

# Przejrzystość i równość wynagrodzeń - nowe obowiązki pracodawców w Polsce

Jak firmy mogą się przygotować?

Luty 2026



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

The EY logo, consisting of the letters 'EY' in a bold, white, sans-serif font. A yellow triangle is positioned behind the 'Y'.

Shape the future  
with confidence

# Dyrektywa UE w sprawie przejrzystości i równości wynagrodzeń

- Dyrektywa ma na celu wzmocnienie stosowania zasady równości wynagrodzeń dla kobiet i mężczyzn za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości za pośrednictwem mechanizmów przejrzystości wynagrodzeń oraz mechanizmów egzekwowania.
- Od 24 grudnia 2025 r. Kodeks pracy wprowadził pierwsze wymogi przejrzystości wynagrodzeń na etapie rekrutacji. Te wymogi pozostają w mocy i będą funkcjonować obok nowej ustawy implementującej dyrektywę.
- Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej udostępniło projekt ustawy implementującej dyrektywę, projekt narzędzia analitycznego umożliwiającego dokonanie oceny wartości stanowisk lub rodzaju pracy oraz wytyczne do tego narzędzia.
- Kompleksowy reżim implementujący dyrektywę ma wejść w życie 7 czerwca 2026 r.

## 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.
- 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.

### Sankcje

**Kara grzywny:** 3 000–50 000 PLN za naruszenia obowiązków (m.in. brak wartościowania pracy, brak dostępu do kryteriów/informacji, brak wspólnej oceny i sprawozdania z luki płacowej, klauzule zakazujące ujawniania wynagrodzenia).

**Roszczenia:** Pracownik może żądać odszkodowania lub zadośćuczynienia nie niższego niż minimalne wynagrodzenie, obejmującego pełne wyrównanie zaległego wynagrodzenia i świadczeń rzeczowych, utracone korzyści, inne szkody (w tym wynikające z dyskryminacji krzyżowej) oraz odsetki.

**Ciężar dowodu:** Przy naruszeniach obowiązków przejrzystości będzie stosowany wzmocniony, odwrócony ciężar dowodu – to pracodawca będzie musiał wykazać obiektywne przyczyny różnic.

# Projekt ustawy implementującej Dyrektywę UE w sprawie przejrzystości i równości wynagrodzeń

## Terminy

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

W ramach nowych obowiązków przewidzianych w projekcie ustawy implementującej dyrektywę, pracodawcy będą zobowiązani przekazywać do organu monitorującego sprawozdanie z luki płacowej w określonych terminach, zależnie od liczby zatrudnionych pracowników:

- **Pracodawcy zatrudniający co najmniej 250 pracowników:** będą przekazywać sprawozdanie z luki płacowej co roku w terminie do 31 marca danego roku kalendarzowego.
- **Pracodawcy zatrudniający co najmniej 100 pracowników:** będą przekazywać sprawozdanie z luki płacowej co trzy lata w terminie do 31 marca danego roku kalendarzowego.
- **Pracodawcy zatrudniający poniżej 100 pracowników:** mogą przekazywać sprawozdanie z luki płacowej co trzy lata w terminie do 31 marca danego roku kalendarzowego.

## Przepisy przejściowe

Projekt ustawy implementującej dyrektywę przewiduje określone terminy na pierwsze przekazanie do organu monitorującego sprawozdania z luki płacowej w określonych terminach, zależnie od liczby zatrudnionych pracowników:

- **Pracodawcy zatrudniający co najmniej 150 pracowników:** będą przekazywać pierwsze sprawozdanie z luki płacowej za okres od dnia 7 czerwca 2026 r. do 31 grudnia 2026 r. w terminie do dnia 7 czerwca 2027 r.
- **Pracodawcy zatrudniający od 100 do 149 pracowników:** będą przekazywać pierwsze sprawozdanie z luki płacowej za poprzedni rok kalendarzowy w terminie do dnia 7 czerwca 2031 r.
- **Pracodawcy zatrudniający poniżej 100 pracowników:** mogą przekazać pierwsze sprawozdanie z luki płacowej za poprzedni rok kalendarzowy, w terminie do dnia 7 czerwca 2031 r.

## Skontaktuj się z nami!



### Zuzanna Zakrzewska

Partner Zarządzająca  
Kancelarią EY Law  
[Zuzanna.Zakrzewska@ey.com](mailto:Zuzanna.Zakrzewska@ey.com)  
+48 602 789 839



### Klaudia Czarniecka

Manager, EY Law

[Klaudia.Czarniecka@pl.ey.com](mailto:Klaudia.Czarniecka@pl.ey.com)  
+48 573 809 612



### Wioletta Marciniak-Mierzwa

Dyrektor, EY Polska

[Wioletta.Marciniak-Mierzwa@pl.ey.com](mailto:Wioletta.Marciniak-Mierzwa@pl.ey.com)  
+48 571 663 584



### Katarzyna Gromek

Senior, EY Polska

[Katarzyna.Gromek@pl.ey.com](mailto:Katarzyna.Gromek@pl.ey.com)  
+48 573 809 649

# Co firmy muszą zrobić?

## Identyfikacja jednakowej pracy lub pracy o jednakowej wartości

Firmy powinny 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).

## Analiza danych o wynagrodzeniach i obliczenie luki płacowej

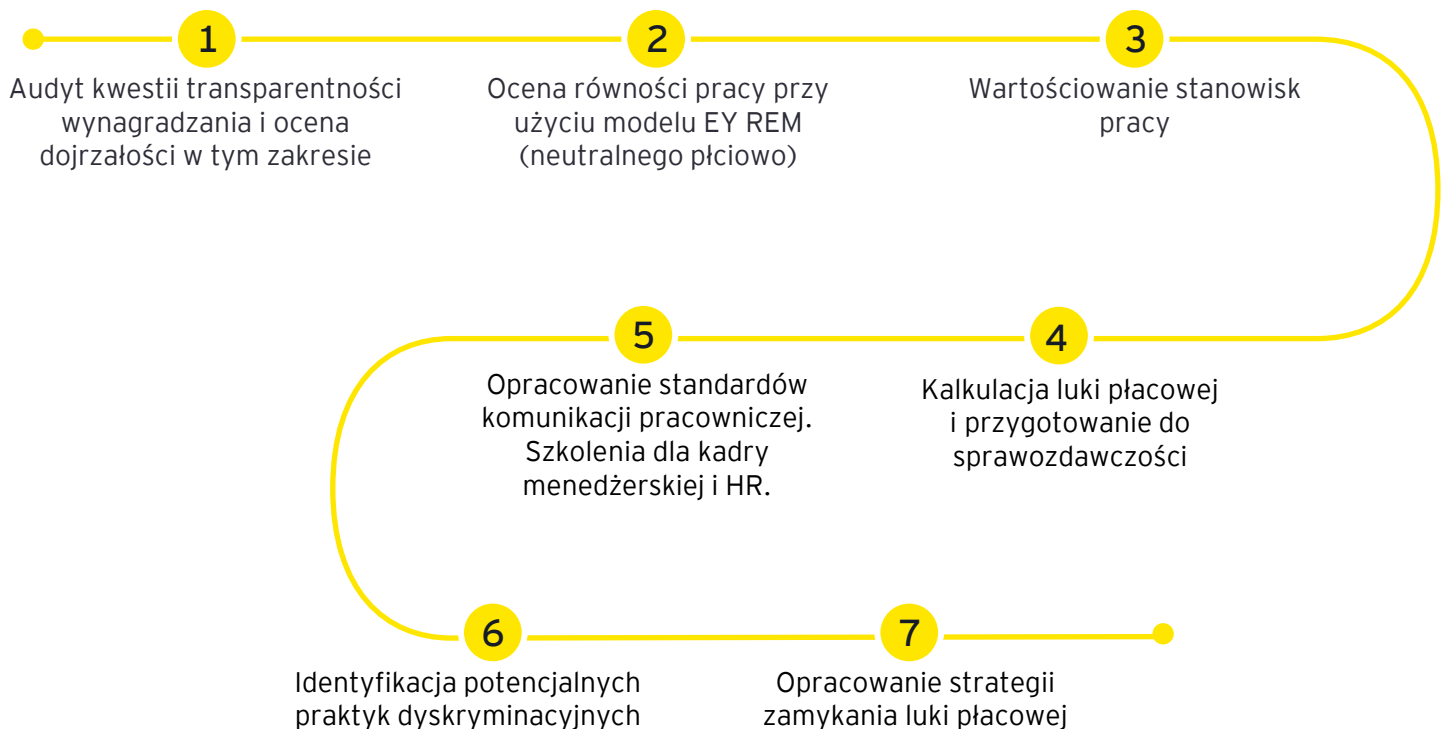
Wymagana jest szczegółowa analiza kategorii pracowników, wartości pracy, kryteriów i podkryteriów oraz wszystkich składników wynagradzania oraz innych dodatkowych świadczeń otrzymywanych przez pracownika.

## Opracowanie i wdrożenie polityki zamykania luki płacowej

Jeśli luka przekracza 5%, pracodawca musi przeanalizować, czy różnica jest uzasadniona obiektywnymi, neutralnymi pod względem płci kryteriami. Jeśli nie jest uzasadniona, pracodawca zobowiązany jest podjąć skuteczne działania zaradcze w terminie 6 miesięcy od dnia przekazania sprawozdania z luki płacowej.

Podejmując działania zaradcze oraz środki wynikające ze wspólnej oceny wynagrodzeń pracodawca ma obowiązek współpracy z zakładowymi organizacjami związkowymi, Państwową Inspekcją Pracy, organem do spraw równości oraz pracownikami wybranymi przez załogę do reprezentowania ich interesów.

# 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 pociwo, 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 (o kryteria wzrostu, indywidualny poziom, średnie wg płci) oraz wzory odpowiedzi pracodawcy. Tworzymy coroczną informację o prawie do wniosków oraz klauzule/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 ujednoczenie 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](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)

© 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](https://ey.com)