

# Dyrektywa UE w sprawie przejrzystości wynagrodzeń i nowelizacja Kodeksu Pracy w 2025

Jak firmy mogą się przygotować?



The better the question.  
The better the answer.  
The better the world works.



Shape the future  
with confidence



# Zmiany w Kodeksie pracy



W dniu 23 czerwca 2025 r. w Dzienniku Ustaw opublikowano nowelizację Kodeksu pracy, która wprowadza zmiany w zakresie przejrzystości wynagrodzeń przed zatrudnieniem. Nowe przepisy zobowiązują pracodawców do ujawniania osobom ubiegającym się o zatrudnienie informacji o wynagrodzeniu, wprowadzają ograniczenia w katalogu danych osobowych kandydatów oraz rozszerzają zasadę niedyskryminacji.



Zmiany wejdą w życie już 24 grudnia 2025 r.

## Kluczowe zmiany

### Obowiązek ujawniania wynagrodzenia

Pracodawcy będą zobowiązani do informowania osób ubiegających się o zatrudnienie o wynagrodzeniu, jego początkowej wysokości lub przedziale, opartego na obiektywnych, neutralnych kryteriach, w szczególności pod względem płci.

### Informacja o Układach Zbiorowych i Regulaminach

Osoby ubiegające się o zatrudnienie muszą być informowane o odpowiednich postanowieniach układu zbiorowego pracy lub regulaminie wynagradzania – o ile takie dokumenty obowiązują w organizacji.

### Forma i moment przekazania informacji

Informacje o wynagrodzeniu muszą być przekazywane osobom ubiegającym się o zatrudnienie z wyprzedzeniem, umożliwiając im zapoznanie się z tymi informacjami, zapewniając im świadome i przejrzyste negocjacje – w jednym z trzech momentów:

1. W ogłoszeniu o naborze.
2. Przed rozmową kwalifikacyjną (jeśli nie było ogłoszenia).
3. Przed podpisaniem umowy (jeśli wcześniej nie przekazano informacji).

Ustawa wymaga, aby informacje były przekazywane w formie papierowej lub elektronicznej. Ustne przekazanie informacji nie będzie wystarczające.

### Neutralność ogłoszeń i procesu rekrutacyjnego

Ogłoszenia o naborze oraz nazwy stanowisk muszą być neutralne płciowo, a cały proces rekrutacyjny powinien być wolny od dyskryminacji.

### Ograniczenie katalogu danych osobowych

Nowelizacja ogranicza zakres danych, jakich pracodawca może żądać od kandydatów.

# Jak EY może pomóc?

- 1** Dokonamy przeglądu obowiązujących w firmie procedur w tym zasad rekrutacji kandydatów do pracy oraz zasad wynagradzania.
- 2** Przygotujemy wzór informacji o wynagrodzeniu przekazywanej osobie ubiegającej się o zatrudnienie.
- 3** Zapewnimy wsparcie w dostosowaniu informacji o wynagrodzeniu przekazywanej osobie ubiegającej się o zatrudnienie.
- 4** Przedstawimy rekomendacje dotyczące niezbędnych modyfikacji w regulacjach.
- 5** Zapewnimy wsparcie we wdrożeniu koniecznych zmian w celu dostosowania procedur do nowych rozwiązań.
- 6** Zmodyfikujemy regulacje wewnętrzne (dokumenty / regulaminy / polityki), tak by wypełniały wymogi określone w znowelizowanych przepisach.
- 7** Przeprowadzimy szkolenie dla osób odpowiedzialnych za procesy rekrutacyjne.
- 8** Dokonamy przeglądu obecnych struktur wynagrodzeń i przedstawimy rekomendacje niezbędnych zmian.

Choć nowelizacja Kodeksu pracy nie wdraża Dyrektywy 2023/970 w pełni, stanowi istotny krok w kierunku większej przejrzystości wynagrodzeń w Polsce. Pracodawcy powinni już teraz rozpocząć przygotowania, identyfikując składniki wynagrodzenia w swoich organizacjach oraz dostosowując dokumentację rekrutacyjną i wewnętrzne polityki. Na kompletną implementację dyrektywy w Polsce mamy mniej niż rok. W nadchodzących miesiącach należy spodziewać się kolejnych propozycji zmian, które wpłyną na funkcjonowanie organizacji oraz ich kulturę wynagradzania w 2026 r.

## Skontaktuj się z nami!



**Zuzanna Zakrzewska**

Partner

Zuzanna.Zakrzewska@ey.com  
+48 602 789 839



**Klaudia Czarniecka**

Menedżer

Klaudia.Czarniecka@pl.ey.com  
+48 573 809 612



**Wioletta Marciniak-Mierzwa**

Dyrektor

Wioletta.Marciniak-Mierzwa@pl.ey.com  
+48 571 663 584



**Dagmara Leonik**

Menedżer

Dagmara.Leonik@pl.ey.com  
+48 789 407 440

# Czym jest Dyrektywa UE w sprawie przejrzystości wynagrodzeń i kogo dotyczy?

Dyrektywa 2023/970, przyjęta przez Parlament Europejski 10 maja 2023 r., ma na celu wzmocnienie zasady równego wynagrodzenia za taką samą pracę lub pracę o równej wartości między kobietami a mężczyznami poprzez mechanizmy przejrzystości płac i egzekwowania prawa. Znana jako Dyrektywa UE o jawności wynagrodzeń ma zastosowanie do pracodawców zarówno w sektorze publicznym, jak i prywatnym, do wszystkich pracowników, a częściowo także do kandydatów do pracy.

Dyrektywa nakłada szerokie obowiązki w zakresie raportowania i analizy:

- 1** Wdrożenie, opartych na kryteriach, struktur wynagrodzeń zapewniających równe wynagrodzenie za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości.
- 2** Raportowanie luki płacowej ze względu na płeć.
- 3** Obowiązkowe informowanie o indywidualnych poziomach wynagrodzeń i średnich poziomach wynagrodzeń pracowników w odniesieniu do kategorii pracowników wykonujących taką samą pracę lub pracę o równej wartości, w tym kryteriów stosowanych do ustalania poziomów wynagrodzeń i awansów.
- 4** Ujawnianie początkowego wynagrodzenia lub jego przedziału w procesie rekrutacji.

## Terminy

Państwa członkowskie mają czas na transpozycję dyrektywy w sprawie jawności i równości wynagrodzeń do 7 czerwca 2026 r.

W ramach nowych obowiązków, pracodawcy będą zobowiązani do raportowania luki płacowej w określonych terminach, zależnie od liczby zatrudnionych pracowników:

- **Pracodawcy zatrudniający powyżej 250 pracowników:** będą musieli raportować za rok 2026 w roku 2027, a następnie co roku.
- **Pracodawcy zatrudniający od 150 do 249 pracowników:** będą raportować co 3 lata – po raz pierwszy w czerwcu 2027 roku za rok 2026.
- **Pracodawcy zatrudniający od 100 do 149 pracowników:** po raz pierwszy obowiązek sprawozdawczy wypełnią w czerwcu 2031 r. za rok 2030, a następnie co 3 lata.



# Co firmy muszą zrobić?

## Identyfikacja równej pracy lub pracy o równej wartości

Firmy powinny ocenić, czy pracownicy znajdują się w porównywalnych sytuacjach pod względem wartości ich pracy, stosując obiektywne, neutralne płciowo i bezstronne kryteria (np. umiejętności, wysiłek, odpowiedzialność, warunki pracy). Zalecane jest wdrożenie systemu oceniania stanowisk, np. metody analityczno-punktowej.

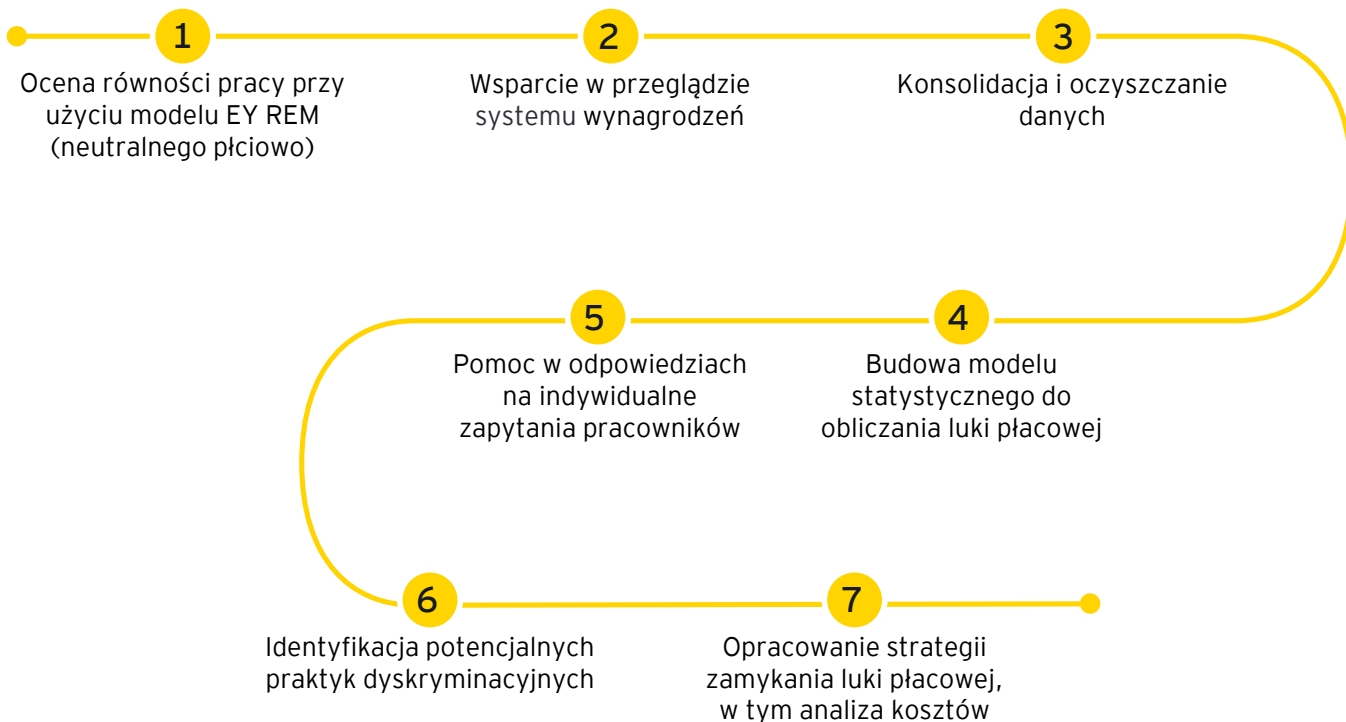
## Analiza danych o wynagrodzeniach i obliczenie luki płacowej

Wymagana jest szczegółowa analiza wynagrodzeń, obejmująca więcej niż tylko podstawowe pensje. Należy uwzględnić czynniki takie jak wykształcenie, doświadczenie zawodowe i indywidualne wyniki pracy. Można zastosować metodę dekompozycji do obliczenia luki płacowej (skorygowanej i nieskorygowanej).

## Opracowanie i wdrożenie polityki zamykania luki płacowej

Jeśli luka przekracza 5%, pracodawca musi przeanalizować, czy różnica jest uzasadniona. Jeśli nie zostanie skorygowana w ciągu 6 miesięcy, konieczne jest przeprowadzenie przeglądu z przedstawicielami pracowników.

# Jak EY może pomóc?





# Warsztat

## Dyrektywa UE o przejrzystości wynagrodzeń – wdrożenie i wyzwania

### Grupa docelowa

Specjaliści HR, w szczególności kierownicy działów HR i wynagrodzeń.

### Czas trwania

2 godziny.

### Cele warsztatu

- Zrozumienie wymagań dyrektywy.
- Przedstawienie strategii wdrożenia zgodnie z praktykami rynkowymi.

### Agenda

1. Wprowadzenie.
2. Przegląd przepisów dyrektywy.
3. Najlepsze praktyki w zakresie promowania równości płac.
4. Dyskusja moderowana - wstępna diagnoza dojrzałości organizacji w kontekście równości i przejrzystości wynagrodzeń.
5. Wsparcie EY.
6. Sesja Q&A.

### Rezultaty

- Lepsze zrozumienie wymagań dyrektywy.
- Znajomość metod oceny równej pracy.
- Wiedza o najlepszych praktykach w zakresie promowania równości płac i wsparciu EY.







## EY | Building a better working world

Celem działalności EY jest budowanie lepiej funkcjonującego świata poprzez wspieranie klientów, pracowników, społeczeństwa i planety w tworzeniu trwałych wartości oraz budowanie zaufania na rynkach kapitałowych. Korzystając z danych, sztucznej inteligencji oraz zaawansowanych technologii zespoły EY pomagają klientom odważnie kształtować przyszłość i znajdować odpowiedzi na obecne i przyszłe wyzwania.

EY świadczy kompleksowe usługi w zakresie audytu, doradztwa, podatków, strategii i transakcji. Dzięki wiedzy sektorowej, globalnie połączonym, multidyscyplinarnym zespołom i różnorodnym partnerstwom EY może świadczyć usługi w ponad 150 krajach.

EY w Polsce to prawie 4000 specjalistów pracujących w 8 miastach: w Warszawie, Gdańsku, Katowicach, Krakowie, Łodzi, Poznaniu, Wrocławiu i Rzeszowie. Działając na polskim rynku co roku EY doradza tysiącom firm, zarówno małym i średnim przedsiębiorstwom, jak i największym korporacjom. Tworzy unikatowe analizy, dzieli się wiedzą, integruje środowisko przedsiębiorców oraz angażuje się społecznie.

### Wszystko po to, aby z odwagą kształtować przyszłość.

Nazwa EY odnosi się do firm członkowskich Ernst & Young Global Limited, z których każda stanowi osobny podmiot prawny. Ernst & Young Global Limited, brytyjska spółka z odpowiedzialnością ograniczoną do wysokości gwarancji (company limited by guarantee) nie świadczy usług na rzecz klientów. Informacje na temat sposobu gromadzenia przez EY i przetwarzania danych osobowych oraz praw przysługujących osobom fizycznym w świetle przepisów o ochronie danych osobowych są dostępne na stronie [ey.com/pl/pl/home/privacy](https://ey.com/pl/pl/home/privacy). Firmy członkowskie EY nie prowadzą praktyki prawniczej, jeśli jest to zabronione przez prawo lokalne.

Aby uzyskać więcej informacji, wejdź na [www.ey.com/pl](https://www.ey.com/pl)

© 2025 EYGM Limited.

Wszelkie prawa zastrzeżone.

SCORE: 00944-162

Niniejsza publikacja została sporządzona z należytą starannością, jednak z konieczności pewne informacje zostały podane w skróconej formie. W związku z tym publikacja ma charakter wyłącznie orientacyjny, a zawarte w niej dane nie powinny zastąpić szczegółowej analizy problemu lub profesjonalnego osądu. EY nie ponosi odpowiedzialności za jakiegokolwiek straty powstałe w wyniku czynności podjętych lub zaniechanych na podstawie niniejszej publikacji. Zalecamy, by wszelkie przedmiotowe kwestie były konsultowane z właściwym doradcą.

**ey.com**