



PARP
Grupa PFR



Centrum
Rozwoju MŚP

Dyrektywa o równości i jawności wynagrodzeń

Nagranie rozmowy zostało zrealizowane 14 lipca 2025 r.

Katarzyna Kamecka

ekspert ds. prawa pracy

Rozmowa z ekspertem jest realizowane w ramach ośrodka **Enterprise Europe Network** działającego przy Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości

www.een.org.pl

Plan prezentacji

1. Cel i główne założenia Dyrektywy.
2. Zakres stosowania i podstawowe definicje.
3. Czym jest „taka sama praca” i „praca o takiej samej wartości”?
4. Mechanizmy przejrzystości wynagrodzeń.
5. Pojęcie wynagrodzenia do celów jawności wynagrodzeń.
6. Egzekwowanie obowiązków wynikających z dyrektywy.
7. Regulacje krajowe dot. wynagrodzenia za pracę.
8. Skutki wdrożenia dyrektywy dla MŚP.
9. Implementacja dyrektywy – stan prac.

Cel i główne założenia Dyrektywy

- Eliminacja luki płacowej – luka płacowa ze względu na płeć mierzy różnicę w średnich zarobkach brutto za godzinę wypłacanych mężczyznom i kobietom w całej gospodarce i we wszystkich zakładach. Statystyki pokazują stałą lukę płacową ze względu na płeć, która w 2023 r. wynosiła średnio 12% dla państw członkowskich UE (Eurostat).
- Zapewnienie równego wynagrodzenia za taką samą pracę lub pracę o równej wartości – mechanizmy ułatwiające wykrywanie i korygowanie przypadków nierówności.
- Realizacja prawa do informacji o poziomie wynagrodzenia – wzmocnienie pozycji pracowników.
- Nowe obowiązki pracodawców – monitorowanie i sprawozdawczość w zakresie poziomu wynagrodzeń w firmach.
- Wprowadzenie transparentności kryteriów ustalania wynagrodzeń, premii i awansów – oparte na neutralności płciowej i obiektywnych wskaźnikach.

Zakres stosowania i podstawowe definicje

Dyrektywa obejmuje wszystkich pracodawców, zarówno z sektora publicznego, jak i prywatnego, niezależnie od liczby zatrudnionych pracowników:

- **Pracodawcy zatrudniający co najmniej 100 pracowników** – zobowiązane są do obligatoryjnego raportowania danych dotyczących różnic w wynagrodzeniach oraz do przeprowadzania analizy w zakresie równości płac.
- **Pracodawcy zatrudniający od 50 do 99 pracowników** – obowiązek składania raportów zostanie wprowadzony w późniejszym terminie, zgodnie z przewidzianym harmonogramem.
- **Pracodawcy zatrudniający mniej niż 50 osób** – brak obowiązku raportowania, ale konieczność przestrzegania zasady równego traktowania.

Dyrektywa dotyczy **wszystkich pracowników zatrudnionych na umowę o pracę** lub pozostających w stosunku pracy określonych przez prawo, układy zbiorowe lub praktykę obowiązujące w poszczególnych państwach członkowskich, a także **kandydatów do pracy**.

Zakres stosowania i podstawowe definicje

- **luka płacowa ze względu na płeć** — różnica średnich poziomów wynagrodzenia między zatrudnionymi u pracodawcy kobietami i mężczyznami, wyrażona jako odsetek średniego poziomu wynagrodzenia pracowników płci męskiej;
- **mediana luki płacowej ze względu na płeć** – różnica między medianą wynagrodzenia pracowników płci żeńskiej i medianą wynagrodzenia pracowników płci męskiej u danego pracodawcy, wyrażona jako odsetek mediany wynagrodzenia pracowników płci męskiej;
- **kwartył wynagrodzenia** – każda z czterech równych grup pracowników, na które są oni podzieleni według ich poziomów wynagrodzenia – od najniższego do najwyższego;
- **kategoria pracowników** – pracownicy wykonując taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości pogrupowani przez pracodawcę w niearbitralny sposób na podstawie niedyskryminacyjnych i obiektywnych, neutralnych pod względem płci kryteriów, o których mowa w art. 4 ust. 4, w stosownych przypadkach, we współpracy z przedstawicielami pracowników zgodnie z prawem krajowym lub praktyką krajową;

Zakres stosowania i podstawowe definicje

- **dyskryminacja bezpośrednia** – sytuacja, w której dana osoba traktowana jest mniej korzystnie ze względu na płeć niż jest, była lub byłaby traktowana inna osoba w porównywalnej sytuacji;
- **dyskryminacja pośrednia** – sytuacja, w której z pozoru neutralny przepis, kryterium lub praktyka stawiałyby osoby danej płci w szczególnie niekorzystnym położeniu w porównaniu z osobami innej płci, chyba że dany przepis, kryterium lub praktyka są obiektywnie uzasadnione na podstawie zasadnego celu, a środki osiągnięcia tego celu są odpowiednie i niezbędne;
- **przedstawiciele pracowników** – przedstawiciele pracowników zgodnie z prawem krajowym lub praktyką krajową.

Czym jest „taka sama praca” i „praca o takiej samej wartości”?

Pracodawcy mają obowiązek zapewnić równe wynagrodzenie za taką samą pracę lub pracę o równej wartości.

„Praca o takiej samej wartości” oznacza pracę, którą określa się jako mającą tę samą wartość zgodnie z niedyskryminacyjnymi i obiektywnymi, neutralnymi pod względem płci kryteriami, o których mowa w art. 4 ust. 4.

Obowiązek pracodawcy wprowadzenia struktur wynagrodzeń, zapewniających aby w wynagrodzeniach pracowników wykonujących taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości nie występowały różnice ze względu na płeć, które nie byłyby uzasadnione obiektywnymi, neutralnymi pod względem płci kryteriami. Należy stosować kryteria umożliwiające porównanie wartości różnych stanowisk pracy w ramach tej samej struktury organizacyjnej i zaszeregowanie stanowisk przy użyciu wskaźników i modeli neutralnych dla płci. Dyrektywa proponuje, aby kryteriami definiującymi taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości były: **umiejętności, wysiłek, odpowiedzialność i warunki pracy** (motyw 26 Dyrektywy).

Czym jest „taka sama praca” i „praca o takiej samej wartości”?

Wysiętek: Warunki psychiczne i fizyczne – obejmują wysiętek fizyczny i psychiczny oraz emocjonalny.

Warunki pracy: środowisko pracy: temperatura, hałas, narażenie na substancje chemiczne i biologiczne; stres, kontakt z ludźmi, praca pod presją.

Odpowiedzialność: zakres obowiązków – kierowanie ludźmi, nadzór finansowy, kontrola procesu produkcji, odpowiedzialność za terminowość zobowiązań.

Umiejętności: wiedza, doświadczenie, odbyte szkolenia, umiejętności miękkie, twarde kompetencje.

Ponieważ nie wszystkie czynniki są w równym stopniu istotne w odniesieniu do konkretnego stanowiska, pracodawca powinien wyważyć każdy z tych czterech czynników w zależności od znaczenia tych kryteriów dla konkretnego miejsca pracy lub stanowiska. Można również uwzględniać dodatkowe kryteria, jeżeli są one istotne i uzasadnione.

Czym jest „taka sama praca” i „praca o takiej samej wartości”?

Taka sama praca – oznacza pracę identyczną lub bardzo podobną pod względem charakteru; nie musi być całkowicie taka sama, ale polega na wykonywaniu zbliżonych obowiązków, które wymagają podobnych kwalifikacji i umiejętności (np. specjalista ds. obsługi klienta a specjalista ds. kluczowych klientów). Niewielkie różnice pomiędzy stanowiskami, które nie wpływają istotnie na zakres obowiązków, nie mają znaczenia. Natomiast różnice dotyczące np. wyższego poziomu odpowiedzialności mogą już powodować, że prace nie będą traktowane tak samo.

Praca o tej samej wartości – to prace różniące się zakresem lub charakterem, ale uznawane za równie istotne z punktu widzenia pracodawcy; mogą to być np. prace administracyjne i fizyczne (przykład: praca w obsłudze administracyjnej a praca na hali magazynowej).

Czym jest „taka sama praca” i „praca o takiej samej wartości”?

Kryteria muszą być uzgodnione z przedstawicielami pracowników, o ile tacy przedstawiciele istnieją. Celem tej regulacji jest zapewnienie, aby przedstawiciele pracowników nie tylko byli świadomi tego, jakie kryteria są stosowane do tworzenia kategorii pracowników, ale też, aby wyrazili na nie zgodę.

Kryteria wymienione w art. 4 ust. 4 Dyrektywy służą ocenie wartości pracy (stanowiska pracy), a nie wysokości wynagrodzenia danego pracownika. W pierwszej kolejności pracodawca oceni stanowisko pracy, pogrupuje pracowników w kategorie, a następnie ustali wysokość wynagrodzenia.

Pracodawcy mogą kształtować różne poziomy wynagrodzeń pracowników wykonujących taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości, o ile kierują się obiektywnymi, neutralnymi pod względem płci oraz wolnymi od uprzedzeń kryteriami, takimi jak osiągnięcia i kompetencje (motyw 17).

Czym jest „taka sama praca” i „praca o takiej samej wartości”?

Państwa członkowskie powinny zapewnić, aby dostępne były szkolenia oraz specjalne narzędzia i metody, które posłużą pracodawcom jako wsparcie i wskazówki na potrzeby oceny tego, co stanowi pracę o takiej samej wartości. Powinno to ułatwić stosowanie tego pojęcia, zwłaszcza w odniesieniu do mikroprzedsiębiorstw oraz małych i średnich przedsiębiorstw. Uwzględniając prawo krajowe, układy zbiorowe lub praktykę, państwa członkowskie powinny móc zdecydować o powierzeniu opracowania konkretnych narzędzi i metod partnerom społecznym lub opracowaniu ich we współpracy z partnerami społecznymi lub po konsultacji z nimi (motyw 30).

Mechanizmy przejrzystości wynagrodzeń

Dotyczące wszystkich pracodawców:

1. Przejrzystość przed zatrudnieniem (art. 5) – Osoby starające się o zatrudnienie mają prawo do otrzymania od przyszłego pracodawcy informacji na temat:

- a) początkowego wynagrodzenia lub jego przedziału – opartego na obiektywnych, neutralnych pod względem płci kryteriów – przewidzianego w odniesieniu do danego stanowiska; oraz
- b) w stosownych przypadkach – odpowiednich przepisów układu zbiorowego stosowanych przez pracodawcę w odniesieniu do danego stanowiska.

Pracodawca nie może zadawać osobom starającym się o zatrudnienie pytania o ich wynagrodzenie w obecnym stosunku pracy ani w poprzednich stosunkach pracy. Pracodawcy zapewniają, aby ogłoszenia o wakatach i nazwy stanowisk pracy były neutralne pod względem płci oraz aby proces rekrutacji przebiegał w sposób niedyskryminacyjny.

Mechanizmy przejrzystości wynagrodzeń

2. Przejrzystość ustalania wynagrodzeń oraz polityka wzrostu wynagrodzeń (art. 6) – przejrzysta polityka płacowa. Pracodawcy zapewniają swoim pracownikom łatwy dostęp do kryteriów, które są stosowane do określania wynagrodzenia pracowników, poziomów wynagrodzenia i progresji wynagrodzenia. Kryteria te muszą być obiektywne i neutralne pod względem płci.

Progresja płac – dotyczy procesu przechodzenia pracownika na wyższy poziom wynagrodzenia. Kryteria związane z progresją wynagrodzenia mogą obejmować między innymi indywidualne osiągnięcia, rozwój umiejętności i staż pracy (motyw 35).

Mechanizmy przejrzystości wynagrodzeń

Łatwy dostęp dla pracowników oznacza, że muszą móc oni w prosty i łatwy sposób się z nimi zapoznać, powinny być dostępne od ręki, z własnej inicjatywy pracodawcy, np. zamieszczenie tych kryteriów w intranecie.

Państwa członkowskie mogą zwolnić pracodawców zatrudniających mniej niż 50 pracowników z obowiązku zapewniania pracownikom dostępu do kryteriów związanych z progresją wynagrodzeń. Nie oznacza to automatycznie, że pracodawcy ci są zwolnieni z obowiązku posiadania takich kryteriów.

3. Prawo do informacji (art. 7) – Pracownicy mają prawo do występowania o informacje oraz do otrzymywania na piśmie, informacji dotyczących ich indywidualnego poziomu wynagrodzenia oraz średnich poziomów wynagrodzenia, w podziale na płeć, w odniesieniu do kategorii pracowników wykonujących taką samą pracę jak oni lub pracę o takiej samej wartości jak ich praca.

Mechanizmy przejrzystości wynagrodzeń

Dotyczące większych pracodawców (od 100 pracowników):

1. Sprawozdawczość w zakresie luki płacowej między pracownikami płci żeńskiej i męskiej (art. 9):

- a) luka płacowa ze względu na płeć;
- b) luka płacowa ze względu na płeć w formie składników uzupełniających lub zmiennych;
- c) mediana luki płacowej ze względu na płeć;
- d) mediana luki płacowej ze względu na płeć w formie składników uzupełniających lub zmiennych;
- e) odsetek pracowników płci żeńskiej i męskiej otrzymujących składniki uzupełniające lub zmienne;
- f) odsetek pracowników płci żeńskiej i męskiej w każdym kwartyle wynagrodzenia;
- g) luka płacowa ze względu na płeć wśród pracowników w podziale na kategorie pracowników.

Mechanizmy przejrzystości wynagrodzeń

2. Wspólna ocena wynagrodzeń (art. 10)

Ma być przeprowadzana w przypadku gdy:

- a) sprawozdawczość dotycząca wynagrodzeń wykazuje różnicę średniego poziomu wynagrodzenia między pracownikami płci żeńskiej i męskiej, wynoszącą co najmniej 5 % w którejkolwiek kategorii pracowników;
- b) pracodawca nie uzasadnił takiej różnicy w średnim poziomie wynagrodzenia na podstawie obiektywnych, neutralnych pod względem płci kryteriów;
- c) pracodawca nie zaradził takiej nieuzasadnionej różnicy w średnim poziomie wynagrodzenia w ciągu sześciu miesięcy od dnia przedłożenia sprawozdania dotyczącego wynagrodzeń.

Wspólną ocenę wynagrodzeń przeprowadza się w celu zidentyfikowania różnic w wynagrodzeniach pracowników płci żeńskiej i męskiej, które nie są uzasadnione obiektywnymi, neutralnymi pod względem płci kryteriami, a także w celu zaradzenia tym różnicom i zapobiegania im. Obejmuje elementy wymienione w art. 10 ust. 2 lit. a) – g). Polega ona na przeglądzie i weryfikacji struktur wynagrodzeń.

Pojęcie wynagrodzenia do celów jawności wynagrodzeń

„**Wynagrodzenie**” oznacza zwykłą podstawową lub minimalną płacę godzinową lub płacę miesięczną oraz wszelkie inne świadczenia pieniężne lub rzeczowe, otrzymywane przez pracownika bezpośrednio lub pośrednio (składniki uzupełniające lub zmienne) od swojego pracodawcy z racji swojego zatrudnienia.

„**Poziom wynagrodzenia**” oznacza roczne wynagrodzenie brutto i odpowiadające mu wynagrodzenie godzinowe brutto.

„**Mediana wynagrodzenia**” – poziom wynagrodzenia, w stosunku do którego połowa pracowników u danego pracodawcy zarabia więcej, a połowa zarabia mniej.

Pojęcie wynagrodzenia do celów jawności wynagrodzeń

Zasada równości wynagrodzeń powinna być przestrzegana w odniesieniu do płac godzinowych, płac miesięcznych lub wszelkich innych świadczeń, pieniężnych lub rzeczowych, które pracownicy otrzymują bezpośrednio lub pośrednio od swojego pracodawcy z racji swojego zatrudnienia. Zgodnie z orzecznictwem Trybunału Sprawiedliwości (np. wyrok TS z dnia 30.03.2004 r., Alabaster, C-147/02) pojęcie „wynagrodzenia” powinno obejmować nie tylko płacę miesięczną, ale również składniki uzupełniające lub zmienne wynagrodzenia. W ramach składników uzupełniających lub zmiennych należy uwzględnić wszelkie świadczenia oprócz zwykłej podstawowej lub minimalnej płacy godzinowej lub płacy miesięcznej, które pracownik otrzymuje bezpośrednio lub pośrednio, pieniężnych lub rzeczowych. Takie składniki uzupełniające lub zmienne mogą obejmować między innymi premie, rekompensatę za pracę w godzinach nadliczbowych, zniżki na przejazdy, dodatki mieszkaniowe i żywnościowe, rekompensatę za udział w szkoleniach, płatności w przypadku zwolnienia, ustawowe świadczenia chorobowe, ustawowo wymagane odszkodowanie i emerytury pracownicze. Pojęcie „wynagrodzenia” powinno obejmować wszystkie elementy wynagrodzenia należnego na mocy prawa, układów zbiorowych lub praktyki w każdym państwie członkowskim (motyw 21).

Egzekwowanie obowiązków wynikających z dyrektywy:

- dostęp do postępowań sądowych w związku z nieprzestrzeganiem zasady równości wynagrodzeń (art. 14),
- prawo do reprezentowania pokrzywdzonych w postępowaniach administracyjnych i sądowych dla stowarzyszeń, organów i innych podmiotów ds. równości (art. 15),
- zagwarantowanie prawa do odszkodowania lub zadośćuczynienia (art. 16),
- roszczenia pozapieniężne: nakaz zaprzestania naruszeń i nakaz zapewnienia stosowania prawa do równości wynagrodzeń (art. 17),
- ciężar dowodu po stronie pracodawcy (art. 18),
- przestrzeganie zasady równości wynagrodzeń jako wymóg udziału w zamówieniach publicznych (art. 24),
- ochrona przed zwolnieniem od pracy dla skarżących pracowników lub ich przedstawicieli (art. 25),
- skuteczne, proporcjonalne i odstraszające kary dla pracodawców (art. 23).

Regulacje krajowe dot. wynagrodzenia za pracę

Kodeks pracy nie zawiera definicji legalnej pojęcia wynagrodzenia za pracę. Kodeks odróżnia wynagrodzenie od innych świadczeń związanych z pracą (art. 77(2) k.p). Używa również pojęcia inne dodatkowe składniki wynagrodzenia (art. 78 § 2 k.p.), więc można stwierdzić, że wynagrodzenie składa się z części zasadniczej oraz dodatkowych składników. Na wynagrodzenie za pracę mogą również składać się świadczenia przysługujące miesięcznie oraz wypłacane rzadziej niż raz na miesiąc (art. 85 kp).

Należy przyjąć, iż w rozumieniu przepisów kodeksu pracy wynagrodzenie za pracę to tzw. wynagrodzenie zasadnicze (ustalone na podstawie stawek wynagrodzenia za pracę określonego rodzaju lub na określonym stanowisku), a także inne dodatkowe składniki wynagrodzenia, w tym wypłacane rzadziej niż raz na miesiąc. Pojęciem wynagrodzenia nie są zaś objęte między innymi odprawa rentowa, emerytalna ani pośmiertna, inne świadczenia związane z pracą oraz ekwiwalent za niewykorzystany urlop.

Regulacje krajowe dot. wynagrodzenia za pracę

Składniki wynagrodzenia są ustalane w treści umowy o pracę. Wynagrodzenie może mieć formę jednoskładnikową lub składać się z kilku części.

W przypadku wynagrodzenia wieloskładnikowego wyróżnia się wynagrodzenie zasadnicze oraz składniki dodatkowe.

Wynagrodzenie zasadnicze – stały element wynagrodzenia (płatne co najmniej raz w miesiącu).
Dodatkowe składniki: premie (regulaminowe lub uznaniowe), nagrody (art. 105 k.p.), dodatki – stałe lub zmienne (np. za pracę w nocy, dodatek funkcyjny, stażowy), prowizje (procent od uzyskanych efektów pracy).

Regulacje krajowe dot. wynagrodzenia za pracę

Inne świadczenie związane z pracą (przyznawane głównie na podstawie przepisów szczególnych, pragmatyk zawodowych, układów zbiorowych pracy):

- odprawa emerytalna/rentowa,
- nagroda jubileuszowa,
- odprawa pośmiertna,
- odprawa z tytułu zwolnienia z przyczyn niedotyczących pracowników,
- odprawa przysługująca pracownikowi zatrudnionemu na podstawie wyboru).

Regulacje krajowe dot. wynagrodzenia za pracę

Podstawową cechą stosunku pracy jest jego odpłatność. Wynagrodzenie ma charakter obowiązkowy, jest wypłacane regularnie i terminowo. Prawo pracy może również zobowiązywać pracodawcę do wypłaty innych świadczeń związanych z pracą, takich jak odprawa emerytalno-rentowa czy nagroda jubileuszowa.

Wynagrodzenie za pracę powinno być tak ustalone, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy (art. 78 § 1 k.p.).

Wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną. Za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią (art. 80. k.p.).

Pracownik nie może zrzec się prawa do wynagrodzenia ani przenieść tego prawa na inną osobę (art. 84 k.p.).

Pracodawca jest obowiązany wypłacać wynagrodzenie w miejscu, terminie i czasie określonych w regulaminie pracy lub w innych przepisach prawa pracy (art. 86 § 1 k.p.).

Skutki wdrożenia dyrektywy dla MŚP

„Jasne” strony:

- zdefiniowanie i przeciwdziałanie luce płacowej;
- wzmocnienie marki i wizerunku pracodawcy (employer branding);
- ustanowienie jasnych i przejrzystych kryteriów wynagradzania, skutkujących ograniczeniem rotacji, pracowników i zwiększeniem ich motywacji;
- budowanie zaufania pracowników;
- zapewnienie „równych szans” i uczciwego środowiska pracy;
- skrócenie procesu rekrutacji (mniejszy koszt pozyskania pracownika).

Skutki wdrożenia dyrektywy dla MŚP

„Ciemne” strony:

- koszty administracyjne i personalne związane z wdrożeniem dyrektywy w firmie;
- wzmocnienie pozycji negocjacyjnej pracowników;
- ograniczenie konkurencyjności (na tle większych pracodawców);
- zwiększone kontrole w firmach;
- potencjalny wzrost liczby sporów sądowych;
- obawy przed ujawnieniem tajemnicy przedsiębiorstwa.

Stan prac nad implementacją

W grudniu 2024 r. w Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej został powołany Zespół ds. wdrożenia Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady Unii Europejskiej w sprawie wzmocnienia stosowania zasady równości wynagrodzeń dla mężczyzn i kobiet za taką samą pracę lub za pracę o takiej samej wartości.

Do zadań Zespołu ds. wdrożenia Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady UE ws. równości wynagrodzeń dla kobiet i mężczyzn należy:

- wszechstronna analiza przepisów Dyrektywy,
- przygotowanie projektów aktów normatywnych mających na celu jej implementację,
- przygotowanie rekomendacji dotyczących sposobu postępowania z opracowanymi projektami aktów normatywnych,
- analiza skutków ekonomicznych i prawnych wprowadzenia wypracowanych rozwiązań.

Polska ma obowiązek wdrożenia Dyrektywy do 7 czerwca 2026 roku.

Akty prawne Unii Europejskiej związane z tematem rozmowy:

Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2023/970 z dnia 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 (Dz.U. L 132 z 17/05/2023, p. 21–44).



PARP
Grupa PFR



Centrum
Rozwoju MŚP

Rozmowa została zrealizowana przez ośrodek Enterprise Europe Network działający przy Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości – **www.een.org.pl**

Katarzyna Kamecka

Ekspert ds. prawa pracy

Polskie Towarzystwo Gospodarcze

<https://www.linkedin.com/in/katarzyna-kamecka-3949b9199/>