

Przejrzystość i równość wynagrodzeń – nowe obowiązki pracodawców w Polsce

Jak firmy mogą się przygotować?

Maj 2026



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

**EY**

Shape the future
with confidence

Dyrektywa UE w sprawie przejrzystości i równości wynagrodzeń w Polsce

- Celem dyrektywy jest wzmocnienie zasady równości wynagrodzeń kobiet i mężczyzn za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości poprzez mechanizmy przejrzystości wynagrodzeń i egzekwowania prawa.
- Od 24 grudnia 2025 r. Kodeks pracy wprowadził pierwsze wymogi dotyczące przejrzystości wynagrodzeń na etapie rekrutacji - przepisy te pozostają w mocy i mają funkcjonować równolegle z nową ustawą wdrażającą dyrektywę.
- 4 maja 2026 r. Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej opublikowało projekt ustawy z dnia 29 kwietnia 2026 r., która ma w pełni implementować dyrektywę i wzmacniać prawo do jednakowego wynagrodzenia kobiet i mężczyzn w Polsce.
- Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej udostępniło również projekt narzędzia analitycznego do oceny wartości stanowisk lub rodzaju pracy wraz z wytycznymi do jego stosowania.
- Kompleksowy reżim wdrażający dyrektywę w Polsce wejdzie w życie po upływie 6 miesięcy od ogłoszenia ustawy implementującej - **projekt pozostaje obecnie na etapie opiniowania.**

Czym jest Dyrektywa UE w sprawie przejrzystości i równości wynagradzania 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 przejrzystości i równości 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 służące wzmocnieniu zasady równego wynagrodzenia za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości, w tym:

- 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.
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.
- 3 Ujawnianie początkowego wynagrodzenia lub jego przedziału w procesie rekrutacji.

Sankcje

Kara grzywny: od 2 000 do 60 000 PLN za naruszenia obowiązków (m.in. brak oceny wartości pracy, brak realizacji obowiązków związanych z uzgadnianiem kryteriów, nieudostępnianie informacji pracownikom, nieprawidłowości związane ze sprawozdaniem z luki płacowej lub wspólną oceną wynagrodzeń).

Roszczenia: pracownik może żądać zadośćuczynienia w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę lub żądać odszkodowania.

Ciężar dowodu: przy naruszeniach obowiązków dotyczących przejrzystości wynagrodzeń to na pracodawcy spoczywa obowiązek udowodnienia, że różnicowanie wynagrodzenia wynikało z obiektywnych powodów - nawet jeżeli pracownik nie uprawdopodobnił dyskryminacji płacowej ze względu na płeć.

Wykluczenie z zamówień publicznych: projekt ustawy wprowadza możliwość wykluczenia z zamówień publicznych wykonawcy, u którego nieuzasadniona luka płacowa między płacami przekracza 5% w jakiejkolwiek kategorii pracowników.

Projekt ustawy implementującej Dyrektywę UE w sprawie przejrzystości i równości wynagrodzeń

Terminy

Pracodawcy będą zobowiązani przekazywać sprawozdanie z luki płacowej do organu monitorującego w formie elektronicznej w terminie **do 31 marca danego roku kalendarzowego**, przy czym częstotliwość tego obowiązku zależy od wielkości zatrudnienia:

- **co najmniej 250 pracowników** - sprawozdanie przekazywane corocznie,
- **100-249 pracowników** - sprawozdanie przekazywane co trzy lata,
- **poniżej 100 pracowników** - sprawozdanie może być przekazywane co trzy lata (fakultatywnie).

Jak ustalić próg zatrudnienia?

W celu weryfikacji, czy pracodawca podlega obowiązkowi sporządzenia sprawozdania z luki płacowej i jego częstotliwości, pracodawca przelicza liczbę pracowników zatrudnionych w roku kalendarzowym na **roczne jednostki robocze**.

Przepisy przejściowe

Projekt ustawy przewiduje odrębne terminy na złożenie pierwszego sprawozdania z luki płacowej, uzależnione od liczby zatrudnionych pracowników:

- **co najmniej 150 pracowników** - pierwsze sprawozdanie obejmuje okres od dnia wejścia w życie ustawy do końca roku kalendarzowego, w którym ustawa weszła w życie, i przekazywane jest do organu monitorującego w terminie **do dnia 7 czerwca 2027 r.***.
- **od 100 do 149 pracowników** - pierwsze sprawozdanie dotyczy poprzedniego roku kalendarzowego i przekazywane jest do organu monitorującego w terminie **do dnia 7 czerwca 2031 r.**
- **poniżej 100 pracowników** - pierwsze sprawozdanie może zostać przekazane do organu monitorującego w terminie **do dnia 7 czerwca 2031 r.** za poprzedni rok kalendarzowy (obowiązek fakultatywny).

* Termin wynika z obecnego brzmienia projektu ustawy z dnia 29 kwietnia 2026 r., jednak mając na uwadze, że ustawa wchodzi w życie 6 miesięcy po ogłoszeniu, prawdopodobnym zamiarem ustawodawcy był termin 7 czerwca 2028 r.

Skontaktuj się z nami!



Zuzanna Zakrzewska

Partner Zarządzająca
Kancelarią EY Law
Zuzanna.Zakrzewska@ey.com
+48 602 789 839



Klaudia Czarniecka

Manager, EY Law

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



Wioletta Marciniak-Mierzwa

Dyrektor, EY Polska

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



Katarzyna Gromek

Senior, EY Polska

Katarzyna.Gromek@pl.ey.com
+48 573 809 649

Co firmy muszą zrobić?

Identyfikacja jednakowej pracy lub pracy o jednakowej wartości

Pracodawcy powinni ocenić, czy pracownicy znajdują się w porównywalnych sytuacjach pod względem wartości ich pracy, stosując obiektywne, neutralne pod względem płci kryteria (minimum: wymagane umiejętności, wysiłek, zakres odpowiedzialności i warunki pracy).

Informowanie pracowników

Pracodawca jest zobowiązany:

- **na wniosek pracownika** - do przekazania informacji o jego indywidualnym poziomie wynagrodzenia oraz o średnich poziomach wynagrodzenia w podziale na płeć w odniesieniu do kategorii pracowników wykonujących taką samą pracę lub pracę o jednakowej wartości,
- **raz w roku** - do poinformowania wszystkich pracowników o przysługującym im prawie do złożenia takiego wniosku.

Analiza danych o wynagrodzeniach i obliczenie luki płacowej

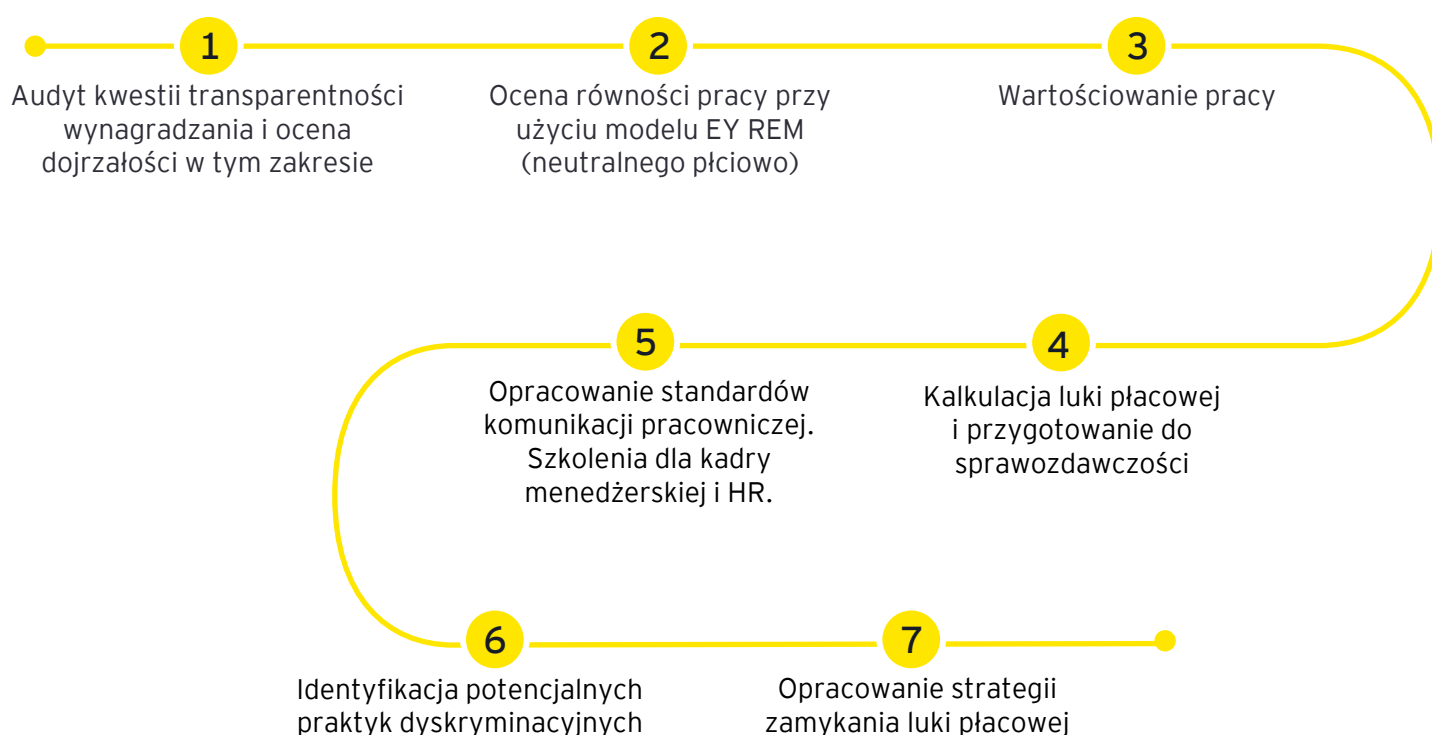
Wymagana jest szczegółowa analiza kategorii pracowników, wartości pracy, kryteriów i podkryteriów oraz wszystkich składników wynagradzania i innych dodatkowych świadczeń otrzymywanych przez pracownika.

Opracowanie i wdrożenie polityki zamykania luki płacowej

Jeśli luka **przekracza 5%** w którejkolwiek kategorii pracowników i nie jest uzasadniona obiektywnymi, neutralnymi płciowo kryteriami, pracodawca jest zobowiązany podjąć skuteczne działania zaradcze. Terminy działań zaradczych zależą od trybu:

- **do 30 września roku, w którym przekazano sprawozdanie** - jeśli nieuzasadniona luka wynika bezpośrednio ze sprawozdania,
- **w terminie do 8 miesięcy od udzielenia szczegółowych wyjaśnień** - jeśli luka wynika z analizy dodatkowych wyjaśnień,
- **w terminie do 10 miesięcy od przekazania informacji** - przy wdrażaniu środków wynikających ze wspólnej oceny wynagrodzeń.

Jak EY może pomóc?



Jak w praktyce pomaga EY?



Rekrutacja i jawność wynagrodzeń

Przeprowadzamy kompleksowy audyt procesu rekrutacyjnego - analizujemy ogłoszenia, nazewnictwo stanowisk i etapy selekcji. Przygotowujemy przejrzystą informację o wynagrodzeniu dla kandydata i szkolimy zespoły rekrutacyjne z dobrych praktyk jawności i równego traktowania.



Kalkulacja i raportowanie luki płacowej

Budujemy narzędzie do kalkulacji luki płacowej. Przygotowujemy wzór sprawozdania i wspieramy w zebraniu kompletu danych. Pomagamy w elektronicznym złożeniu raportu i przygotowujemy komunikaty do pracowników, związków zawodowych i właściwych organów.



Wartościowanie pracy i kategoryzacja

Projektujemy i wdrażamy narzędzie analityczne i metodę umożliwiającą pracodawcom dokonanie oceny wartości pracy (z uwzględnieniem wytycznych Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej) definiując jasne kryteria i podkryteria i kategorie pracowników. Opracowujemy siatkę płac i wspieramy konsultacje z organizacjami związkowymi.



Luka $\geq$ 5% - uzasadnienie i działania

Opracowujemy neutralne płciowo, obiektywne uzasadnienia odchyłeń i wskazujemy przyczyny możliwe do usunięcia. Projektujemy i wyceniamy działania naprawcze, moderując wspólną ocenę ze stroną pracowniczą.



Wnioski pracownicze o informacje płacowe

Przygotowujemy kompletny zestaw formularzy wniosków oraz wzory odpowiedzi pracodawcy. Tworzymy coroczną informację o prawie do wniosków oraz klauzulę lub odpowiedzi na przypadki ryzyka identyfikacji. Szkolimy kadrę menedżerską.



Dane, analityka i procesy HR

Konsolidujemy i oczyszczamy dane wynagrodzeniowe, budując wiarygodny zestaw informacji do analiz. Tworzymy model statystyczny luki (nieskorygowanej i skorygowanej), identyfikując obszary ryzyka i potencjalnej dyskryminacji. Analizujemy procesy HR (np. podwyżki, awanse, sukcesja) i przygotowujemy rekomendacje zmian.



Grupy kapitałowe / „jedno źródło”

Analizujemy porównywalność pracy i warunków wynagradzania w ramach „jednego źródła” oraz pomiędzy spółkami w grupie. Rekomendujemy ujednolicenie zasad i praktyk tam, gdzie różnice nie są obiektywnie uzasadnione.



Wspólna ocena wynagrodzeń

Prowadzimy wspólną, moderowaną ocenę wynagrodzeń z przedstawicielami pracowników, koncentrując się na porównywalności pracy. Po zakończeniu procesu wspieramy wdrożenie uzgodnionych środków oraz zmian systemowych.



Polityki wynagrodzeń

Porządkujemy polityki płacowe - ustalamy przejrzyste i obiektywne kryteria poziomów wynagrodzeń, podwyżek i awansów. Weryfikujemy regulaminy i układy zbiorowe, doprecyzowując zasady różnicowania wynagrodzeń zgodnie z prawem i praktyką.



Zmiany w warunkach pracy i dokumentacji

Przeglądamy umowy, regulaminy i polityki oraz przygotowujemy wzory wypowiedzeń/ porozumień zmieniających. Prowadzimy niezbędne konsultacje (związkowe, rada pracowników) i planujemy harmonogram wdrożenia.

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. Firmy członkowskie EY nie prowadzą praktyki prawniczej, jeśli jest to zabronione przez prawo lokalne.

Aby uzyskać więcej informacji, wejdź na www.ey.com/pl

© 2026 EYGM Limited.
Wszelkie prawa zastrzeżone.

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