



## **Przejrzystość wynagrodzeń i luka płacowa – nowe obowiązki pracodawców od 24 grudnia 2025 r.**

### **Dyrektywa w sprawie przejrzystości wynagrodzeń**

Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2023/970<sup>1</sup> dotyczy zarówno sektora prywatnego, jak i publicznego i ma zastosowanie do wszystkich pracowników, a także do osób starających się o zatrudnienie. Zobowiązuje pracodawców do zapewnienia przejrzystości w zakresie zasad ustalania płac oraz praw pracowników do informacji, a także wprowadza obowiązki raportowania w zakresie luki płacowej między pracownikami płci żeńskiej i męskiej.

Państwa członkowskie mają czas na pełne wdrożenie przepisów dyrektywy do **7 czerwca 2026 r.**, ale część regulacji już trafiła do polskiego Kodeksu pracy. Nowelizacja, która wchodzi w życie **24 grudnia 2025 r.** wprowadza pierwsze elementy dyrektywy – w tym przede wszystkim jawność wynagrodzeń na etapie rekrutacji.

### **Nowe obowiązki pracodawców – krok po kroku**

Nowe obowiązki pracodawców pojawiają się w trzech obszarach i będą obejmować obowiązki:

- (1)** informacyjne,
- (2)** analityczno – sprawozdawcze oraz
- (3)** organizacyjne i ochronne.

### **1. Obowiązki informacyjne – przejrzystość już na etapie rekrutacji (od 24 grudnia 2025 r.)**

Od 24 grudnia 2025 r. każdy pracodawca w Polsce:

- a) przy ogłoszeniu o pracę lub najpóźniej przed rozmową kwalifikacyjną lub przed podpisaniem umowy, będzie musiał informować kandydata o proponowanym wynagrodzeniu lub przedziale wynagrodzenia dla danego stanowiska – obejmującym wszystkie składniki wynagrodzenia (zasadnicze, zmienne, dodatki) oraz inne świadczenia związane z pracą.
- b) nie będzie mógł żądać od kandydata informacji na temat jego dotychczasowego lub obecnego wynagrodzenia w sposób, który może przenosić nierówności płacowe z jednego miejsca pracy do drugiego.
- c) zapewnia, aby treść ogłoszeń o pracę i stosowane nazwy stanowisk pracy były neutralne pod względem płci oraz aby proces rekrutacji przebiegał w sposób niedyskryminacyjny.

### **2. Obowiązki analityczne i sprawozdawcze – czyli raportowanie płac (nowe przepisy wejdą w życie najpóźniej do 7 czerwca 2026 r.)**

Kolejny etap wdrażania dyrektywy to obowiązek zbierania, analizowania oraz regularnego raportowania struktury wynagrodzeń, który ma objąć firmy zatrudniające powyżej 100 pracowników.

Zgodnie z dyrektywą, raport o luce płacowej będzie obejmował m.in.:

<sup>1</sup> Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2023/970<sup>1</sup> 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



- a) informacje o medianowym wynagrodzeniu kobiet i mężczyzn w poszczególnych kategoriach pracowników,
- b) dane o strukturze wynagrodzeń — zasadnicze składniki oraz dodatkowe, zmienne elementy – z podziałem na płeć,
- c) procentowy udział kobiet i mężczyzn w grupach zawodowych, na stanowiskach kierowniczych, oraz ich udział w różnych kwartylach wynagrodzeń.

W przypadku różnicy wynagrodzeń między pracownikami płci żeńskiej i męskiej wynoszącej co najmniej 5 % i nie uzasadnionej obiektywnymi kryteriami, pracodawca będzie zobowiązany do wprowadzenia czynności zaradczych i zniwelowania tej różnicy w okresie sześciu miesięcy od dnia przedłożenia sprawozdania dotyczącego wynagrodzeń. W sytuacji niepodjęcia takich działań — koniecznym będzie przeprowadzenie tzw. wspólnej oceny wynagrodzeń.

Obowiązki raportowania będą wprowadzane zgodnie z harmonogramem określonym w dyrektywie:

- pracodawcy zatrudniający **co najmniej 250 pracowników** – raportowanie roczne - pierwszy raz do dnia 7 czerwca 2027 roku,
- pracodawcy zatrudniający **od 150 do 249 pracowników** - raportują co trzy lata – pierwszy raz do dnia 7 czerwca 2027 r.,
- pracodawcy zatrudniający **od 100 do 149 pracowników** – raportują co trzy lata – pierwszy raz do dnia 7 czerwca 2031 r.
- pracodawcy zatrudniający poniżej 100 pracowników – decyzja pozostawiona dla państwa członkowskiego.

### **3. Obowiązki organizacyjne i ochronne – równość w praktyce (nowe przepisy wejdą w życie najpóźniej do 7 czerwca 2026 r.)**

Dyrektywa wprowadza także zasady, które mają chronić pracowników przed nierównym traktowaniem oraz wspierać uczciwe praktyki w firmie. Pracodawca musi wdrożyć takie mechanizmy organizacyjne i ochronne, które umożliwią pracownikom skorzystanie z prawa do informacji, a także zagwarantują, że korzystanie z tych praw nie będzie wiązało się z negatywnymi konsekwencjami.

W tym zakresie dyrektywa przewiduje następujące regulacje:

- a) pracownik będzie miał prawo do informacji dotyczących średniego wynagrodzenia kobiet i mężczyzn wykonujących tę samą pracę albo pracę o równej wartości. Tym samym, pracodawca musi mieć przygotowany mechanizm udostępniania danych – odpowiednich dla danej kategorii pracowników – dotyczących wynagrodzeń w podziale na płeć;
- b) pracownik będzie miał prawo do informacji o kryteriach ustalania wynagrodzeń, awansów i podwyżek, które muszą być obiektywne i neutralne względem płci (np. związane z kwalifikacjami, doświadczeniem, zakresem odpowiedzialności);
- c) pracodawca będzie zobowiązany do zagwarantowania, że pracownik, który korzysta z prawa do informacji lub zgłasza podejrzenie nierówności płacowej, nie zostanie potraktowany w sposób negatywny;

Firmy muszą zatem opracować i stosować wewnętrzne systemy, które umożliwiają ocenę wartości pracy lub stanowiska, na podstawie kryteriów neutralnych względem płci. Obejmuje to takie aspekty, jak wymagane kompetencje, zakres odpowiedzialności, warunki pracy czy wysiłek. Celem jest, by na podstawie tych kryteriów można było



stwierdzić, czy prace wykonywane przez kobiety i mężczyzn są rzeczywiście tej samej wartości.

W praktyce pożądane będzie wprowadzenie klasyfikacji stanowisk, opisu zakresu obowiązków, regularnych ocen stanowisk i ich wartości w organizacji, oraz uchwalenie jasnych tabel/widełek wynagrodzeń odpowiadających poszczególnym poziomom.

W przypadku sporu dotyczącego nierównego wynagrodzenia, dyrektywa przewiduje przesunięcie ciężaru dowodu na pracodawcę – to on będzie musiał wykazać, że różnice wynagrodzeń między kobietami i mężczyznami są uzasadnione obiektywnymi i neutralnymi kryteriami. Powoduje to, że pracodawca będzie musiał posiadać dokumentację i wykazać: jakie kryteria zastosował, w jaki sposób stanowiska zostały ocenione, jakie wynagrodzenia zostały przyjęte i dlaczego różnice są uzasadnione. Brak takiej dokumentacji lub brak uzasadnienia może skutkować odszkodowaniem dla pracownika lub sankcjami administracyjnymi przewidzianymi przez państwo członkowskie.

### **Jak przygotować firmę na jawność wynagrodzeń**

Oto, co warto zrobić już teraz:

#### **1. Audyt i diagnoza obecnej sytuacji**

Pierwszym krokiem powinno być rzetelne zbadanie struktury wynagrodzeń. Audyt płacowy – obejmujący analizę danych według płci, stanowisk, stażu pracy i rodzaju umowy – pozwala ustalić, czy w organizacji występują różnice nieuzasadnione obiektywnymi kryteriami.

#### **2. Opracowanie obiektywnych kryteriów wynagradzania**

Zgodnie z zasadą równości wynagrodzeń za pracę tej samej wartości, każde stanowisko powinno być oceniane według jasnych i mierzalnych kryteriów, takich jak kompetencje, doświadczenie czy odpowiedzialność.

#### **3. Polityka wynagradzania i wewnętrzne regulacje**

Kolejnym etapem jest opracowanie spójnej polityki wynagradzania – dokumentu, który nie tylko określa zasady ustalania płac, ale również wskazuje, w jaki sposób można zgłaszać zastrzeżenia lub zapytania dotyczące wynagrodzenia.

#### **4. Transparentny system komunikacji płacowej**

Wprowadzenie jawności płac wymaga również przemyślanego systemu komunikacji. Pracownicy powinni wiedzieć, jak przebiega proces ustalania wynagrodzeń, kto odpowiada za decyzje płacowe i jakie są możliwości odwołania.

#### **5. Edukacja kadry menedżerskiej**

Kluczowe jest, aby osoby zarządzające przeszły szkolenia z zakresu nowych regulacji, zasad równego traktowania oraz komunikacji płacowej. Świadomy menedżer staje się nie tylko gwarantem zgodności z prawem, ale również ambasadorem kultury równości w organizacji.

#### **6. Planowanie raportowania**

Nawet jeśli obowiązek raportowania płac formalnie jeszcze nie obejmuje danego pracodawcy, warto rozpocząć gromadzenie danych już teraz. Pozwoli to uniknąć chaosu w 2026 r.