



#HR LEGAL UPDATE

RÓWNOŚĆ WYNAGRODZEŃ - KOLEJNY KROK W STRONĘ POLSKICH PRZEPISÓW

Pojawił się nowy projekt ustawy wdrażającej tzw. dyrektywę o równości wynagrodzeń. Zastępuje on pierwszą wersję, która została opublikowana w grudniu 2025 r. Dodatkowo poznaliśmy projekt rozporządzenia w sprawie sprawozdań dotyczących luki płacowej.

Ustawa ma wejść w życie po upływie 6 miesięcy od dnia ogłoszenia. Pierwsze sprawozdania z luki płacowej obejmą okres od dnia wejścia w życie do końca roku kalendarzowego. Pracodawcy zatrudniający co najmniej 150 pracowników będą zobowiązani przekazać je w terminie do 7 czerwca 2027 r.

Wynagrodzenie i prace jednakowej wartości

Wynagrodzenie stanowi punkt wyjścia dla realizacji szeregu obowiązków wynikających z nowych przepisów. Zgodnie z proponowaną definicją wynagrodzenie obejmuje wszystkie składniki bez względu na ich nazwę i charakter oraz inne świadczenia otrzymywane z tytułu zatrudnienia, bezpośrednio lub pośrednio od pracodawcy, w formie pieniężnej lub w innej formie niż pieniężna.

Projekt wyłącza jednak świadczenia otrzymywane lub udostępniane wszystkim pracownikom bez żadnych przesłanek do skorzystania z nich oraz świadczenia związane z ustaniem stosunku pracy. Świadczenia te nie będą wpływały na poziom wynagrodzenia.

Uwaga!

Nie będziemy mogli wyłączyć z poziomu wynagrodzenia świadczeń, które udostępniamy wszystkim pracownikom w danej kategorii.

Przez pracę o jednakowej wartości będziemy natomiast rozumieć prace o porównywalnej wartości. Wartość ta będzie oceniana na podstawie obowiązkowych kryteriów, a także ewentualnych podkryteriów lub dodatkowych kryteriów ustalonych przez pracodawcę.

Wartościowanie stanowisk i rodzaju pracy

Ocena wartości pracy będzie odnosić się do pracy na określonym stanowisku, a w przypadku ich niewyodrębnienia w strukturze organizacyjnej oceniana będzie wartość rodzaju pracy.

Podstawą do dokonania oceny będą obowiązkowe kryteria - umiejętności, wysiłek, zakres odpowiedzialności i warunki pracy, a także ewentualnie dodatkowe kryteria i podkryteria.

Uwaga!

Pracodawcy muszą stosować te same kryteria i podkryteria do wszystkich stanowisk i rodzajów pracy.

Pracodawcy będą mieli obowiązek uzgodnić stosowane kryteria i podkryteria z zakładowymi organizacjami związkowymi. Co istotne, w przypadku niezgodnienia kryteriów w terminie 30 dni, pracodawcy będą stosować kryteria obowiązkowe oraz ewentualne podkryteria do czasu zakończenia uzgodnień. W tym celu konieczne będzie rozpatrzenie odrębnych stanowisk organizacji związkowych. Pracodawca będzie również zobowiązany do poinformowania właściwego okręgowego inspektora pracy w terminie 5 dni o niezakończeniu uzgodnień.

Następnie stosując przyjęte kryteria pracodawca:

- przeprowadza ocenę wartości pracy,
- informuje w terminie 7 dni organizację związkową o wynikach oceny,
- dokonuje klasyfikacji stanowisk i ustala kategorie pracowników po konsultacji z organizacjami związkowymi – czas trwania konsultacji nie może być krótszy niż 7 dni i dłuższy niż 30 dni.



#HR LEGAL UPDATE

Przejrzystość wynagrodzeń

Podstawowym uprawnieniem pracowników związanym z przejrzystością wynagrodzeń będzie możliwość wystąpienia z wnioskiem o informację dotyczącą ich indywidualnych poziomów wynagrodzeń oraz średnich poziomów wynagrodzeń w podziale na płeć w odniesieniu do ich kategorii. Poziomy te będą obliczane za okres 12 miesięcy poprzedzających miesiąc złożenia wniosku, odpowiedzi na wniosek pracodawcy będą musieli udzielić w terminie 30 dni od dnia złożenia wniosku. Przepisy nie przewidują jednak limitu wniosków czy ograniczeń w zakresie częstotliwości ich składania. Przygotowanie do realizacji stosownego obowiązku będzie stanowić jedno z głównych wyzwań w ramach wdrożenia nowych przepisów.

Uwaga!

Pracodawcy będą zobowiązani do informowania pracowników raz w roku o możliwości złożenia stosownego wniosku. Wykonanie stosownego obowiązku może przełożyć się na okresowe zwiększenie liczby otrzymywanych wniosków.

Poza indywidualnym prawem do informacji pracodawcy będą również zobowiązani do zapewnienia pracownikom dostępu do informacji o **czynnikach służących ustalaniu wynagrodzeń pracowników, poziomów wynagrodzeń i wzrostu wynagrodzeń**. Informacje te powinny być dostępne w sposób przyjęty u pracodawcy i nie wymagają złożenia wniosku. Wyjątek stanowią pracodawcy zatrudniający mniej niż 50 pracowników, którzy udostępniają stosowne informacje na wniosek pracownika.

Sprawozdawczość

Obowiązek sporządzenia sprawozdania z luki płacowej będzie miał zastosowanie do pracodawców zatrudniających co najmniej 100 pracowników. Sprawozdania z luki płacowej będą przekazywane elektronicznie do organu monitorującego w terminie do 31 marca:

- co trzy lata – pracodawcy zatrudniający co najmniej 100 pracowników;
- corocznie – pracodawcy zatrudniający co najmniej 250 pracowników.

Stan zatrudnienia będzie ustalany w oparciu o tzw. roczne jednostki robocze, czyli sumę liczby osób zatrudnionych w trakcie roku po przeliczeniu na pełne etaty. Przeliczenie osób zatrudnionych na roczną jednostkę roboczą będzie odbywać się na podstawie wzoru określonego w przepisach odnoszącego się do liczby miesięcy zatrudnienia w roku i wymiary czasu pracy. Dodatkowo stan zatrudnienia będzie uwzględniał pracowników tymczasowych.

Sporządzanie sprawozdań będzie wymagało współdziałania z organizacjami związkowymi. Pracodawca, w terminie 30 dni od sporządzenia sprawozdania, będzie potwierdzał rzetelność zawartych w nim informacji, co będzie wymagało uprzedniej konsultacji z organizacją związkową trwającej nie dłużej niż 14 dni od dnia sporządzenia sprawozdania.

Kontakt:



Sławomir Paruch

radca prawny, partner
slawomir.paruch@pcslegal.pl
+48 604 198 589



Karolina Kanclerz

radca prawny, partner
karolina.kanclerz@pcslegal.pl
+48 510 043 399



Paweł Sych

radca prawny, partner
pawel.sych@pcslegal.pl
+48 514 433 667



Michał Włodarczyk

adwokat, partner,
michal.wlodarczyk@pcslegal.pl
+48 573 958 024



Patryk Kozieł

radca prawny, starszy prawnik
patryk.koziel@pcslegal.pl
+48 786 812 895