

# COMPLIANCE INSIGHTS

Vol. 104

## Era tabu wokół wysokości pensji dobiega końca



# 1. Wprowadzenie

---

Jawność wynagrodzeń to jedna z największych zmian dla pracodawców. Wynika z unijnej dyrektywy UE 2023/970, której cel to równa płaca kobiet i mężczyzn za tę samą pracę lub pracę o tej samej wartości. Polska wdraża ją w dwóch etapach. Pierwszy, dotyczący rekrutacji, obowiązuje już od 24 grudnia 2025 roku. Drugi, obejmujący pełne obowiązki, jest wciąż w fazie projektu ustawy.



## 2. Kogo dotyczy

Nowe przepisy obejmują wszystkich pracodawców, zarówno z sektora prywatnego jak i publicznego, niezależnie od wielkości firmy. Dotyczą wszystkich pracowników, a w części także kandydatów do pracy. To nie jest wyłącznie temat dla prawników. Zmiany wpływają na rekrutację, na sposób ustalania i zarządzania wynagrodzeniami, a także na raportowanie i odpowiedzialność firmy wobec pracowników oraz urzędów.



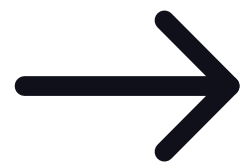
### **3. Co już obowiązuje (od dnia 24 grudnia 2025 r.)**

Od 24 grudnia 2025 roku w rekrutacji trzeba podać kandydatowi wynagrodzenie początkowe lub jego widełki w ogłoszeniu albo najpóźniej przed rozmową kwalifikacyjną. Ogłoszenia i nazwy stanowisk muszą być neutralne płciowo. Nie wolno pytać kandydatów o obecne ani wcześniejsze zarobki. W praktyce po pół roku wielu pracodawców wciąż nie podaje widełek, co rodzi ryzyko przy kontroli.



## 4. Co dopiero nadejdzie

Druga część przepisów wciąż nie została uchwalona. Termin wdrożenia dyrektywy minął 7 czerwca 2026 roku, lecz polska ustawa pozostaje projektem. Ma wejść w życie najprawdopodobniej w 2027 roku, z sześciomiesięcznym okresem na przygotowanie. Zapowiada między innymi obowiązkową wycenę stanowisk według obiektywnych kryteriów, prawo pracowników do informacji o płacach oraz raportowanie luki płacowej przez firmy zatrudniające co najmniej 100 osób.



## 5. **Kary i ryzyka**

Gdy ustawa wejdzie w życie, **za naruszenie obowiązków grozić będą kary grzywny od 3.000,00 do 50.000,00 zł.** Zmieni się też ciężar dowodu. To pracodawca będzie musiał wykazać, że różnice w płacach wynikają z obiektywnych przyczyn.



## 6. **Co zrobić teraz**

Mimo opóźnienia we wdrożeniu ustawy, warto już działać. Pierwszy krok to przegląd ogłoszeń i procesu rekrutacji, bo te przepisy już obowiązują. Kolejny to wycena stanowisk i ustalenie, które prace mają jednakową wartość. Następnie warto przeanalizować dane płacowe i policzyć lukę, zanim pojawi się obowiązek raportowania. Pracodawca powinien zweryfikować nie tylko wynagrodzenie, ale także dodatki do wynagrodzenia i premie.



# Compliance Insight



**Mariusz Purgał**

Partner

mariusz.purgal@kwkr.pl  
+48 797 927 960



**Karolina Bennich**

Senior Associate

karolina.bennich@kwkr.pl

**Zapraszamy do kontaktu**

---

**KWKR.**

Behind Your **Growth**