

## Sprawiedliwa inicjatywa – konkretne obowiązki dla firm

### Wstęp

Równe wynagrodzenia mężczyzn i kobiet to kwestia, która wydaje się bezdyskusyjna. Nie ulega wątpliwości, że jednakowa praca powinna być tak samo sprawiedliwie wynagradzana. Jest o tym mowa w Kodeksie pracy, w którym czytamy, że „pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości”<sup>1</sup>. Ta zasada jest oczywista i również w opinii Rzecznika MŚP stanowi „istotną wartość”<sup>2</sup>. Niestety wciąż w wielu krajach kobiety zarabiają średnio mniej niż mężczyźni. Z perspektywy społecznej inicjatywa wyrównania wynagrodzeń jest odpowiedzią na utrzymującą się od lat lukę płacową. Sposobem na wyeliminowanie niesprawiedliwości i dyskryminacji w zakresie wynagrodzeń były przepisy wprowadzone 24 grudnia 2025 roku<sup>3</sup> (pierwszy etap zmian przepisów dotyczących nierówności płacowych). Nakładają one na pracodawców obowiązek informowania w ogłoszeniu o pracę osób ubiegających się o zatrudnienie o „wynagrodzeniu (...), jego początkowej wysokości lub jego przedziale – opartym na obiektywnych, neutralnych kryteriach, w szczególności pod względem płci”<sup>4</sup>. Ponadto pracodawcy muszą m.in. dostosowywać także nazwy stanowisk tak, aby były one „neutralne pod względem płci”<sup>5</sup>.

Obecnie Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej przedstawiło *Projekt ustawy o wzmocnieniu stosowania prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości*<sup>6</sup>, który ma na celu wdrożenie do polskiego porządku prawnego *Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2023/970*<sup>7</sup> –

---

<sup>1</sup> Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy, Dz.U.2025.277 t.j., <https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU20250000277/O/D20250277.pdf>, Art. 18<sup>3c</sup>. § 1.

<sup>2</sup> *Uwagi Rzecznika Małych i Średnich Przedsiębiorców dotyczące projektu ustawy o wzmocnieniu stosowania prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości*, <https://legislacja.gov.pl/docs//2/12405300/13175864/13175867/dokument766072.pdf>

<sup>3</sup> Ustawa z dnia 4 czerwca 2025 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy, Dz.U.2025.807, <https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU20250000807/O/D20250807.pdf>

<sup>4</sup> Tamże, Art. 18<sup>3ca</sup>. § 1.

<sup>5</sup> Tamże, Art. 18<sup>3ca</sup>. § 3.

<sup>6</sup> *Projekt ustawy o wzmocnieniu stosowania prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości*, Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, <https://legislacja.gov.pl/docs//2/12405300/13175864/13175865/dokument754139.docx>

<sup>7</sup> *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 za pracę o takiej samej wartości za pośrednictwem mechanizmów przejrzystości wynagrodzeń oraz mechanizmów egzekwowania*, Dz.U.U.E.L.2023.132.21, <https://sip.lex.pl/akty-prawne/dzienniki-UE/dyrektywa-2023-970-w-sprawie-wzmocnienia-stosowania-zasady-rownosci-72164952>

drugi etap zmian. Omawiany Projekt zakłada m.in. „zobowiązanie pracodawców, bez względu na ich wielkość, do posiadania struktur wynagrodzeń umożliwiających analizę, czy pracownicy znajdują się w porównywalnej sytuacji”<sup>8</sup>. W projekcie określono, jako wymóg minimalny „stosowanie czterech obligatoryjnych kryteriów oceny wartości pracy: umiejętności, wysiłek, odpowiedzialność i warunki pracy”<sup>9</sup>. Pracownikom ww. Projekt daje uprawnienia do żądania od pracodawcy (w terminie 14 dni od dnia otrzymania wniosku) „informacji na temat swojego poziomu wynagrodzenia, a ponadto średnich poziomów wynagrodzenia, w podziale na płeć, w odniesieniu do kategorii pracowników wykonujących jednakową pracę jak on lub pracę o jednakowej wartości jak jego praca”<sup>10</sup>. Czy projektowana ustawa stanowić będzie sprawiedliwą inicjatywę i zapobiegnie segregacji? Czy spowoduje obciążenie oraz większe koszty dla pracodawców?

### Przyczyny luki płacowej

Jak podaje Parlament Europejski „luka płacowa ze względu na płeć to różnica pomiędzy średnimi stawkami godzinowymi brutto, które otrzymują kobiety i mężczyźni. Oblicza się ją na podstawie wynagrodzeń wypłacanych bezpośrednio pracownikom przed odliczeniem podatku dochodowego i składek na ubezpieczenie społeczne. Pod uwagę brane są tylko firmy zatrudniające przynajmniej 10 osób”<sup>11</sup>. W Polsce luka płacowa utrzymuje się na podobnym poziomie już od kilkunastu lat. Skorygowana luka płacowa wynosi 12-14%<sup>12</sup>. Według Parlamentu Europejskiego „kobiety w UE zarabiają średnio o 12% mniej za godzinę niż mężczyźni”<sup>13</sup>. Co ciekawe w Polsce „kobiety powyżej 55. roku życia, pracujące w małych firmach mają wyższą medianę płac niż mężczyźni”<sup>14</sup>. Pomimo tego, że istnieją powiaty, w których płaca kobiet jest wyższa niż mężczyzn to „średnia płaca mężczyzn w gospodarce jest wyższa o 804 zł od (...) średniej płacy kobiet”<sup>15</sup>. Z danych Głównego Urzędu Statystycznego wynika, że „w

---

<sup>8</sup> *Ocena skutków regulacji Projektu ustawy o wzmocnieniu stosowania prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości*, Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, <https://legislacja.gov.pl/docs/2/12405300/13175864/13175865/dokument754141.doc>

<sup>9</sup> Tamże.

<sup>10</sup> Tamże.

<sup>11</sup> *Luka płacowa między kobietami a mężczyznami: definicja, fakty i przyczyny*, Parlament Europejski, <https://www.europarl.europa.eu/topics/pl/article/20200109STO69925/luka-placowa-miedzy-kobietami-a-mezczyznami-definicja-fakty-i-przyczyny>

<sup>12</sup> A. Rozszczypała, *O ile więcej zarabiają mężczyźni od kobiet?*, Instytut Badań Strukturalnych, <https://ibs.org.pl/o-ile-wiecej-zarabiaja-mezczyzni-od-kobiet/>

<sup>13</sup> *Luka płacowa między kobietami a mężczyznami: definicja...*, wyd. cyt.

<sup>14</sup> J. Frączyk, *Kiedy kobiety zarabiają więcej od mężczyzn. Decyduje o tym kilka kryteriów*, <https://businessinsider.com.pl/gospodarka/kiedy-kobiety-zarabiaja-wiecej-od-mezczyzn-kilka-kryteriow-o-tym-decyduje-mapa/xqtfjct#:~:text=%C5%9Arednia%20p%C5%82aca%20m%C4%99%C5%BCczyzn%20w%20polskiej,z%C5%82%2C%20ale%20systematycznie%20si%C4%99%20kurczy.>

<sup>15</sup> Tamże.

październiku 2025 r. 10% najlepiej zarabiających mężczyzn otrzymało wynagrodzenie w wysokości co najmniej 15000,00 zł. W tym samym okresie 10% najlepiej zarabiających kobiet otrzymało wynagrodzenie w wysokości co najmniej 13747,50 zł<sup>16</sup>. Jak pisze Agata Rozszczypała w artykule pt. *O ile więcej zarabiają mężczyźni od kobiet?* „największe różnice płacowe występują w sektorze prywatnym, gdzie skorygowana luka płacowa wynosi ok. 18%. W branżach zdominowanych przez mężczyzn oraz w finansach przekracza 20%. Szczególnie dotkliwa jest też wśród osób w wieku 35-44 lat, czyli w okresie, gdy wiele kobiet łączy pracę zawodową z wychowywaniem dzieci”<sup>17</sup>. Dane Eurostatu pokazują, że „luka płacowa ze względu na płeć jest generalnie znacznie niższa w przypadku osób wchodzących na rynek pracy i ma tendencję do pogłębiania się wraz z wiekiem. (...) W grupie wiekowej <25 lat Estonia i Litwa wykazały najwyższe wartości luki płacowej ze względu na płeć w 2024 r. (odpowiednio 18,8% i 12,8%)”<sup>18</sup>. W Polsce w tej grupie wiekowej było to 4%<sup>19</sup>.

Wśród przyczyn występowania luki płacowej wśród mężczyzn i kobiet można wymienić np. to, że<sup>20</sup>:

- więcej kobiet niż mężczyzn pracuje w niepełnym wymiarze godzin;
- kobiety znacznie częściej robią przerwy w karierze zawodowej np. z powodu opieki nad dziećmi;
- więcej kobiet pracuje w sektorach o stosunkowo niskich płacach;
- kobiety są często niedoreprezentowane na stanowiskach o wyższych zarobkach w firmach.

### **Projekt ustawy o wzmocnieniu stosowania prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości**

W celu wdrożenia do prawa polskiego ww. Dyrektywy, która ma na celu wzmocnienie stosowania w praktyce i egzekwowania zasady równego wynagrodzenia kobiet i mężczyzn za równą pracę oraz wyeliminowanie dyskryminacji płacowej ze względu na płeć, Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej przygotowało *Projekt ustawy o wzmocnieniu stosowania*

---

<sup>16</sup> *Rozkład wynagrodzeń w gospodarce narodowej w październiku 2025 r.*, Główny Urząd Statystyczny, [https://stat.gov.pl/download/gfx/portalinformacyjny/pl/defaultaktualnosci/5474/32/22/1/rozklad\\_wynagrodzen\\_w\\_gospodarce\\_narodowej\\_10\\_2025.pdf](https://stat.gov.pl/download/gfx/portalinformacyjny/pl/defaultaktualnosci/5474/32/22/1/rozklad_wynagrodzen_w_gospodarce_narodowej_10_2025.pdf)

<sup>17</sup> A. Rozszczypała, *O ile więcej zarabiają mężczyźni...*, wyd. cyt.

<sup>18</sup> *Statystyki dotyczące różnic wynagrodzeń ze względu na płeć*, [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender\\_pay\\_gap\\_statistics](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender_pay_gap_statistics)

<sup>19</sup> Tamże.

<sup>20</sup> *Luka płacowa między kobietami a mężczyznami: definicja...*, wyd. cyt.

*prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości z 12 grudnia 2025 r.*<sup>21</sup>. Zgodnie z jego założeniami pracownicy będą mieli prawo do<sup>22</sup>:

- informacji o swoim poziomie wynagrodzenia oraz o średnich poziomach wynagrodzenia, w podziale na płeć, w kategorii pracowników wykonujących jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości jak ich praca;
- informacji o kryteriach ustalania wynagrodzeń i ich podwyżek;
- dochodzenia roszczeń wynikających z naruszenia jakichkolwiek praw lub obowiązków związanych z zasadą równości wynagrodzeń.

Zdaniem Ministerstwa Projekt ustawy będzie miał pozytywny wpływ na przedsiębiorczość i nie wpłynie negatywnie na konkurencyjność polskich przedsiębiorców w Unii Europejskiej. Jeśli chodzi o średnie przedsiębiorstwa prywatne to **pracodawca zatrudniający co najmniej 100 pracowników będzie przekazywał sprawozdanie z luki płacowej** między pracownikami płci żeńskiej i męskiej obejmujące<sup>23</sup>:

- lukę płacową ze względu na płeć;
- lukę płacową ze względu na płeć w formie składników uzupełniających lub zmiennych;
- medianę luki płacowej ze względu na płeć;
- medianę luki płacowej ze względu na płeć w formie składników uzupełniających lub zmiennych;
- odsetek pracowników płci żeńskiej i męskiej otrzymujących składniki uzupełniające lub zmienne;
- odsetek pracowników płci żeńskiej i męskiej w każdym przedziale wynagrodzenia;
- lukę płacową ze względu na płeć wśród pracowników w podziale na kategorie pracowników, wynagrodzenia wynikającego z osobistego zaszerogowania pracownika określonego stawką godzinową lub miesięczną oraz składników uzupełniających lub zmiennych.

Ponadto pracodawca zatrudniający co najmniej 100 pracowników będzie<sup>24</sup>:

- udzielał pracownikom informacji o indywidualnym poziomie wynagrodzenia oraz średnich poziomów wynagrodzenia, w podziale na płeć, w odniesieniu do kategorii

---

<sup>21</sup> *Projekt ustawy o wzmocnieniu stosowania prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet...*, wyd. cyt.

<sup>22</sup> *Ocena skutków regulacji Projektu ustawy o wzmocnieniu stosowania prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet...*, wyd. cyt.

<sup>23</sup> Tamże.

<sup>24</sup> Tamże.

pracowników wykonujących jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości jak ich praca;

- zapewniał pracownikom łatwy dostęp do kryteriów służących określaniu wynagrodzeń pracowników, poziomów wynagrodzeń i wzrostu wynagrodzeń;
- miał obowiązek wartościowania stanowisk pracy i przeprowadzania wspólnej oceny wynagrodzeń oraz stosowanie środków zaradczych.

Pracodawca zatrudniający co najmniej 100 pracowników będzie obowiązany do przeprowadzenia wspólnej oceny wynagrodzeń w przypadku gdy spełnione będą wszystkie następujące warunki<sup>25</sup>:

- sprawozdanie z luki płacowej wykazuje lukę płacową ze względu na płeć w którejkolwiek kategorii pracowników wynoszącą co najmniej 5%;
- pracodawca nie uzasadnił takiej różnicy w średnim poziomie wynagrodzenia na podstawie obiektywnych, neutralnych pod względem płci kryteriów;
- pracodawca nie zarządził takiej nieuzasadnionej różnicy w średnim poziomie wynagrodzenia w terminie 6 miesięcy od dnia przekazania sprawozdania z luki płacowej.

Natomiast **pracodawca zatrudniający poniżej 100 pracowników (mikro i małe przedsiębiorstwa prywatne)** będzie mógł przygotować ww. sprawozdanie i przekazać je do organu monitorującego, jednak nie będzie ono obowiązkowe. Pomimo tego zobowiązany będzie do<sup>26</sup>:

- udzielania pracownikom informacji o indywidualnym poziomie wynagrodzenia oraz średnich poziomów wynagrodzenia, w podziale na płeć, w odniesieniu do kategorii pracowników wykonujących jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości jak ich praca;
- zapewnienia łatwego dostępu do kryteriów służących określaniu wynagrodzeń pracowników i poziomów wynagrodzeń;
- udostępnienia informacji dotyczących wzrostu wynagrodzeń (w przypadku pracodawców zatrudniających mniej niż 50 pracowników informacje dotyczące kryteriów służących określeniu wzrostu wynagrodzeń – na wniosek pracownika);
- wartościowania stanowisk pracy.

Częstotliwość składania sprawozdań będzie uzależniona od wielkości pracodawcy. Pracodawcy zatrudniający od 150 do 249 pracowników wg Projektu mieliby sporządzać sprawozdania co trzy lata od 7 czerwca 2027 r., pracodawcy zatrudniający od 100 do 149 pracow-

---

<sup>25</sup> Tamże.

<sup>26</sup> Tamże.

ników mieli by sporządzać sprawozdania również co trzy lata, od 7 czerwca 2031 r.; corocznie w przypadku pracodawców zatrudniających co najmniej 250 pracowników. Będą to informacje dotyczące poprzedniego roku kalendarzowego. W Projekcie przewidziano także sankcje w postaci kary grzywny od 3000 zł do 50 000 zł<sup>27</sup>.

Projektowane przepisy mają wejść w życie z dniem 7 czerwca 2026 r. Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej udostępniło na swojej stronie projekt poradnika pt. *Wskazówki do oceny i porównania wartości pracy zgodnie z czterema kryteriami przyjętymi w dyrektywie 2023/970* i projekt narzędzia do wartościowania stanowisk pracy (plik Excel)<sup>28</sup>.

## **Stanowisko pracodawców do Projektu**

Związek Rzemiosła Polskiego (ZRP) jest przeciwny dyskryminacji płacowej ze względu na płeć (bądź inne czynniki niemające oparcia w ocenie jakości pracy danej osoby). Pracodawcy RP podkreślają znaczenie zasady równości wynagrodzeń dla mężczyzn i kobiet wykonujących jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości, która sprzyja realizacji idei sprawiedliwości, ale również pozwala w jak najpełniejszy sposób rozwijać potencjał pracowników niezależnie od płci. Natomiast Rzecznik MŚP zauważa, że ustawa, przyczynia się do istotnego zwiększenia zakresu obowiązków spoczywających na pracodawcach, i to obowiązków, które nie są związane w sposób bezpośredni z przedmiotem wykonywanej przez te podmioty działalności gospodarczej<sup>29</sup>. Polskie Towarzystwo Gospodarcze jest zdania, że „czeka nas rewolucja w obszarze kształtowania zasad wynagradzania za pracę”<sup>30</sup>.

Pracodawcy przedstawili do omawianego Projektu dziesiątki uwag, a ich stanowiska wzajemnie się uzupełniają. **Związek Rzemiosła Polskiego** krytycznie ocenia samą Dyrektywę, która wprowadza wiele nowych obowiązków po stronie pracodawców, takich jak obowiązkowe sprawozdawanie stanu luki płacowej w firmach zatrudniających powyżej 100 osób. Dyrektywa stoi, zdaniem ZRP, w sprzeczności z uchwalonym rok później raportem Draghiego,

---

<sup>27</sup> Tamże.

<sup>28</sup> *Wartościowanie pracy*, Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, <https://www.gov.pl/web/rodzina/wartosciowanie-pracy?>

<sup>29</sup> *Stanowisko Związku Rzemiosła Polskiego do projektu ustawy o wzmocnieniu stosowania prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości (nr projektu UC127)*, <https://legislacja.gov.pl/docs//2/12405300/13175864/13175867/dokument766086.doc>; *Stanowisko Pracodawców RP do projektu ustawy o wzmocnieniu stosowania prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości*, <https://legislacja.gov.pl/docs//2/12405300/13175864/13175867/dokument766068.pdf>; *Uwagi Rzecznika Małych i Średnich Przedsiębiorców dotyczące projektu ustawy o wzmocnieniu stosowania prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet...*, wyd. cyt.

<sup>30</sup> *Stanowisko Polskiego Towarzystwa Gospodarczego wobec projektu ustawy o wzmocnieniu stosowania prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości (UC127)*, <https://legislacja.gov.pl/docs//2/12405300/13175864/13175867/dokument767156.pdf>

który za cel stawia deregulację i redukcję obciążeń administracyjnych, jako kluczowy element walki o konkurencyjność UE. Dyrektywa jedynie daje państwom członkowskim możliwość, w ramach prawa krajowego, wymagania od pracodawców zatrudniających mniej niż 100 pracowników przekazywania informacji na temat wynagrodzeń, nie wprowadza jednak takiego obowiązku. Projektodawca krajowy, co prawda zwalnia tych pracodawców z regularnej sprawozdawczości, ale zobowiązuje ich do udzielania pracownikom informacji o indywidualnym poziomie wynagrodzenia oraz średnich poziomach wynagrodzeń w podziale na płeć, w odniesieniu do kategorii pracowników wykonujących taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości. Wprowadzanie formalnych wymogów udzielania informacji w przedsiębiorstwach z sektora MŚP nie jest niezbędne dla prawidłowego wdrożenia Dyrektywy, a nakłada na mniejsze podmioty gospodarcze nadmiarowe obowiązki, których niewypełnienie może również skutkować nałożeniem grzywny<sup>31</sup>. Według ZRP należy<sup>32</sup>:

- rozważyć całkowite wyłączenie firm zatrudniających mniej niż 100 osób z obowiązków informacyjnych;
- uwzględnić koszty finansowe wprowadzanej regulacji dla przedsiębiorstw. Nałożenie na pracodawców nowych obowiązków spowoduje konieczność zatrudnienia dodatkowych pracowników w działach kadrowych firm bądź, co najmniej, konieczność zwiększenia wynagrodzeń obecnych pracowników wraz z przydzieleniem im nowych zadań;
- określić, jaka instytucja zostanie uznana za organ ds. równości oraz za organ monitorujący.

ZRP wyraża też obawę o prawidłowy przebieg procesu legislacyjnego i możliwość odpowiedniego przygotowania się podmiotów objętych regulacją na wejście w życie nowych przepisów. Proces legislacyjny zdaniem Związku Rzemiosła Polskiego powinien być zakończyć się najpóźniej w pierwszej połowie ubiegłego roku, co pozwoliłoby na około roczne *vacatio legis*.

**Zdaniem Business Centre Club (BCC)** konieczne wydaje się ustalenie i doprecyzowanie m.in. tego, jaki podmiot miałby pełnić funkcję organu do spraw równości oraz dlatego ustawodawca zróżnicował krąg podmiotów, przy pomocy których pracownik może wystąpić do pracodawcy z wnioskiem o informacje dotyczące jego indywidualnego zatrudnienia<sup>33</sup>. Ponadto według BCC bezzasadne wydaje się wprowadzanie w Ustawie odrębnej regulacji dotyczącej zasad przerywania biegu przedawnienia, a zwłaszcza uzupełnienia jej o nową okoliczność, jaką jest „złożenie skargi do pracodawcy”. Według BCC lepszym rozwiązaniem,

---

<sup>31</sup> *Stanowisko Związku Rzemiosła Polskiego do projektu ustawy o wzmocnieniu stosowania prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet...*, wyd. cyt.

<sup>32</sup> Tamże.

<sup>33</sup> *Tabela uwag do projektu ustawy o wzmocnieniu stosowania prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości. Podmiot zgłaszający uwagi: BCC*, <https://legislacja.gov.pl/docs//2/12405300/13175864/13175867/dokument766058.docx>

aniżeli wprowadzanie nowych mechanizmów przerywania biegu przedawnienia roszczeń, będzie jego wydłużenie. Ponadto BCC postuluje, aby Ustawa zamiast dobrowolności w uwzględnieniu umiejętności miękkich, podkreślała raczej ich wagę oraz konieczność uwzględnienia, z zastrzeżeniem możliwości nadania im odpowiedniego znaczenia. Należy również według tej organizacji rozważyć, czy dopuszczenie otwartego katalogu kryteriów umożliwiających wartościowanie stanowisk, czy rodzaju pracy pozostaje uzasadnione.

**Związek Przedsiębiorców i Pracodawców (ZPP)** proponuje dodać nową definicję nominalnego czasu pracy<sup>34</sup> w celu umożliwienia jednolitego wyliczania poziomu wynagrodzenia przez wszystkich pracodawców. Poza tym zdaniem ZPP konieczne jest zapewnienie okresu przejściowego na dostosowanie się do wprowadzanych przepisów. Związek Przedsiębiorców i Pracodawców proponuje wprowadzenie zmian dotyczących okresu, za który sporządzane jest pierwsze sprawozdanie z luki płacowej, tak aby dane obejmowały 12 miesięcy kalendarzowych, tj. od 1 stycznia do 31 grudnia 2026 r. (zamiast od 7 czerwca do 31 grudnia 2026 r.). Jego zdaniem ta zmiana ułatwi przygotowanie sprawozdania<sup>35</sup>. Ponadto ZPP uważa, że obowiązek uzgodnienia kryteriów z zakładową organizacją związkową jest ponadmiarowy i proponuje obowiązek przeprowadzenia konsultacji. Zwraca także uwagę na to, że ustawa zawiera błędne uzasadnienie i sposób obliczenia odsetka pracowników płci żeńskiej i męskiej otrzymujących składniki uzupełniające lub zmienne. Według ZPP zaproponowana metoda nie bada kwestii równości<sup>36</sup>.

**Pracodawcy RP** oprócz wątpliwości interpretacyjnych, które budzą niektóre definicje (takie jak: „składniki uzupełniające lub zmienne”; „poziom wynagrodzenia”; „mediana wynagrodzenia”; „przedział wynagrodzenia”) i które należy doprecyzować, zwracają uwagę na brak spójności wewnętrznej projektowanych regulacji<sup>37</sup>. Zdaniem tej organizacji proponowane rozwiązania w wielu miejscach wydają się być nadmiarowe lub nie uwzględniają krajowych uwarunkowań prawnych i realiów prowadzenia działalności gospodarczej są wręcz sprzeczne ze sobą<sup>38</sup>. Według Pracodawców RP wątpliwości budzi przyjęta w Projekcie ustawy koncepcja tzw. „wzmocnionego odwróconego ciężaru dowodu” w sprawach dotyczących zarzucanej bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji wynikającej z naruszenia zasady rów-

---

<sup>34</sup> Nominalny czas pracy – wartość wyrażoną w godzinach, wynikająca z formalnie obowiązującego danego pracownika rozkładu czasu pracy, bez uwzględnienia ewentualnych nadgodzin oraz nieobecności.

<sup>35</sup> *Uwagi do projektu UC127*, Związek Przedsiębiorców i Pracodawców, <https://legislacja.gov.pl/docs//2/12405300/13175864/13175867/dokument766082.pdf>

<sup>36</sup> *Związek Przedsiębiorców i Pracodawców. Dodatkowe uwagi*, <https://legislacja.gov.pl/docs//2/12405300/13175864/13175867/dokument766081.pdf>

<sup>37</sup> *Stanowisko Pracodawców RP do projektu ustawy o wzmocnieniu stosowania prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet...*, wyd. cyt.

<sup>38</sup> Tamże.

nego traktowania w zatrudnieniu w zakresie prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości. Uzasadnione wydaje się wskazanie, jakie są skutki prawne zobowiązania pracownika do niewykorzystywania informacji w innym celu niż dochodzenie prawa do równego wynagrodzenia oraz jakie środki przysługują pracodawcy w razie naruszenia tego zobowiązania<sup>39</sup>.

**Rzecznik MŚP** jest zdania, że niektóre z zaproponowanych rozwiązań mogą budzić wątpliwości co do ich adekwatności i proporcjonalności. Zauważa, że przepis art. 6 ust. 2 Dyrektywy<sup>40</sup> wyraźnie uprawnia państwa członkowskie do pełnego zwolnienia pracodawców zatrudniających mniej niż 50 pracowników z obowiązku informowania wszystkich pracowników o szczegółowych kryteriach wzrostu (progresji) wynagrodzeń w danej firmie. Ponadto przepisy Dyrektywy nie wymagają, aby te informacje były przekazywane przez pracodawcę w terminie 14 dni od dnia otrzymania wniosku. Tymczasem w art. 7 ust. 3 omawianego Projektu zapisano, że „pracodawca zatrudniający mniej niż 50 pracowników udostępnia informacje o kryteriach wzrostu wynagrodzeń na wniosek pracownika w terminie 14 dni od dnia otrzymania wniosku”<sup>41</sup>. W związku z tym Rzecznik MŚP wnosi m.in. o rozważenie zmiany art. 7 Projektu ustawy w celu ograniczenia wprowadzanych tą regulacją obciążeń dla pracodawców z sektora MŚP i usunięcia tego obowiązku, lub istotnego wydłużenia wskazanego terminu. Ponadto postuluje wprowadzenie zmiany pozwalającej na pełne zwolnienie pracodawców zatrudniających mniej niż 50 pracowników z obowiązku informacyjnego związanego z progresją wynagrodzeń<sup>42</sup>. Wnosi także o przedstawienie przez projektodawcę dodatkowych wyjaśnień w zakresie planowanych działań na rzecz wsparcia przedsiębiorców z sektora MŚP w dostosowaniu się do obowiązków określonych w projektowanej ustawie, w tym także zasad finansowania tych działań. Ponadto zdaniem Rzecznika MŚP zaproponowana górna granica potencjalnej kary 50 000 zł. grzywny istotnie przekracza kwoty wskazane w obecnie obowiązujących przepisach dotyczących sankcji za wykroczenia przeciwko prawom pracownika i wnosi o zmianę omawianego przepisu, przez określenie górnej granicy wskazanej tam kary grzywny na poziomie 30 000 zł<sup>43</sup>.

Zdaniem **Konfederacji Lewiatan**, która przedstawiła blisko 60 uwag do ww. Projektu ustawy, oprócz doprecyzowania i wyjaśnienia pewnych pojęć uzasadnione jest również wyłączenie

---

<sup>39</sup> Tamże.

<sup>40</sup> Art. 6 ust. 2 ww. Dyrektywy, zgodnie z którym „państwa członkowskie mogą zwolnić pracodawców zatrudniających mniej niż 50 pracowników z obowiązku związanego z progresją wynagrodzeń określonego w ust. 1”.

<sup>41</sup> Art. 7 ust. 3 omawianego projektu ustawy.

<sup>42</sup> *Uwagi Rzecznika Małych i Średnich Przedsiębiorców dotyczące projektu ustawy o wzmocnieniu stosowania prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet...*, wyd. cyt.

<sup>43</sup> Tamże.

czenie małych pracodawców z obowiązków wskazanych w ww. art. 7<sup>44</sup>. Poza tym proponowany obowiązek uzgodnienia kryteriów z zakładową organizacją związkową ma także według Konfederacji Lewiatan charakter ponadmiarowy. Celowe wydaje się zdaniem tej organizacji m.in. zastąpienie obowiązku „uzgodnienia” zasadności luki i działań zaradczych obowiązkiem konsultacji/współpracy ze stroną pracowniczą; rezygnacja z domniemania braku działań zaradczych wyłącznie na podstawie braku zgody strony pracowniczej<sup>45</sup>. Ponadto organizacja ta rekomenduje pozostawienie pracodawcy swobody w określeniu terminu realizacji obowiązku w roku kalendarzowym i doprecyzowanie terminów przekazywania sprawozdań z luki płacowej do organu monitorującego, a także zasad uwzględniania pracowników, którzy nie przepracowali pełnego roku kalendarzowego<sup>46</sup>. Także Konfederacja Lewiatan zwraca uwagę na błędny sposób obliczenia odsetka pracowników płci żeńskiej i męskiej otrzymujących składniki uzupełniające lub zmienne. Ponadto zauważa, że brakuje oszacowania skutków finansowych wdrożenia nowych rozwiązań po stronie przedsiębiorców, które będą związane ze zmianami systemów, zatrudnieniem dodatkowych osób do obsługi nowych procesów bądź wsparcia zewnętrznych podmiotów, co będzie generowało po stronie pracodawców ogromne obciążenia administracyjne i finansowe. Konieczne jest zdaniem Konfederacji przyznanie pracodawcom odpowiedniego czasu na dostosowanie się do nowych obowiązków<sup>47</sup>.

**Polskie Towarzystwo Gospodarcze (PTG)** zwraca uwagę na brak precyzyjności, czy dokonanie jasnej wykładni pojęć (np. „kategorii pracowników”, „kwartył wynagrodzenia”) i postuluje m.in. o<sup>48</sup>:

- wydłużenie terminu vacatio legis co najmniej do 7 czerwca 2027 r.;
- pozostawienie katalogu kar na dotychczasowym poziomie;
- nie rozbudowywanie podstawowej kategorii dyskryminacji;
- zwolnienie pracodawców z obowiązku sprawozdawczego w takim zakresie, w jakim organy administracji krajowej mają dostęp do danych, o których mowa w art. 14 Projektu;
- rozszerzenie katalogu dostępnego dla pracodawców wsparcia w tym zakresie, chociażby o symulacje wartościowania stanowisk pracy czy udostępnienie narzędzia z szeregiem praktycznych przykładów stosowania różnych metod wartościowania.

---

<sup>44</sup> Uwagi Konfederacji Lewiatan do projektu ustawy o wzmocnieniu stosowania prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości (UC127), <https://legislacja.gov.pl/docs//2/12405300/13175864/13175867/dokument766074.docx>

<sup>45</sup> Tamże.

<sup>46</sup> Tamże.

<sup>47</sup> Tamże.

<sup>48</sup> Stanowisko Polskiego Towarzystwa Gospodarczego wobec projektu ustawy o wzmocnieniu stosowania prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet..., wyd. cyt.

Ponadto także ta organizacja zwraca uwagę na art. 6 ust. 2 ww. Dyrektywy, który umożliwia państwom członkowskim zwolnienie pracodawców zatrudniających mniej niż 50 pracowników z obowiązku związanego z progresją wynagrodzeń. Według PTG nic nie stoi na przeszkodzie, żeby polski ustawodawca przyjął bardziej korzystne dla sektora MŚP rozwiązanie, tj. pełne zwolnienie tej kategorii pracodawców z obowiązku określania kryteriów progresji wynagrodzeń<sup>49</sup>.

## Podsumowanie

Analiza *Oceny skutków regulacji* omawianego Projektu ustawy oraz opinii organizacji pracodawców nasuwa wniosek związany z nadregulacją po stronie polskiego ustawodawcy i wrażenie oderwania od realiów polskiego rynku pracy. Z punktu widzenia firm wdrożenie zasad równego wynagradzania oznacza kolejne konkretne obowiązki. Biorąc pod uwagę fakt, że projektowane przepisy wejdą w życie z dniem 7 czerwca 2026 r. Wprowadzenie zmian tak istotnych dla rynku pracy, będzie wiązało się z **kosztami, przede wszystkim w zakresie nabycia umiejętności i kompetencji w zakresie wartościowania stanowisk oraz raportowania luki płacowej**<sup>50</sup>. Dotyczy to odpowiednich szkoleń, które posłużą pracodawcom jako wsparcie. Projektowana Ustawa wpłynie więc obciążająco na pracodawców, generując także ogromne obciążenia administracyjne<sup>51</sup>. Z drugiej jednak strony likwidacja różnic w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn może zapobiec segregacji na rynku pracy i przyczynić się do:

- wzrostu konkurencyjności zatrudnienia;
- zwiększenia aktywizacji kobiet na rynku pracy;
- zmniejszenia ubóstwa;
- polepszenia warunków pracy dla wszystkich<sup>52</sup>;
- zwiększenia ogólnej sprawiedliwości i efektywności rynku pracy;
- stymulacji gospodarki. Badania wykazują, że zmniejszenie luki w wynagrodzeniach między kobietami a mężczyznami o 1 punkt procentowy spowodowałoby wzrost produktu krajowego brutto o 0,1%<sup>53</sup>.

---

<sup>49</sup> Tamże.

<sup>50</sup> Tamże.

<sup>51</sup> *Uwagi Konfederacji Lewiatan do projektu ustawy o wzmocnieniu stosowania prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet...*, wyd. cyt.

<sup>52</sup> K. Markowska, *Kobiety zmieniają rynek pracy. Największą barierą wciąż jest jeden mechanizm*, <https://www.pulshr.pl/zaradzanie/kobiety-zmieniaja-rynek-pracy-najwieksza-bariera-wciaz-jest-jeden-mechanizm,117525.html?mp=promo>

<sup>53</sup> *Luka płacowa między kobietami a mężczyznami: definicja...*, wyd. cyt.

Do finalizacji omawianego Projektu ustawy coraz bliżej, obecnie zostały zgłoszone stanowiska w ramach opiniowania. Ministerstwo zostawiło też furtkę do zgłaszania uwag i sugestii do opublikowanych na swojej stronie materiałów, nie wykluczając w ten sposób możliwych poprawek<sup>54</sup>. W dalszej kolejności potrzeba również zrozumienia i chęci dialogu ze strony rządu w odniesieniu do konkretnych uwag organizacji pracodawców. Nowe rozwiązania legislacyjne powinny przyczynić się do równego traktowania i niedyskryminacji ze względu na płeć, czy zajmowane stanowisko. To bardzo potrzebne zmiany w polskim prawie pracy, które stanowić mogą skuteczne narzędzie. Możliwości są duże, cel słuszny – jednak reszta zależy od metod.

## **Bibliografia**

*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 za pracę o takiej samej wartości za pośrednictwem mechanizmów przejrzystości wynagrodzeń oraz mechanizmów egzekwowania*, Dz.U.UE.L.2023.132.21, <https://sip.lex.pl/akty-prawne/dzienniki-UE/dyrektywa-2023-970-w-sprawie-wzmocnienia-stosowania-zasady-rownosci-72164952>

Frączyk J., *Kiedy kobiety zarabiają więcej od mężczyzn. Decyduje o tym kilka kryteriów*, <https://businessinsider.com.pl/gospodarka/kiedy-kobiety-zarabiaja-wiecej-od-mezczyzn-kilka-kryteriow-o-tym-decyduje-mapa/xqtfjct#:~:text=%C5%9Arednia%20p%C5%82aca%20m%C4%99%C5%BCczyzn%20w%20polskiej,z%C5%82%2C%20ale%20systematycznie%20si%C4%99%20kurczy.>

*Luka płacowa między kobietami a mężczyznami: definicja, fakty i przyczyny*, Parlament Europejski, <https://www.europarl.europa.eu/topics/pl/article/20200109STO69925/luka-placowa-miedzy-kobietami-a-mezczyznami-definicja-fakty-i-przyczyny>

Markowska K., *Kobiety zmieniają rynek pracy. Największą barierą wciąż jest jeden mechanizm*, <https://www.pulshr.pl/zarzadzanie/kobiety-zmieniaja-rynek-pracy-najwieksza-bariera-wciaz-jest-jeden-mechanizm,117525.html?mp=promo>

*Ocena skutków regulacji Projektu ustawy o wzmocnieniu stosowania prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości*, Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, <https://legislacja.gov.pl/docs//2/12405300/13175864/13175865/dokument754141.doc>

---

<sup>54</sup> *Wartościowanie pracy*, wyd. cyt.

*Projekt ustawy o wzmocnieniu stosowania prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości*, Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, <https://legislacja.gov.pl/docs//2/12405300/13175864/13175865/dokument754139.docx>

*Rozkład wynagrodzeń w gospodarce narodowej w październiku 2025 r.*, Główny Urząd Statystyczny, [https://stat.gov.pl/download/gfx/portalinformacyjny/pl/defaultaktualnosci/5474/32/22/1/rozklad\\_wynagrodzen\\_w\\_gospodarce\\_narodowej\\_10\\_2025.pdf](https://stat.gov.pl/download/gfx/portalinformacyjny/pl/defaultaktualnosci/5474/32/22/1/rozklad_wynagrodzen_w_gospodarce_narodowej_10_2025.pdf)

Rozszczypała A., *O ile więcej zarabiają mężczyźni od kobiet?*, Instytut Badań Strukturalnych, <https://ibs.org.pl/o-ile-wiecej-zarabiaja-mezczyzni-od-kobiet/>

*Stanowisko Polskiego Towarzystwa Gospodarczego wobec projektu ustawy o wzmocnieniu stosowania prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości (UC127)*, <https://legislacja.gov.pl/docs//2/12405300/13175864/13175867/dokument767156.pdf>

*Stanowisko Pracodawców RP do projektu ustawy o wzmocnieniu stosowania prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości*, <https://legislacja.gov.pl/docs//2/12405300/13175864/13175867/dokument766068.pdf>

*Stanowisko Związku Rzemiosła Polskiego do projektu ustawy o wzmocnieniu stosowania prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości (nr projektu UC127)*, <https://legislacja.gov.pl/docs//2/12405300/13175864/13175867/dokument766086.doc>

*Statystyki dotyczące różnicy wynagrodzeń ze względu na płeć*, [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender\\_pay\\_gap\\_statistics](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender_pay_gap_statistics)

*Tabela uwag do projektu ustawy o wzmocnieniu stosowania prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości. Podmiot zgłaszający uwagi: BCC*, <https://legislacja.gov.pl/docs//2/12405300/13175864/13175867/dokument766058.docx>

Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy, Dz.U.2025.277 t.j., <https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU20250000277/O/D20250277.pdf>, Art. 18<sup>3c</sup>. § 1.

Ustawa z dnia 4 czerwca 2025 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy, Dz.U.2025.807, <https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU20250000807/O/D20250807.pdf>

*Uwagi do projektu UC127, Związek Przedsiębiorców i Pracodawców*, <https://legislacja.gov.pl/docs//2/12405300/13175864/13175867/dokument766082.pdf>

*Uwagi Konfederacji Lewiatan do projektu ustawy o wzmocnieniu stosowania prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości (UC127), <https://legislacja.gov.pl/docs//2/12405300/13175864/13175867/dokument766074.docx>*

*Uwagi Rzecznika Małych i Średnich Przedsiębiorców dotyczące projektu ustawy o wzmocnieniu stosowania prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości, <https://legislacja.gov.pl/docs//2/12405300/13175864/13175867/dokument766072.pdf>*

*Wartościowanie pracy, Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, <https://www.gov.pl/web/rodzina/wartosciowanie-pracy?>*

*Związek Przedsiębiorców i Pracodawców. Dodatkowe uwagi, <https://legislacja.gov.pl/docs//2/12405300/13175864/13175867/dokument766081.pdf>*