

Paragraf na etacie

Jawność wynagrodzeń coraz bliżej

Co czeka pracodawców?

W styczniu i w lutym 2025 r. w Sejmie odbyło się I czytanie poselskiego [projektu ustawy o zmianie ustawy - Kodeks pracy](#) (druk sejmowy nr 934). Projekt ten dotyczy zobowiązania pracodawców do przedstawiania w ofertach zatrudnienia proponowanego wynagrodzenia, a także zapewnianiu dostępu do informacji o średnich poziomach wynagrodzenia w podziale na płeć.

Projekt ustawy częściowo implementuje [dyrektywę 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. Urz. UE L 132 z 17.5.2023; dalej jako „**Dyrektywa**”).

Przepisy służące implementacji Dyrektywy mają być przyjęte przez państwa członkowskie do **7 czerwca 2026 r.**



OBOWIĄZKOWE WIDELKI PŁACOWE W OGŁOSZENIACH

Projekt przewiduje obowiązek pracodawcy przedstawienia w publikowanej przez niego ofercie zatrudnienia informacji o kwocie proponowanego poziomu wynagrodzenia ze wskazaniem jego minimalnej i maksymalnej wysokości. Informacja ta może także zawierać wzmiankę, że kwota ta podlega negocjacji.

Jak zostało wskazane w uzasadnieniu, taki mechanizm ma chronić grupy najbardziej narażone na nierówne i dyskryminacyjne traktowanie na rynku pracy, czyli kobiety i młodych pracowników, którzy dopiero rozpoczynają swoją karierę.



PRAWO PRACOWNIKÓW DO INFORMACJI O WYNAGRODZENIACH

Po wejściu w życie projektowanej ustawy pracownicy będą także mieli **prawo wystąpić do pracodawcy z wnioskiem o informację o ich indywidualnym poziomie wynagrodzenia i średnim poziomie wynagrodzenia**, w podziale na płeć w odniesieniu do kategorii pracowników wykonujących „taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości”. Pojęcie to występuje w kodeksie pracy, ale nie jest dokładnie zdefiniowane, co oznacza, że wyznaczenie grupy takich stanowisk, na potrzeby ww. obowiązku, będzie należeć do pracodawcy.

Odpowiedź będzie musiała być udzielona najpóźniej w terminie **14 dni** w postaci papierowej lub elektronicznej.

Ponadto pracodawcy będą zobowiązani do corocznego informowania pracowników o przysługującym im **prawie do otrzymywania informacji o wynagrodzeniu**, w tym także o trybie, w jakim mogą występować o jej udzielenie.

Pracodawcy nie będą mogli także zakazać lub uniemożliwiać pracownikom ujawniania informacji o otrzymywanym wynagrodzeniu.



Romanowski
& Wspólnicy



KRYTERIA POZIOMÓW WYNAGRODZEŃ I PROGRESJI WYNAGRODZENIA

Projekt przewiduje **obowiązek pracodawcy zapewnienia pracownikowi dostępu do kryteriów**, które są stosowane do określania poziomów wynagrodzenia pracowników i progresji wynagrodzenia. Kryteria te muszą być obiektywne i neutralne pod względem płci. Pracodawca zatrudniający mniej niż 50 pracowników może być zwolniony z tego obowiązku.



SANKCJE DLA PRACODAWCÓW

Projektowane przepisy zakładają, że:

- nieudzielenie informacji o średnim poziomie wynagrodzenia, w podziale na płeć w odniesieniu do kategorii pracowników wykonujących „taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości”;
- niewskazanie widełek płacowych w ogłoszeniu o pracę;
- zatrudnienie pracownika za wynagrodzeniem mniejszym, niż przewidziane w ogłoszeniu o pracę;

stanowiąc będą wykroczenia zagrożone **karą grzywny do 30.000 zł**.



CO POWINNI ZROBIĆ PRACODAWCY?

Z uwagi na to, że **Dyrektywa będzie nakładała na pracodawców określone zobowiązania**, warto już teraz rozpocząć przygotowania do wejścia w życie tych przepisów. Oznacza to w szczególności konieczność:

- ✓ rewizji istniejącego w zakładzie pracy systemu wynagrodzeń (co może wiązać się nawet z koniecznością jego zaprojektowania na nowo, tj. stworzenia opisów stanowisk, dokonania wartościowania stanowisk, stworzenia tabel zaszerzegowania i siatki płac);
- ✓ zapewnienia właściwej organizacji przyjmowania i odpowiadania na wnioski pracowników dotyczące indywidualnego i średniego poziomu wynagradzania;
- ✓ ustalenia grup pracowników wykonujących „taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości”;
- ✓ umieszczania w ogłoszeniach o pracę widełek płacowych i uwzględniania ich w procesie negocjowania umowy z kandydatem do pracy;
- ✓ zmniejszenia nieuzasadnionych luk płacowych między pracownikami, w tym zwłaszcza luk między zarobkami kobiet i mężczyzn;
- ✓ weryfikacji wewnątrzzakładowych aktów prawa pracy oraz wszelkich umów zawartych z pracownikami (zwłaszcza postanowień dotyczących klauzul lojalności lub umów o zachowaniu poufności) pod kątem ewentualnego występowania postanowień, które zakazują lub uniemożliwiają ujawnianie informacji o otrzymywanym wynagrodzeniu (postanowienia takie, w myśl projektu ustawy, mają być nieważne).

Kancelaria M. Romanowski i Wspólnicy sp. k. z chęcią odpowie na Państwa wszelkie wątpliwości dotyczące wdrażania nowych regulacji i dokumentów prawnych. Nasz zespół specjalistów z zakresu prawa pracy wesprze Państwa w rozwiązywaniu problemów, które mogą pojawić się w związku z ich zastosowaniem w praktyce.



Emil Smogorzewski

Counsel, prawo pracy



e.smogorzewski@romanowski.eu



795 561 926



Klaudia Szwarczyńska

Associate, prawo pracy



k.szwarczyńska@romanowski.eu



668 310 898