alicja
Łopacińska**



**Justyna
Staszewicz-Maj**



**Anna
Bartosik**



**Katarzyna
Kanik**



**Anna
Rybicka**