

U S T A W A

z dnia.....

o wzmocnieniu stosowania prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości^{1) 2)}

Rozdział 1

Przepisy ogólne

Art. 1. Ustawa określa:

- 1) zasady i tryb dokonywania oceny wartości pracy;
- 2) zasady i tryb tworzenia struktur wynagrodzeń;
- 3) środki w zakresie przejrzystości wynagrodzeń;
- 5) zasady i tryb monitorowania realizacji przez pracodawców zasady równego wynagradzania;
- 6) zadania organów przewidzianych w niniejszej ustawie;
- 7) środki ochrony prawnej.

Art. 2. Użyte w ustawie określenia oznaczają:

- 1) wynagrodzenie – wynagrodzenie, o którym mowa w art. 18^{3c} § 2 ustawy z dnia z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2025 r. poz. 277);
- 2) składniki uzupełniające lub zmienne – wszystkie składniki wynagrodzenia, o którym mowa w art. 18^{3c} § 2 Kodeksu pracy, poza wynagrodzeniem wynikającym z osobistego zaszeregowania pracownika, określonego stawką godzinową lub miesięczną oraz inne świadczenia otrzymywane z tytułu zatrudnienia, bezpośrednio lub pośrednio od pracodawcy, w formie pieniężnej lub w formie innej niż pieniężna;
- 3) poziom wynagrodzenia – roczne wynagrodzenie brutto i odpowiadające mu wynagrodzenie godzinowe brutto, obliczane na podstawie otrzymanego wynagrodzenia w danym okresie, z wyłączeniem jednakowego świadczenia pieniężnego lub rzeczowego

1) Niniejsza ustawa w zakresie swojej regulacji wdraża 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 za pracę o takiej samej wartości za pośrednictwem mechanizmów przejrzystości wynagrodzeń oraz mechanizmów egzekwowania (Dz.U. L 132 z 17.5.2023, pp. 21–44);

2) Niniejszą ustawą zmienia się ustawy: ustawę z dnia z dnia 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego, ustawę z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, ustawę z dnia 15 lipca 1987 r. o Rzeczniku Praw Obywatelskich, ustawę z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy.

otrzymywanego przez wszystkich pracowników w ramach kategorii pracowników lub udostępniane wszystkim pracownikom w ramach kategorii pracowników bez żadnych przesłanek do skorzystania z nich;

- 4) mediana wynagrodzenia – poziom wynagrodzenia, w stosunku do którego połowa pracowników zatrudnionych u danego pracodawcy otrzymuje wynagrodzenie w wyższej wysokości, a połowa otrzymuje wynagrodzenie w niższej wysokości;
- 5) mediana luki płacowej ze względu na płeć – różnicę między medianą wynagrodzenia pracowników płci żeńskiej i medianą wynagrodzenia pracowników płci męskiej zatrudnionych u pracodawcy, wyrażoną jako odsetek mediany wynagrodzenia pracowników płci męskiej;
- 6) przedział wynagrodzenia – każdą z czterech grup pracowników, pomiędzy kwartylami ich poziomów wynagrodzenia po uszeregowaniu poziomów wynagrodzenia od najniższego do najwyższego;
- 7) luka płacowa ze względu na płeć – różnicę między średnim poziomem wynagrodzenia pracowników płci żeńskiej i średnim poziomem wynagrodzenia pracowników płci męskiej zatrudnionych u pracodawcy, wyrażoną jako odsetek średniego poziomu wynagrodzenia pracowników płci męskiej;
- 8) kategoria pracowników – pracowników wykonujących jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości, pogrupowanych przez pracodawcę w sposób niearbitralny, na podstawie niedyskryminacyjnych i obiektywnych, neutralnych pod względem płci kryteriów, o których mowa w art. 18^{3c} § 3 Kodeksu pracy;
- 9) dyskryminacja krzyżowa - sytuacje, gdy pracownik ze względu na płeć w połączeniu z inną przyczyną, określoną w art. 18^{3a} § 1 Kodeksu pracy, jest traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż jest, był lub byłby traktowany inny pracownik;
- 10) organ do spraw równości – organ realizujący zadania związane z egzekwowaniem prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości, we współpracy z Państwową Inspekcją Pracy, organem monitorującym oraz partnerami społecznymi;
- 11) organ monitorujący – organ właściwy do monitorowania i wspierania stosowania środków wynikających z egzekwowania zasady równego traktowania w zatrudnieniu w zakresie prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości.

Rozdział 2

Wartościowanie stanowisk

Art. 3. 1. Pracodawca dokonuje oceny wartości pracy określonego rodzaju lub na określonym stanowisku.

2. Ocenie wartości pracy służą kryteria i podkryteria, o których mowa w art. 18^{3c} § 3 Kodeksu pracy.

Art. 4. 1. Pracodawca ustala i stosuje kryteria i podkryteria, o których mowa w art. 18^{3c} § 3 Kodeksu pracy, w sposób obiektywny oraz neutralny pod względem płci, a także wykluczający wszelką bezpośrednią lub pośrednią dyskryminację ze względu na płeć, przy uwzględnieniu umiejętności miękkich o ile są wymagane dla określonego rodzaju pracy lub dla określonego stanowiska.

2. Jeżeli u danego pracodawcy działa zakładowa organizacja związkowa, pracodawca ustala kryteria i podkryteria, o których mowa w art. 18^{3c} § 3 Kodeksu pracy, w uzgodnieniu z tą zakładową organizacją związkową, a w przypadku gdy u pracodawcy działa więcej niż jedna zakładowa organizacja związkowa, w uzgodnieniu z tymi organizacjami.

3. Jeżeli nie jest możliwe ustalenie kryteriów i podkryteriów, o których mowa w art. 18^{3c} § 3 Kodeksu pracy, w uzgodnieniu ze wszystkimi zakładowymi organizacjami związkowymi, pracodawca ustala te kryteria i podkryteria w uzgodnieniu z organizacjami związkowymi reprezentatywnymi w rozumieniu art. 25³ ust. 1 lub 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2025 r. poz. 440), z których każda zrzesza co najmniej 5% pracowników zatrudnionych u pracodawcy.

4. Pracodawca ustala kategorie pracowników, na podstawie kryteriów i podkryteriów, o których mowa w art. 18^{3c} § 3 Kodeksu pracy.

5. Jeżeli u danego pracodawcy działa zakładowa organizacja związkowa, pracodawca ustala kategorie pracowników, po konsultacji z tą zakładową organizacją związkową, a w przypadku gdy u pracodawcy działa więcej niż jedna zakładowa organizacja związkowa, po konsultacji z tymi organizacjami.

6. Konsultacje, o których mowa w ust. 5, trwają nie krócej niż 5 dni i nie dłużej niż 15 dni od dnia przedstawienia przez pracodawcę propozycji ustalenia kategorii pracowników.

Art. 5. 1. Struktura wynagrodzeń obowiązująca u pracodawcy oraz oceny wartości stanowisk lub rodzaju pracy zapewniają realizację prawa do jednakowego wynagrodzenia

mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości, umożliwiając analizę, czy pracownicy znajdują się w porównywalnej sytuacji.

2. Prawo do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości nie stoi na przeszkodzie temu, aby pracodawcy różnie wynagradzali pracowników wykonujących jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości, o ile kierują się obiektywnymi, neutralnymi pod względem płci oraz wolnymi od uprzedzeń kryteriami, takimi jak osiągnięcia i kompetencje.

Art. 6. Minister właściwy do spraw pracy udostępnia na swojej stronie internetowej narzędzie analityczne lub metodę umożliwiającą pracodawcom dokonanie oceny wartości pracy określonego rodzaju lub na określonym stanowisku.

Rozdział 3

Przejrzystość wynagrodzeń

Art. 7. 1. Pracodawca określa kryteria służące ustaleniu wynagrodzeń pracowników, poziomów wynagrodzeń i wzrostu wynagrodzeń w sposób obiektywny oraz neutralny pod względem płci, a także wykluczający wszelką bezpośrednią lub pośrednią dyskryminację ze względu na płeć.

2. Pracodawca zapewnia pracownikom dostęp do informacji o kryteriach, o których mowa w ust. 1.

3. Pracodawca zatrudniający mniej niż 50 pracowników udostępnia informacje o kryteriach wzrostu wynagrodzeń na wniosek pracownika w terminie 14 dni od dnia otrzymania wniosku.

Art. 8. 1. Pracownik ma prawo wystąpić do pracodawcy z wnioskiem o informacje dotyczące jego indywidualnego poziomu wynagrodzenia oraz 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.

2. Pracownik, który otrzymał niedokładne lub niekompletne informacje, o których mowa w ust. 1, ma prawo wystąpić z wnioskiem do pracodawcy o dodatkowe i uzasadnione wyjaśnienia oraz szczegółowe informacje dotyczące przekazanych danych.

3. Pracownik ma prawo wystąpić do pracodawcy z wnioskiem, o którym mowa w ust. 1, osobiście lub za pośrednictwem:

1) zakładowej organizacji związkowej lub

2) organu do spraw równości.

4. Pracownik ma prawo wystąpić do pracodawcy z wnioskiem, o którym mowa w ust. 2, osobiście lub za pośrednictwem zakładowej organizacji związkowej.

5. Pracodawca udziela informacji na wniosek, o którym mowa w ust. 1 lub ust. 2, na piśmie, niezwłocznie, nie później niż w terminie 30 dni od dnia złożenia wniosku.

Art. 9. Pracodawca do dnia 31 marca każdego roku, w sposób przyjęty u danego pracodawcy, informuje pracowników o możliwości złożenia wniosków, o których mowa w art. 8.

Art. 10. Pracodawca obowiązany jest przekazać osobom ubiegającym się o zatrudnienie lub pracownikom informacje, o których mowa w art. 7 ust. 2 i 3, art. 8 oraz w art. 18^{3ca} § 1 Kodeksu pracy, w sposób przystępny dla osób z niepełnosprawnościami i uwzględniający ich szczególne potrzeby, umożliwiając zapoznanie się z tymi informacjami, w szczególności w formie dostępnej cyfrowo, co najmniej na poziomie określonym w załączniku do ustawy z dnia 4 kwietnia 2019 r. o dostępności cyfrowej stron internetowych i aplikacji mobilnych podmiotów publicznych (Dz. U. z 2023 r. poz. 1440).

Art. 11. 1. Pracownikowi nie można uniemożliwić ujawniania informacji o jego wynagrodzeniu w celu realizacji praw wynikających z zasady równego traktowania w zatrudnieniu.

2. Czynności prawne lub postanowienia układów zbiorowych pracy i porozumień zbiorowych oraz regulaminów i statutów, o których mowa w art. 9 § 2 Kodeksu pracy, sprzeczne z ust. 1 są nieważne.

Art. 12. Pracodawca może zobowiązać pracownika, który uzyskał na podstawie art. 8 ust. 1 i ust. 2 informacje dotyczące 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, do niewykorzystywania tych informacji w innym celu niż cel polegający na dochodzeniu prawa do równego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości.

Art. 13. 1. Pracodawca zatrudniający co najmniej 100 pracowników sporządza sprawozdanie dotyczące luki płacowej między pracownikami płci żeńskiej i męskiej, zwane dalej „sprawozdaniem z luki płacowej”.

2. Pracodawca zatrudniający mniej niż 100 pracowników może sporządzić sprawozdanie z luki płacowej.

Art. 14. Sprawozdanie z luki płacowej zawiera informacje o:

- 1) luce płacowej ze względu na płeć,
- 2) luce płacowej ze względu na płeć dla składników uzupełniających lub zmiennych,
- 3) medianie luki płacowej ze względu na płeć,
- 4) medianie luki płacowej ze względu na płeć dla składników uzupełniających lub zmiennych,
- 5) odsetku pracowników płci żeńskiej i męskiej otrzymujących składniki uzupełniające lub zmienne,
- 6) odsetku pracowników płci żeńskiej i męskiej w każdym przedziale wynagrodzenia,
- 7) luce płacowej ze względu na płeć wśród pracowników w podziale na kategorie pracowników, według wynagrodzenia wynikającego z osobistego zaszeregowania pracownika określonego stawką godzinową, lub miesięczną oraz składników uzupełniających lub zmiennych

- dotyczące poprzedniego roku kalendarzowego.

Art. 15. 1. Jeżeli u danego pracodawcy działa zakładowa organizacja związkowa, pracodawca potwierdza rzetelność informacji zawartych w sprawozdaniu z luki płacowej, po konsultacji z tą zakładową organizacją związkową, a w przypadku gdy u pracodawcy działa więcej niż jedna zakładowa organizacja związkowa, po konsultacji z tymi organizacjami.

2. Pracodawca zapewnia zakładowej organizacji związkowej lub zakładowym organizacjom związkowym dostęp do metody stosowanej do sporządzania sprawozdania z luki płacowej.

3. Rzetelność informacji zawartych w sprawozdaniu z luki płacowej potwierdza pracownik lub pracownicy zarządzający w imieniu pracodawcy zakładem pracy w rozumieniu art. 128 § 2 pkt 2 Kodeksu pracy.

Art. 16. 1. Pracodawca przekazuje do organu monitorującego sprawozdanie z luki płacowej, w postaci elektronicznej, w terminie do 31 marca danego roku kalendarzowego:

- 1) co trzy lata w przypadku pracodawców zatrudniających co najmniej 100 pracowników;
- 2) corocznie w przypadku pracodawców zatrudniających co najmniej 250 pracowników.

2. Pracodawca zatrudniający poniżej 100 pracowników może co trzy lata, przekazać do organu monitorującego sprawozdanie z luki płacowej, w terminie do 31 marca danego roku kalendarzowego.

3. W przypadku, o którym mowa w ust. 1, gdy pracodawca nie przekaze w terminie sprawozdania z luki płacowej, organ monitorujący wzywa pracodawcę do jego niezwłocznego przekazania.

Art. 17. 1. Pracodawca przekazuje w postaci elektronicznej dodatkowe informacje wskazane przez organ monitorujący wraz ze sprawozdaniem z luki płacowej za pośrednictwem strony internetowej urzędu obsługującego organ monitorujący.

2. Informacje, o których mowa w ust. 1 oraz w art. 16, przekazuje się za pośrednictwem narzędzia informatycznego dostarczonego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego.

Art. 18. 1. Pracodawca ustala liczbę pracowników zatrudnionych w roku kalendarzowym, w przeliczeniu na pełne etaty, w celu ustalenia, czy podlega obowiązkowi sporządzenia sprawozdania z luki płacowej i częstotliwości tego obowiązku.

2. Dla celów określonych w ust. 1, pracodawca, który korzysta z pracy pracowników tymczasowych, uwzględnia również tych pracowników.

Art. 19. 1. Pracodawca może udostępnić publicznie, informacje, o których mowa w art. 14 pkt 1 – 6, w szczególności na swojej stronie internetowej.

2. Pracodawca publikując informacje, o których mowa w art. 14 pkt 1 – 6, może do nich dołączyć wyjaśnienia dotyczące różnic w wynagrodzeniach ze względu na płeć.

Art. 20. Organ monitorujący gromadzi informacje, o których mowa w art. 14 pkt 1 – 7.

Art. 21. 1. Organ monitorujący publikuje informacje, o których mowa w art. 14 pkt 1 – 6, niezwłocznie, nie później jednak niż w terminie do 31 maja każdego roku, na swojej stronie internetowej, w sposób łatwo dostępny i przyjazny dla użytkownika, który umożliwia dokonywanie porównań między pracodawcami, sektorami i regionami.

2. Organ monitorujący zapewnia dostęp do danych, o których mowa w ust. 1, z poprzednich czterech lat, o ile są one dostępne.

Art. 22. 1. W terminie do dnia 31 marca każdego roku pracodawca przekazuje informacje, o których mowa w art. 14 pkt 7, pracownikom oraz zakładowej organizacji związkowej, a w

przypadku gdy u pracodawcy działa więcej niż jedna zakładowa organizacja związkowa, tym organizacjom.

2. Pracodawca przekazuje informacje, o których mowa w art. 14 pkt 7:

- 1) Państwowej Inspekcji Pracy,
- 2) organowi do spraw równości

- na ich wniosek, w terminie 14 dni od dnia otrzymania wniosku przez pracodawcę.

3. Pracodawca przechowuje informacje, o których mowa w art. 14 pkt 7, przez okres 5 lat licząc od końca roku kalendarzowego, za który sporządzono sprawozdanie z luki płacowej.

4. Pracodawca przekazuje informacje, o których mowa w art. 14 pkt 7, z poprzednich czterech lat, jeżeli są dostępne:

- 1) pracownikowi,
- 2) zakładowej organizacji związkowej,
- 3) Państwowej Inspekcji Pracy,
- 4) organowi do spraw równości

- na ich wniosek, w terminie 14 dni od dnia otrzymania wniosku przez pracodawcę.

Art. 23. W przypadku, gdy ze sprawozdania z luki płacowej wynika, że luka płacowa ze względu na płeć w którejkolwiek kategorii pracowników wynosi co najmniej 5%, a jednocześnie nie jest uzasadniona obiektywnymi, neutralnymi pod względem płci kryteriami, pracodawca podejmuje skuteczne działania zaradcze w terminie 6 miesięcy od dnia przekazania sprawozdania z luki płacowej.

Art. 24. 1. Podmioty wymienione w art. 22 ust. 4 mają prawo wystąpić z wnioskiem do pracodawcy o udzielenie dodatkowych, szczegółowych wyjaśnień w zakresie przekazanego sprawozdania z luki płacowej, w tym dotyczących różnic w wynagrodzeniach ze względu na płeć.

2. Pracodawca obowiązany jest do udzielenia dodatkowych, szczegółowych wyjaśnień w terminie nie dłuższym niż 14 dni od dnia otrzymania wniosku.

3. W przypadku, gdy z dodatkowych wyjaśnień, o których mowa w ust. 1 i 2, wynika, że luka płacowa ze względu na płeć nie jest uzasadniona obiektywnymi, neutralnymi pod względem płci kryteriami, pracodawca podejmuje skuteczne działania zaradcze w terminie uwzględniającym zakres wymaganych działań, nie dłuższym niż 8 miesięcy od udzielenia szczegółowych wyjaśnień, z zastrzeżeniem art. 23.

4. Pracodawca podejmując skuteczne działania zaradcze współpracuje z zakładowymi organizacjami związkowymi, Państwową Inspekcją Pracy lub organem do spraw równości, gdy takie podmioty wystąpią o przekazanie dodatkowych szczegółowych wyjaśnień na podstawie art. 24 ust. 1.

Art. 25. 1. Pracodawca, o którym mowa w art. 13 ust. 1, przeprowadza wspólną ocenę wynagrodzeń, w przypadku gdy zostaną spełnione łącznie następujące przesłanki:

- 1) sprawozdanie z luki płacowej wykazuje lukę płacową ze względu na płeć w którejkolwiek kategorii pracowników wynoszącą co najmniej 5%,
- 2) pracodawca nie uzasadnił luki płacowej ze względu na płeć na podstawie obiektywnych, neutralnych pod względem płci kryteriów,
- 3) pracodawca nie podjął skutecznych działań zaradczych wobec nieuzasadnionej luki płacowej ze względu na płeć w terminie 6 miesięcy od dnia przekazania sprawozdania z luki płacowej.

Art. 26. 1. Pracodawca weryfikuje przesłanki, o których mowa w art. 25 ust. 1 pkt 2 i 3, oraz przeprowadza wspólną ocenę wynagrodzeń w konsultacji z zakładową organizacją związkową, a w przypadku gdy u pracodawcy działa więcej niż jedna zakładowa organizacja związkowa, w konsultacji z tymi organizacjami.

2. Jeżeli u pracodawcy nie działa zakładowa organizacja związkowa, pracodawca weryfikuje przesłanki, o których mowa w art. 25 ust. 1 pkt 2 i 3, oraz przeprowadza wspólną ocenę wynagrodzeń w konsultacji z pracownikami wybranymi przez załogę do reprezentowania jej interesów, w trybie przyjętym u danego pracodawcy.

Art. 27. 1. W przypadku, o którym mowa w art. 25 ust. 1 pkt 2, przyjmuje się, że pracodawca nie uzasadnił luki płacowej ze względu na płeć jeżeli:

- 1) pracodawca nie przedstawi zakładowym organizacjom związkowym, o których mowa w art. 26 ust. 1, albo pracownikom wybranym przez załogę, do reprezentowania jej interesów, w trybie przyjętym u danego pracodawcy, , o których mowa w art. 26 ust. 2 (stronie pracowniczej), jej uzasadnienia na podstawie obiektywnych, neutralnych pod względem płci kryteriów;
- 2) nie uzgodniono między pracodawcą a stroną pracowniczą tego, że luka płacowa ze względu na płeć jest uzasadniona.

2. W przypadku, o którym mowa w art. 25 ust. 1 pkt 3, uznaje się, że pracodawca nie podjął skutecznych działań zaradczych wobec nieuzasadnionej luki płacowej ze względu na płeć, jeżeli nie ma co do tego faktu zgody między pracodawcą a stroną pracowniczą.

3. W przypadkach, o których mowa w ust. 1 i 2, gdy u pracodawcy działa więcej niż jedna zakładowa organizacja związkowa, za brak zgody między pracodawcą a stroną pracowniczą w zakresie uzasadnienia luki płacowej uważa się sytuację, w której stwierdzą tak wszystkie działające u niego zakładowe organizacje związkowe albo co najmniej wszystkie reprezentatywne organizacje związkowe w rozumieniu art. 25³ ust. 1 lub 2 ustawy o związkach zawodowych, z których każda zrzesza co najmniej 5% pracowników zatrudnionych u pracodawcy.

Art. 28. Pracodawca przeprowadza wspólną ocenę wynagrodzeń 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 podjęcia skutecznych działań zaradczych wobec tych różnic i zapobiegania im.

Art. 29. Wspólna ocena wynagrodzeń obejmuje w szczególności:

- 1) analizę odsetka pracowników płci żeńskiej i męskiej w każdej kategorii pracowników;
- 2) informacje na temat średnich poziomów wynagrodzenia pracowników płci żeńskiej i męskiej oraz składników uzupełniających lub zmiennych dla każdej kategorii pracowników;
- 3) wszelkie różnice w średnich poziomach wynagrodzenia pracowników płci żeńskiej i męskiej w każdej kategorii pracowników;
- 4) przyczyny różnic w średnich poziomach wynagrodzenia, o ile takie różnice istnieją, na podstawie obiektywnych, neutralnych pod względem płci kryteriów ustalonych przez pracodawców i stronę pracowniczą na zasadach określonych w art. 4 ust. 2 – 4;
- 5) odsetek pracowników płci żeńskiej i męskiej, którzy skorzystali ze wzrostu wynagrodzenia po powrocie z urlopów, o których mowa w art. 186⁴ Kodeksu pracy, o ile taki wzrost nastąpił w danej kategorii pracowników w okresie przebywania na urlopie;
- 6) środki zaradzające różnicom w wynagrodzeniu, jeżeli nie są one uzasadnione obiektywnymi, neutralnymi pod względem płci kryteriami;
- 7) ocenę skuteczności środków uwzględnionych we wcześniejszych wspólnych ocenach wynagrodzeń.

Art. 30. Pracodawcy przekazują informację ze wspólnej oceny wynagrodzeń pracownikom, zakładowym organizacjom związkowym, a jeżeli u pracodawcy nie działa zakładowa organizacja związkowa, pracownikom wybranym przez załogę, do reprezentowania jej interesów, w trybie przyjętym u danego pracodawcy oraz organowi monitorującemu, w terminie 14 dni od dnia zakończenia wspólnej oceny wynagrodzeń.

Art. 31. 1. Państwowa Inspekcja Pracy lub organ do spraw równości może wystąpić do pracodawcy z wnioskiem o przekazanie informacji ze wspólnej oceny wynagrodzeń, o której mowa w art. 30.

2. Pracodawca niezwłocznie przekazuje informacje ze wspólnej oceny wynagrodzeń na wniosek, o którym mowa w ust. 1.

Art. 32. 1. Pracodawca wdraża środki wynikające ze wspólnej oceny wynagrodzeń w konsultacji z zakładową organizacją związkową, a w przypadku gdy u pracodawcy działa więcej niż jedna zakładowa organizacja związkowa w konsultacji z tymi organizacjami, a jeżeli u pracodawcy nie działa zakładowa organizacja związkowa, z pracownikami wybranymi przez załogę, do reprezentowania jej interesów, w trybie przyjętym u danego pracodawcy.

2. Pracodawca wdrażając środki wynikające ze wspólnej oceny wynagrodzeń ma obowiązek podjąć skuteczne działania zaradcze w terminie nie dłuższym niż 8 miesięcy od dnia przekazania informacji ze wspólnej oceny wynagrodzeń zgodnie z art. 30.

3. Pracodawca, wdrażając środki wynikające ze wspólnej oceny wynagrodzeń, analizuje istniejące systemy oceny i zaszeregowania stanowisk pracy lub ustanawia takie systemy, które są neutralne pod względem płci, w celu wykluczenia wszelkiej bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji w wynagrodzeniach ze względu na płeć.

4. Podmioty, o których mowa w ust. 1, mogą zwrócić się do Państwowej Inspekcji Pracy lub organu do spraw równości z wnioskiem o udział we wdrażaniu środków wynikających ze wspólnej oceny wynagrodzeń.

Rozdział 4

Ochrona danych

Art. 33. Dane osobowe przetwarzane na podstawie art. 8 , 14, 22, 24, 28, 30, 31, 32 nie mogą być wykorzystywane w innym celu niż stosowanie zasady równego traktowania w

zatrudnieniu w zakresie prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości.

Art. 34. 1. Jeżeli informacje, przekazane zgodnie z art. 8, 14, 22, 24, 28, 30, 32, prowadziłyby do ujawnienia bezpośrednio lub pośrednio wynagrodzenia pracownika możliwego do zidentyfikowania, pracodawca zapewnia dostęp do takich informacji wyłącznie reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej, pracownikom wybranym przez załogę, do reprezentowania jej interesów, w trybie przyjętym u danego pracodawcy, o których mowa w art. 26 ust. 2, 27 pkt 1 i art. 32 ust. 1, Państwowej Inspekcji Pracy lub organowi do spraw równości.

2. Do przetwarzania danych osobowych mogą być dopuszczone wyłącznie osoby, o których mowa w art. 26 ust. 2, 27 pkt 1 i art. 32 ust. 1, posiadające pisemne upoważnienie do przetwarzania takich danych wydane przez pracodawcę. Osoby dopuszczone do przetwarzania takich danych są obowiązane do zachowania ich w tajemnicy.

3. Jeżeli o informacje, o których mowa w ust. 1, występuje pracownik, pracodawca niezwłocznie informuje pracownika o braku możliwości przekazania tych informacji oraz o możliwości zwrócenia się do reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej lub organu do spraw równości w celu doradzenia pracownikowi w zakresie ewentualnych roszczeń nie ujawniając rzeczywistych poziomów wynagrodzenia poszczególnych pracowników wykonujących jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości.

Art. 35. Przepisu art. 34 nie stosuje się do przekazywania informacji, o których mowa w art. 16, 17, 20 i 30, do organu monitorującego.

Rozdział 5

Zadania organów

Art. 36. Organ monitorujący:

- 1) analizuje przyczyny luki płacowej ze względu na płeć i opracowuje narzędzia pomagające w ocenie nierówności w wynagradzaniu, w szczególności z wykorzystaniem analitycznych prac i narzędzi Europejskiego Instytutu ds. Równości Kobiet i Mężczyzn;
- 2) udostępnia pracodawcom narzędzie informatyczne, o którym mowa w art. 56;
- 3) gromadzi informacje ze wspólnej oceny wynagrodzeń przekazane na podstawie art. 30;
- 4) zbiera i agreguje dane dotyczące liczby i rodzajów skarg związanych z zasadą równego traktowania w zatrudnieniu w zakresie prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn

i kobiet za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości, wniesionych do Państwowej Inspekcji Pracy, organu do spraw równości oraz roszczeń dochodzonych przed sądami;

- 5) podnosi świadomość wśród podmiotów prywatnych i publicznych, partnerów społecznych i społeczeństwa w celu promowania zasady równego traktowania w zatrudnieniu w zakresie prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości oraz prawa do przejrzystości wynagrodzeń, o którym mowa w rozdziale 3, a także art. 18^{3ca} Kodeksu pracy, w tym poprzez odniesienie się do dyskryminacji krzyżowej;
- 6) co dwa lata przekazuje Komisji Europejskiej dane, o których mowa w pkt 3, 4 i 8;
- 7) podejmuje działania w celu zapewnienia informacji zainteresowanym osobom o przepisach w zakresie prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości oraz prawa do przejrzystości wynagrodzeń;
- 8) gromadzi informacje, o których mowa w art. 14 ust. 1 – 7, i publikuje informacje zgodnie z art. 21.

Art. 37. Organ monitorujący przekazuje co dwa lata Komisji Europejskiej zbiorczo:

- 1) informacje, o których mowa w art. 14 ust. 1 – 7,
- 2) informacje przekazane przez pracodawców ze wspólnej oceny wynagrodzeń zgodnie z art. 30,
- 3) zagregowane dane dotyczące liczby i rodzajów skarg związanych z zasadą równego traktowania w zatrudnieniu w zakresie prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości, wniesionych do Państwowej Inspekcji Pracy lub organu do spraw równości oraz roszczeń dochodzonych przed sądami.

Art. 38. Organ do spraw równości, Państwowa Inspekcja Pracy oraz sądy przekazują organowi monitorującemu dane dotyczące liczby i rodzajów skarg związanych z zasadą równego traktowania w zatrudnieniu w zakresie prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości, w terminie do dnia 1 kwietnia za poprzedni rok kalendarzowy.

Art. 39. Państwowa Inspekcja Pracy zapewnia szkolenia pracodawcom zatrudniającym mniej niż 250 pracowników oraz zakładowym organizacjom związkowym, w celu ułatwienia im realizacji zadań wynikających z niniejszej ustawy.

Rozdział 6

Ochrona prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości

Art. 40 1. Państwowa Inspekcja Pracy może za zgodą pracownika lub osoby ubiegającej się o zatrudnienie wyrażoną na piśmie wytaczać powództwa na ich rzecz w sprawach o roszczenia wynikające z naruszenia praw lub obowiązków związanych z zasadą równego traktowania w zatrudnieniu w zakresie prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości.

2. W sprawach, o których mowa w ust. 1, Państwowa Inspekcja Pracy może za zgodą pracownika lub osoby ubiegającej się o zatrudnienie wyrażoną na piśmie przystąpić do nich w toczącym się postępowaniu.

3. Do pozwu lub pisma obejmującego przystąpienie Państwowa Inspekcja Pracy dołącza wyrażoną na piśmie zgodę pracownika lub osoby ubiegającej się o zatrudnienie.

Art. 41. 1. Osoba, wobec której pracodawca naruszył prawa lub obowiązki związane z zasadą równego traktowania w zatrudnieniu w zakresie prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości, ma prawo do odszkodowania lub zadośćuczynienia, w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalane na podstawie odrębnych przepisów.

2. Odszkodowanie, o którym mowa w ust. 1, obejmuje w szczególności pełne odzyskanie zaległego wynagrodzenia i związanych z nim świadczeń rzeczowych, odszkodowanie za utracone korzyści, odszkodowanie za szkody spowodowane przez inne odpowiednie czynniki, które mogą obejmować dyskryminację krzyżową a także odsetki za zwłokę.

Art. 42. 1. W sprawach dotyczących zarzucanej bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji wynikającej z naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu w zakresie prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości, w przypadku gdy pracodawca naruszył obowiązki związane z przejrzystością wynagrodzeń, o których mowa w rozdziale 3 lub art. 18^{3ca} Kodeksu pracy, na pracodawcy spoczywa obowiązek udowodnienia, że kierował się obiektywnymi powodami, nawet jeżeli osoba, która zarzuca pracodawcy naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu w zakresie prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za

jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości, nie uprawdopodobni występowania bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji.

2. W przypadku gdy pracodawca udowodni, że naruszenie obowiązków, o których mowa w tym przepisie, było w oczywisty sposób niezamierzone i marginalne nie stosuje się ust. 1.

Art. 43. 1. Bieg terminu przedawnienia roszczenia z tytułu naruszenia praw lub obowiązków z naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu w zakresie prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości przerywa się :

1) przez każdą czynność przed właściwym organem powołanym do rozstrzygania sporów, bezpośrednio lub za pośrednictwem przedstawicieli pracowników, inspektoratu pracy lub organu do spraw równości lub egzekwowania roszczeń w celu dochodzenia lub ustalenia albo zaspokojenia lub zabezpieczenia roszczenia wynikającego z realizacji zasady równego traktowania w zatrudnieniu w zakresie prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości;

2) przez uznanie roszczeń wynikających z niniejszej ustawy;

3) poprzez złożenie skargi do pracodawcy.

2. Po każdym przerwaniu przedawnienia biegnie ono na nowo. Jeżeli przerwa biegu przedawnienia nastąpiła wskutek jednej z przyczyn przewidzianych w ust. 1 pkt 1 i pkt 3, przedawnienie nie biegnie na nowo, dopóki postępowanie wszczęte w celu dochodzenia lub ustalenia albo zaspokojenia lub zabezpieczenia roszczenia nie zostanie zakończone.

Art. 44. Ocena czy pracownicy płci żeńskiej i męskiej wykonują jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości, o której mowa w art. 18^{3c} § 3 Kodeksu pracy, oraz czy pracownicy ci znajdują się w porównywalnej sytuacji, nie ogranicza się do przypadków, w których pracownicy ci pracują dla tego samego pracodawcy, lecz dotyczy także stosowania przez różnych pracodawców jednego źródła, które ustanawia jednakowe dla tych pracodawców warunki wynagrodzenia, które mają znaczenia dla celów porównywania sytuacji pracowników.

Art. 45. Jedno źródło istnieje w przypadku, gdy warunki wynagrodzenia są ustalane wspólnie z pracodawcą lub poza pracodawcą dla więcej niż jednej organizacji lub przedsiębiorstwa, w szczególności w postaci:

1) przepisów powszechnie obowiązującego prawa;

2) układów zbiorowych pracy;

- 3) wewnętrznych regulacji wiążących w ramach grupy kapitałowej, grupy przedsiębiorstw lub grupy przedsiębiorców prowadzących wspólną działalność gospodarczą.

Art. 46. Ocena, czy pracownicy znajdują się w porównywalnej sytuacji nie ogranicza się do pracowników, którzy są zatrudnieni w tym samym czasie co zainteresowany pracownik.

Art. 47. W przypadku gdy nie ma pracownika innej płci znajdującego się w porównywalnej sytuacji, możliwe jest wykorzystanie wszelkich innych dowodów, w tym statystyk, w celu wykazania zarzucanej dyskryminacji płacowej lub porównania, w jaki sposób byłby traktowany pracownik innej płci w porównywalnej sytuacji.

Art. 48. Pracownicy i przedstawiciele pracowników nie mogą być traktowani mniej korzystnie ze względu na to, że wykonywali swoje prawa związane z zasadą równego traktowania w zatrudnieniu w zakresie prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości lub zapewniali wsparcie innej osobie w ochronie jej praw.

Art. 49. 1. Pracodawca użytkownik wykonuje obowiązki wynikające z niniejszej ustawy wobec pracowników tymczasowych.

2. Obowiązki wynikające z art. 10 i 11 w stosunku do pracowników tymczasowych wykonuje również agencja pracy tymczasowej.

3. W celu realizacji obowiązków, o których mowa w ust. 1, agencja pracy tymczasowej udziela wszelkich, niezbędnych informacji pracodawcy użytkownikowi.

Rozdział 7

Przepisy karne

Art. 50. Kto będąc pracodawcą lub działając w jego imieniu:

- 1) nie ocenia wartości poszczególnych stanowisk pracy lub rodzaju pracy zgodnie z art. 3 i 4,
- 2) nie zapewnia pracownikowi dostępu do informacji o kryteriach, o którym mowa w art. 7 ust. 2,
- 3) nie udostępnia pracownikowi na wniosek informacji, o których mowa w art. 7 ust. 3,
- 4) nie udziela pracownikowi na wniosek informacji zgodnie z art. 8,
- 5) nie przygotowuje sprawozdania z luki płacowej zgodnie z art. 13,
- 6) nie przekazuje informacji zgodnie z art. 16, 17, 22 lub 24,

- 7) nie dokonuje wspólnej oceny wynagrodzeń zgodnie z art. 25 - 29,
 - 8) nie przekazuje informacji ze wspólnej oceny wynagrodzeń zgodnie z art. 30 lub 31,
 - 9) nie zastosuje środków zaradczych zgodnie z art. 32,
 - 10) zamieszcza w umowie o pracę lub w innych aktach, o których mowa w art. 9 § 2 Kodeksu pracy, postanowienia zakazujące ujawnienia przez pracowników wysokości otrzymywanego przez nich wynagrodzenia
- podlega karze grzywny od 3000 zł do 50 000zł.

Art. 51. W sprawach z art. 50 dotyczących naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu w zakresie prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości, dyskryminację krzyżową uznaje się za okoliczność obciążającą.

Art. 52. W sprawach o wykroczenia przeciwko prawom pracownika wynikających z naruszenia praw lub obowiązków związanych z zasadą równego traktowania w zatrudnieniu w zakresie prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości, określonych w niniejszej ustawie oskarżycielem publicznym jest inspektor pracy.

Rozdział 7

Przepisy zmieniające, dostosowujące i przepis końcowy

Art. 53. W ustawie z dnia 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego (Dz. U. z 2024 r. poz. 1568) po art. 477⁶ dodaje się art. 477^{6a} w brzmieniu:

„Art. 477^{6a}. W przypadku naruszenia praw lub obowiązków związanych z zasadą równego traktowania w zatrudnieniu w zakresie prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości sąd na wniosek powoda i na koszt pozwanego może wydać:

- 1) nakaz zaprzestania naruszenia lub
- 2) nakaz podjęcia środków służących zapewnieniu, aby stosowane były prawa lub obowiązki związane z zasadą równego traktowania w zatrudnieniu w zakresie prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości.”.

Art. 54. W ustawie z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2025 r. poz. 277) wprowadza się następujące zmiany:

- 1) w art. 18^{3c} § 2 i 3 otrzymują brzmienie:

„§ 2. Wynagrodzenie, o którym mowa w § 1, obejmuje wszystkie składniki wynagrodzenia, takie jak wynagrodzenie wynikające z osobistego zaszeregowania pracownika, określone stawką godzinową lub miesięczną lub pozostałe składniki wynagrodzenia bez względu na ich nazwę i charakter, a także inne świadczenia otrzymywane z tytułu zatrudnienia, bezpośrednio lub pośrednio od pracodawcy, w formie pieniężnej lub w innej formie niż pieniężna.

§ 3. Pracami o jednakowej wartości są prace, których wartość oceniana łącznie na podstawie wymaganych umiejętności, wysiłku, zakresu odpowiedzialności i warunków pracy, a także ewentualnie na podstawie innych dodatkowych kryteriów lub podkryteriów ustalonych przez pracodawcę, mających znaczenie dla określonego rodzaju pracy lub dla określonego stanowiska, jest porównywalna.”;

- 2) w art. 281 w § 1 w pkt 7 dodaje się przecinek i dodaje się pkt 8 - 10 w brzmieniu:
„8) pozyskuje dane osobowe inne niż wymienione w art. 22¹ § 1 i § 2,
9) nie przekazuje informacji osobie ubiegającej się o zatrudnienie, o których mowa w art. 18^{3ca} §1,
10) w ogłoszeniach o naborze nie stosuje nazw stanowisk neutralnych pod względem płci”;
- 3) w art. 282 dodaje się pkt 4 w brzmieniu
„4) narusza przepisy, o których mowa w art. 18^{3c}”;
- 4) w art. 291 po § 1 dodaje się § 1¹ w brzmieniu:
„§ 1¹. Przepisy § 1 stosuje się do roszczeń wynikających z rozdziału IIA oraz art. 22¹– 22^{1b}.”.

Art. 55. W ustawie z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz. U. z 2024 r. poz. 1712) wprowadza się następujące zmiany:

- 1) w art. 10 w ust. 1 skreśla się kropkę dodaje się pkt 17 w brzmieniu:
„17) wykonywanie zadań określonych w ustawie z dnia ... r. o wzmocnieniu stosowania prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości (Dz. U. z).”;
- 2) w art. 37 ust. 1 otrzymuje brzmienie:
„1. W razie stwierdzenia w toku kontroli wykroczenia polegającego na naruszeniu przepisów ustawy z dnia 20 marca 2025 r. o rynku pracy i służbach zatrudnienia w zakresie określonym w art. 10 ust. 1 pkt 3 oraz przepisach ustawy z dnia 20 marca 2025 r. o warunkach dopuszczalności powierzania pracy cudzoziemcom na terytorium

Rzeczypospolitej Polskiej w zakresie określonym w art. 10 ust. 1 pkt 4, ustawy z dnia o wzmocnieniu stosowania prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości w zakresie określonym w art. 10 ust. 1 pkt 17, inspektor pracy prowadzi postępowanie mandatowe lub występuje z wnioskiem do sądu o ukaranie osób odpowiedzialnych za stwierdzone nieprawidłowości.”.

Art. 56. Organ monitorujący w porozumieniu z Prezesem Głównego Urzędu Statystycznego opracuje oraz udostępni narzędzie informatyczne służące realizacji obowiązku sporządzenia sprawozdania z luki płacowej.

Art. 57. 1. Pracodawca zatrudniający co najmniej 150 pracowników przekazuje pierwsze sprawozdanie z luki płacowej, o którym mowa w art. 14, za okres od dnia 7 czerwca 2026 r. do 31 grudnia 2026 r., do organu monitorującego w terminie do dnia 7 czerwca 2027 r.

2. Pracodawca zatrudniający od 100 do 149 pracowników przekazuje pierwsze sprawozdanie z luki płacowej, o którym mowa w art. 14, za poprzedni rok kalendarzowy, do organu monitorującego w terminie do dnia 7 czerwca 2031 r.

3. Pracodawcy zatrudniający poniżej 100 pracowników mogą przekazać pierwsze sprawozdanie z luki płacowej, o którym mowa w art. 14, za poprzedni rok kalendarzowy, do organu monitorującego w terminie do dnia 7 czerwca 2031 r.

Art. 58. Organ monitorujący przekazuje Komisji Europejskiej dane, o których mowa w art. 38, za rok 2026 w terminie do dnia 31 stycznia 2028 r.

Art. 59. Ustawa wchodzi w życie z dniem 7 czerwca 2026 r.

Za zgodność pod względem
prawnym, legislacyjnym i redakcyjnym

Małgorzata Wójcik

Zastępca Dyrektora Departamentu Prawnego

/-kwalifikowany podpis elektroniczny/

UZASADNIENIE

I. Potrzeba i cel regulacji

Projekt ustawy o wzmocnieniu stosowania prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości ma na celu wdrożenie do polskiego porządku prawnego dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2023/970 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, zwanej dalej „Dyrektywą”. Dyrektywa weszła w życie w dniu 6 czerwca 2023 r., a termin na jej implementację do porządku krajowego upływa z dniem 7 czerwca 2026 r.

Dyrektywa ma na celu wzmocnienie stosowania w praktyce i egzekwowania obowiązującej już zasady równego wynagrodzenia kobiet i mężczyzn za równą pracę. Ponadto ma na celu wyeliminowanie dyskryminacji płacowej ze względu na płeć. W Unii Europejskiej tzw. luka płacowa ze względu na płeć (ang. *gender pay gap*) wciąż się utrzymuje. W 2020 r. wynosiła 13% – przy znaczących różnicach występujących w państwach członkowskich – a w ostatniej dekadzie zmniejszyła się tylko nieznacznie.

W 2023 luka płacowa ze względu na płeć w Polsce wynosiła 7,8% i była mniejsza od średniej UE, która wynosiła 12,0%.

Tabela. Luka płacowa pomiędzy wynagrodzeniami mężczyzn i kobiet (gender pay gap) w Polsce i UE w latach 2013-2022 (%; liczona wg metody Eurostatu)

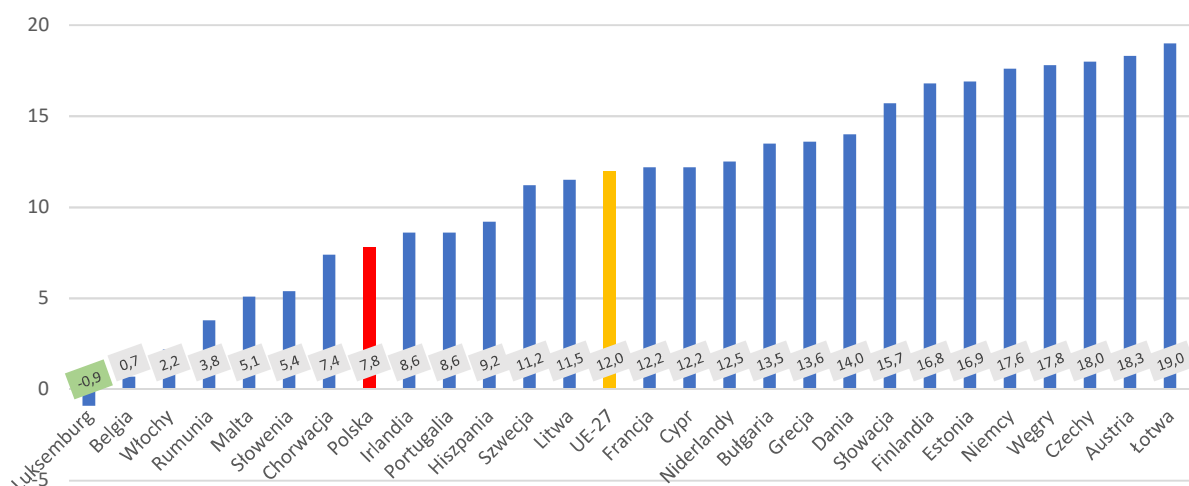
ROK	POLSKA	UE
2013	7,1%	16,0%
2014	7,7%	15,7%
2015	7,3%	15,5%
2016	7,1%	15,1%
2017	7,0%	14,6%
2018	8,5%	14,4%
2019	6,5%	13,7%

2020	4,5%	12,7%
2021	6,2%	12,3%
2022	7,8%	12,2%
2023	7,8%	12,0%

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Eurostatu

Zaprezentowane wyniki pokazują różnice pomiędzy luką płacową w Polsce a średnią luką płacową w Unii Europejskiej. W każdym z powyższych lat luka była zdecydowanie mniejsza w naszym kraju niż na terenie całej Unii. W analizowanym okresie 2013-2023 luka nie ma wyraźnego trendu w Polsce w odróżnieniu od UE, gdzie wskaźnik spada. W Polsce najniższy wynik notowano w czasie pandemii - 4,5% w 2020 r., najwyższy w 2018 r. – 8,5%. Wg ostatnich dostępnych danych wskaźnik ten kształtuje się na poziomie 7,8%.

Wykres. Luka płacowa pomiędzy wynagrodzeniami mężczyzn i kobiet w państwach UE w 2022



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Eurostatu

Polska, jak pokazują badania Eurostatu, posiada jedną z najmniejszych w UE luk płacowych. Jedynym państwem, gdzie kobiety zarabiają lepiej od mężczyzn, jest Luksemburg.

Luka płacowa jest wyraźnie wyższa w sektorze prywatnym, gdyż w 2022 wynosiła 14%, i w elastycznych składnikach wynagrodzeń, tj. nagrodach, a także w przypadku umów

zlecenia w porównaniu z umowami o pracę. Pomimo występowania wyraźnych nierówności w sektorze prywatnym, w zaledwie co dwudziestej firmie dokonuje się analizy wysokości płac i działań korygujących.

Nie jest możliwe rozwiązanie wskazanego problemu przez działania pozalegislacyjne, dlatego niezbędne jest przygotowanie ustawy mającej na celu wdrożenie Dyrektywy.

II. Obecny stan prawny

Dyrektywa stanowi rozwinięcie prawa unijnego w zakresie prawa do równego traktowania. Dyrektywa 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy (Dz. Urz. UE L 204 z 26.7.2006, str. 23 z późn. zm.) zwana dalej „dyrektywą 2006/54”, stanowi, że bezpośrednia lub pośrednia dyskryminacja ze względu na płeć w odniesieniu do wszelkich aspektów i warunków wynagrodzenia za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości ma zostać wyeliminowana. W szczególności w przypadku, gdy ustalanie wynagrodzenia odbywa się w oparciu o system zaszerzegowania stanowisk pracy, za jego podstawę należy przyjąć te same neutralne pod względem płci kryteria oraz należy sporządzić go w taki sposób, aby wykluczyć jakąkolwiek dyskryminację ze względu na płeć.

W ocenie odpowiednich przepisów dyrektywy 2006/54/WE Komisja Europejska stwierdziła, że stosowanie zasady równości wynagrodzeń jest utrudnione ze względu na brak przejrzystości systemów wynagrodzeń, brak pewności prawa w odniesieniu do pojęcia pracy o takiej samej wartości oraz przeszkody proceduralne napotymane przez ofiary dyskryminacji. Pracownicy nie posiadają informacji niezbędnych do skutecznego dochodzenia roszczeń dotyczących równego wynagrodzenia, w szczególności informacji na temat poziomów wynagrodzenia poszczególnych kategorii pracowników, którzy wykonują taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości. W sprawozdaniu stwierdzono, że większa przejrzystość pozwoliłaby na ujawnianie uprzedzeń oraz dyskryminacji ze względu na płeć w strukturach płac przedsiębiorstwa lub organizacji. Pozwoliłaby ona ponadto pracownikom, pracodawcom i partnerom społecznym na podejmowanie odpowiednich działań w celu zapewnienia stosowania prawa do równego wynagrodzenia za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości.

W art. 33 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej przyznano prawo kobietom i mężczyznom do jednakowego wynagradzania za pracę o jednakowej wartości.

Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (Dz. U. z 2025 r. poz. 277, z późn. zm.), zwana dalej „Kodeks pracy”, w art. 18^{3c} ustanawia prawo pracowników do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości. Powyższa zasada ma zastosowanie do wszystkich pracowników bez względu na płeć. Wynagrodzenie w rozumieniu tego przepisu obejmuje wszystkie składniki wynagrodzenia, bez względu na ich nazwę i charakter, a także inne świadczenia związane z pracą, przyznawane pracownikom w formie pieniężnej lub innej formie niż pieniężna. Natomiast pracami o jednakowej wartości są prace, których wykonywanie wymaga od pracowników porównywalnych kwalifikacji zawodowych, potwierdzonych dokumentami przewidzianymi w odrębnych przepisach lub praktyką i doświadczeniem zawodowym, a także porównywalnej odpowiedzialności i wysiłku.

W zakresie przejrzystości wynagrodzenia pracodawca ma obowiązek poinformowania pracownika, na podstawie art. 29 § 3 pkt 1 lit. h Kodeksu pracy, o m.in. innych niż uzgodnione w umowie o pracę, przysługujących pracownikowi składnikach wynagrodzenia oraz świadczeniach pieniężnych lub rzeczowych.

W zakresie ustalenia wynagrodzenia za pracę stosuje się art. 78 Kodeksu pracy. Wynagrodzenie ustalane na jego podstawie powinno odpowiadać rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganych przy jej wykonywaniu, a także uwzględniać ilość i jakość świadczonej pracy.

Aktualnie w polskim systemie prawnym brak jest jednak przewidzianych w Dyrektywie szczegółowych regulacji dotyczących prawa do równego wynagrodzenia i przejrzystości wynagrodzeń.

III. Szczegółowy opis projektu ustawy o wzmocnieniu stosowania prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości

1) Przepisy ogólne ustawy

Art. 1.

Projekt ustawy określa:

- 1) zasady i tryb dokonywania oceny wartości pracy;
- 2) zasady i tryb tworzenia struktur wynagrodzeń;
- 3) środki w zakresie przejrzystości wynagrodzeń;
- 5) zasady i tryb monitorowania realizacji przez pracodawców zasady równego wynagradzania;

- 6) zadania organów;
- 7) środki ochrony prawnej.

Projekt ma na celu określenie zasad i trybu dokonywania oceny wartości pracy przez pracodawców, w tym zasady ustalenia kryteriów oraz ewentualnych podkryteriów wartościowania i ich wagi. Ponadto projekt określa zasady i tryb tworzenia struktur wynagrodzeń zapewniających realizację prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości.

Projekt ustawy określa także środki w zakresie przejrzystości wynagrodzeń, przez które rozumie się w szczególności dostęp do kryteriów służących ustalaniu wynagrodzeń, poziomów wynagrodzeń i wzrostu wynagrodzeń, prawo pracownika do informacji dotyczących jego indywidualnego poziomu wynagrodzenia oraz 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, sprawozdawczość w zakresie luki płacowej między pracownikami płci żeńskiej i męskiej oraz wspólną ocenę wynagrodzeń.

Dodatkowo projekt określa zasady i tryb monitorowania realizacji przez pracodawców zasady równego wynagradzania za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości.

Projekt ustawy określa również sankcje karne za m.in. nierealizowanie obowiązków sprawozdawczych czy brak wspólnej oceny wynagrodzeń.

Art. 2.

Projektowany przepis wdraża art. 3 Dyrektywy.

W projekcie ustawy wprowadzono słowniczek mający na celu wyjaśnienie użytych w projekcie ustawy określeń.

Poprzez wynagrodzenie rozumie się wynagrodzenie, o którym mowa w art. 18^{3c} § 2 Kodeksu pracy, zgodnie z którym wynagrodzenie obejmuje wszystkie składniki wynagrodzenia, takie jak wynagrodzenie wynikające z osobistego zaszeregowania pracownika, określone stawką godzinową lub miesięczną lub pozostałe składniki wynagrodzenia bez względu na ich nazwę i charakter, a także inne świadczenia otrzymywane z tytułu zatrudnienia, bezpośrednio lub pośrednio od pracodawcy, w formie pieniężnej lub w innej formie niż pieniężna.

Składniki uzupełniające lub zmienne oznaczają wszystkie składniki wynagrodzenia, o którym mowa w art. 18^{3c} § 2 Kodeksu pracy, poza wynagrodzeniem wynikającym

z osobistego zaszeregowania pracownika, określonego stawką godzinową lub miesięczną, a także inne świadczenia otrzymywane z tytułu zatrudnienia, bezpośrednio lub pośrednio od pracodawcy, w formie pieniężnej lub w innej formie niż pieniężna. Są to więc wszystkie dodatkowe składniki wynagrodzenia czy też inne dodatkowe świadczenia otrzymywane przez pracownika, poza wynagrodzeniem wynikającym z osobistego zaszeregowania pracownika, zwanym dalej również wynagrodzeniem podstawowym.

Poziom wynagrodzenia oznacza roczne wynagrodzenie brutto i odpowiadające mu wynagrodzenie godzinowe brutto, obliczane na podstawie otrzymanego wynagrodzenia w danym okresie, chyba że są to jednakowe świadczenia pieniężne lub rzeczowe otrzymywane przez wszystkich pracowników w ramach kategorii pracowników lub udostępniane wszystkim pracownikom w ramach kategorii pracowników bez żadnych przesłanek do skorzystania z nich.

Motyw 22 Dyrektywy wyjaśnia, że aby zapewnić jednolitą prezentację informacji wymaganych Dyrektywą, poziomy wynagrodzenia powinny być wyrażone jako roczne wynagrodzenie brutto i odpowiadające mu wynagrodzenie godzinowe brutto. Obliczenie poziomów wynagrodzenia powinno być możliwe na podstawie rzeczywistego wynagrodzenia określonego dla danego pracownika, niezależnie od tego, czy jest ono ustalane jako stawka roczna, miesięczna, godzinowa czy też w inny sposób.

Poziom wynagrodzenia oznacza roczne wynagrodzenie brutto, a więc sumę wynagrodzeń podstawowych oraz składników uzupełniających lub zmiennych, w wysokości brutto, w roku kalendarzowym, oraz odpowiadające mu godzinowe wynagrodzenie brutto.

Godzinowe wynagrodzenie brutto to iloraz rocznego wynagrodzenia brutto oraz liczby „godzin normatywnych” w roku kalendarzowym dla danego pracownika. Normatywne godziny pracy to godziny wynikające z obowiązującego danego pracownika rozkładu czasu pracy (nominalnego czasu pracy). Nie są to godziny faktycznie przepracowane - nie należy uwzględniać nadgodzin ani odejmować godzin nieobecności np. wynikających z choroby pracownika. Celem obliczenia wynagrodzenia godzinowego brutto jest umożliwienie pracodawcom wyjaśnienia luki płacowej na przykład w sytuacji gdy niektórzy pracownicy pracują na pół etatu i dlatego w skali roku zarabiają mniej, niż inni pracownicy pracujący na pełen etat.

Mediana wynagrodzenia oznacza poziom wynagrodzenia, w stosunku do którego połowa pracowników zatrudnionych u danego pracodawcy zarabia więcej, a połowa zarabia mniej. Mediana wynagrodzenia to inaczej drugi kwartył poziomów wynagrodzenia.

Mediana luki płacowej ze względu na płeć to różnica między medianą wynagrodzenia pracowników płci żeńskiej i medianą wynagrodzenia pracowników płci męskiej zatrudnionymi u pracodawcy, wyrażona jako odsetek mediany wynagrodzenia pracowników płci męskiej.

Przedział wynagrodzenia to każda z czterech grup pracowników, którzy znajdują się pomiędzy kwartylami ich poziomów wynagrodzenia, po uszeregowaniu poziomów wynagrodzenia od najniższego do najwyższego.

Kwartyl pierwszy poziomów wynagrodzenia (Q1) to taki poziom wynagrodzenia, który dzieli dane tak, że 25% poziomów wynagrodzenia jest mniejszych lub równych Q1.

Kwartyl drugi poziomów wynagrodzenia (Q2) – czyli mediana poziomów wynagrodzenia – to taki poziom wynagrodzenia, który dzieli dane tak, że 50% wartości jest mniejszych lub równych Q2.

Kwartyl trzeci poziomów wynagrodzenia (Q3) - to taki poziom wynagrodzenia, który dzieli dane tak, że 75% poziomów wynagrodzenia jest mniejszych lub równych Q3.

Każdy kwartyl poziomów wynagrodzenia należy policzyć po uszeregowaniu/posortowaniu poziomów wynagrodzenia od najniższego do najwyższego. Do ustalenia pozycji danego kwartyła (i odpowiedniego poziomu wynagrodzenia) należy posłużyć się wzorem:

$((p+1) * n) / 4$, gdzie p to liczba pracowników, a n odpowiedni numer kwartyła.

Poniżej przykład dla firmy zatrudniającej 127 pracowników.

Pozycja poziomu wynagrodzenia stanowiącego kwartyl 1 (Q1) i kolejne:

Pozycja Q1 = $((127+1)*1)/4 = 32$ (kwartyl 1 to poziom wynagrodzenia na pozycji 32)

Pozycja Q2 = $((127+1)*2)/4 = 64$ (kwartyl 2 to poziom wynagrodzenia na pozycji 64)

pozycja Q3 = $((127+1)*3)/4 = 96$ (kwartyl 3 to poziom wynagrodzenia na pozycji 96)

Luka płacowa ze względu na płeć to różnica między średnim poziomem wynagrodzenia pracowników płci żeńskiej i średnim poziomem wynagrodzenia pracowników płci męskiej zatrudnionymi u pracodawcy, wyrażona jako odsetek średniego poziomu wynagrodzenia pracowników płci męskiej.

Kategoria pracowników oznacza pracowników wykonujących jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości, pogrupowanych przez pracodawcę w sposób niearbitralny, na podstawie niedyskryminacyjnych i obiektywnych, neutralnych pod względem płci kryteriów, o których mowa w art. 18^{3c} § 3 Kodeksu pracy. Zatem pracownicy wykonujący dokładnie taką samą pracę będą należeć do tej samej kategorii. Jednak w organizacji mogą być zatrudnieni pracownicy, którzy wykonują inny rodzaj pracy, ale o takiej samej wartości. Pracownicy ci

powinni zostać umieszczeni w tej samej kategorii i przedziale płacowym, ponieważ wartość ich pracy jest taka sama.

Zgodnie z projektem ustawy dyskryminacja krzyżowa zaistnieje wtedy, gdy pracownik ze względu na płeć w połączeniu z inną przyczyną, określoną w art. 18^{3a} § 1 Kodeksu pracy, jest traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż jest, był lub byłby traktowany inny pracownik. Dyskryminację krzyżową należy odróżniać od dyskryminacji z wielu przyczyn jednocześnie, w przypadku której każda przyczyna dyskryminacji jest analizowana i oceniana osobno, co nie zawsze odzwierciedla sytuację ofiary dyskryminacji. W przypadku dyskryminacji krzyżowej wszystkie przyczyny są oceniane razem, sytuacja i cechy ofiary są brane pod uwagę łącznie. Płeć jest punktem wyjścia i może łączyć się z innymi przyczynami dyskryminacji.

Organ ds. równości oznacza organ, realizujący zadania związane z egzekwowaniem prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości, we współpracy z Państwową Inspekcją Pracy, organem monitorującym, partnerami społecznymi.

Organem monitorującym jest organ właściwy do monitorowania i wspierania stosowania środków wynikających z egzekwowania zasady równego traktowania w zatrudnieniu w zakresie prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości.

2) Wartościowanie stanowisk

Art. 3

Projekt ustawy w art. 3 - 5 wdraża art. 4 Dyrektywy.

Zgodnie z art. 3 projektowanej ustawy pracodawca będzie dokonywał oceny wartości pracy określonego rodzaju lub na określonym stanowisku. Ocenie wartości pracy będą służyły kryteria i podkryteria, o których mowa w art. 18^{3c} § 3 Kodeksu pracy. Zgodnie z projektowanym art. 18^{3c} § 3 Kodeksu pracy pracami o jednakowej wartości są prace, których wartość oceniana łącznie na podstawie wymaganych umiejętności, wysiłku, zakresu odpowiedzialności i warunków pracy, a także ewentualnie na podstawie innych dodatkowych kryteriów lub podkryteriów ustalonych przez pracodawcę, mających znaczenie dla określonego rodzaju pracy lub dla określonego stanowiska, jest porównywalna. Ocenie podlega wartość

pracy określonego rodzaju lub na określonym stanowisku, a nie praca konkretnej osoby zatrudnionej na tym stanowisku/świadczącej pracę określonego rodzaju.

Jak wynika z motywu 26 Dyrektywy: zgodnie z orzecznictwem Trybunału Sprawiedliwości wartość pracy powinna być oceniana i porównywana na podstawie obiektywnych kryteriów, w tym wymogów w zakresie wykształcenia, kwalifikacji zawodowych i szkoleń, umiejętności, wysiłku, odpowiedzialności i warunków pracy, niezależnie od różnic w modelu organizacji pracy. Aby ułatwić – zwłaszcza mikroprzedsiębiorstwom oraz małym i średnim przedsiębiorstwom – stosowanie pojęcia pracy o takiej samej wartości, obiektywne kryteria, którymi należy się posługiwać, powinny obejmować cztery czynniki: umiejętności, wysiłek, odpowiedzialność i warunki pracy. Czynniki te zostały wskazane w istniejących wytycznych Unii jako niezbędne i wystarczające do oceny zadań wykonywanych w danej organizacji niezależnie od sektora gospodarki, do którego dana organizacja należy. 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.

Art. 4.

Przepis art. 4 oraz art. 5 wdrażają art. 4 ust. 4 Dyrektywy.

Zgodnie z projektem pracodawca ustala i stosuje kryteria i podkryteria, o których mowa w art. 18^{3c} § 3 Kodeksu pracy, w sposób obiektywny oraz neutralny pod względem płci, a także wykluczający wszelką bezpośrednią lub pośrednią dyskryminację ze względu na płeć, przy czym należy w tym odpowiednio uwzględnić umiejętności miękkie.

W przypadku gdy u danego pracodawcy działa zakładowa organizacja związkowa pracodawca zobowiązany jest ustalić wszystkie kryteria i podkryteria w uzgodnieniu z tą zakładową organizacją związkową, a w przypadku gdy u pracodawcy działa więcej niż jedna zakładowa organizacja związkowa, w uzgodnieniu z tymi wszystkimi organizacjami. Jeżeli nie jest możliwe ustalenie ww. kryteriów w uzgodnieniu ze wszystkimi zakładowymi organizacjami związkowymi, pracodawca ustala te kryteria w uzgodnieniu z organizacjami związkowymi reprezentatywnymi w rozumieniu art. 25³ ust. 1 lub 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2025 r. poz. 440), z których każda zrzesza co najmniej 5% pracowników zatrudnionych u pracodawcy.

Pracodawca ustala kategorie pracowników wykonujących jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości w kategorii pracowników, w sposób obiektywny na podstawie kryteriów i podkryteriów, o których mowa w art. 18^{3c} § 3 Kodeksu pracy.

Jeżeli u danego pracodawcy działa zakładowa organizacja związkowa, pracodawca ustala kategorie pracowników, po konsultacji z tą zakładową organizacją związkową, a w przypadku gdy u pracodawcy działa więcej niż jedna zakładowa organizacja związkowa, po konsultacji z tymi organizacjami. Konsultacje trwają nie krócej niż 5 dni i nie dłużej niż 15 dni od dnia przedstawienia przez pracodawcę propozycji pogrupowania pracowników.

Art. 5.

Struktury wynagrodzeń obowiązujące u danego pracodawcy oraz oceny wartości stanowisk lub rodzaju pracy zapewniają realizację prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości, umożliwiając analizę czy pracownicy znajdują się w porównywalnej sytuacji. Punktem wyjścia dla stworzenia struktur wynagrodzeń jest neutralna pod względem płci ocena wartości pracy dokonywana zgodnie z art. 3 i 4.

Zgodnie z motywem 26 Dyrektywy: aby zapewnić poszanowanie prawa do równego wynagrodzenia, pracodawcy muszą wprowadzić struktury wynagrodzeń zapewniające, aby w wynagrodzeniach pracowników wykonujących jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości nie występowały różnice ze względu na płeć, które nie byłyby uzasadnione obiektywnymi, neutralnymi pod względem płci kryteriami. Struktury wynagrodzeń powinny umożliwiać porównanie wartości różnych stanowisk pracy w ramach tej samej struktury organizacyjnej. Powinno być możliwe oparcie struktur wynagrodzeń na istniejących wytycznych Unii dotyczących neutralnych pod względem płci systemów oceny i zaszeregowania stanowisk pracy lub na wskaźnikach i modelach neutralnych pod względem płci. Struktury wynagrodzeń to m.in. konkretne wysokości lub przedziały wysokości wynagrodzeń (takie jak np. powszechnie stosowane kategorie zaszeregowania), dla stanowisk/rodzajów pracy o takiej samej lub zbliżonej wartości („wycenionej” w procesie wartościowania).

Na wysokość indywidualnych wynagrodzeń, poza kryteriami oceny wartości pracy, mogą wpływać także inne obiektywne, neutralne pod względem płci kryteria. Oznacza to, że pracownicy wykonujący jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości, mogą otrzymywać różne wynagrodzenie w wyniku zastosowania obiektywnych kryteriów/przesłanek, jak wskazano w motywie 17: „należy wzmocnić stosowanie zasady równości wynagrodzeń poprzez

wyeliminowanie bezpośredniej i pośredniej dyskryminacji płacowej. Nie stoi to na przeszkodzie temu, aby pracodawcy różnie wynagradzali 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”.

Art. 6.

Przepis wdraża art. 4 ust. 2 Dyrektywy.

Zgodnie z projektowanym brzmieniem art. 6 minister właściwy do spraw pracy udostępnia na swojej stronie internetowej narzędzie analityczne lub metodę umożliwiającą pracodawcom dokonanie oceny wartości stanowisk lub rodzaju pracy. Skorzystanie przez pracodawców z udostępnionego narzędzia lub metody będzie dobrowolne.

Ministerstwo planuje udostępnić poradnik dotyczący wartościowania oraz plik w formacie Excel umożliwiający dokonanie oceny wartości stanowisk lub rodzajów pracy. Przedstawiona w nich metoda wartościowania stanowi jedynie przykład metody możliwej, rekomendowanej do zastosowania. Ostateczna decyzja w jaki sposób pracodawca sprostanałożonemu zadaniu należy do pracodawcy.

3) Przejrzystość wynagrodzeń

Art. 7.

Przepis wdraża art. 6 Dyrektywy .

Zgodnie z projektowanym art. 7 pracodawca zobowiązany jest określić kryteria, które będą służyły do ustalenia wynagrodzeń pracowników, poziomów wynagrodzeń i wzrostu wynagrodzeń w sposób obiektywny oraz neutralny pod względem płci, a także wykluczający wszelką bezpośrednią lub pośrednią dyskryminację ze względu na płeć. Celem brzmienia art. 7 jest zapewnienie, aby pracownicy byli informowani o tym, w jaki sposób ustalane jest ich wynagrodzenie oraz w jaki sposób ich wynagrodzenie może wzrosnąć, tj. w oparciu o jakie kryteria.

Pracodawcy będą mieli obowiązek zapewnienia swoim pracownikom łatwego dostępu do kryteriów, które są stosowane do określania wynagrodzenia pracowników, poziomów wynagrodzenia i wzrostu wynagrodzeń.

Kryteria, o których mowa w art. 7, obejmują zarówno kryteria stosowane do określenia wartości pracy zgodnie, o których mowa w art. 3 i 4, a także kryteria stosowane do ustalania składników wynagrodzenia i wysokości wynagrodzenia.

Kryteria te muszą być obiektywne i neutralne pod względem płci i muszą być stosowane w sposób proporcjonalny. W motywie 35 Dyrektywy jako przykłady kryteriów związanych ze wzrostem wynagrodzeń podano indywidualne osiągnięcia, rozwój umiejętności i staż pracy.

Pracodawca będzie zobowiązany zapewnić pracownikom łatwy dostęp do informacji o tych kryteriach. Łatwy dostęp oznacza, że każdy pracownik będzie mógł zapoznać się z tymi kryteriami bez podejmowania specjalnych środków, np. umieszczenie informacji w intranecie. Informacje te powinny być dostępne od ręki, dla każdego pracownika, z własnej inicjatywy pracodawcy, a nie tylko na wniosek pracownika.

Zgodnie z art. 6 ust. 2 Dyrektywy państwa członkowskie mogą zwolnić pracodawców zatrudniających mniej niż 50 pracowników z obowiązku związanego ze wzrostem wynagrodzeń określonego w ust. 1. W motywie 35 wyjaśniono, na czym może polegać zwolnienie z obowiązku związanego z progresją wynagrodzeń - „*państwa członkowskie powinny być w stanie zwolnić pracodawców będących mikroprzedsiębiorstwami lub małymi przedsiębiorstwami z obowiązku związanego z progresją wynagrodzeń, na przykład zezwalając im na udostępnienie kryteriów dotyczących progresji wynagrodzeń na wniosek pracowników.*”. Dlatego zgodnie z art. 7 ust. 3 pracodawca zatrudniający mniej niż 50 pracowników będzie zobowiązany udostępnić informacje o kryteriach wzrostu wynagrodzeń na wniosek złożony przez pracownika w terminie 14 dni od dnia jego otrzymania. Zatem pracodawcy ci nie są zwolnieni z obowiązku posiadania kryteriów wzrostu wynagrodzeń, a jedynie z zapewniania łatwego dostępu do nich, gdyż będą obowiązani udostępniać je tylko na wniosek pracownika.

Art. 8.

Przepis wdraża art. 7 Dyrektywy.

Zgodnie z art. 8. ust. 1 projektu ustawy pracownik ma prawo wystąpić do pracodawcy z wnioskiem, w postaci papierowej lub elektronicznej, o informacje dotyczące jego indywidualnego poziomu wynagrodzenia oraz 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. Przepis ten ma zastosowanie do wszystkich pracodawców, bez względu na ich wielkość, a każdy pracownik ma prawo do informacji.

Ponadto zgodnie z projektowanym art. 8 ust. 3 pracownik będzie miał prawo wystąpić do pracodawcy z wnioskiem o informacje dotyczące jego indywidualnego poziomu wynagrodzenia oraz średnich poziomów wynagrodzenia w podziale na płeć w odniesieniu do kategorii pracowników wykonujących pracę jednakową jak on lub pracę o jednakowej wartości jak jego praca lub z wnioskiem o dodatkowe i uzasadnione wyjaśnienia dotyczące ww. informacji, jak również o szczegółowe uzupełnienie informacji dotyczących wszelkich przekazanych danych, osobiście lub za pośrednictwem:

- 1) zakładowej organizacji związkowej lub
- 2) organu do spraw równości.

Pracownicy mają prawo występować o informacje dotyczące ich indywidualnego poziomu wynagrodzenia oraz średnich poziomów wynagrodzenia, w podziale na płeć, w odniesieniu do kategorii pracowników wykonujących jednakową pracę jak oni lub pracę o jednakowej wartości jak ich praca. Dodać należy, że pracownicy mogą żądać informacji dotyczących wyłącznie ich kategorii, a nie innych kategorii pracowników. Informacje przekazywane pracownikom przez pracodawców muszą odzwierciedlać aktualną sytuację.

Zgodnie z art. 8 ust. 2. projektowanej ustawy pracownik, który otrzymał informacje dotyczące jego indywidualnego poziomu wynagrodzenia oraz 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, niedokładne lub niekompletne, ma prawo wystąpić z wnioskiem do pracodawcy o dodatkowe i uzasadnione wyjaśnienia dotyczące ww. informacji, jak również o szczegółowe uzupełnienie informacji dotyczących wszelkich przekazanych danych.

Pracownik będzie miał prawo wystąpić do pracodawcy z takim wnioskiem, osobiście lub za pośrednictwem zakładowej organizacji związkowej.

Wówczas pracodawca będzie zobowiązany do odpowiedzi na powyższe wnioski niezwłocznie, nie później niż w terminie 30 dni od dnia złożenia wniosku.

Pracownik ma prawo również wystąpić z powyższymi wnioskami za pośrednictwem pełnomocnika na zasadach ogólnych.

Zgodnie z motywem 36 Dyrektywy każdy pracownik powinien mieć prawo do uzyskania, na swój wniosek, informacji dotyczących jego indywidualnego poziomu wynagrodzenia oraz średnich poziomów wynagrodzenia, w podziale na płeć, w odniesieniu do kategorii pracowników wykonujących taką samą pracę jak on lub pracę o takiej samej wartości

jak jego praca. Powinien on również mieć możliwość otrzymania informacji za pośrednictwem przedstawicieli pracowników lub organu ds. równości. Pracodawcy powinni co roku informować swoich pracowników o tym prawie, a także o krokach, jakie będą podejmowane w celu wykonywania tego prawa. Pracodawcy mogą również z własnej inicjatywy zdecydować się na udzielenie takich informacji, bez konieczności zwracania się o nie przez pracowników.

Natomiast zgodnie z motywem 24 Dyrektywy aby pracownicy byli chronieni oraz aby odnieść się do ich obaw przed wiktymizacją przy stosowaniu zasady równości wynagrodzeń, powinni oni móc być reprezentowani przez przedstawiciela. Jako przedstawiciele mogłyby występować związki zawodowe lub inni przedstawiciele pracowników. Jeżeli nie ma przedstawicieli pracowników, pracownicy powinni móc być reprezentowani przez wybranego przez siebie przedstawiciela. Państwa członkowskie powinny mieć możliwość uwzględnienia swoich uwarunkowań krajowych oraz różnych ról związanych z reprezentacją pracowników.

Art. 9.

Przepis wdraża art. 7 ust. 3 Dyrektywy.

Pracodawca do dnia 31 marca każdego roku, w sposób przyjęty u danego pracodawcy, będzie miał obowiązek poinformowania pracowników o możliwości złożenia wniosków o informacje dotyczące ich indywidualnego poziomu wynagrodzenia oraz 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 lub o dodatkowe i uzasadnione wyjaśnienia dotyczące ww. informacji, jak również o szczegółowe uzupełnienie informacji dotyczących wszelkich przekazanych danych.

Art. 10.

Przepis wdraża art. 8 Dyrektywy.

Pracodawca będzie zobowiązany do przekazania osobom ubiegającym się o zatrudnienie lub pracownikom informacje, o których mowa w art. 7 ust. 2 i 3, art. 8 niniejszej ustawy oraz w art. 18^{3ca} § 1 Kodeksu pracy, w sposób przystępny dla osób z niepełnosprawnościami i uwzględniający ich szczególne potrzeby, tak, aby umożliwiły im swobodne i świadome zapoznanie się z tymi informacjami, w szczególności w formie dostępnej cyfrowo, co najmniej na poziomie określonym w załączniku do ustawy z dnia 4 kwietnia 2019 r. o dostępności

cyfrowej stron internetowych i aplikacji mobilnych podmiotów publicznych (Dz. U. z 2023 r. poz. 1440).

Zgodnie z motywem 37 Dyrektywy: Niniejsza dyrektywa powinna zapewniać, aby osoby z niepełnosprawnościami miały odpowiedni dostęp do informacji przekazywanych na jej podstawie osobom starającym się o zatrudnienie i pracownikom. Takie informacje powinny być przekazywane tym osobom w sposób uwzględniający rodzaj ich indywidualnej niepełnosprawności, w takim formacie i odpowiedniej formie pomocy i wsparcia, które zapewniają im dostęp do tych informacji i ich zrozumienie. Może to obejmować dostarczanie informacji w zrozumiałym i przystępnym dla nich sposobie, przy użyciu odpowiedniego rozmiaru czcionek, zastosowaniu wystarczającego kontrastu lub w innym trybie odpowiednim dla ich rodzaju niepełnosprawności. W stosownych przypadkach zastosowanie ma dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/2102 z dnia 26 października 2016 r. w sprawie dostępności stron internetowych i mobilnych aplikacji organów sektora publicznego (Dz.U. L 327 z 2.12.2016, s. 1).

Art. 11.

Przepis wdraża art. 7 ust. 5 Dyrektywy.

Zgodnie z art. 11 projektowanej ustawy pracodawca nie będzie mógł uniemożliwić pracownikowi ujawniania informacji o jego wynagrodzeniu w celu realizacji praw wynikających z zasady równego traktowania w zatrudnieniu. Każda taka czynność prawna lub postanowienia aktów, o których mowa w art. 9 § 2 Kodeksu pracy, dążąca do uniemożliwienia pracownikowi ujawniania informacji o jego wynagrodzeniu w celu realizacji praw wynikających z zasady równego traktowania w zatrudnieniu będzie nieważna. Bowiem zgodnie z art. 7 ust. 5 Dyrektywy pracownikom nie uniemożliwia się ujawniania ich wynagrodzenia na potrzeby egzekwowania zasady równości wynagrodzeń. W szczególności państwa członkowskie wprowadzają środki dotyczące zakazu wprowadzania warunków umowy, które uniemożliwiają pracownikom ujawnianie informacji o ich wynagrodzeniu.

Art. 12.

Przepis wdraża art. 7 ust. 6 Dyrektywy.

Pracodawca może zobowiązać pracownika, który uzyskał na podstawie art. 8 ust. 1 i 2 informacje dotyczące 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, do niewykorzystywania tych informacji w innym celu niż cel polegający na dochodzeniu prawa do równego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości.

Zgodnie z art. 7 ust. 6 Dyrektywy pracodawcy mogą wymagać, aby pracownicy nie wykorzystywali tych informacji do jakiegokolwiek innego celu, niezwiązanego z dochodzeniem prawa do równego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości.

Art. 13.

Przepisy art. 13 i 14 wdrażają art. 9 ust. 1 Dyrektywy.

Przepis art. 13 ust. 2 wdraża art. 9 ust. 5 Dyrektywy .

Pracodawca zatrudniający co najmniej 100 pracowników będzie zobowiązany do sporządzenia sprawozdania w zakresie luki płacowej między pracownikami płci żeńskiej i męskiej, zwane dalej „sprawozdaniem z luki płacowej”.

Natomiast dla pracodawców zatrudniających mniej niż 100 pracowników sporządzenie sprawozdania z luki płacowej do organu monitorującego będzie dobrowolne.

Art. 14.

Sprawozdanie z luki płacowej będzie zawierało informacje o:

- 1) luce płacowej ze względu na płeć,
- 2) luce płacowej ze względu na płeć dla składników uzupełniających lub zmiennych,
- 3) medianie luki płacowej ze względu na płeć,
- 4) medianie luki płacowej ze względu na płeć dla składników uzupełniających lub zmiennych,
- 5) odsetku pracowników płci żeńskiej i męskiej otrzymujących składniki uzupełniające lub zmienne,
- 6) odsetku pracowników płci żeńskiej i męskiej w każdym przedziale wynagrodzenia,
- 7) luce płacowej ze względu na płeć wśród pracowników w podziale na kategorie pracowników, według wynagrodzenia wynikającego z osobistego zaszeregowania

pracownika określonego stawką godzinową, lub miesięczną oraz składników uzupełniających lub zmiennych

Sprawozdanie z luki płacowej będzie dotyczyło poprzedniego roku kalendarzowego.

Aby wyliczyć wskaźnik „luki płacowej ze względu na płeć” należy w pierwszej kolejności ustalić średni poziom wynagrodzenia kobiet oraz średni poziom wynagrodzenia mężczyzn (np. sumując poziomy wynagrodzenia kobiet i dzieląc przez liczbę kobiet (oraz analogicznie dla mężczyzn). Następnie należy wyliczyć różnicę między średnim poziomem wynagrodzenia kobiet oraz średnim poziomem wynagrodzenia mężczyzn, a uzyskaną kwotę (różnicę) podzielić przez średni poziom wynagrodzenia mężczyzn oraz wyrazić wynik w % (pomnożyć przez 100).

W ramach informacji, o których mowa w art. 14 pkt 1 projektu ustawy należy obliczyć:

- lukę płacową ze względu na płeć wyliczoną na podstawie poziomu wynagrodzenia rozumianego jako roczne wynagrodzenie brutto (zwaną „roczną luką płacową”),
- lukę płacową ze względu na płeć wyliczoną na podstawie poziomu wynagrodzenia rozumianego jako godzinowe wynagrodzenie brutto (zwaną „godzinową luką płacową”).

Analogicznie należy wyliczyć wskaźniki, o których mowa w art. 14 pkt 2, tj.:

- lukę płacową ze względu na płeć dla składników uzupełniających lub zmiennych wyliczoną na podstawie poziomu składników uzupełniających lub zmiennych rozumianego jako roczny poziom tych składników (zwaną „roczną luką płacową dla składników uzupełniających lub zmiennych”),
- lukę płacową ze względu na płeć dla składników uzupełniających lub zmiennych wyliczoną na podstawie poziomu składników uzupełniających lub zmiennych rozumianego jako godzinowy poziom tych składników (zwaną „godziną luką płacową dla składników uzupełniających i zmiennych”).

Pozwoli to ustalić 4 wskaźniki do sprawozdania z luki płacowej w ramach informacji, o których mowa w art. 14 pkt 1 i 2 , a więc:

- roczną lukę płacową,
- godzinową lukę płacową,
- roczną lukę płacową dla składników uzupełniających lub zmiennych,
- godzinową lukę płacową dla składników uzupełniających lub zmiennych.

Należy zauważyć, że informacja, o której mowa w art. 14 pkt 1, bazuje na danych o sumie wynagrodzeń wynikających z osobistego zaszeregowania pracownika, określonego stawką godzinową lub miesięczną (wynagrodzeń podstawowych) i pozostałych składników wynagrodzenia oraz innych świadczeń otrzymywane z tytułu zatrudnienia. Informacja, o której mowa w art. 14 pkt 2, bazuje na danych o składnikach uzupełniających i zmiennych (chodzi o inne składniki wynagrodzeń oraz dodatkowe świadczenia, bez danych o wynagrodzeniach podstawowych). Luka płacowa ze względu na płeć dla składników uzupełniających lub zmiennych nie jest obliczana dla każdego składnika uzupełniającego lub zmiennego osobno, ale łącznie dla wszystkich składników uzupełniających lub zmiennych.

Poziom wynagrodzenia nie podlega przeliczeniu, w celu zwiększenia porównywalności danych między pracownikami, z powodu występujących między nimi różnic, np. w okresie zatrudnienia (5 m-cy a 12 m-cy w roku), wymiarze czasu pracy (zatrudnienie na cały etat a ½ etatu) czy z uwagi na płatne godziny nadliczbowe (brak a występowanie płatnych godzin nadliczbowych). Luka płacowa powstała w efekcie takich różnic jest obiektywnie uzasadniona i można ją odpowiednio wyjaśnić.

W celu zobrazowania luki płacowej ze względu na płeć częściowo niwelującej ww. uzasadnione różnice w wynagrodzeniach, wyliczane są także wskaźniki na bazie godzinowych poziomów wynagrodzenia.

Aby wyliczyć wskaźnik „mediana luki płacowej ze względu na płeć” należy w pierwszej kolejności ustalić medianę wynagrodzenia kobiet oraz medianę wynagrodzenia mężczyzn, następnie wyliczyć różnicę między medianą wynagrodzenia kobiet, a medianą wynagrodzenia mężczyzn i uzyskaną kwotę (różnicę) podzielić przez wartość mediany wynagrodzenia mężczyzn oraz wyrazić wynik w % (pomnożyć przez 100).

W ramach informacji, o których mowa w art. 14 pkt projektu ustawy, należy obliczyć:

- medianę luki płacowej ze względu na płeć wyliczoną na podstawie poziomu wynagrodzenia rozumianego jako roczne wynagrodzenie brutto (zwaną „medianą rocznej luki płacowej”),
- medianę luki płacowej ze względu na płeć wyliczoną na podstawie poziomu wynagrodzenia rozumianego jako godzinowe wynagrodzenie brutto (zwaną „medianą godzinowej luki płacowej”).

Analogicznie należy wyliczyć wskaźniki, o których mowa w art. 14 pkt 4, tj.:

- mediana luki płacowej ze względu na płeć dla składników uzupełniających lub zmiennych wyliczona na podstawie poziomu składników uzupełniających lub zmiennych rozumianego jako roczny poziom tych składników (zwana „medianą rocznej luki płacowej dla składników uzupełniających lub zmiennych”),
- mediana luki płacowej ze względu na płeć dla składników uzupełniających lub zmiennych wyliczona na podstawie poziomu składników uzupełniających lub zmiennych rozumianego jako godzinowy poziom tych składników (zwana „medianą godzinowej luki płacowej dla składników uzupełniających i zmiennych”).

Pozwoli to ustalić 4 wskaźniki do sprawozdania z luki płacowej w ramach informacji, o których mowa w art. 14 pkt 3 i 4, a więc:

- medianę rocznej luki płacowej to,
- medianę godzinowej luki płacowej,
- medianę rocznej luki płacowej dla składników uzupełniających lub zmiennych,
- medianę godzinowej luki płacowej dla składników uzupełniających lub zmiennych.

Do sprawozdania z luki płacowej w ramach informacji, o których mowa w art. 14 pkt 5, należy także ustalić odsetek pracowników płci żeńskiej i męskiej otrzymujących składniki uzupełniające lub zmienne.

Odsetek pracowników płci żeńskiej otrzymujących składniki uzupełniające lub zmienne to iloraz liczby pracowników płci żeńskiej otrzymujących składniki uzupełniające lub zmienne oraz sumy pracowników otrzymujących składniki uzupełniające lub zmienne, wyrażony w procentach. Natomiast odsetek pracowników płci męskiej otrzymujących składniki uzupełniające lub zmienne to iloraz liczby pracowników płci męskiej otrzymujących składniki uzupełniające lub zmienne oraz sumy pracowników otrzymujących składniki uzupełniające lub zmienne, wyrażony w procentach.

W ten sposób uzyskamy kolejne 2 wskaźniki do sprawozdania z luki płacowej:

- odsetek kobiet otrzymujących składniki uzupełniające lub zmienne,
- odsetek mężczyzn otrzymujących składniki uzupełniające lub zmienne.

W ramach informacji, o których mowa w art. 14 pkt 6, należy w pierwszej kolejności posortować dane o poziomach wynagrodzeniach (rocznych wynagrodzeniach brutto oraz godzinowych wynagrodzeniach brutto) od najniższych do najwyższych wartości. Następnie

określić/wyliczyć wartość minimalną, Q1, Q2, Q3 oraz wartość maksymalną, które podzielią poziomy wynagrodzeń na 4 przedziały.

Tak więc w każdym z przedziałów wynagrodzenia należy określić liczebność pracowników, a więc liczbę pracowników, których poziom wynagrodzenia znajduje się pomiędzy wartością minimalną a kwartylem 1 (przedział 1), kwartylem 1 a kwartylem 2 (przedział 2), kwartylem 2 a kwartylem 3 (przedział 3) oraz kwartylem 3 a wartością maksymalną poziomów wynagrodzenia (przedział 4). W dalszej kolejności należy ustalić liczbę pracowników płci żeńskiej i męskiej w każdym z czterech przedziałów wynagrodzenia. Następnie trzeba ustalić odsetek pracowników płci żeńskiej w każdym przedziale wynagrodzenia – iloraz liczby pracowników płci żeńskiej w danym przedziale wynagrodzenia oraz sumy pracowników w danym przedziale wynagrodzenia, wyrażony w procentach; oraz odsetek pracowników płci męskiej w każdym przedziale wynagrodzenia – iloraz liczby pracowników płci męskiej w danym przedziale wynagrodzenia oraz sumy pracowników w tym przedziale wynagrodzenia, wyrażony w procentach.

Suma odsetka pracowników płci żeńskiej i odsetka pracowników płci męskiej w każdym z czterech przedziałów wynagrodzenia powinna wynosić 100%.

W efekcie powyższych wyliczeń określonych zostanie 16 wskaźników do sprawozdania z luki płacowej (dla 4 przedziałów wynagrodzenia rocznego brutto i 4 podziałów wynagrodzenia godzinowego brutto, dla mężczyzn i kobiet).

Będą to:

1. odsetek kobiet w 1 przedziale poziomu wynagrodzenia,
2. odsetek kobiet w 2 przedziale poziomu wynagrodzenia,
3. odsetek kobiet w 3 przedziale poziomu wynagrodzenia,
4. odsetek kobiet w 4 przedziale poziomu wynagrodzenia,
5. odsetek mężczyzn w 1 przedziale poziomu wynagrodzenia,
6. odsetek mężczyzn w 2 przedziale poziomu wynagrodzenia,
7. odsetek mężczyzn w 3 przedziale poziomu wynagrodzenia,
8. odsetek mężczyzn w 4 przedziale poziomu wynagrodzenia,
9. odsetek kobiet w 1 przedziale godzinowego poziomu wynagrodzenia,
10. odsetek kobiet w 2 przedziale godzinowego poziomu wynagrodzenia,
11. odsetek kobiet w 3 przedziale godzinowego poziomu wynagrodzenia,
12. odsetek kobiet w 4 przedziale godzinowego poziomu wynagrodzenia,
13. odsetek mężczyzn w 1 przedziale godzinowego poziomu wynagrodzenia,

14. odsetek mężczyzn w 2 przedziale godzinowego poziomu wynagrodzenia,
15. odsetek mężczyzn w 3 przedziale godzinowego poziomu wynagrodzenia,
16. odsetek mężczyzn w 4 przedziale godzinowego poziomu wynagrodzenia.

W ramach informacji, o których mowa w art. 14 pkt 7, do sprawozdania z luki płacowej należy wyliczyć następujące wskaźniki w każdej z kategorii pracowników:

- luka płacowa ze względu na płeć dla wynagrodzenia podstawowego obliczona na podstawie rocznego poziomu wynagrodzenia podstawowego (zwana „roczną luką płacową dla wynagrodzenia podstawowego”),
- luka płacowa ze względu na płeć dla wynagrodzenia podstawowego obliczona na podstawie godzinowego poziomu wynagrodzenia podstawowego (zwana „godzinową luką płacową dla wynagrodzenia podstawowego”),
- roczna luka płacowa dla składników uzupełniających lub zmiennych,
- godzinowa luka płacowa dla składników uzupełniających lub zmiennych.

Należy więc wyliczyć po 4 wskaźniki dla każdej z kategorii pracowników. Tak więc w przypadku, gdy u pracodawcy występują np. 2 kategorie pracowników, oznacza to 8 wskaźników do sprawozdania z luki płacowej w ramach informacji, o których mowa w art. 14 pkt 7.

Krótki przykład wyliczenia wskaźników do sprawozdania z luki płacowej dla pracodawcy zatrudniającego 15 pracowników, na bazie hipotetycznych danych liczbowych, został przedstawiony na końcu uzasadnienia.

Art. 15.

Przepis wdraża art. 9 ust. 6 Dyrektywy.

Jeżeli u danego pracodawcy działa zakładowa organizacja związkowa, pracodawca potwierdza rzetelność informacji zawartych w sprawozdaniu z luki płacowej, po konsultacji z tą zakładową organizacją związkową, a w przypadku gdy u pracodawcy działa więcej niż jedna zakładowa organizacja związkowa, po konsultacji z tymi organizacjami. Przez potwierdzenie rzetelności należy rozumieć wszelkie działania zmierzające do weryfikacji poprawności informacji. Zakładowa organizacja związkowa powinna mieć dostęp do metody stosowanej do sporządzania sprawozdania przez pracodawcę w celu potwierdzenia rzetelności.

Pracodawca w tych działaniach jest reprezentowany przez pracowników zarządzających w jego imieniu zakładem pracy w rozumieniu art. 128 § 2 pkt 2 Kodeksu pracy.

Art. 16.

Przepisy art. 16 i 17 wdrażają art. 9 Dyrektywy.

Pracodawca zobowiązany jest przekazać do organu monitorującego wszystkie informacje, o których mowa w art. 14 ust. 1 - 7, w terminie nie później niż do 31 marca danego roku kalendarzowego:

- 1) co trzy lata w przypadku pracodawców zatrudniających co najmniej 100 pracowników;
- 2) corocznie w przypadku pracodawców zatrudniających co najmniej 250 pracowników.

W przypadku gdy pracodawca nie przekaże w terminie tych informacji w ww. terminie organ monitorujący wezwie pracodawcę do ich niezwłocznego przekazania.

Natomiast pracodawca zatrudniający poniżej 100 pracowników może przekazać do organu monitorującego informacje, o których mowa w art. 14 pkt 1 - 7, w terminie do 31 marca danego roku kalendarzowego, co trzy lata.

Art. 17.

Pracodawca przekazuje do organu monitorującego wraz ze sprawozdaniem z luki płacowej, dodatkowe informacje wskazane przez organ monitorujący na stronie internetowej urzędu obsługującego organ monitorujący, w postaci elektronicznej, umożliwiające organowi monitorującemu publikację sprawozdania w sposób określony w art. 22.

Dodatkowe informacje wskazane przez organ monitorujący to informacje potrzebne organowi monitorującemu z punktu widzenia publikowania informacji, o których mowa w art. 14 pkt 1 - 6 w sposób, który umożliwia dokonywanie porównań między pracodawcami, sektorami i regionami, zgodnie z art. 22.

Sprawozdanie oraz dodatkowe informacje będzie można przekazać tylko za pośrednictwem narzędzia informatycznego udostępnionego na stronie Głównego Urzędu Statystycznego.

Art. 18

Pracodawca ustala liczbę pracowników zatrudnionych w roku kalendarzowym, w przeliczeniu na pełne etaty, w celu ustalenia, czy podlega obowiązkowi sporządzenia sprawozdania z luki płacowej i częstotliwości tego obowiązku.

Zgodnie z motywem 34 Dyrektywy: liczba pracowników zatrudnionych przez pracodawców, która ma być stosowana jako kryterium tego, czy pracodawca podlega obowiązkowi składania sprawozdań dotyczących wynagrodzeń, o którym mowa w niniejszej dyrektywie, wyznaczana jest przy uwzględnieniu zalecenia Komisji 2003/361/WE dotyczącego mikroprzedsiębiorstw oraz małych i średnich przedsiębiorstw.

Pracodawca ustala liczbę pracowników zatrudnionych w roku kalendarzowym, w przeliczeniu na pełne etaty, w celu ustalenia, czy podlega obowiązkowi sporządzenia sprawozdania z luki płacowej i częstotliwości tego obowiązku.

Zgodnie z motywem 34 Dyrektywy: liczba pracowników zatrudnionych przez pracodawców, która ma być stosowana jako kryterium tego, czy pracodawca podlega obowiązkowi składania sprawozdań dotyczących wynagrodzeń, o którym mowa w niniejszej dyrektywie, wyznaczana jest przy uwzględnieniu zalecenia Komisji 2003/361/WE dotyczącego mikroprzedsiębiorstw oraz małych i średnich przedsiębiorstw.

Wobec powyższego liczbę rocznych jednostek roboczych (RJR) ustala się z uwzględnieniem zalecenia Komisji 2003/361/WE z dnia 6 maja 2003 r. dotyczącego definicji przedsiębiorstw mikro, małych i średnich (Dz. Urz. UE L 124 z dnia 20.05.2003 r., str. 36), które znalazło odzwierciedlenie w załączniku I do rozporządzenia Komisji (UE) nr 651/2014 z dnia 17 czerwca 2014 r., uznającego niektóre rodzaje pomocy za zgodne z rynkiem wewnętrznym w zastosowaniu art. 107 i 108 Traktatu (Dz. Urz. UE L 187 z dnia 26. 06. 2014 r., str. 1).

Pracę osoby, która np. nie przepracowała pełnego roku, była zatrudniona w niepełnym wymiarze czasu pracy (bez względu na długość zatrudnienia), czy też pracę pracownika sezonowego, przelicza się na ułamkowe części RJR wg poniższych wzorów, w zależności od okresu zatrudnienia:

- 1) $(\text{liczba miesięcy zatrudnienia} / \text{liczba miesięcy w roku}) \times \text{wymiar etatu} \times 1 \text{ pracownik}$
- 2) $(\text{liczba dni zatrudnienia począwszy od pierwszego dnia rozpoczęcia pracy do dnia zakończenia pracy w danym roku} / \text{liczba dni w roku}) \times \text{wymiar etatu} \times 1 \text{ pracownik}$

Według poniższego przykładu, w firmie zatrudnione były w roku kalendarzowym 163 osoby, co po przeliczeniu na roczne jednostki robocze oznacza, po zaokrągleniu, 145 RJR.

Przykładowa firma nie zatrudniała w roku kalendarzowym 150 pracowników (w RJR), a więc nie podlega obowiązkowi, o którym mowa w art. 57 ust. 1 projektu ustawy.

Czas zatrudnienia w roku	Liczba pracowników	Wymiar etatu	Liczba m-cy lub dni zatrudnienia w roku	Liczba m-cy lub dni w roku	Liczba RJR
12 m-cy	110	1	12	12	110,000
11 m-cy	15	1	11	12	13,750
12 m-cy	20	0,75	12	12	15,000
10 m-cy	10	0,5	10	12	4,167
3 m-ce	6	1	3	12	1,500
15.06-19.07	1	1	35	365	0,096
15-31.12	1	0,875	17	365	0,041
Razem	163				144,554

Podczas ustalania liczby pracowników w RJR, pracodawca uwzględnia również pracowników tymczasowych, z których pracy korzystał, łącznie/razem z pozostałymi pracownikami.

Art. 19.

Przepis wdraża art. 9 ust. 7 Dyrektywy.

Pracodawca może opublikować na swojej stronie internetowej lub udostępnić publicznie w inny sposób informacje o:

- 1) luce płacowej ze względu na płeć,
- 2) luce płacowej ze względu na płeć dla składników uzupełniających lub zmiennych,
- 3) medianie luki płacowej ze względu na płeć,
- 4) medianie luki płacowej ze względu na płeć dla składników uzupełniających lub zmiennych,
- 5) odsetku pracowników płci żeńskiej i męskiej otrzymujących składniki uzupełniające lub zmienne,
- 6) odsetku pracowników płci żeńskiej i męskiej w każdym przedziale wynagrodzenia.

Pracodawca publikując ww. informacje może dołączyć do nich również wyjaśnienia dotyczące wszelkich różnic w wynagrodzeniach ze względu na płeć.

A contrario, informacje, o których mowa w art. 14 pkt 7, nie mogą być udostępniane publicznie przez pracodawcę. Nie podlegają również publikacji przez organ monitorujący.

Art. 20.

Przepis wdraża art. 29 ust. 3 lit. d Dyrektywy.

Obowiązkiem organu monitorującego będzie gromadzenie informacji ze sprawozdania z luki płacowej przekazanych przez pracodawców za pomocą narzędzia analitycznego Głównego Urzędu Statystycznego.

Art. 21.

Przepis wdraża art. 29 ust. 3 lit. c Dyrektywy.

Organ monitorujący zobowiązany będzie publikować następujące informacje o:

- 1) luce płacowej ze względu na płeć,
- 2) luce płacowej ze względu na płeć dla składników uzupełniających lub zmiennych,
- 3) medianie luki płacowej ze względu na płeć,
- 4) medianie luki płacowej ze względu na płeć dla składników uzupełniających lub zmiennych,
- 5) odsetku pracowników płci żeńskiej i męskiej otrzymujących składniki uzupełniające lub zmienne,
- 6) odsetku pracowników płci żeńskiej i męskiej w każdym przedziale wynagrodzenia.

Jak wskazano w wyjaśnieniach do art. 20, organ monitorujący nie publikuje informacji, o których mowa w art. 14 pkt 7, mimo że informacje te są przekazywane przez pracodawcę do organu monitorującego.

Organ monitorujący będzie publikował informacje, o których mowa w art. 14 pkt 1-6, niezwłocznie, nie później jednak niż w terminie do 31 maja każdego roku, na swojej stronie internetowej, w sposób dostępny i łatwy w obsłudze, który umożliwia dokonywanie porównań między pracodawcami, sektorami i regionami.

Ponadto organ monitorujący będzie musiał zapewnić dostęp do tych danych z poprzednich czterech lat, o ile będą one dostępne.

Art. 22.

Przepis wdraża art. 9 ust. 9 Dyrektywy.

Pracodawca zobowiązany jest do przekazania informacji o których mowa w art. 14 pkt 7 w terminie do dnia 31 marca każdego roku: pracownikom oraz zakładowej organizacji związkowej, a w przypadku gdy u pracodawcy działa więcej niż jedna zakładowa organizacja związkowa, tym organizacjom.

Ponadto pracodawca przekazuje te informacje na wniosek:

- 1) Państwowej Inspekcji Pracy,
- 2) organu do spraw równości.

Informacje te przekazuje w terminie 14 dni od dnia otrzymania wniosku przez pracodawcę.

Pracodawca zobowiązany jest do przechowania informacji, o których mowa w art. 14 pkt 7 przez okres 5 lat licząc od końca roku kalendarzowego, za który sporządzono sprawozdanie z luki płacowej.

Ponadto pracodawca przekazuje, na wniosek, informacje, o których mowa w art. 14 pkt 7 z poprzednich czterech lat, jeżeli są dostępne:

- 1) pracownikowi,
- 2) zakładowej organizacji związkowej,
- 3) Państwowej Inspekcji Pracy,
- 4) organowi do spraw równości.

Pracodawca udziela odpowiedzi w terminie 14 dni od dnia otrzymania wniosku.

Art. 23.

Przepis art. 23 wdraża art. 9 ust. 10 w związku z art. 10 ust. 1 Dyrektywy.

W przypadku, gdy ze sprawozdania z luki płacowej wynika, że luka płacowa ze względu na płeć w którejkolwiek kategorii pracowników wynosi co najmniej 5% i nie jest uzasadniona obiektywnymi, neutralnymi pod względem płci kryteriami, pracodawca podejmuje skuteczne działania zaradcze w terminie 6 miesięcy od dnia przekazania sprawozdania z luki płacowej. W przeciwnym wypadku pracodawca będzie zobowiązany do przeprowadzenia wspólnej oceny wynagrodzeń.

Art. 24.

Przepis art. 24 wdraża art. 9 ust. 10 Dyrektywy.

Pracownicy, zakładowe organizacje związkowe, Państwowa Inspekcja Pracy, organ do spraw równości mają prawo wystąpić z wnioskiem do pracodawcy o udzielenie szczegółowych wyjaśnień w zakresie przekazanych informacji, o których mowa w art. 14 ust. 1 - 7, w tym dotyczących różnic w wynagrodzeniach ze względu na płeć. Wówczas pracodawca będzie obowiązany do udzielenia szczegółowych wyjaśnień na piśmie w terminie nie dłuższym niż 14 dni od dnia otrzymania wniosku.

W przypadku gdy różnice w wynagrodzeniach ze względu na płeć nie są uzasadnione obiektywnymi, neutralnymi pod względem płci kryteriami, pracodawca podejmuje skuteczne działania zaradcze w zakresie tych różnic w rozsądnym terminie uwzględniającym zakres wymaganych działań, nie później jednak niż 8 miesięcy od udzielenia szczegółowych wyjaśnień. Pracodawca podejmuje skuteczne działania zaradcze wobec różnic w wynagrodzeniach współpracuje z zakładowymi organizacjami związkowymi, Państwową Inspekcją Pracy lub organem do spraw równości, gdy takie podmioty wystąpią o przekazanie dodatkowych informacji na podstawie art. 25 ust. 1.

Art. 25.

Przepisy art. 25 – 27 wdrażają art. 10 ust. 1 Dyrektywy.

Pracodawca zatrudniający co najmniej 100 pracowników będzie miał obowiązek przeprowadzenia wspólnej oceny wynagrodzeń w przypadku gdy spełnione są wszystkie następujące przesłanki:

- 1) sprawozdanie z luki płacowej wykazuje lukę płacową ze względu na płeć w którejkolwiek kategorii pracowników wynoszącą co najmniej 5%,
- 2) pracodawca nie uzasadnił luki płacowej ze względu na płeć na podstawie obiektywnych, neutralnych pod względem płci kryteriów,
- 3) pracodawca nie podjął skutecznych działań zaradczych wobec nieuzasadnionej luki płacowej ze względu na płeć w terminie 6 miesięcy od dnia przekazania sprawozdania z luki płacowej.

Art. 26.

Pracodawca zobowiązany będzie zweryfikować przesłanki, o których mowa w art. 25 pkt 2 i 3 oraz przeprowadzić wspólną ocenę wynagrodzeń w konsultacji z zakładową organizacją związkową, a w przypadku gdy u pracodawcy działa więcej niż jedna zakładowa organizacja związkowa, w konsultacji z tymi organizacjami.

Jeżeli u pracodawcy nie działa zakładowa organizacja związkowa, pracodawca weryfikuje przesłanki oraz przeprowadza wspólną ocenę wynagrodzeń w konsultacji z pracownikami wybranymi przez załogę, do reprezentowania jej interesów, w trybie przyjętym u danego pracodawcy..

Zgodnie z motywem 43 Dyrektywy dotyczącym wspólnej oceny wynagrodzeń: *W następstwie wspólnych ocen wynagrodzeń należy podejmować przeglądy i weryfikacje struktur wynagrodzeń w organizacjach zatrudniających co najmniej 100 pracowników, w których występują nierówności w wynagradzaniu. Wspólna ocena wynagrodzeń powinna zostać przeprowadzona w sytuacji, gdy zainteresowani pracodawcy i przedstawiciele pracowników nie są zgodni co do tego, że różnica w poziomie średniego wynagrodzenia pomiędzy pracownikami płci żeńskiej i męskiej wynosząca co najmniej 5 % w danej kategorii pracowników może być uzasadniona na podstawie obiektywnych, neutralnych pod względem płci kryteriów, jeśli takie uzasadnienie nie zostanie przedstawione przez pracodawcę lub jeśli pracodawca nie zarządził takiej różnicy w poziomie wynagrodzenia w ciągu sześciu miesięcy od dnia złożenia sprawozdania dotyczącego wynagrodzeń. Wspólna ocena wynagrodzeń powinna być przeprowadzana przez pracodawców we współpracy z przedstawicielami pracowników. Jeżeli nie ma przedstawicieli pracowników, pracownicy powinni ich wyznaczyć do celu przeprowadzenia wspólnej oceny wynagrodzeń. Wspólne oceny wynagrodzeń powinny prowadzić, w rozsądnym terminie, do wyeliminowania dyskryminacji płacowej ze względu na płeć poprzez przyjęcie środków zaradczych.*

Art. 27.

W przypadku wystąpienia przesłanki wymienionej w art. 25 ust. 1 pkt 2, tj. przesłanki nie uzasadnienia luki płacowej ze względu na płeć na podstawie obiektywnych, neutralnych pod względem płci kryteriów, będzie się przyjmowało, że pracodawca nie uzasadnił luki płacowej ze względu na płeć jeżeli:

- 1) pracodawca nie przedstawi zakładowym organizacjom związkowym, o których mowa w art. 26 ust. 1 albo pracownikom wybranym przez załogę, do reprezentowania jej interesów, w trybie przyjętym u danego pracodawcy, o których mowa w art. 26 ust. 2

(stronie pracowniczej), jej uzasadnienia na podstawie obiektywnych, neutralnych pod względem płci kryteriów;

- 2) nie ma zgody między pracodawcą a stroną pracowniczą co do tego, że luka płacowa ze względu na płeć jest uzasadniona.

W przypadku wystąpienia przesłanki wymienionej w art. 25 pkt 3, tj. przesłanki podjęcia skutecznych działań zaradczych wobec nieuzasadnionej luki płacowej będzie się uznawało, że pracodawca nie podjął skutecznych działań zaradczych wobec nieuzasadnionej luki płacowej ze względu na płeć, jeżeli nie ma co do tego faktu zgody między pracodawcą a stroną pracowniczą.

Natomiast w przypadkach, o których mowa w ust. 1 i 2 gdy u pracodawcy działa więcej niż jedna zakładowa organizacja związkowa, za brak zgody między pracodawcą a stroną pracowniczą w zakresie uzasadnienia różnicy uważa się sytuację, w której stwierdzą tak wszystkie działające u niego zakładowe organizacje związkowe albo co najmniej wszystkie reprezentatywne organizacje związkowe w rozumieniu art. 25³ ust. 1 lub 2 ustawy o związkach zawodowych, z których każda zrzesza co najmniej 5% pracowników zatrudnionych u pracodawcy.

Art. 28.

Art. 28 wdraża przepis art. 10 ust. 2 Dyrektywy.

Celem przeprowadzenia wspólnej oceny wynagrodzeń jest zidentyfikowanie różnic w wynagrodzeniach pracowników płci żeńskiej i męskiej, które nie są uzasadnione obiektywnymi, neutralnymi pod względem płci kryteriami, a także w celu podejmuje skuteczne działania zaradcze wobec tych różnic i zapobiegania im.

Art. 29.

Art. 29 wdraża przepis art. 10 ust. 2 Dyrektywy

Wspólna ocena wynagrodzeń będzie obejmowała w szczególności:

- 1) analizę odsetka pracowników płci żeńskiej i męskiej w każdej kategorii pracowników;
- 2) informacje na temat średnich poziomów wynagrodzenia pracowników płci żeńskiej i męskiej oraz składników uzupełniających lub zmiennych dla każdej kategorii pracowników;

- 3) wszelkie różnice w średnich poziomach wynagrodzenia pracowników płci żeńskiej i męskiej w każdej kategorii pracowników;
- 4) przyczyny różnic w średnich poziomach wynagrodzenia, o ile takie różnice istnieją, na podstawie obiektywnych, neutralnych pod względem płci kryteriów ustalonych przez pracodawców i stronę pracowniczą na zasadach określonych w art. 4 ust. 2 – 4;
- 5) odsetek pracowników płci żeńskiej i męskiej, którzy skorzystali z jakiegokolwiek poprawy wynagrodzenia po powrocie z urlopów, o których mowa w art. 186⁴ Kodeksu pracy, o ile taka poprawa nastąpiła w danej kategorii pracowników w okresie przebywania na urlopie;
- 6) środki mające na celu zaradzeniu różnicom w wynagrodzeniu, jeżeli nie są one uzasadnione obiektywnymi, neutralnymi pod względem płci kryteriami;
- 7) ocenę skuteczności środków uwzględnionych we wcześniejszych wspólnych ocenach wynagrodzeń.

Art. 30.

Przepis art. 30 wdraża art. 10 ust. 3 Dyrektywy.

Pracodawcy będą zobowiązani do przekazania informacji ze wspólnej oceny wynagrodzeń, pracownikom, zakładowej organizacji związkowej, a jeżeli u pracodawcy nie działa zakładowa organizacja związkowa - pracownikom wybranym przez załogę, w trybie przyjętym u danego pracodawcy. Termin na przekazanie tych informacji będzie wynosił 14 dni od dnia zakończenia wspólnej oceny wynagrodzeń.

Art. 31.

Przepis art. 31 wdraża art. 10 ust. 3 Dyrektywy.

Państwowa Inspekcja Pracy lub organ do spraw równości może wystąpić do pracodawcy z wnioskiem o przekazanie informacji ze wspólnej oceny wynagrodzeń. Wówczas pracodawca niezwłocznie przekazuje informacje ze wspólnej oceny wynagrodzeń na ten wniosek.

Art. 32.

Przepis wdraża art. 10 ust. 4 Dyrektywy.

Pracodawca zobowiązany będzie wdrożyć środki wynikające ze wspólnej oceny wynagrodzeń w konsultacji z zakładową organizacją związkową, a jeżeli u pracodawcy nie

działała zakładowa organizacja związkowa, z pracownikami wybranymi przez załogę, w trybie przyjętym u danego pracodawcy.

Pracodawca będzie miał obowiązek zaradzeniu w rozsądnym terminie, nie dłuższym niż 8 miesięcy od dnia przekazania informacji ze wspólnej oceny wynagrodzeń, nieuzasadnionym różnicom w wynagrodzeniach, wdrażając środki wynikające ze wspólnej oceny wynagrodzeń.

Pracodawca wdrażając środki wynikające ze wspólnej oceny wynagrodzeń będzie musiał dokonać analizy istniejących u niego systemów oceny i zaszeregowania stanowisk pracy lub będzie musiał ustanowić takie systemy, które będą neutralne pod względem płci, w celu wykluczenia wszelkiej bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji w wynagrodzeniach ze względu na płeć.

Podmioty, o których mowa w ust. 1, a więc pracodawca, zakładowa organizacja związkowa lub jeśli u pracodawcy nie działa zakładowa organizacja związkowa, pracownicy wybrani przez załogę w trybie przyjętym u danego pracodawcy, będą mogli zwrócić się do Państwowej Inspekcji Pracy lub do organu do spraw równości z wnioskiem o udział we wdrażaniu środków wynikających ze wspólnej oceny wynagrodzeń.

3) Ochrona danych

Art. 33.

Przepis wdraża art. 12 ust. 2 Dyrektywy.

Dane osobowe nie mogą być wykorzystane w jakimkolwiek innym celu niż stosowanie zasady równego traktowania w zatrudnienia w zakresie prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości.

Art. 34

Przepis wdraża art. 12 ust. 3 Dyrektywy.

Art. 12 ust. 3 Dyrektywy ma charakter fakultatywny. Decyzja co do jego wdrożenia została pozostawiona do uznania państw członkowskich. Regulacja ta wychodzi bowiem poza wymagania stawiane przez RODO i nie jest konieczna dla zgodności przetwarzania danych z RODO.

Dostęp do przekazanych danych w sytuacji, gdy umożliwiałyby one ujawnienie bezpośrednio lub pośrednio wynagrodzenia możliwego do zidentyfikowania pracownika, pracodawca zapewnia wyłącznie reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej, Państwowej Inspekcji Pracy lub organowi do spraw równości.

Przetwarzanie danych osobowych, o których mowa w art. 26 ust. 2, 27 pkt 1 i 32 ust. 1, może być dokonywane wyłącznie przez pracowników posiadających pisemne upoważnienie wydane przez pracodawcę.

W przypadku wystąpienia o takie dane przez pracownika, pracodawca ma obowiązek niezwłocznego informowania pracownika o braku możliwości przekazania informacji i możliwości zwrócenia się do reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej oraz organu ds. równości w celu doradzenia pracownikowi w zakresie ewentualnego roszczenia. Doradzenie polega na przekazaniu pracownikowi informacji o zasadności wystąpienia z roszczeniem określonym w rozdziale 6. Zwrócenie się do jednego podmiotu nie stoi na przeszkodzie zwróceniu się do drugiego podmiotu. Doradzenie nie może prowadzić do ujawnienia rzeczywistych poziomów wynagrodzenia.

Art. 35

Zgodnie z tym przepisem, ograniczenia określone w art. 34 nie mają zastosowania do przekazywania informacji objętych sprawozdaniem z luki płacowej oraz informacji ze wspólnej oceny wynagrodzeń do organu monitorującego.

4) Zadania organów

Art. 36

Przepis wdraża art. 29 Dyrektywy.

Do zadań organu monitorującego będzie należało:

- 1) analizowanie przyczyny luki płacowej ze względu na płeć i projektowanie narzędzia pomagającego w ocenie nierówności w wynagradzaniu, w szczególności z wykorzystaniem analitycznych prac i narzędzi Europejskiego Instytutu ds. Równości Kobiet i Mężczyzn;
- 2) udostępnianie pracodawcom narzędzia informatycznego, o którym mowa w art. 56;
- 3) gromadzenie informacji ze wspólnej oceny wynagrodzeń przekazane na podstawie art. 30;

- 4) zbieranie i agregowanie danych dotyczących liczby i rodzajów skarg związanych z zasadą równego traktowania w zatrudnieniu w zakresie prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości, wniesionych do Państwowej Inspekcji Pracy, organu do spraw równości oraz roszczeń dochodzonych przed sądami;
- 5) podnoszenie świadomości wśród podmiotów prywatnych i publicznych, partnerów społecznych i społeczeństwa w celu promowania zasady równego traktowania w zatrudnieniu w zakresie prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości oraz prawa do przejrzystości wynagrodzeń, o którym mowa w rozdziale 3, a także art. 18^{3ca} Kodeksu pracy, w tym poprzez odniesienie się do dyskryminacji krzyżowej;
- 6) co dwa lata przekazywanie Komisji Europejskiej danych, o których mowa w pkt 3, 4 i 8;
- 7) podejmowanie działań w celu zapewnienia informacji zainteresowanym osobom o przepisach w zakresie prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości oraz prawa do przejrzystości wynagrodzeń;
- 8) gromadzenie informacji, o których mowa w art. 14 ust. 1 – 7, i publikowanie informacji zgodnie z art. 21.

Art. 37.

Przepis wdraża art. 29 ust. 4 Dyrektywy.

Organ monitorujący zobowiązany będzie przekazywać co dwa lata Komisji Europejskiej zbiorczo:

- 1) informacje, o których mowa w art. 14 ust. 1 – 7,
- 2) informacje przekazane przez pracodawców ze wspólnej oceny wynagrodzeń zgodnie z art. 31,
- 3) zagregowane dane dotyczące liczby i rodzajów skarg związanych z zasadą równego traktowania w zatrudnieniu w zakresie prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości, wniesionych do Państwowej Inspekcji Pracy, organu ds. równości oraz roszczeń dochodzonych przed sądami.

Art. 38.

Przepis art. 39 wdraża art. 29 ust. 2 lit. e Dyrektywy.

Organ ds. równości, Państwowa Inspekcja Pracy oraz sądy będą zobowiązane do przekazywania organowi monitorującemu wszystkich danych dotyczących liczby i rodzajów skarg związanych z zasadą równego traktowania w zatrudnieniu w zakresie prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości, w terminie do dnia 1 kwietnia za poprzedni rok kalendarzowy.

Obowiązek ten jest powiązany z obowiązkiem organu monitorującego zbierania i agregowania tych danych.

Art. 39.

Przepis wdraża art. 11 Dyrektywy.

Państwowa Inspekcja Pracy zapewni szkolenia pracodawcom zatrudniającym mniej niż 250 pracowników oraz zakładowym organizacjom związkowym, w celu ułatwienia im realizacji zadań wynikających z niniejszej ustawy.

Celem art. 40 jest ułatwienie małym i średnim przedsiębiorcom realizacji obowiązków wynikających z niniejszej ustawy.

5) Ochrona prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości

Art. 40.

Przepis wdraża art. 15 Dyrektywy.

Państwowa Inspekcja Pracy będzie mogła wytaczać powództwa, za zgodą pracownika lub osoby ubiegającej się o zatrudnienie, w sprawach o roszczenia wynikające z naruszenia praw lub obowiązków związanych z zasadą równego traktowania w zatrudnieniu w zakresie prawa do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości mężczyzn i kobiet. Możliwe będzie także przystąpienie do takich postępowań przez Państwową Inspekcję Pracy za zgodą powoda. Zgoda jest udzielana w formie pisemnej i jest dołączona do pozwu lub pisma obejmującego przystąpienie Państwowej Inspekcji Pracy.

Art. 15 Dyrektywy wśród podmiotów, które mają mieć prawo działać w imieniu lub na rzecz pracownika, który jest domniemaną ofiarą naruszenia jakichkolwiek praw lub

obowiązków związanych z zasadą równości wynagrodzeń wymienia także podmioty prawne, które mają, zgodnie z kryteriami określonymi w prawie krajowym, uzasadniony interes w zapewnianiu równości mężczyzn i kobiet. Za taki podmiot na gruncie prawa krajowego należy uznać Państwową Inspekcję Pracy.

Art. 41.

Przepis wdraża art. 16 Dyrektywy .

Osoba, wobec której pracodawca naruszył prawa lub obowiązki związane z zasadą równego traktowania w zatrudnieniu w zakresie prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości, ma prawo do odszkodowania lub zadośćuczynienia, przy czym wysokość zadośćuczynienia nie może być niższa niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów.

Odszkodowanie obejmuje w szczególności pełne odzyskanie zaległego wynagrodzenia i związanych z nim świadczeń rzeczowych, odszkodowanie za utracone korzyści, odszkodowanie za szkody spowodowane przez inne odpowiednie czynniki, które mogą obejmować dyskryminację krzyżową a także odsetki za zwłokę.

Zgodnie z motywem 50 Dyrektywy *odszkodowanie powinno w pełni pokrywać straty i szkody poniesione w wyniku dyskryminacji płacowej oraz obejmować pełne odzyskanie zaległego wynagrodzenia i związanych z nim premii lub świadczeń rzeczowych oraz odszkodowanie za utracone szanse, takie jak dostęp do niektórych świadczeń zależnych od poziomu wynagrodzenia, a także zadośćuczynienie za szkody niematerialne, takie jak stres wynikający z niedocenienia wykonanej pracy.*

Art. 42.

Projektowany przepis wdraża art. 18 ust. 2 Dyrektywy.

W sprawach dotyczących zarzucanej bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji wynikającej z naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu w zakresie prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości, w przypadku gdy pracodawca naruszył obowiązki związane z przejrzystością wynagrodzeń, o których mowa w rozdziale 3 lub art. 18^{3ca} Kodeksu pracy, na pracodawcy spoczywa obowiązek udowodnienia, że kierował się obiektywnymi powodami, nawet jeżeli

osoba, która zarzuca pracodawcy naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu w zakresie prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości, nie uprawdopodobni występowania bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji.

W przypadku gdy pracodawca udowodni, że naruszenie obowiązków, o których mowa w tym przepisie, było w oczywisty sposób niezamierzone i marginalne nie stosuje się powyższego.

Projektowana regulacja wprowadza wzmocniony odwrócony ciężar dowodu w przypadku, gdy pracodawca naruszył określone obowiązki w zakresie przejrzystości wynagrodzeń określone w rozdziale 3 ustawy lub art. 18^{3ca} Kodeksu pracy. Naruszenie tych obowiązków prowadzi do nieprzejrzystości systemu wynagrodzeń. W takim stanie pracownik nie dysponuje informacjami pozwalającymi na skuteczne dochodzenie roszczeń. W związku z tym nie wymaga się od pracownika nawet uprawdopodobnienia faktu wystąpienia dyskryminacji, co oznacza iż przyjęta konstrukcja ma inny, wzmocniony charakter niż dotychczas stosowany odwrócony ciężar dowodu w sprawach z prawa pracy, o którym mowa w art. 18^{3b} § 1 Kodeksu pracy.

Jeżeli pracodawca udowodni, że naruszenie obowiązków, o których mowa w tym przepisie, było w oczywisty sposób niezamierzone i marginalne nie stosuje się ust. 1, a zastosowanie znajdzie zwykły odwrócony ciężar dowodu, mający zastosowanie w sprawach dotyczących naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu na podstawie art. 18^{3b} § 1 Kodeksu pracy.

Zgodnie z motywem 52 Dyrektywy ciężar dowodu powinien być przeniesiony na pozwanego w przypadku gdy pracodawca nie wywiązuje się z obowiązków w zakresie przejrzystości wynagrodzeń określonych w niniejszej Dyrektywie, na przykład odmawiając udzielenia informacji wymaganych przez pracowników lub, w stosownych przypadkach, nie składając sprawozdania na temat luki płacowej ze względu na płeć, poza przypadkami, w których pracodawca udowodni, że takie naruszenie było w sposób oczywisty niezamierzone i miało marginalny charakter.

Art. 43.

Przepis wdraża art. 21 ust. 2 Dyrektywy.

Bieg terminu przedawnienia roszczenia z tytułu naruszenia praw lub obowiązków z naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu w zakresie prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości przerywa się:

- 1) przez każdą czynność przed właściwym organem powołanym do rozstrzygania sporów, bezpośrednio lub za pośrednictwem przedstawicieli pracowników, inspektoratu pracy lub organu ds. równości lub egzekwowania roszczeń w celu dochodzenia lub ustalenia albo zaspokojenia lub zabezpieczenia roszczenia wynikającego z realizacji zasady równego traktowania w zatrudnieniu w zakresie prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości;
- 2) przez uznanie roszczeń wynikających z niniejszej ustawy;
- 3) poprzez złożenie skargi do pracodawcy.

Po każdym przerwaniu przedawnienia biegnie ono na nowo. Jeżeli przerwa biegu przedawnienia nastąpił wskutek jednej z przyczyn przewidzianych w pkt 1 lub 3, przedawnienie nie biegnie na nowo, dopóki postępowanie wszczęte w celu dochodzenia lub ustalenia albo zaspokojenia lub zabezpieczenia roszczenia nie zostanie zakończone.

Projektowany przepis stanowi *lex specialis* w odniesieniu do art. 295 Kodeksu pracy.

Za złożenie skargi do pracodawcy uznaje się wszelkie działania zmierzające do poinformowania pracodawcy przez pracownika w zakresie naruszeń praw i obowiązków wynikających z niniejszej ustawy.

Art. 44.

Projektowany przepis wdraża art. 19 ust. 1 Dyrektywy.

Ocena czy pracownicy płci żeńskiej i męskiej wykonują jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości, o której mowa w art. 18^{3c} § 3 Kodeksu pracy, oraz czy pracownicy ci znajdują się w porównywalnej sytuacji, nie ogranicza się do przypadków, w których pracownicy ci pracują dla tego samego pracodawcy, lecz dotyczy także stosowania przez różnych pracodawców jednego źródła, które ustanawia jednakowe dla tych pracodawców warunki wynagrodzenia, które mają znaczenia dla celów porównywania sytuacji pracowników.

Art. 45.

Projektowany przepis wdraża art. 19 ust. 1 Dyrektywy.

Jedno źródło istnieje w przypadku, gdy warunki wynagrodzenia są ustalane wspólnie z lub poza pracodawcą dla więcej niż jednej organizacji lub przedsiębiorstwa, w szczególności w postaci:

- 1) przepisów powszechnie obowiązującego prawa;
- 2) ponadzakładowych układów zbiorowych;
- 3) wewnętrznych regulacji wiążących w ramach grupy kapitałowej, grupy przedsiębiorstw lub grupy przedsiębiorców prowadzących wspólną działalność gospodarczą.

Zgodnie z motywem 29 Dyrektywy jednym źródłem jest sytuacja, gdy stosowne warunki wynagrodzenia są regulowane przepisami ustawowymi lub umowami dotyczącymi wynagrodzeń i mającymi zastosowanie do wielu pracodawców lub gdy takie warunki są ustalane centralnie dla więcej niż jednej organizacji lub przedsiębiorstwa w ramach spółki holdingowej lub konglomeratu. Warunki wynagradzania w takiej sytuacji są ustalane poza pracodawcą w całości lub w pewnym zakresie.

Art. 46.

Projektowany przepis wdraża art. 19 ust. 2 Dyrektywy.

Ocena porównywalnej sytuacji, nie powinna ograniczyć się do pracowników zatrudnionych w tym samym czasie co zainteresowany pracownik.

Art. 47.

W przypadku gdy nie ma pracownika innej płci znajdującego się w porównywalnej sytuacji, możliwe jest wykorzystanie wszelkich innych dowodów, w tym statystyk, w celu wykazania zarzucanej dyskryminacji płacowej lub porównania, w jaki sposób byłby traktowany pracownik innej płci w porównywalnej sytuacji.

Art. 48.

Przepis zapewnia ochronę pracownikom wykonującym swoje prawa związane z zasadą równego traktowania w zatrudnieniu w zakresie prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości. Ochrona ma

zastosowanie również do pracowników wspierających inne osoby w ochronie ich praw. Wsparcie może polegać na udzieleniu informacji o przysługujących prawach, pomocy w sporządzeniu pisma.

Przez wykonywanie praw należy uznać m.in. skorzystanie z prawa do otrzymania informacji na podstawie art. 11 projektu ustawy lub dochodzenie roszczeń przed sądem.

Art. 49.

Pracodawca użytkownik w zakresie niniejszej ustawy wykonuje obowiązki wobec pracowników tymczasowych tak samo jako wobec pracowników. W tym zakresie agencja pracy tymczasowej udziela wszelkich niezbędnych informacji wymaganych do spełnienia tych obowiązków pracodawcy użytkownikowi.

Obowiązki z art. 10 i 11 projektu ustawy są wykonywane zarówno przez agencję pracy tymczasowej jak i pracodawcę użytkownika w stosunku do pracowników tymczasowych.

6) Przepisy karne

Art. 50.

Art. 50 wdraża art. 23 Dyrektywy.

Kto będąc pracodawcą lub działając w jego imieniu:

- 1) nie ocenia wartości poszczególnych stanowisk pracy lub rodzaju pracy zgodnie z art. 3 i 4,
- 2) nie zapewnia pracownikowi dostępu do informacji o kryteriach, o którym mowa w art. 7 ust. 2,
- 3) nie udostępnia pracownikowi na wniosek informacji, o których mowa w art. 7 ust. 3,
- 4) nie udziela pracownikowi na wniosek informacji zgodnie z art. 8,
- 5) nie przygotowuje sprawozdania z luki płacowej zgodnie z art. 13,
- 6) nie przekazuje informacji zgodnie z art. 16, 17, 22 lub 24,
- 7) nie dokonuje wspólnej oceny wynagrodzeń zgodnie z art. 26 - 30,
- 8) nie przekazuje informacji ze wspólnej oceny wynagrodzeń zgodnie z art. 30 lub 31,
- 9) nie zastosuje środków zaradczych zgodnie z art. 32,

- 10) zamieszcza w umowie o pracę lub w aktach aktów, o których mowa w art. 9 § 2 Kodeksu pracy, postanowienia zakazujące ujawnienia przez pracowników wysokości otrzymywanego przez nich wynagrodzenia
- podlega karze grzywny od 3000 zł do 50 000zł.

Zgodnie z motywem 55 Dyrektywy: Państwa członkowskie powinny przewidzieć skuteczne, proporcjonalne i odstrasżające kary w przypadku naruszeń przepisów krajowych przyjętych na podstawie niniejszej dyrektywy lub przepisów krajowych, które obowiązują już w dniu wejścia w życie niniejszej dyrektywy i które odnoszą się do prawa do równego wynagrodzenia.

Art. 51.

Przepis wdraża art. 23 ust. 3 Dyrektywy.

W sprawach z art. 50 dotyczących naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu w zakresie prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości, dyskryminację krzyżową uznaje się za okoliczność obciążającą.

Dyskryminacja krzyżowa jest okolicznością uzasadniającą wyższy wymiar kary. Obowiązek uwzględnienia okoliczności łagodzących i obciążających oraz przykłady takich okoliczności wynikają z odrębnych przepisów.

Art. 52.

Przepis wdraża art. 23 ust. 5 Dyrektywy.

W sprawach o wykroczenia przeciwko prawom pracownika wynikających z naruszenia praw lub obowiązków związanych z zasadą równego traktowania w zatrudnieniu w zakresie prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości, określonych w niniejszej ustawie oskarżycielem publicznym jest inspektor pracy.

IV. Przepisy zmieniające, dostosowujące i przepis końcowy

1) Przepisy zmieniające

Art. 53

Przepis wdraża art. 17 ust. 1 Dyrektywy.

W ustawie z dnia 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego (Dz. U. z 2024 r. poz. 1568) po art. 477⁶ zostanie dodany art. 477^{6a} zgodnie, z którym w przypadku naruszenia praw lub obowiązków związanych z zasadą równego traktowania w zatrudnieniu w zakresie prawa do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości mężczyzn i kobiet sąd na wniosek powoda i na koszt pozwanego może wydać nakaz zaprzestania naruszenia lub nakaz podjęcia środków służących zapewnieniu, aby stosowane były prawa lub obowiązki związane z zasadą równego traktowania w zatrudnieniu w zakresie prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości. Projektowany przepis wdraża art. 17 ust. 1 Dyrektywy.

Zgodnie z motywem 51 Dyrektywy: *Właściwe organy lub sądy krajowe powinny mieć na przykład możliwość wymagania od pracodawcy wprowadzenia środków strukturalnych lub organizacyjnych w celu wywiązania się z obowiązków związanych z równością wynagrodzeń. Środki takie mogą obejmować na przykład obowiązek dokonywania przeglądu mechanizmu ustalania wynagrodzeń w oparciu o neutralne pod względem płci ocenę i zaszeregowanie stanowisk pracy; opracowania planu działania w celu wyeliminowania wykrytych rozbieżności oraz zmniejszenia wszelkich nieuzasadnionych luk w wynagrodzeniach; przekazywania informacji i zwiększania wiedzy pracowników na temat ich prawa do równego wynagrodzenia; oraz ustanowienia obowiązkowych szkoleń dla pracowników działu kadr na temat równości wynagrodzeń oraz neutralnych pod względem płci oceny i zaszeregowania stanowisk pracy.*

Art. 54.

W Kodeksie pracy zostaną wprowadzone zmiany w art. 18^{3c} § 2 i 3, zgodnie z którymi wynagrodzenie będzie obejmowało wszystkie składniki wynagrodzenia, bez względu na ich nazwę i charakter, a także inne świadczenia związane z pracą, otrzymywane przez pracowników, bezpośrednio lub pośrednio, z tytułu zatrudnienia od pracodawcy w formie pieniężnej lub w innej formie niż pieniężna. Natomiast pracami o jednakowej wartości będą prace, których wartość oceniana łącznie na podstawie wymaganych umiejętności, wysiłku, zakresu odpowiedzialności i warunków pracy, a także ewentualnie na podstawie innych dodatkowych kryteriów lub podkryteriów ustalonych przez pracodawcę, mających znaczenie dla określonego rodzaju pracy lub dla określonego stanowiska, jest porównywalna.

W art. 281 Kodeksu pracy do katalogu wykroczeń zostaną dodane punkty, według których pracodawca lub osoba działająca w jego imieniu będzie podlegała karze. Dotyczyć one będą pozyskiwania danych osobowych innych niż wymienione w art. 22¹ § 1 i § 2, nieprzekazywania informacji osobie ubiegającej się o zatrudnienie, o których mowa w art. 18^{3ca} § 1, zamieszczania ogłoszenia o naborze na stanowisko oraz stosowania nazw stanowisk neutralnych pod względem płci. W art. 282 zostanie dodany punkt 4 dotyczący naruszenia przepisów, o których mowa w art. 18^{3c}. W art. 291 Kodeksu pracy po § 1 dodany zostanie § 1¹ precyzujący, że zasady przedawnienia roszczeń ze stosunku pracy stosuje się również do roszczeń wynikających z rozdziału IIA (naruszeń zasady równego traktowania) oraz art. 22¹– 22^{1b} (nieprawidłowe przetwarzanie danych osobowych) Kodeksu pracy.

Art. 55.

W ustawie z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz. U. z 2024 r. poz. 1712) w art. 10 w ust. 1 zostanie dodany pkt 17 zgodnie, z którym do katalogu zadań Inspekcji zostanie dodane wykonywanie zadań określonych w projektowanej ustawie.

Natomiast w art. 37 ust. 1 otrzyma nowe brzmienie zgodnie z którym inspektor pracy będzie uprawniony do prowadzenia postępowań mandatowych lub występowania z wnioskiem do sądu o ukaranie osób odpowiedzialnych za stwierdzone nieprawidłowości również w razie stwierdzenia w toku kontroli wykroczenia polegającego na naruszeniu przepisów projektowanej ustawy.

Art. 56.

Organ monitorujący w porozumieniu z Prezesem Głównego Urzędu Statystycznego opracuje oraz udostępni narzędzie informatyczne służące realizacji obowiązku sporządzenia sprawozdania z luki płacowej.

Narzędzie analityczne zostanie udostępnione na stronie Głównego Urzędu Statystycznego. Za pomocą tego narzędzia pracodawcy będą wprowadzali informacje objęte sprawozdaniem, które niezwłocznie zostaną przekazane do organu monitorującego.

2) Przepisy dostosowujące

Art. 57.

Przepis ten dotyczy terminów przekazania po raz pierwszy sprawozdania z luki płacowej. Termin ten zależy od liczby zatrudnianych pracowników.

Pracodawca zatrudniający co najmniej 150 pracowników zostanie zobowiązany do przekazania pierwszego sprawozdanie z luki płacowej za okres od dnia 7 czerwca 2026 r. do 31 grudnia 2026 do organu monitorującego w terminie do dnia 7 czerwca 2027 r.

Natomiast pracodawca zatrudniający od 100 do 149 pracowników zostanie zobowiązany do przekazania pierwszego sprawozdania z luki płacowej, za poprzedni rok kalendarzowy, do organu monitorującego w terminie do dnia 7 czerwca 2031 r.

Pracodawcy zatrudniający poniżej 100 pracowników będą mogli dobrowolnie przekazać pierwsze sprawozdanie z luki płacowej, za poprzedni rok kalendarzowy, do organu monitorującego w terminie do dnia 7 czerwca 2031 r., lub w każdym innym terminie po tej dacie.

Art. 58.

Organ monitorujący zostanie zobowiązany do przekazania Komisji Europejskiej danych, o których mowa w art. 35 za rok 2026 w terminie do dnia 31 stycznia 2028 r.

3) Przepis końcowy

Art. 59.

Ustawa wejdzie w życie z dniem 7 czerwca 2026 r.

Termin wejścia w życie związany jest z terminem wdrożenia dyrektywy do polskiego porządku prawnego. Termin wejścia w życie ustawy powinien być wystarczający z punktu widzenia możliwości przystosowania się adresatów norm, których dotyczą projektowane przepisy.

Projektowana ustawa nie podlega notyfikacji w trybie przewidzianym w *rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 23 grudnia 2002 r. w sprawie sposobu funkcjonowania krajowego systemu notyfikacji norm i aktów prawnych* (Dz. U. poz. 2039, z późn. zm.).

Projekt aktu nie zawiera wymogów nakładanych na usługodawców podlegających notyfikacji, o której mowa w art. 15 ust. 7 i art. 39 ust. 5 dyrektywy 2006/123/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 12 grudnia 2006 r. dotyczącej usług na rynku wewnętrznym (Dz. Urz. UE L 376 z 27.12.2006, str. 36).

Projektowana ustawa nie wymaga przedłożenia właściwym instytucjom i organom Unii Europejskiej, w tym Europejskiemu Bankowi Centralnemu, w celu uzyskania opinii, dokonania

powiadomienia, konsultacji lub uzgodnienia, o których mowa w § 39 uchwały nr 190 Rady Ministrów z dnia 29 października 2013 r. – Regulamin pracy Rady Ministrów (M.P. z 2024 r. poz. 348).

W związku z art. 66 – 68 ustawy z dnia 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców (Dz. U. z 2024 r. poz. 236) należy zaznaczyć, że projektowana ustawa, nakładając nowe obowiązki na przedsiębiorców, będzie miała wpływ na działalność mikroprzedsiębiorców oraz małych i średnich przedsiębiorców. Projektowana ustawa ogranicza się jednak tylko do nałożenia obowiązków niezbędnych do osiągnięcia celów implementowanej Dyrektywy.

Zgodnie z art. 5 ustawy z dnia 7 lipca 2005 r. o działalności lobbingsowej w procesie stanowienia prawa (Dz. U. z 2017 r. poz. 248 oraz z 2024 r. poz. 1535) oraz § 52 uchwały nr 190 Rady Ministrów – Regulamin pracy Rady Ministrów, projektowana ustawa została udostępniona w Biuletynie Informacji Publicznej Rządowego Centrum Legislacji, w serwisie Rządowy Proces Legislacyjny, z dniem skierowania do uzgodnień międzyresortowych i konsultacji publicznych. Żaden podmiot nie zgłosił zainteresowania pracami nad projektowaną ustawą w trybie tej ustawy. Projekt został przedłożony celem dokonania oceny OSR przez Koordynatora OSR w trybie § 32 uchwały nr 190 Rady Ministrów – Regulamin pracy Rady Ministrów.

Projekt ustawy jest zgodny z prawem Unii Europejskiej.

Przewidywane w projekcie rozwiązania nie stanowią zagrożeń korupcyjnych.

Załącznik do uzasadnienia

Przykład wyliczenia wskaźników do sprawozdania z luki płacowej dla firmy, która zatrudniała przez cały rok 15 pracowników, w różnym wymiarze czasu pracy i w różnym okresie.

Skróty i dane bazowe do wyliczeń:

m – mężczyzna

k – kobieta

a – pierwsza kategoria stanowisk

b – druga kategoria stanowisk

Nr prac .	Płe ć	Okres zatrudnieni a (wymiar etatu)/RJR	Godziny normatywn e w roku	Kategori a stanowis k	Poziom wynagrodzeni a podstawoweg o	Poziom składników uzupełniającyc h lub zmiennych	Poziom wynagrodzeni a	Stawka godzinowa z wynagrodzeni a podstawoweg o	Stawka godzinowa ze składników uzupełniającyc h lub zmiennych	Stawka godzinowa z poziomu wynagrodzeni a
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1	m	12 m-cy (3/4) /0,750	1 494	a	66 000		66 000	44,18		44,18
2	k	11 m-cy (1) /0,917	1 826	a	62 000	12 000	74 000	33,95	6,57	40,53
3	k	12 m-cy (1) /1,000	1 992	a	70 000	11 600	81 600	35,14	5,82	40,96
4	m	12 m-cy (1) /1,000	1 992	a	70 000	14 000	84 000	35,14	7,03	42,17
5	k	12 m-cy (1) /1,000	1 992	a	72 000	14 000	86 000	36,14	7,03	43,17
6	m	12 m-cy (1) /1,000	1 992	a	75 000	12 600	87 600	37,65	6,33	43,98

7	k	12 m-cy (1) /1,000	1 992	b	74 000	14 200	88 200	37,15	7,13	44,28
8	m	12 m-cy (1) /1,000	1 992	a	80 000	8 600	88 600	40,16	4,32	44,48
9	m	12 m-cy (1) /1,000	1 992	b	81 000	7 800	88 800	40,66	3,92	44,58
10	m	12 m-cy (1) /1,000	1 992	b	85 000	5 000	90 000	42,67	2,51	45,18
11	k	12 m-cy (1) /1,000	1 992	b	80 000	13 600	93 600	40,16	6,83	46,99
12	m	12 m-cy (1) /1,000	1 992	b	80 000	14 800	94 800	40,16	7,43	47,59
13	k	12 m-cy (1) /1,000	1 992	b	85 000	11 000	96 000	42,67	5,52	48,19
14	m	12 m-cy (1) /1,000	1 992	b	86 000	12 000	98 000	43,17	6,02	49,20
15	m	10 m-cy (1) /0,833	1 660	b	99 000	6 000	105 000	59,64	3,61	63,25

6	liczba kobiet (k)
9	liczba mężczyzn (m)

15	liczba pracowników
14,5	liczba RJR
6	liczba kobiet otrzymujących składniki uzupełniające lub zmienne
8	liczba mężczyzn otrzymujących składniki uzupełniające lub zmienne
14	liczba osób otrzymujących składniki uzupełniające lub zmienne

Płeć	Kategoria	Liczba pracowników	Liczba godzin normatywnych
k	a	3	5 810
m		4	7 470
k	b	3	5 976
m		5	9 628

	Średni poziom wynagrodzenia	Średni godzinowy poziom wynagrodzenia	Średni poziom składników uzupełniających lub zmiennych	Średni godzinowy poziom składników uzupełniających lub zmiennych	Mediana poziomu wynagrodzenia	Mediana godzinowego poziomu wynagrodzenia	Mediana poziomu składników uzupełniających lub zmiennych	Mediana godzinowego poziomu składników uzupełniających lub zmiennych
kobiety	86 566,67	44,07	12 733,33	6,48	87 100	43,72	12 800	6,70

mężczyźni	89 200,00	46,95	8 977,78	4,73	88 800	44,58	10 300	5,17
różnica	-2 633,33	-2,88	3 755,56	1,76	-1 700	-0,85	2 500	1,53
wskaźnik	-3,0%	-6,1%	41,8%	37,2%	-1,9%	-1,9%	24,3%	29,6%

	Odsetek osób otrzymujących składniki uzupełniające lub zmienne
kobiety	42,9%
mężczyźni	57,1%

Miara	Poziom wynagrodzenia	Liczba kobiet w przedziale	Liczba mężczyzn w przedziale	Razem pracownicy	Odsetek kobiet w przedziale	Odsetek mężczyzn w przedziale
min	66 000					
Q1 (4)	84 000	2	2	4	50,0%	50,0%
Q2 (8)	88 600	2	2	4	50,0%	50,0%
Q3 (12)	94 800	1	3	4	25,0%	75,0%
max	105 000	1	2	3	33,3%	66,7%

Miara	Godzinowy poziom wynagrodzenia	Liczba kobiet w przedziale	Liczba mężczyzn w przedziale	Razem pracownicy	Odsetek kobiet w przedziale	Odsetek mężczyzn w przedziale
min	40,53					
Q1 (4)	43,17	3	1	4	75,0%	25,0%
Q2 (8)	44,48	1	3	4	25,0%	75,0%
Q3 (12)	47,59	1	3	4	25,0%	75,0%
max	63,25	1	2	3	33,3%	66,7%

Kategoria a	Średni poziom wynagrodzenia podstawowego	Średni godzinowy poziom wynagrodzenia podstawowego	Średni poziom składników uzupełniających lub zmiennych	Średni godzinowy poziom składników uzupełniających lub zmiennych
kobiety	68 000	35,11	12 533	6,47
mężczyźni	72 750	38,96	8 800	4,71
różnica	-4 750	-3,84	3 733	1,76
wskaźnik	-6,5%	-9,9%	42,4%	37,3%

Kategoria b	Średni poziom wynagrodzenia podstawowego	Średni godzinowy poziom wynagrodzenia podstawowego	Średni poziom składników uzupełniających lub zmiennych	Średni godzinowy poziom składników uzupełniających lub zmiennych
Kobiety	79 667	39,99	12 933	6,49
mężczyźni	86 200	44,77	9 120	4,74
różnica	-6 533	-4,77	3 813	1,76
wskaźnik	-7,6%	-10,7%	41,8%	37,1%

Sprawozdanie z luki płacowej na bazie powyższych danych.

1	Roczna luka płacowa	-3,0%
2	godzinowa luka płacowa	-6,1%
3	Roczna luka płacowa dla składników uzupełniających lub zmiennych	41,8%
4	godzinowa luka płacowa dla składników uzupełniających lub zmiennych	37,2%
5	mediana rocznej luki płacowej	-1,9%
6	mediana godzinowej luki płacowej	-1,9%
7	mediana rocznej luki płacowej dla składników uzupełniających lub zmiennych	24,3%
8	mediana godzinowej luki płacowej dla składników uzupełniających lub zmiennych	29,6%
9	Odsetek kobiet otrzymujących składniki uzupełniające lub zmienne	42,9%

10	Odsetek mężczyzn otrzymujących składniki uzupełniające lub zmienne	57,1%
11	Odsetek kobiet w 1 przedziale poziomu wynagrodzenia	50,0%
12	Odsetek kobiet w 2 przedziale poziomu wynagrodzenia	50,0%
13	Odsetek kobiet w 3 przedziale poziomu wynagrodzenia	25,0%
14	Odsetek kobiet w 4 przedziale poziomu wynagrodzenia	33,3%
15	Odsetek mężczyzn w 1 przedziale poziomu wynagrodzenia	50,0%
16	Odsetek mężczyzn w 2 przedziale poziomu wynagrodzenia	50,0%
17	Odsetek mężczyzn w 3 przedziale poziomu wynagrodzenia	75,0%
18	Odsetek mężczyzn w 4 przedziale poziomu wynagrodzenia	66,7%
19	Odsetek kobiet w 1 przedziale godzinowego poziomu wynagrodzenia	75,0%
20	Odsetek kobiet w 2 przedziale godzinowego poziomu wynagrodzenia	25,0%
21	Odsetek kobiet w 3 przedziale godzinowego poziomu wynagrodzenia	25,0%
22	Odsetek kobiet w 4 przedziale godzinowego poziomu wynagrodzenia	33,3%
23	Odsetek mężczyzn w 1 przedziale godzinowego poziomu wynagrodzenia	25,0%
24	Odsetek mężczyzn w 2 przedziale godzinowego poziomu wynagrodzenia	75,0%
25	Odsetek mężczyzn w 3 przedziale godzinowego poziomu wynagrodzenia	75,0%
26	Odsetek mężczyzn w 4 przedziale godzinowego poziomu wynagrodzenia	66,7%
27	Roczna luka płacowa dla wynagrodzenia podstawowego w kategorii a	-6,5%
28	godzinowa luka płacowa dla wynagrodzenia podstawowego w kategorii a	-9,9%
29	luka płacowa ze dla składników uzupełniających lub zmiennych w kategorii a	42,4%
30	godzinowa luka płacowa dla składników uzupełniających lub zmiennych w kategorii a	37,3%

31	Roczna luka płacowa dla wynagrodzenia podstawowego w kategorii b	-7,6%
32	godzinowa luka płacowa dla wynagrodzenia podstawowego w kategorii b	-10,7%
33	Roczna luka płacowa dla składników uzupełniających lub zmiennych w kategorii b	41,8%
34	godzinowa luka płacowa dla składników uzupełniających lub zmiennych w kategorii b	37,1%

Nazwa projektu Projekt ustawy o wzmocnieniu stosowania prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości Ministerstwo wiodące i ministerstwa współpracujące Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej Osoba odpowiedzialna za projekt w randze Ministra, Sekretarza Stanu lub Podsekretarza Stanu Agnieszka Dziemianowicz-Bąk – Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej Kontakt do opiekuna merytorycznego projektu Agnieszka Wołoszyn, Zastępca Dyrektora Departamentu Prawa Pracy MRPiPS, tel. 538117320, e-mail: agnieszka.woloszyn@mrpips.gov.pl Mirosława Brzostek-Kleszcz, Zastępca Dyrektora Departamentu Prawa Pracy MRPiPS; tel. 538117320, e-mail: mirosława.brzostek-kleszcz@mrpips.gov.pl Jakub Szmit, ekspert, tel. 538117320, e-mail: jakub.szmit@mrpips.gov.pl Agnieszka Bolesta, Naczelnik Wydziału Międzynarodowego Prawa Pracy, tel. 538117330, e-mail: agnieszka.bolesta@mrpips.gov.pl Piotr Gołębiowski, Naczelnik Wydziału Legislacji, tel. 538117098, e-mail: piotr.gołębiowski@mrpips.gov.pl Aneta Słowińska, radca prawny, tel. 538117652, e-mail: aneta.slowinska@mrpips.gov.pl Emilia Brakoniecka, główny specjalista ds. legislacji, tel. 538117385, e-mail: emilia.brakoniecka@mrpips.gov.pl Juliusz Wrębiak, radca prawny, tel. 538 117 346, e-mail: juliusz.wrebiak@mrpips.gov.pl	Data sporządzenia 12.12.2025 r. Źródło: wdrożenie dyrektywy UE Nr w wykazie prac UC127
--	--

OCENA SKUTKÓW REGULACJI

1. Jaki problem jest rozwiązywany?

Projekt ustawy o wzmocnieniu stosowania prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości ma na celu wdrożenie do polskiego porządku prawnego dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2023/970 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, zwanej dalej „Dyrektywą”.

Dyrektywa weszła w życie w dniu 6 czerwca 2023 r., a termin na jej implementację do porządku krajowego upływa z dniem 7 czerwca 2026 r.

Dyrektywa ma na celu wzmocnienie stosowania w praktyce i egzekwowania obowiązującej już zasady równego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za równą pracę. Ponadto dyrektywa ma na celu wyeliminowanie dyskryminacji płacowej ze względu na płeć. W Unii Europejskiej luka płacowa wciąż się utrzymuje i w 2020 r. wynosiła 13% – przy znaczących różnicach występujących w państwach członkowskich – a w ostatniej dekadzie zmniejszyła się tylko nieznacznie.

W 2023 r. zróżnicowanie wynagrodzenia ze względu na płeć, tzw. luka płacowa ze względu na płeć (ang. gender pay gap) w Polsce wynosiło 7,8% i było mniejsze od średniej UE, która wynosiła 12,0%.

Tabela. Luka płacowa pomiędzy wynagrodzeniami mężczyzn i kobiet (gender pay gap) w Polsce i UE w latach 2013-2023 (%; liczona wg metody Eurostatu)

ROK	POLSKA	UE
2013	7,1%	16,0%
2014	7,7%	15,7%
2015	7,3%	15,5%
2016	7,1%	15,1%
2017	7,0%	14,6%
2018	8,5%	14,4%
2019	6,5%	13,7%
2020	4,5%	12,7%
2021	6,2%	12,3%
2022	7,8%	12,2%
2023	7,8%	12,0%

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Eurostatu

Zaprezentowane wyniki pokazują różnice pomiędzy luką płacową w Polsce a średnią luką w Unii Europejskiej. W każdym z powyższych lat luka była zdecydowanie mniejsza w naszym kraju niż na terenie całej Unii. W analizowanym okresie 2013-2023 luka nie ma wyraźnego trendu w Polsce w odróżnieniu od UE, gdzie wskaźnik spada. W Polsce najniższy wynik notowano w czasie pandemii, 4,5% w 2020 r., najwyższy w 2018 r. – 8,5%. Wg ostatnich dostępnych danych wskaźnik kształtuje się na poziomie 7,8%.

Dyrektywa wymaga przyjęcia regulacji prawnych związanych z raportowaniem luki w wynagrodzeniach mężczyzn i kobiet oraz prawem do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości (zwanego dalej prawem do równego wynagrodzenia). Dyrektywa stanowi rozwinięcie prawa unijnego w zakresie prawa do równego traktowania. Dyrektywa 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy (Dz. Urz. UE L 204 z 26.7.2006, str. 23 z późn. zm.), zwana dalej „dyrektywą 2006/54”, stanowi, że bezpośrednia lub pośrednia dyskryminacja ze względu na płeć w odniesieniu do wszelkich aspektów i warunków wynagrodzenia za taką samą pracę lub pracę o jednakowej wartości musi zostać wyeliminowana. W szczególności, w przypadku gdy ustalanie wynagrodzenia odbywa się w oparciu o system zaszeregowania stanowisk pracy, za jego podstawę należy przyjąć te same neutralne pod względem płci kryteria oraz należy sporządzić go w taki sposób, aby wykluczyć jakkolwiek dyskryminację ze względu na płeć.

W ocenie stosowania przepisów dyrektywy 2006/54/WE sporządzonej w 2020 r. stwierdzono, że stosowanie zasady równości wynagrodzeń jest utrudnione ze względu na brak przejrzystości systemów wynagrodzeń, brak pewności prawa w odniesieniu do pojęcia pracy o takiej samej wartości oraz przeszkody proceduralne napotymane przez ofiary dyskryminacji. Pracownicy nie posiadają informacji niezbędnych do skutecznego dochodzenia roszczeń dotyczących równego wynagrodzenia, w szczególności informacji na temat poziomów wynagrodzenia poszczególnych kategorii pracowników, którzy wykonują taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości. W sprawozdaniu stwierdzono, że większa przejrzystość pozwoliłaby na ujawnianie uprzedzeń oraz dyskryminacji ze względu na płeć w strukturach płac przedsiębiorstwa lub organizacji. Pozwoliłaby ona ponadto pracownikom, pracodawcom i partnerom społecznym na podejmowanie odpowiednich działań w celu zapewnienia stosowania prawa do równego wynagrodzenia za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości.

Konieczne jest zatem wprowadzenie wiążących środków prowadzących do zwiększenia przejrzystości wynagrodzeń, zachęcających pracodawców do przeglądu ich struktur płacowych w celu zapewnienia równości wynagrodzeń dla mężczyzn i kobiet wykonujących jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości, a także wprowadzenie środków prawnych umożliwiających pracownikom dyskryminowanym pod względem wynagrodzenia ze względu na płeć wykonywanie przysługującego im prawa do równego wynagrodzenia.

Dyrektywa wprowadza m.in. środki w zakresie przejrzystości wynagrodzeń oraz dochodzenia roszczeń.

W zakresie przejrzystości wynagrodzeń Dyrektywa przewiduje m.in. następujące środki:

- zapewnienie pracownikom łatwego dostępu do kryteriów określania wynagrodzenia pracowników, poziomów wynagrodzenia i progresji wynagrodzenia. Kryteria te muszą być obiektywne i neutralne pod względem płci (zgodnie z art. 6 ust. 1 Dyrektywy);
- prawo pracowników do żądania od pracodawcy informacji na temat swojego własnego poziomu wynagrodzenia, a ponadto 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 (zgodnie z art. 7 ust. 1 Dyrektywy);
- obowiązek pracodawców zatrudniających co najmniej 100 pracowników dostarczania następujących informacji dotyczących ich organizacji: luki płacowej ze względu na płeć, luki płacowej ze względu na płeć w formie składników uzupełniających lub zmiennych, mediany luki płacowej ze względu na płeć, mediany luki płacowej ze względu na płeć w formie składników uzupełniających lub zmiennych, odsetka pracowników płci żeńskiej i męskiej otrzymujących składniki uzupełniające lub zmienne, odsetka pracowników płci żeńskiej i męskiej w każdym kwartyle wynagrodzenia, luki płacowej ze względu na płeć wśród pracowników w podziale na kategorie pracowników, według zwykłej podstawowej płacy godzinowej lub miesięcznej oraz składników uzupełniających lub zmiennych. Częstotliwość składania sprawozdań zależy od wielkości pracodawcy (co roku lub co trzy lata). Zawsze są to jednak informacje dotyczące tylko poprzedniego roku kalendarzowego. Wszystkie informacje przekazuje się organowi monitorującemu. Wszystkie one, z wyjątkiem luki płacowej ze względu na płeć wśród pracowników w podziale na kategorie pracowników, są publikowane przez organ monitorujący i mogą być publikowane przez pracodawcę np. na stronie internetowej. Z kolei luka płacowa ze względu na płeć wśród pracowników w podziale na kategorie pracowników nie jest podawana do wiadomości publicznej. Informacje te pracodawcy przekazują wszystkim swoim pracownikom i przedstawicielom pracowników (proaktywnie, bez czekania na wniosek), a na wniosek także inspektorowi pracy oraz organowi ds. równości (art. 9 ust. 9 Dyrektywy). Pracownicy, przedstawiciele pracowników, inspektorat pracy oraz organ ds. równości mają prawo zwrócić się do pracodawcy o dodatkowe wyjaśnienia i szczegóły dotyczące wszelkich przekazywanych danych, w tym o wyjaśnienia dotyczące wszelkich różnic w wynagrodzeniach ze względu na płeć. Pracodawca musi udzielić uzasadnionej odpowiedzi na takie zapytania w rozsądnym terminie. W przypadku gdy różnice w wynagrodzeniach ze względu na płeć nie są uzasadnione obiektywnymi, neutralnymi pod względem płci kryteriami, pracodawca jest obowiązany do zaradzenia im w ścisłej współpracy z przedstawicielami pracowników, inspektoratem pracy lub organem ds. równości (zgodnie z art. 9 ust. 10 Dyrektywy);
- obowiązek przeprowadzenia wspólnej oceny wynagrodzeń, jeśli spełnione są kumulatywne przesłanki z art. 10 ust. 1 Dyrektywy. Ocena ta jest przeprowadzana przez pracodawcę wspólnie z przedstawicielami pracowników i polega na przeglądzie i weryfikacji struktur wynagrodzeń. Analizowane są wszystkie kategorie pracowników. Jej elementem jest także określenie środków mających na celu odniesienie się do różnic w wynagrodzeniu, jeżeli nie są one uzasadnione obiektywnymi, neutralnymi pod względem płci kryteriami. Wspólne oceny wynagrodzeń powinny prowadzić, w rozsądnym terminie, do wyeliminowania dyskryminacji płacowej ze względu na płeć poprzez przyjęcie środków zaradczych;

- zapewnienie, aby struktury wynagrodzeń umożliwiały dokonanie oceny, czy pracownicy są w porównywalnej sytuacji w odniesieniu do wartości pracy na podstawie obiektywnych, neutralnych pod względem płci kryteriów uzgodnionych z przedstawicielami pracowników, o ile tacy przedstawiciele istnieją. Kryteria te nie mogą opierać się bezpośrednio lub pośrednio na płci pracowników. Kryteria te obejmują umiejętności, wysiłek, zakres odpowiedzialności i warunki pracy, oraz – w stosownych przypadkach – wszelkie inne czynniki, które mają znaczenie w danym miejscu pracy lub na danym stanowisku. Muszą być one stosowane w obiektywny, neutralny pod względem płci sposób, wykluczający wszelką bezpośrednią lub pośrednią dyskryminację ze względu na płeć. W szczególności odpowiednie umiejętności miękkie nie mogą być niedoceniane.

W zakresie dochodzenia roszczeń i egzekwowania obowiązków Dyrektywa przewiduje m.in. następujące środki:

- prawo sądów krajowych lub właściwych organów do wydawania na wniosek powoda i na koszt pozwanego nakazu zaprzestania naruszenia oraz nakazu podjęcia środków służących zapewnieniu, aby stosowany były prawa lub obowiązki związane z zasadą równości wynagrodzeń (zgodnie z art. 17 ust. 1 Dyrektywy);
- kary w przypadku naruszeń praw i obowiązków związanych z zasadą równości wynagrodzeń (zgodnie z art. 23 Dyrektywy).

W art. 33 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej przyznano kobietom i mężczyznom do jednakowego wynagradzania za pracę o jednakowej wartości.

Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (Dz. U. z 2025 r. poz. 277, z późn. zm.), zwana dalej „Kodeks pracy”, w art. 18^{3c} ustanawia prawo pracowników do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości. Powyższa zasada ma zastosowanie do wszystkich pracowników bez względu na płeć. Wynagrodzenie w rozumieniu tego przepisu obejmuje wszystkie składniki wynagrodzenia, bez względu na ich nazwę i charakter, a także inne świadczenia związane z pracą, przyznawane pracownikom w formie pieniężnej lub innej formie niż pieniężna. Natomiast pracami o jednakowej wartości są prace, których wykonywanie wymaga od pracowników porównywalnych kwalifikacji zawodowych, potwierdzonych dokumentami przewidzianymi w odrębnych przepisach lub praktyką i doświadczeniem zawodowym, a także porównywalnej odpowiedzialności i wysiłku.

W zakresie przejrzystości wynagrodzenia pracodawca ma obowiązek, na podstawie art. 29 § 3 pkt 1 lit. h Kodeksu pracy, poinformowania pracownika m.in. o innych niż uzgodnione w umowie o pracę, przysługujących pracownikowi, składnikach wynagrodzenia oraz świadczeniach pieniężnych lub rzeczowych. W zakresie ustalenia wynagrodzenia za pracę stosuje się art. 78 Kodeksu pracy. Wynagrodzenie ustalane na jego podstawie powinno odpowiadać rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, a także uwzględniać ilość i jakość świadczonej pracy.

Aktualnie w polskim systemie prawnym brak jest jednak przewidzianych w Dyrektywie szczegółowych regulacji dotyczących prawa do równego wynagrodzenia i przejrzystości wynagrodzeń.

Projekt ustawy wdraża zatem nieuregulowane dotychczas zagadnienia wynikające z Dyrektywy, nie wykraczając poza jej zakres. Wdrożenie Dyrektywy nie może być w żadnym przypadku powodem obniżenia poziomu ochrony w obszarach objętych Dyrektywą. Oznacza to, że jeżeli w państwie członkowskim obowiązują już korzystniejsze rozwiązania w zakresie ochrony praw pracowniczych to nie mogą one ulec pogorszeniu z tytułu wdrożenia Dyrektywy.

Projekt ustawy przewiduje nałożenie na wszystkich pracodawców, w tym jednostki sektora publicznego, szeregu obowiązków, w tym m.in. wartościowania stanowisk, a na pracodawców zatrudniających co najmniej

100 pracowników także obowiązku sprawozdawczości z zakresu luki płacowej.

W przypadku służby cywilnej już obecnie jest wykonywane wartościowanie stanowisk. Zgodnie z § 1 i 2 zarządzenia Nr 1 Prezesa Rady Ministrów z dnia 7 Stycznia 2011 r. w sprawie zasad dokonywania opisów i wartościowania stanowisk pracy w służbie cywilnej (M.P. nr 5. Poz. 61) opis stanowiska pracy sporządza się dla każdego stanowiska pracy w służbie cywilnej. Natomiast w opisie stanowiska pracy wskazuje się realizowane zadania, wymagane kompetencje, kwalifikacje i zakres odpowiedzialności ze względu na umiejscowienie i funkcję stanowiska pracy w strukturze urzędu. W tym celu powołany w urzędzie zostaje zespół wartościujący, który zajmuje się wartościowaniem stanowiska pracy, z wyłączeniem stanowiska dyrektora generalnego urzędu. Członków tego zespołu powołuje i odwołuje osoba wykonująca w urzędzie czynności z zakresu prawa pracy. W przypadku służby cywilnej konieczne będzie dostosowanie funkcjonującej praktyki do rozwiązań wynikających z Dyrektywy.

2. Rekomendowane rozwiązanie, w tym planowane narzędzia interwencji, i oczekiwany efekt

Nie jest możliwe rozwiązanie problemu przez działania pozalegislacyjne, dlatego niezbędne jest przygotowanie ustawy mającej na celu wdrożenie dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2023/970 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.

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

- zobowiązanie pracodawców, bez względu na ich wielkość, do posiadania struktur wynagrodzeń umożliwiających analizę, czy pracownicy znajdują się w porównywalnej sytuacji. W celu wdrożenia Dyrektywy w projekcie określono jako wymóg minimalny stosowanie czterech obligatoryjnych kryteriów oceny wartości pracy (umiejętności, wysiłek, odpowiedzialność i warunki pracy). Pracodawcy będą mogli, w stosownych przypadkach, uwzględniać dodatkowe kryteria lub podkryteria. Wszystkie te kryteria i podkryteria muszą być stosowane w sposób obiektywny oraz neutralny pod względem płci oraz wykluczający wszelką bezpośrednią lub pośrednią dyskryminację ze względu na płeć;
- zobowiązanie pracodawców do określenia kryteriów służących ustaleniu wynagrodzeń pracowników, poziomów wynagrodzeń i wzrostu wynagrodzeń w sposób obiektywny oraz neutralny pod względem płci, a także wykluczający wszelką bezpośrednią lub pośrednią dyskryminację ze względu na płeć;
- zobowiązanie pracodawców do zapewnienia pracownikom łatwego dostępu do kryteriów służących ustaleniu wynagrodzeń pracowników, poziomów wynagrodzeń i wzrostu wynagrodzeń (art. 7 ust. 2 projektu ustawy), z zastrzeżeniem że w przypadku pracodawców zatrudniających mniej niż 50 pracowników informacje dotyczące kryteriów służących określeniu wzrostu wynagrodzeń udostępnia się na wniosek pracownika;
- uprawnienie pracownika do żądania od pracodawcy 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;
- zobowiązanie pracodawców do przekazywania pracownikom, a w pewnym zakresie również osobom ubiegającym się o zatrudnienie, określonych informacji (m.in. o początkowej wysokości wynagrodzenia lub jego przedziale, o kryteriach służących ustaleniu wynagrodzeń pracowników, poziomów wynagrodzeń i wzrostu wynagrodzeń, o indywidualnym poziomie wynagrodzenia pracownika oraz średnich poziomach wynagrodzenia w podziale na płeć w odniesieniu do kategorii pracowników wykonujących jednakową pracę jak on lub pracę o jednakowej wartości jak jego praca) w sposób, który jest przystępny dla osób z niepełnosprawnościami i który uwzględnia ich szczególne potrzeby, umożliwiając im swobodne i świadome zapoznanie się z tymi informacjami, w

szczególności w formie dostępnej cyfrowo, co najmniej na poziomie określonym w załączniku do ustawy z dnia 4 kwietnia 2019 r. o dostępności cyfrowej stron internetowych i aplikacji mobilnych podmiotów publicznych (Dz. U. z 2023 r. poz. 1440);

- zobowiązanie pracodawców zatrudniających co najmniej 100 pracowników do sporządzania sprawozdania z luki płacowej zawierającego informacje dotyczące ich organizacji o:
 - 1) luce płacowej ze względu na płeć,
 - 2) luce płacowej ze względu na płeć w formie składników uzupełniających lub zmiennych,
 - 3) medianie luki płacowej ze względu na płeć,
 - 4) medianie luki płacowej ze względu na płeć w formie składników uzupełniających lub zmiennych,
 - 5) odsetku pracowników płci żeńskiej i męskiej otrzymujących składniki uzupełniające lub zmienne,
 - 6) odsetku pracowników płci żeńskiej i męskiej w każdym przedziale wynagrodzenia,
 - 7) luce płacowej ze względu na płeć wśród pracowników w podziale na kategorie pracowników, według wynagrodzenia wynikającego z osobistego zaszerzgowania pracownika określonego stawką godzinową lub miesięczną oraz składników uzupełniających lub zmiennych.

Częstotliwość składania sprawozdań będzie uzależniona od wielkości pracodawcy. Pracodawca obowiązany będzie przekazać do organu monitorującego ww. informacje:

- 1) co trzy lata w przypadku pracodawców zatrudniających co najmniej 100 pracowników,
- 2) corocznie w przypadku pracodawców zatrudniających co najmniej 250 pracowników.

W przypadku gdy pracodawca nie przekaze w terminie tych informacji organ monitorujący wezwie pracodawcę do ich niezwłocznego przekazania. Będą to informacje dotyczące poprzedniego roku kalendarzowego.

Przekazywanie sprawozdania będzie się odbywało za pomocą narzędzia informatycznego dostarczonego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego i udostępnionego przez organ monitorujący w porozumieniu z Prezesem GUS.

Wszystkie informacje, z wyjątkiem luki płacowej ze względu na płeć wśród pracowników w podziale na kategorie pracowników, będą publikowane przez organ monitorujący i mogą być publikowane przez pracodawcę na jego stronie internetowej lub udostępniane przez pracodawcę publicznie w inny sposób.

Luka płacowa ze względu na płeć w podziale na kategorie pracowników nie będzie podawana do wiadomości publicznej. Informacje te pracodawcy będą przekazywali wszystkim swoim pracownikom i przedstawicielom pracowników (proaktywnie, bez czekania na wniosek), a w przypadku inspektora pracy czy organu ds. równości informacje te zostaną przekazane na ich wniosek w terminie 14 dni od otrzymania wniosku przez pracodawcę;

- uprawnienie pracowników, przedstawicieli pracowników, Państwowej Inspekcji Pracy oraz organu ds. równości do wnioskowania do pracodawcy o dodatkowe wyjaśnienia i szczegóły dotyczące wszelkich informacji przekazywanych w sprawozdaniu z luki płacowej, w tym o wyjaśnienia dotyczące wszelkich różnic w wynagrodzeniach ze względu na płeć. Pracodawca będzie musiał udzielić uzasadnionej odpowiedzi na takie zapytania w terminie 14 dni od dnia otrzymania wniosku. Jeśli wyjaśnienia pracodawcy nie uzasadniają różnic w wynagrodzeniach mężczyzn i kobiet zidentyfikowanych w sprawozdaniu z luki płacowej, pracodawca jest obowiązany zaradzić tym różnicom w ścisłej współpracy z przedstawicielami pracowników, inspektoratem pracy lub organem ds. równości;
- zobowiązanie pracodawców zatrudniających co najmniej 100 pracowników do przeprowadzenia wspólnej oceny wynagrodzeń w przypadku gdy zostaną spełnione wszystkie następujące przesłanki:
 - 1) sprawozdanie z luki płacowej wykazuje lukę płacową ze względu na płeć w którejkolwiek kategorii pracowników wynoszącą co najmniej 5%,
 - 2) pracodawca nie uzasadnił luki płacowej ze względu na płeć na podstawie obiektywnych, neutralnych pod względem płci kryteriów,

- 3) pracodawca nie zarządził takiej nieuzasadnionej łuce płacowej ze względu na płeć w terminie 6 miesięcy od dnia przekazania sprawozdania z luki płacowej.

Pracodawca obowiązany będzie do przeprowadzenia wspólnej oceny wynagrodzeń w konsultacji z zakładową organizacją związkową, a w przypadku gdy u pracodawcy działa więcej niż jedna zakładowa organizacja związkowa w konsultacji z tymi organizacjami. Jeżeli u pracodawcy nie działa zakładowa organizacja związkowa, wspólną ocenę wynagrodzeń będzie on przeprowadzał w konsultacji z przedstawicielami pracowników wyłonionymi w trybie przyjętym u danego pracodawcy. Celem przeprowadzenia wspólnej oceny wynagrodzeń będzie zidentyfikowanie różnic w wynagrodzeniach pracowników płci żeńskiej i męskiej, które nie są uzasadnione obiektywnymi, neutralnymi pod względem płci kryteriami, a także zarządzenie tym różnicom i zapobieganie im.

Wspólna ocena wynagrodzeń będzie obejmowała w szczególności:

- 1) analizę odsetka pracowników płci żeńskiej i męskiej w każdej kategorii pracowników,
- 2) informacje na temat średnich poziomów wynagrodzenia pracowników płci żeńskiej i męskiej oraz składników uzupełniających lub zmiennych dla każdej kategorii pracowników,
- 3) wszelkie różnice w średnich poziomach wynagrodzenia pracowników płci żeńskiej i męskiej w każdej kategorii pracowników,
- 4) przyczyny różnic w średnich poziomach wynagrodzenia, o ile takie różnice istnieją, na podstawie obiektywnych, neutralnych pod względem płci kryteriów ustalonych przez pracodawców i stronę pracowniczą,
- 5) odsetek pracowników płci żeńskiej i męskiej, którzy skorzystali z jakiegokolwiek poprawy wynagrodzenia po powrocie z urlopów, o których mowa w art. 1864 Kodeksu pracy, o ile taka poprawa nastąpiła w danej kategorii pracowników w okresie przebywania na urlopie,
- 6) środki mające na celu zarządzenie różnicom w wynagrodzeniu, jeżeli nie są one uzasadnione obiektywnymi, neutralnymi pod względem płci kryteriami,
- 7) ocenę skuteczności środków uwzględnionych we wcześniejszych wspólnych ocenach wynagrodzeń.

Pracodawca zostanie obowiązany do wdrożenia środków wynikających ze wspólnej oceny wynagrodzeń w konsultacji z zakładową organizacją związkową, a jeżeli u pracodawcy nie działa zakładowa organizacja związkowa, z przedstawicielami pracowników wyłonionymi w trybie przyjętym u danego pracodawcy;

- regulacje dotyczące ochrony prawnej w przypadku naruszenia prawa lub obowiązków związanych z zasadą równego traktowania w zatrudnieniu w zakresie prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości;
- sankcje w postaci kary grzywny od 3000 zł do 50 000 zł w przypadku, gdy pracodawca lub osoba działająca w jego imieniu:
 - 1) nie oceni wartości poszczególnych stanowisk pracy lub rodzaju pracy,
 - 2) nie zapewni pracownikowi dostępu do informacji o kryteriach,
 - 3) nie udostępni pracownikowi na wniosek informacji,
 - 4) nie udzieli pracownikowi na wniosek informacji,
 - 5) nie sporządzi sprawozdania z luki płacowej,
 - 6) nie przekaze wymienionych w projekcie ustawy informacji,
 - 7) nie dokona wspólnej oceny wynagrodzeń,
 - 8) nie zastosuje środków zaradczych,
 - 9) zamieści w umowie o pracę postanowienia zakazujące ujawnienia przez pracowników wysokości otrzymywanego przez nich wynagrodzenia

Wysokość tych kar będzie korespondować z karami mającymi zastosowanie w przepisach ustawy z dnia 25 marca 2025 r. o warunkach dopuszczalności powierzania pracy cudzoziemcom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej (Dz. U. z 2025 r. poz. 621). Kary będą miały charakter proporcjonalny, ale również odstraszający.

Projekt ustawy o wzmocnieniu stosowania prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości przyznaje kompetencje następującym organom:

- Organowi ds. równości, wyznaczonemu na mocy art. 20 dyrektywy 2006/54/WE – zgodnie z Dyrektywą realizację zadań związanych z egzekwowaniem prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości, we współpracy z Państwową Inspekcją Pracy, organem monitorującym oraz partnerami społecznymi.

Do zadań organu do spraw równości będzie należało:

- 1) występowanie w imieniu pracownika na jego wniosek do pracodawcy o informacje dotyczące jego indywidualnego poziomu wynagrodzenia oraz 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,
- 2) możliwość wystąpienia z wnioskiem do pracodawcy, o stanowiące element sprawozdania z luki płacowej, informacje dotyczące luki płacowej ze względu na płeć wśród pracowników w podziale na kategorie pracowników, według wynagrodzenia wynikającego z osobistego zaszeregowania pracownika określonego stawką godzinową lub miesięczną oraz składników uzupełniających lub zmiennych również za okres poprzednich 4 lat,
- 3) możliwość wystąpienia z wnioskiem do pracodawcy o udzielenie dodatkowych szczegółowych wyjaśnień w zakresie przekazanych informacji objętych sprawozdaniem z luki płacowej,
- 4) współpraca z pracodawcą w przypadku konieczności zaradzenia różnicom w wynagrodzeniach, gdy wcześniej organ do spraw równości wystąpił o przekazanie dodatkowych, szczegółowych wyjaśnień w zakresie przekazanych informacji objętych sprawozdaniem z luki płacowej,
- 5) możliwość wystąpienia do pracodawcy z wnioskiem o przekazanie informacji ze wspólnej oceny wynagrodzeń,
- 6) udział we wdrażaniu środków wynikających ze wspólnej oceny wynagrodzeń, w przypadku gdy pracodawca lub strona pracownicza zwróci się do tego organu z wnioskiem o udział we wdrażaniu tych środków,
- 7) przekazywanie organowi monitorującemu danych dotyczących liczby i rodzajów otrzymywanych skarg związanych z zasadą równego traktowania w zatrudnieniu w zakresie prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości;

- Organowi monitorującemu.

Do zadań organu monitorującego będzie należało:

- 1) analizowanie przyczyn luki płacowej ze względu na płeć i projektowanie narzędzi pomagających w ocenie nierówności w wynagradzaniu, w szczególności z wykorzystaniem analitycznych prac i narzędzi Europejskiego Instytutu ds. Równości Kobiet i Mężczyzn,
- 2) udostępnianie pracodawcom narzędzia informatycznego służącego realizacji obowiązku sporządzenia sprawozdania z luki płacowej,
- 3) gromadzenie informacji ze wspólnej oceny wynagrodzeń,
- 4) zbieranie i agregowanie danych dotyczących liczby i rodzajów skarg związanych z zasadą równego traktowania w zatrudnieniu w zakresie prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości, wniesionych do Państwowej Inspekcji Pracy, organu ds. równości oraz roszczeń dochodzonych przed sądami,
- 5) podnoszenie świadomości wśród podmiotów prywatnych i publicznych, partnerów społecznych i społeczeństwa w celu promowania zasady równego traktowania w zatrudnieniu w zakresie prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości oraz prawa do przejrzystości wynagrodzeń, w tym poprzez odniesienie się do dyskryminacji krzyżowej,
- 6) przekazywanie do Komisji Europejskiej co dwa lata określonych w projekcie ustawy danych,
- 7) podejmowanie działań w celu zapewnienia informacji zainteresowanym osobom o przepisach w

zakresie prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości oraz prawa do przejrzystości wynagrodzeń,

8) gromadzenie informacji określonych w projekcie ustawy i ich publikowanie;

– Państwowej Inspekcji Pracy jako inspektoratowi pracy.

Do zadań Państwowej Inspekcji Pracy będzie należało:

- 1) zapewnianie szkolenia pracodawcom zatrudniającym mniej niż 250 pracowników oraz zakładowym organizacjom związkowym, w celu ułatwienia im realizacji zadań wynikających z projektowanej ustawy,
- 2) wytaczanie powództw, za zgodą pracownika lub osoby ubiegającej się o zatrudnienie, w sprawach o roszczenia wynikające z naruszenia praw lub obowiązków związanych z zasadą równego traktowania w zatrudnieniu w zakresie prawa do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości mężczyzn i kobiet. Możliwe będzie także przystępowanie do takich postępowań,
- 3) możliwe występowanie z wnioskiem do pracodawców o stanowiące element sprawozdania z luki płacowej informacje dotyczące luki płacowej ze względu na płeć wśród pracowników w podziale na kategorie pracowników, według wynagrodzenia wynikającego z osobistego zaszerzowania pracownika określonego stawką godzinową lub miesięczną oraz składników uzupełniających lub zmiennych,
- 4) współpraca z pracodawcą w przypadku konieczności zaradzenia różnicom w wynagrodzeniach, gdy wcześniej Państwowa Inspekcja Pracy wystąpiła o przekazanie dodatkowych, szczegółowych wyjaśnień w zakresie przekazanych informacji objętych sprawozdaniem z luki płacowej,
- 5) możliwe/ewentualne występowanie do pracodawcy z wnioskiem o przekazanie informacji ze wspólnej oceny wynagrodzeń,
- 6) udział we wdrażaniu środków wynikających ze wspólnej oceny wynagrodzeń w przypadku gdy pracodawca lub strona pracownicza zwróci się do Państwowej Inspekcji Pracy z wnioskiem o udział we wdrażaniu tych środków,
- 7) przekazywanie organowi monitorującemu danych dotyczących liczby i rodzajów otrzymywanych skarg związanych z zasadą równego traktowania w zatrudnieniu w zakresie prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości;

– Organowi ds. równości, Państwowej Inspekcji Pracy oraz sądom: obowiązek przekazywania organowi monitorującemu wszystkich danych dotyczących liczby i rodzajów skarg związanych z zasadą równego traktowania w zatrudnieniu w zakresie prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości w terminie do 1 kwietnia za poprzedni rok kalendarzowy.

W ramach projektu ustawy zmienione zostaną również przepisy następujących ustaw:

- 1) ustawa z dnia 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego (Dz. U. z 2024 r. poz. 1568, z późn. zm.);
- 2) ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2025 r. poz. 277 i 807);
- 3) ustawa z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz. U. z 2024 r. poz. 1712, z późn. zm.).

Wszystkie działania przewidziane w projekcie ustawy mają na celu wyeliminowanie dyskryminacji płacowej w wynagrodzeniu mężczyzn i kobiet za jednakową pracę oraz pracę o jednakowej wartości poprzez środki prowadzące do zwiększenia przejrzystości wynagrodzeń, a także umożliwiające ofiarom takiej dyskryminacji wykonywanie przysługującego im prawa do równego wynagrodzenia.

Projekt ustawy nie będzie wykraczał poza wdrożenie Dyrektywy. Wdrożenie Dyrektywy nie może być w żadnym przypadku powodem obniżenia poziomu ochrony w obszarach objętych dyrektywą. Oznacza to, że jeżeli w Państwie Członkowskim obowiązują już korzystniejsze rozwiązania w zakresie ochrony praw pracowniczych to nie mogą one ulec pogorszeniu z tytułu wdrożenia Dyrektywy.

Zdecydowano, że zmiany prawne wynikające z konieczności wdrożenia dyrektywy do polskiego porządku prawnego nie będą wprowadzone wyłącznie do Kodeksu pracy, ponieważ zgodnie z art. 1 Kodeksu pracy - Kodeks pracy określa prawa i obowiązki pracowników i pracodawców. W związku z tym, że dyrektywa nie tylko nakłada obowiązki i uprawnienia na pracodawców oraz pracowników, ale nakłada je również na organy ds. równości, Państwową Inspekcję Pracy oraz organ monitorujący zdecydowano, by wdrożenie Dyrektywy zostało uregulowane w odrębnej ustawie. Przyjęte rozwiązanie pozwoli na uregulowanie, zasadniczo w jednym akcie prawnym, wynikających z Dyrektywy praw pracowników, obowiązków pracodawców, zadań organów czy obowiązków w zakresie sprawozdawczości, co bezpośrednio przełoży się na przejrzystość i czytelność regulacji.

Biorąc pod uwagę powyższe zdecydowano się na uregulowanie przedmiotowej materii w odrębnej ustawie. Jednocześnie należy zauważyć, że przyjęte rozwiązanie występuje już na gruncie prawa pracy – istnieje szereg odrębnych ustaw, oddziałujących na pracodawców i pracowników są to m.in.:

- 1) ustawa z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (Dz. U. 2025 r. poz. 236);
- 2) ustawa z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz. U. 2024 r. poz. 1773);
- 3) ustawa z dnia 4 marca 1991 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (Dz. U. 2024 r. poz. 288);
- 4) ustawa z dnia 10 2016 r. o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług (Dz. U. z 2024 r. poz. 73);
- 5) ustawa z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. z 2025 r. poz. 570).

3. Jak problem został rozwiązany w innych krajach, w szczególności krajach członkowskich OECD/UE?

Obecnie żadne z Państw Członkowskich nie wdrożyło w całości Dyrektywy.

Termin na jej wdrożenie upływa z dniem 7 czerwca 2026 r.

Rozwiązania przyjęte w Belgii (na obszarze Francuskiej Wspólnoty Belgii) tylko częściowo odzwierciedlają regulację Dyrektywy, dlatego niemożliwe i niecelowe jest szczegółowe ich przedstawienie w całości, tym bardziej, że na dalszym etapie prac legislacyjnych mogą one ulec zmianie.

Belgia

Francuska Wspólnota Belgii przyjęła ustawę dokonującą częściowej transpozycji dyrektywy 2023/970. Ustawa ma zastosowanie do podmiotów kontrolowanych przez Wspólnotę (podmioty utworzone przez Wspólnotę, instytucje edukacyjne oraz urzędy Wspólnoty). Pracodawcy na podstawie ustawy powinni:

- ustanowić struktury wynagrodzeń umożliwiającym pracownikom (kandydatom) ocenę, czy znajdują się w porównywalnej sytuacji pod względem wartości pracy, w miarę możliwości w oparciu o obiektywne, niedyskryminujące kryteria uzgodnione z organizacjami reprezentującymi pracowników;
- zapewnić, aby w przypadku stosowania systemu klasyfikacji zawodowej (klasyfikacji stanowisk) do ustalania wynagrodzenia, system ten opierał się na kryteriach wspólnych dla pracowników płci męskiej i żeńskiej i był zaprojektowany w taki sposób, aby wykluczyć bezpośrednią lub pośrednią dyskryminację ze względu na płeć,
- przeprowadzać niedyskryminacyjne procesy rekrutacyjne poprzez niedyskryminacyjne oferty pracy i tytuły stanowisk oraz nie gromadzić informacji na temat historii wynagrodzeń kandydatów.
- Pracownicy mają prawo do informacji o:
 - 1) indywidualnym poziomie wynagrodzenia,
 - 2) przeciętnych poziomach wynagrodzenia w podziale na płeć, pracowników wykonujących taką

samą pracę lub pracę o tej samej wartości.

Pracodawcy przesyłają coroczne sprawozdania dot. luki płacowej do Narodowego Banku Belgii. Kary za brak przesłania sprawozdania wynoszą od 200 do 4,000 euro. Ustawa obowiązuje od 1 stycznia 2025 r.

W celu pełnej transpozycji zostanie przyjęty akt prawny na poziomie centralnym.

Jest to pierwsza ustawa dokonująca częściowej transpozycji dyrektywy 2023/970. Mimo pewnych odrębności wynikających z belgijskich uwarunkowań, przepisy krajowe wprowadzające dyrektywę 2023/970 będą zbieżne z belgijskimi.

4. Podmioty, na które oddziałuje projekt

Grupa	Wielkość	Źródło danych	Oddziaływanie
Duże przedsiębiorstwa (powyżej 249 pracujących) – Podmioty prywatne	4,2 tys.	Dane GUS, <i>Przedsiębiorstwa aktywne w 2 kwartale 2025 r.</i> , tabl. 1.	Coroczne przekazywanie informacji (sprawozdania) obejmujących: a) lukę płacową ze względu na płeć; b) lukę płacową ze względu na płeć w formie składników uzupełniających lub zmiennych; c) medianę luki płacowej ze względu na płeć; d) medianę 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 przedziale wynagrodzenia; g) lukę płacową ze względu na płeć wśród pracowników w podziale na kategorie pracowników, według wynagrodzenia wynikającego z osobistego zaszeregowania pracownika określonego stawką godzinową lub miesięczną oraz składników uzupełniających lub zmiennych do organu monitorującego. Udzielanie 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. Zapewnienie pracownikom łatwego dostępu do kryteriów służących określaniu wynagrodzeń pracowników, poziomów wynagrodzeń i wzrostu wynagrodzeń. Obowiązek wartościowania stanowisk pracy. Przeprowadzanie wspólnej oceny wynagrodzeń oraz stosowanie środków zaradczych.
Średnie przedsiębiorstwa (50-249 pracujących) – podmioty prywatne	17,4 tys.	Dane GUS, <i>Przedsiębiorstwa aktywne w 2 kwartale 2025 r.</i> , tabl. 1.	Pracodawca zatrudniający co najmniej 100 pracowników będzie przekazywał sprawozdanie z luki płacowej między pracownikami płci żeńskiej i męskiej obejmujące: a) lukę płacową ze względu na płeć; b) lukę płacową ze względu na płeć w formie składników uzupełniających lub zmiennych; c) medianę luki płacowej ze względu na płeć; d) medianę 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 przedziale wynagrodzenia; g) lukę płacową ze względu na płeć wśród pracowników w podziale na kategorie

			pracowników, wynagrodzenia wynikającego z osobistego zaszeregowania pracownika określonego stawką godzinową lub miesięczną oraz składników uzupełniających lub zmiennych do organu monitorującego. Udzielanie 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. Zapewnienie pracownikom łatwego dostępu do kryteriów służących określaniu wynagrodzeń pracowników, poziomów wynagrodzeń i wzrostu wynagrodzeń. Obowiązek wartościowania stanowisk pracy. Przeprowadzanie wspólnej oceny wynagrodzeń oraz stosowanie środków zaradczych. Natomiast pracodawca zatrudniający poniżej 100 pracowników będzie mógł przygotować ww. sprawozdanie, jednakże nie będzie ono obowiązkowe. Dodatkowo obowiązany będzie do 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 oraz do zapewnienia pracownikom łatwego dostępu do kryteriów służących określaniu wynagrodzeń pracowników, poziomów wynagrodzeń i wzrostu wynagrodzeń, a także wartościowania stanowisk pracy.
Małe przedsiębiorstwa (10-49 pracujących) – podmioty prywatne	96,9 tys.	Dane GUS, <i>Przedsiębiorstwa aktywne w 2 kwartale 2025 r.</i> , tabl. 1.	Pracodawca zatrudniający poniżej 100 pracowników będzie mógł przygotować ww. sprawozdanie i przekazać je do organu monitorującego, jednakże nie będzie ono obowiązkowe. Dodatkowo obowiązany będzie do 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. Obowiązany będzie także do zapewnienia łatwego dostępu do kryteriów służących określaniu wynagrodzeń pracowników i poziomów wynagrodzeń, a na wniosek pracownika do udostępnienia informacji dotyczących wzrostu wynagrodzeń, a także wartościowania stanowisk pracy.
Mikroprzedsiębiorstwa (0-9 pracowników) – podmioty prywatne	2731,2 tys.	Dane GUS, <i>Przedsiębiorstwa aktywne w 2 kwartale 2025 r.</i> , tabl. 1.	Pracodawca zatrudniający poniżej 100 pracowników będzie mógł przygotować ww. sprawozdanie i przekazać je do organu

			monitorującego, jednakże nie będzie ono obowiązkowe. Dodatkowo obowiązany będzie do 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. Obowiązany będzie także do zapewnienia łatwego dostępu do kryteriów służących określaniu wynagrodzeń pracowników i poziomów wynagrodzeń, a na wniosek pracownika do udostępnienia informacji dotyczących wzrostu wynagrodzeń, a także wartościowania stanowisk pracy.
Podmioty sektora publicznego	112,2 tys.	GUS – Zmiany strukturalne grup podmiotów gospodarki narodowej w rejestrze REGON, 2024 r., Tabl. 2 https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/podmioty-gospodarcze-wyniki-finansowe/zmiany-strukturalne-grup-podmiotow/zmiany-strukturalne-grup-podmiotow-gospodarki-narodowej-w-rejestrze-regon-2024-r-,1,29.html	Jw. jeżeli zatrudniają pracowników w określonym przedziale.
Organ ds. równości	1	Źródło własne	Pełnienie funkcji określonych w ustawie.
Organ monitorujący	1	Źródło własne	Pełnienie funkcji określonych w ustawie.
Państwowa Inspekcja Pracy	1	Źródło własne	Pełnienie funkcji określonych w ustawie.
Zatrudnieni	11 875, 2 tys. osób	Dane GUS, <i>Pracujący w</i>	Pracownicy będą mieli

(pracownicy najemni)	w tym: w sektorze prywatnym 9 680 tys. osób; w sektorze publicznym 4 224 tys. osób	<i>gospodarce narodowej w Polsce w styczniu 2025 r., tabl. 9.</i>	prawo do 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, prawo do informacji o kryteriach ustalania wynagrodzeń i ich podwyżek. Na pracowników wpływ będą miały również kwestie proceduralne, związane z dochodzeniem roszczeń wynikających z naruszenia jakichkolwiek praw lub obowiązków związanych z zasadą równości wynagrodzeń.
Straż Marszałkowska	1	Źródło własne	Coroczne przekazywanie informacji (sprawozdania) obejmujących: a) lukę płacowa ze względu na płeć; b) lukę płacowa ze względu na płeć w formie składników uzupełniających lub zmiennych; c) medianę luki płacowej ze względu na płeć; d) medianę luki płacowej ze względu na płeć w formie składników uzupełniających lub zmiennych; e) odsetek pracowników płci żeńskej i męskiej otrzymujących składniki uzupełniające lub zmienne; f) odsetek pracowników płci żeńskej i męskiej w każdym przedziale wynagrodzenia; g) lukę płacowa ze względu na płeć wśród pracowników w podziale na kategorie pracowników, według

			wynagrodzenia wynikającego z osobistego zaszeregowania pracownika określonego stawką godzinową lub miesięczną oraz składników uzupełniających lub zmiennych do organu monitorującego.
Sądy pracy	Liczby wydziałów pracy i ubezpieczeń społecznych w sądach powszechnych w Polsce w 2024 roku: – w sądach apelacyjnych – 11 – w sądach okręgowych – 51 – w sądach rejonowych – 55	Źródło własne	projektowane regulacje będą miały wpływ na sądy m.in. w zakresie rozpatrywanych skarg, przekazywania informacji do organu monitorującego.
Główny Urząd Statystyczny	1	Źródło własne	Obowiązek opracowania oraz udostępnienia we współpracy z organem monitorującym narzędzia informatycznego służącego realizacji obowiązku sporządzenia sprawozdania z luki płacowej, a następnie obsługa tego narzędzia. Obowiązek opracowania i dostarczenia organowi monitorującemu narzędzia informatycznego, które posłuży organowi monitorującemu do wypełnienia obowiązków w zakresie publikowania danych otrzymanych od pracodawców.

5. Informacje na temat zakresu, czasu trwania i podsumowanie wyników konsultacji

Projekt ustawy zostanie przekazany do zaopiniowania przez następujące podmioty:

– na podstawie ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2025 r. poz. 440):

- 1) NSZZ „Solidarność”;
- 2) Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych;
- 3) Forum Związków Zawodowych;

– na podstawie ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o organizacjach pracodawców (Dz. U. z 2025 r. poz. 423):

- 1) Związek Pracodawców Business Centre Club;
- 2) Pracodawców Rzeczypospolitej Polskiej;

- 3) Konfederację „Lewiatan”;
- 4) Związek Rzemiosła Polskiego;
- 5) Związek Przedsiębiorców i Pracodawców;
- 6) Federację Przedsiębiorców Polskich;
- 7) Związek Polskich Pracodawców Handlu i Usług;
- 8) Polskie Towarzystwo Gospodarcze;

- na podstawie art. 5 ustawy z dnia 24 lipca 2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego (Dz. U. z 2018 r. poz. 2232, z późn. zm.) przez Radę Dialogu Społecznego;
- na podstawie art. 10 ust. 1 pkt 10 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz. U. z 2024 r. poz. 1712, z późn. zm.), przez Państwową Inspekcję Pracy.
- na podstawie art. 3 pkt 5 ustawy z dnia 6 maja 2005 r. o Komisji Wspólnej Rządu i Samorządu Terytorialnego oraz o przedstawicielach Rzeczypospolitej Polskiej w Komitecie Regionów Unii Europejskiej (Dz. U. z 2024 r. poz. 949) przez Komisję Wspólną Rządu i Samorządu Terytorialnego.
- na podstawie art. 8 pkt 1 ustawy z dnia 6 marca 2018 r. o Rzeczniku Małych i Średnich Przedsiębiorców (Dz. U. z 2023 r. poz. 1668, z późn. zm.) przez Rzecznika Małych i Średnich Przedsiębiorców.

W ramach konsultacji publicznych informacja o projekcie zostanie przekazana do:

- 1) Stowarzyszenia Prawa Pracy;
- 2) Polskiego Stowarzyszenia Zarządzania Kadrami;
- 3) Krajowej Izby Gospodarczej;
- 4) Polskiego Forum HR;
- 5) Stowarzyszenia Agencji Zatrudnienia;
- 6) Polskiej Izby Handlu;
- 7) Związku Liderów Usług Biznesowych w Polsce;
- 8) Stowarzyszenia Inspektorów Pracy Rzeczypospolitej Polskiej;
- 9) Związku Zawodowego Pracowników Państwowej Inspekcji Pracy;
- 10) Polskiej Fundacji im. R. Schumana;
- 11) Związku Firm Public Relations;
- 12) Centrum Rozwoju Demograficznego.

Konsultacje publiczne będą prowadzone wraz z opiniowaniem projektu ustawy przez partnerów społecznych oraz uzgodnieniami projektu ustawy prowadzonymi z innymi resortami. Planowany czas przeprowadzenia konsultacji publicznych i opiniowania to 30 dni. Wyniki konsultacji publicznych i opiniowania zostaną przedstawione/omówione w raporcie z konsultacji publicznych i opiniowania po ich zakończeniu.

Projekt ustawy zostanie udostępniony w Biuletynie Informacji Publicznej na stronie podmiotowej Rządowego Centrum Legislacji w zakładce Rządowy Proces Legislacyjny, zgodnie z § 52 ust. 1 uchwały nr 190 Rady Ministrów z dnia 29 października 2013 r. – Regulamin pracy Rady Ministrów (M.P. z 2024 r. poz. 806).

Projekt ustawy zostanie udostępniony w Biuletynie Informacji Publicznej na stronie podmiotowej Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, zgodnie z art. 5 ustawy z dnia 7 lipca 2005 r. o działalności lobbingsowej w procesie stanowienia prawa (Dz. U. z 2025 r. poz. 677).

6. Wpływ na sektor finansów publicznych	
(ceny bieżące)	Skutki w okresie 10 lat od wejścia w życie zmian [mln zł]

[illegible]

opisanych szerzej w pkt 2.

Założenia do obliczeń dla nowych etatów (w zł)

Wyszczególnienie	2026	2027	2028
Przeciętne wynagrodzenie osobowe miesięcznie brutto dla 1 etatu	12 649,19	12 978,06	13 302,52
Liczba etatów	20	20	20
Liczba miesięcy	7	12	12
Wynagrodzenia osobowe	1 770 886,10	3 114 733,82	3 192 605,28
Dodatkowe wynagrodzenie roczne	0,00	150 525,32	264 752,38
Razem wynagrodzenia osobowe + DWR	1 770 886,10	3 265 259,14	3 457 357,66
Składki na ubezpieczenia społeczne (17,19%)	304 415,32	561 298,05	594 319,78
Składki na Fundusz Pracy oraz Fundusz Solidarnościowy (łącznie 2,45%)	43 386,71	79 998,85	84 705,27
Odpisy na ZFŚS	33 433,05	60 963,80	64 756,40
Wpłaty na PPK finansowane przez podmiot zatrudniający (1,5%)	26 563,29	48 978,89	51 860,36
Łączny koszt zatrudnienia	2 178 684,47	4 016 498,73	4 252 999,47

Ponadto wydatki obejmują również koszty przewidywane po stronie GUS w cz. 58 sfinansowane w ramach limitu GUS, związane z wykonaniem narzędzia do sprawozdawczości luki płacowej, tj. m.in. prace programistyczne, testy wydajnościowe, testy bezpieczeństwa, dostępność cyfrową, utrzymanie w infrastrukturze i monitoring w zakresie cyberbezpieczeństwa w następującej wysokości:

rok 2026: 250 000 zł
rok 2027: 250 000 zł
rok 2028: 150 000 zł
rok 2029: 150 000 zł
rok 2030: 150 000 zł
rok 2031: 150 000 zł
rok 2032: 150 000 zł
rok 2033: 150 000 zł
rok 2034: 150 000 zł
rok 2035: 150 000 zł
rok 2036: 150 000 zł

Przewiduje się, że projektowane regulacje nie wpłyną na dodatkowe koszty Państwowej Inspekcji Pracy (w cz. 12) czy sektora finansów publicznych, inne niż wymienione powyżej. Ewentualne, inne niż już wskazane, wydatki wynikające z projektowanej regulacji zostaną sfinansowane w ramach corocznie ustalanego limitu wydatków dla poszczególnych części budżetowych, planowanego na dany rok budżetowy, bez konieczności ubiegania się o dodatkowe środki z budżetu państwa na ten cel.

Ponadto wszystkie skutki finansowe dla cz. 46 - Zdrowie, cz. 66 - Rzecznik Praw Pacjenta oraz w dziale 851 w cz. 85 z tytułu realizacji projektu w zostaną zabezpieczone w ramach wydatków przeznaczonych na finansowanie zadań w obszarze zdrowia, w tym w ramach ustalonego funduszu wynagrodzeń, określonych zgodnie z art. 131c ustawy o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych i bez

	możliwości ubiegania się o dodatkowe środki. W części dochodowej ujęto wzrost dochodów jednostek sektora finansów publicznych z tytułu odprowadzanych obowiązkowych danin (podatku dochodowego od osób fizycznych i składek (FUS, NFZ, FP, FS)) związanych z wynagrodzeniami nowych etatów w organie ds. równości i organie monitorującym. Pozycja „JST” w części dochodowej stanowi dochód z szacunkowej zaliczki na podatek PIT wyliczonej od dochodów osób zatrudnionych w wyniku utworzenia nowych etatów. Przyjęto założenie, że udział jednostek samorządu terytorialnego w dochodach z PIT w 2026 r. i kolejnych latach pozostanie na stałym poziomie 85,0%. Pozycja „budżet państwa” to szacowane wpływy z pozostałej części zaliczki na PIT, tj. 15,0%.
--	--

7. Wpływ na konkurencyjność gospodarki i przedsiębiorczość, w tym funkcjonowanie przedsiębiorców oraz na rodzinę, obywateli i gospodarstwa domowe

Czas w latach od wejścia w życie zmian		Skutki						Łącznie (0-10)
		0	1	2	3	5	10	
W ujęciu pieniężnym (w mln zł, ceny stałe z r.)	duże przedsiębiorstwa	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	sektor mikro-, małych i średnich przedsiębiorstw	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	rodzina, obywatele oraz gospodarstwa domowe	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	(dodaj/usuń)							
W ujęciu niepieniężnym	duże przedsiębiorstwa	Coroczne przekazywanie informacji (sprawozdania) obejmujących: a) lukę płacową ze względu na płeć; b) lukę płacową ze względu na płeć w formie składników uzupełniających lub zmiennych; c) medianę luki płacowej ze względu na płeć; d) medianę 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 przedziale wynagrodzenia; g) lukę płacową ze względu na płeć wśród pracowników w podziale na kategorie pracowników, według wynagrodzenia wynikającego z osobistego zaszeregowania pracownika określonego stawką godzinową, lub miesięczną oraz składników uzupełniających lub zmiennych do organu monitorującego. Udzielanie 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. Zapewnienie pracownikom łatwego dostępu do kryteriów służących określaniu wynagrodzeń pracowników, poziomów wynagrodzeń i wzrostu wynagrodzeń.						

		Obowiązek wartościowania stanowisk pracy. Przeprowadzanie wspólnej oceny wynagrodzeń oraz stosowanie środków zaradczych. Mimo nałożonych obowiązków powinno to pozytywnie wpłynąć na pracodawców w kwestii ustalania i kształtowania wynagrodzeń pracowników, ich przejrzystości.
	sektor mikro-, małych i średnich przedsiębiorstw	Pracodawca zatrudniający co najmniej 100 pracowników będzie przekazywał sprawozdanie z luki płacowej obejmujące: a) lukę płacową ze względu na płeć; b) lukę płacową ze względu na płeć w formie składników uzupełniających lub zmiennych; c) medianę luki płacowej ze względu na płeć; d) medianę 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 przedziale wynagrodzenia; g) lukę płacową ze względu na płeć wśród pracowników w podziale na kategorie pracowników, wynagrodzenia wynikającego z osobistego zaszeregowania pracownika określonego stawką godzinową lub miesięczną oraz składników uzupełniających lub zmiennych do organu monitorującego. Pracodawca zatrudniający co najmniej 100 pracowników będzie udzielał 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. Pracodawca zatrudniający co najmniej 100 pracowników będzie zapewniał pracownikom łatwy dostęp do kryteriów służących określaniu wynagrodzeń pracowników, poziomów wynagrodzeń i wzrostu wynagrodzeń. Pracodawca zatrudniający co najmniej 100 pracowników będzie miał również obowiązek wartościowania stanowisk pracy, a także przeprowadzania wspólnej oceny wynagrodzeń oraz stosowanie środków zaradczych. Natomiast pracodawca zatrudniający poniżej 100 pracowników będzie mógł przygotować ww. sprawozdanie, jednakże nie będzie ono obowiązkowe. Dodatkowo obowiązany jednak będzie do 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 oraz do zapewnienia pracownikom łatwego dostępu do kryteriów służących określaniu wynagrodzeń pracowników, poziomów wynagrodzeń i wzrostu wynagrodzeń, a także wartościowania stanowisk pracy. Mimo nałożonych obowiązków powinno to pozytywnie wpłynąć na pracodawców w kwestii ustalania i kształtowania wynagrodzeń

		pracowników.
	rodzina, obywatele oraz gospodarstwa domowe	Pracownicy będą mieli prawo do 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, prawo do informacji o kryteriach ustalania wynagrodzeń i ich podwyżek. Na pracowników wpływ będą miały również kwestie proceduralne, związane z dochodzeniem roszczeń wynikających z naruszenia jakichkolwiek praw lub obowiązków związanych z zasadą równości wynagrodzeń. Będzie to miało pozytywny wpływ na pracowników i ich rodziny.
Niemierzalne		Projekt ustawy będzie miał pozytywny na konkurencyjność gospodarki i przedsiębiorczość. Projekt wprowadzi takie same obowiązki dla wszystkich pracodawców (z uwzględnieniem wielkości zatrudnienia) odnośnie do egzekwowania funkcjonującej już prawnie zasady równego traktowania w zatrudnieniu w zakresie prawa do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości mężczyzn i kobiet. W konsekwencji wprowadzi to bardziej wyrównane zasady konkurencji i usunie nieuzasadnione przewagi konkurencyjne. Z uwagi na konieczność wdrożenia Dyrektywy we wszystkich państwach członkowskich, projekt ustawy nie wpłynie negatywnie na konkurencyjność polskich przedsiębiorców w Unii Europejskiej.
Dodatkowe informacje, w tym wskazanie źródeł danych i przyjętych do obliczeń założeń	Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej udostępni na swojej stronie internetowej metodę wartościowania stanowisk, co ograniczy dodatkowe koszty po stronie pracodawców. Dane przekazywane do organu monitorującego w ramach sprawozdania z luki płacowej będą przekazywane za pomocą narzędzia informatycznego dostarczonego przez Prezesa GUS, co ograniczy koszty ponoszone przez pracodawców.	
8. Zmiana obciążeń regulacyjnych (w tym obowiązków informacyjnych) wynikających z projektu		
☐ nie dotyczy		
Wprowadzane są obciążenia poza bezwzględnie wymaganymi przez UE (szczegóły w odwróconej tabeli zgodności).		☐ tak ☒ nie ☐ nie dotyczy
☐ zmniejszenie liczby dokumentów ☐ zmniejszenie liczby procedur ☐ skrócenie czasu na załatwienie sprawy ☐ inne:		☒ zwiększenie liczby dokumentów ☒ zwiększenie liczby procedur ☒ wydłużenie czasu na załatwienie sprawy ☐ inne:
Wprowadzane obciążenia są przystosowane do ich elektronizacji.		☒ tak ☐ nie ☐ nie dotyczy
Ustawa nałoży na pracodawców następujące obowiązki: 1) pracodawcy, zatrudniający 250 pracowników lub więcej będą mieli obowiązek corocznej sprawozdawczości od 7 czerwca 2027 r. czyli przekazywania do organu monitorującego następujących informacji: 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 przedziale wynagrodzenia;
 - g) luka płacowa ze względu na płeć wśród pracowników w podziale na kategorie pracowników, według wynagrodzenia wynikającego z osobistego zaszerzegowania pracownika określonego stawką godzinową lub miesięczną oraz składników uzupełniających lub zmiennych
- 2) Pracodawcy zatrudniający od 150 do 249 pracowników będą sporządzać sprawozdania co trzy lata od 7 czerwca 2027 r., pracodawcy zatrudniający od 100 do 149 pracowników będą sporządzać sprawozdania również co trzy lata, od 7 czerwca 2031 r.;
- 3) Pracodawca zatrudniający co najmniej 100 pracowników będzie obowiązany do przeprowadzenia wspólnej oceny wynagrodzeń w przypadku gdy spełnione będą wszystkie następujące warunki:
- a) sprawozdanie z luki płacowej wykazuje lukę płacową ze względu na płeć w którejkolwiek kategorii pracowników wynoszącą co najmniej 5%,
 - b) pracodawca nie uzasadnił takiej różnicy w średnim poziomie wynagrodzenia na podstawie obiektywnych, neutralnych pod względem płci kryteriów,
 - c) pracodawca nie zarządził takiej nieuzasadnionej różnicy w średnim poziomie wynagrodzenia w terminie 6 miesięcy od dnia przekazania sprawozdania z luki płacowej.
- 4) Pracodawca zatrudniający co najmniej 100 pracowników będzie również obowiązany do:
- a) 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,
 - b) zapewnienia pracownikom łatwego dostępu do kryteriów służących określaniu wynagrodzeń pracowników, poziomów wynagrodzeń i wzrostu wynagrodzeń,
 - c) wartościowania stanowisk pracy,
 - d) stosowania środków zaradczych w określonych w projekcie przypadkach.
- 5) Pracodawca zatrudniający poniżej 100 pracowników będzie:
- a) mógł przygotować sprawozdanie z luki płacowej, jednakże nie będzie ono obowiązkowe.
 - b) obowiązany do 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
 - c) obowiązany do zapewnienia pracownikom łatwego dostępu do kryteriów służących określaniu wynagrodzeń pracowników, poziomów wynagrodzeń i wzrostu wynagrodzeń,
 - d) obowiązany do wartościowania stanowisk pracy.

Zgodnie z art. 67 ustawy z dnia 6 marca 2018 r. - Prawo przedsiębiorców przy opracowywaniu projektu ustawy określającego zasady podejmowania, wykonywania lub zakończenia działalności gospodarczej kierowano się m.in. zasadą równoważenia obowiązków administracyjnych oraz, implementując prawo Unii Europejskiej dążyło do nakładania wyłącznie obowiązków administracyjnych niezbędnych do osiągnięcia celów implementowanych przepisów. W związku z powyższym Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej pracuje nad następującymi zmianami zmierzającymi do zmniejszenia obowiązków pracodawców w ramach deregulacji:

1) **zmiana terminu wypłaty ekwiwalentu za urlop** (zmiana w art. 171 Kodeksu pracy) - projektowana zmiana umożliwi wypłatę ekwiwalentu za urlop w dniu wypłaty wynagrodzenia, w przypadku w którym wynagrodzenie jest wypłacane po dniu ustania stosunku pracy, jednak nie później niż w ciągu 10 dni od tego dnia. Jest to zmiana korzystna dla pracodawców, upraszczająca obsługę kadrową przedsiębiorstw, zaś dla pracowników nie powinna być odczuwalna;

2) zmiana liczby przedstawicieli pracowników w uzgodnieniach z zakresu zakładowego funduszu świadczeń socjalnych (zmiana projektowana w art. 4 ust. 3 i w art. 8 ust. 2 zdanie drugie ustawy z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (Dz. U. z 2024 r. poz. 288) - zwiększenie do dwóch liczby pracowników wybieranych przez załogę w celu przeprowadzenia uzgodnień dotyczących zasad zakładowego funduszu świadczeń socjalnych z pracodawcą zapewni większą demokratyczność podejmowanych ustaleń oraz spowoduje uspołecznienie sposobu reprezentacji pracowników przed pracodawcą w różnych sprawach z zakresu prawa pracy;

3) wprowadzenie „postaci papierowej lub elektronicznej” w szeregu czynności z zakresu prawa pracy zamiast „formy pisemnej” (zmiany projektowane w art. 22² § 8, art. 23¹ § 3, art. 38 § 1, art. 38 § 2, art. 129 § 3, art. 129 § 4 pkt 3 i 4, art. 142, art. 143, art. 144, art. 150 § 5, art. 151 § 2¹, art. 151² § 1, art. 151⁷ § 6, art. 174 § 1, art. 174¹ § 1 i art. 237⁴ § 3 Kodeksu pracy) - w tym zakresie projekt ustawy zawiera przepisy usprawniające komunikację między pracodawcą a pracownikami i związkami zawodowymi, rozszerzając katalog spraw, które będą mogły być realizowane również w postaci elektronicznej. Wprowadzenie obok istniejącej postaci papierowej, postaci elektronicznej, nie będzie stanowiło zagrożenia dla pewności prawa, natomiast ułatwi i usprawni komunikację w zakresie czynności wynikających z ww. przepisów, a także nie będzie powodowało ograniczenia lub istotnych zmian podstawowych praw pracowniczych. Jednocześnie powyższe zmiany wywrą także pozytywny skutek odpowiadający potrzebie ujednolicenia nomenklatury stosowanej w całym akcie normatywnym.

Szczegółowa lista czynności, w których wprowadza się postać elektroniczną:

- przekazanie informacji o monitoringu – art. 22² § 8 k.p.,
- przekazanie informacji o warunkach przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę – art. 23¹ § 3 k.p.,
- konsultacja zamiaru wypowiedzenia umowy o pracę z zakładową organizacją związkową - art. 38 § 1 i 2 k.p.,
- rozkład czasu pracy - art. 129 § 3 i § 4 pkt 3-4 k.p.,
- wniosek o ustalenie indywidualnego rozkładu czasu pracy - art. 142 k.p.,
- wniosek o zastosowanie systemu skróconego tygodnia pracy – art. 143 k.p.,
- wniosek o zastosowanie systemu pracy weekendowej – art. 144 k.p.,
- wniosek o zastosowanie rozkładu czasu pracy, o którym mowa w art. 140¹ k.p., czyli ruchomego czasu pracy – art. 150 § 5 k.p.,
- wniosek o udzielenie czasu wolnego w celu załatwienia spraw osobistych – art. 151 § 2¹ k.p.,
- wniosek o udzielenie czasu wolnego za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych – art. 151² § 1 k.p.,
- wniosek o poinformowanie właściwego okręgowego inspektora pracy o zatrudnianiu pracowników pracujących w nocy - art. 151⁷ § 6 k.p.,
- wniosek o udzielenie urlopu bezpłatnego – art. 174 § 1 k.p.,
- wniosek o udzielenie urlopu bezpłatnego na czas pracy u innego pracodawcy – art. 174¹ § 1 k.p.,
- instrukcja i wskazówki pracodawcy w zakresie zaznajomienia pracowników z przepisami i zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy - art. 237⁴ w § 3 k.p.

4) Uproszczenie procedur związanych z przekazywaniem formularzy Z-3, Z-3a i Z-3b do ZUS oraz eliminacja powielania danych, które są już dostępne w systemie ZUS.

Realizacja uproszczenia nadmiarowych obowiązków przedsiębiorców, dotyczących obowiązku przechowywania dokumentów wysłanych elektronicznie do ZUS. Obowiązek przechowywania zgłoszeń do ubezpieczeń wynika z art. 36 ust. 8 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych. Likwidacja obowiązku przechowywania przez płatników dokumentów zgłoszeniowych z własnoręcznym podpisem osoby zgłaszanej nie wpłynie negatywnie na realizację zadań ZUS.

5) Dopuszczenie nowoczesnych sposobów komunikacji z klientami oraz urealnienie zasad liczenia limitu w OFE.

Zmiana w ustawie o organizacji i funkcjonowaniu funduszy emerytalnych oraz zmiana Rozporządzenia z dnia

28 stycznia 2014 r. w sprawie dodatkowych ograniczeń w zakresie prowadzenia działalności lokacyjnej przez fundusze emerytalne. Propozycja adresuje również ryzyko wykluczenia cyfrowego, gdyż na żądanie klienta korespondencja indywidualna może nadal być prowadzona w postaci papierowej.

6) Dopuszczenie do orzekania lekarzy w powiatowych zespołach ds. orzekania o niepełnosprawności w trakcie specjalizacji.

Dopuszczenie do orzekania w powiatowych zespołach ds. orzekania o niepełnosprawności również lekarzy w trakcie specjalizacji.

7) Stworzenie cyfrowego dostępu do danych przedsiębiorcy ZUS i KAS.

Obecnie sprawdzenie rzetelności partnera biznesowego/kontrahenta czy udostępnianie informacji w związku z prowadzeniem działalności gospodarczej m.in. ksiąg rachunkowych i podatkowych, dokumentacji finansowej, salda konta płatnika składek ZUS na potrzeby oceny kredytowej, jest czasochłonne z uwagi na konieczność jej wcześniejszego uzyskania i przygotowania do przekazania. Wpływa to na efektywność instytucji i organów, a także stanowi utrudnienie organizacyjne dla przedsiębiorców. W chwili obecnej ? przedsiębiorcy muszą dokonywać oceny wiarygodności swoich partnerów handlowych czy też współpracowników w oparciu o dokumenty papierowe.

8) Elektroniczna i automatyzacja rozliczeń składek ZUS.

Na podstawie art. 47 ustawy i zgodnie z przepisami ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych oraz zgodnie z przepisami ustawy o informatyzacji działalności podmiotów realizujących zadania publiczne, proponuje się wdrożenie Jednolitego Pliku Ubezpieczeniowego (JPU) – zestawienia danych i informacji dotyczących płatnika i ubezpieczonego, przekazywanych przez płatnika składek na profilu informacyjnym, które służą realizacji zadań przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych związanych ze zgłaszaniem do ubezpieczeń, ustalaniem podstawy wymiaru składek, obliczaniem i rozliczaniem składek oraz ustalaniem prawa do świadczeń, ich wysokości i podstawy wymiaru.

9) Likwidacja obowiązku składania corocznych zawiadomień przez emerytów i rencistów, gdyż ZUS już posiada te dane w swoich systemach.

10) Umożliwienie składania wszystkich dokumentów do ZUS elektronicznie, bez konieczności podpisywania ich podpisem kwalifikowanym.

11) Ujednolicenie formularza protokołu powypadkowego, który obejmowałby wszystkie rodzaje wypadków (w drodze do pracy, z pracy, przy pracy), niezależnie od formy zatrudnienia. Doprecyzowanie procedury dokumentowania wypadków osób zatrudnionych na umowę zlecenie, w tym studentów bez ubezpieczenia wypadkowego.

12) Stworzenie ZUS HUB.

Udostępnienie informacji o środkach zgromadzonych w ZUS i OFE, a także IKE, IKZE, PPE i PPK.

Drugi etap: budowa konta e-swiadczeń zasilanego również danymi z KAS, CEPiK, Ksiąg wieczystych, KRS, CEIDG, Centralnego Rejestru Beneficjentów Rzeczywistych, w celu:

- udostępniania obywatelom kompleksowej, zagregowanej informacji z jednego miejsca,
- tworzenia kluczowych i efektywnie adresowanych polityk publicznych z wykorzystaniem danych gromadzonych w rejestrach publicznych i systemach teleinformatycznych.

13) Zasiłek pogrzebowy – uproszczenie procedur i umożliwienie składania wniosków online.

Proponowane zmiany:

- w przypadku członków rodziny, jeżeli koszty pogrzebu pokryła 1 osoba – brak konieczności przedstawiania jakichkolwiek dokumentów oraz rachunków – wystarczy oświadczenie – organ przyznający świadczenie samodzielnie weryfikuje pokrewieństwo;
- w przypadku, gdy koszty pokryło więcej osób lub osoba niespokrewniona / inny podmiot – wypłata w kwocie poniesionych kosztów i konieczność przedstawienia rachunków;
- wniosek o zasiłek, oświadczenie oraz skany rachunków możliwe do złożenia on-line (PUE ZUS);
- skrócenie terminu wypłaty zasiłku z 30 dni do maksymalnie 14 dni;
- stworzenie usługi on-line na PUE ZUS dla firm pogrzebowych – umożliwienie pośredniczenia w

składaniu wniosków i przedkładania dokumentów;

- przejęcie przez ZUS obsługi wniosków o zasiłek pogrzebowy, z jednym wyjątkiem dla KRUS; wypłata z FUS albo budżetu państwa;
- 100% elektronicznej obsługi wniosków o zasiłek pogrzebowy (z odpowiednią obsługą osób wykluczonych cyfrowo w oddziałach ZUS);
- ubankowanie zasiłków pogrzebowych (wypłaty bezgotówkowe);
- doprecyzowanie, jakie wydatki można pokrywać z zasiłku pogrzebowego (w tym wskazanie katalogu otwartego);
- ujednolicenie przepisów ustaw szczególnych, dotyczących zasiłków pogrzebowych i pokrywania kosztów pogrzebu, m.in. poprzez odwołanie do ustawy emerytalnej;

W najbliższym czasie zostaną wdrożone:

- wniosek o zasiłek pogrzebowy, oświadczenie oraz skany rachunków możliwe do złożenia on-line (PUE ZUS);
- skrócenie terminu wypłaty zasiłku z 30 dni do maksymalnie 14 dni;
- stworzenie usługi on-line na PUE ZUS dla firm pogrzebowych – umożliwienie pośredniczenia w składaniu wniosków i przedkładaniu dokumentów.

14) Zrównanie prawa do zasiłku pogrzebowego i zasiłku macierzyńskiego dla rodziców dzieci utraconych, w przypadku niemożności określenia płci dziecka – z tymi przypadkami, kiedy płeć określić można.

9. Wpływ na rynek pracy

Projektowana regulacja przyczyni się do wzrostu konkurencyjności zatrudnienia. Zniwelowanie luki w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn pozwoli na zwiększenie aktywizacji kobiet na rynku pracy. Dodatkowe uprawnienia pracowników pozwalające na walkę z nierównością w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn przyczynią się do zwiększenia konkurencyjności na rynku pracy i większą przejrzystość. Likwidacja dyskryminacji płacowej ze względu na płeć poprawi pozycję kobiet na rynku pracy, co zwiększy równouprawnienie kobiet i mężczyzn w innych dziedzinach życia z uwagi na ekonomiczne skutki tej zmiany.

10. Wpływ na pozostałe obszary

☐ środowisko naturalne
☐ sytuacja i rozwój regionalny
☒ sądy powszechne,
administracyjne lub wojskowe

☐ demografia
☐ mienie państwowe
☐ inne:

☒ informatyzacja
☐ zdrowie

Omówienie
wpływu

Wprowadzone regulacje wpłyną na sądy, w zakresie przekazywania informacji do organu monitorującego oraz rozpatrywania spraw, dotyczących realizacji przez pracodawców zasady równego traktowania w zatrudnieniu w zakresie prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości.

Wprowadzone regulacje wpłyną też na poziom informatyzacji, pracodawcy będą korzystali z narzędzia informatycznego opracowanego oraz udostępnionego przez Główny Urząd Statystyczny we współpracy z organem monitorującym, służącego do realizacji obowiązku sporządzenia sprawozdania z luki płacowej. Ponadto organ monitorujący będzie korzystał z opracowanego i dostarczonego przez Główny Urząd Statystyczny narzędzia informatycznego, które posłuży do wypełnienia obowiązków organu monitorującego w zakresie publikowania danych otrzymanych od pracodawców.

11. Planowane wykonanie przepisów aktu prawnego

Projektowane przepisy wejdą w życie z dniem 7 czerwca 2026 r.

Wówczas upływa termin na wdrożenie dyrektywy do polskiego porządku prawnego.

Planowane jest, że prace nad narzędziem analitycznym GUS rozpoczną się w IV kwartale 2025 r. i zakończą się w 2026 r. Dodatkowo Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej pracuje nad metodą oraz narzędziem mającym na celu ułatwienie pracodawcom przeprowadzenia wartościowania stanowisk pracy.

12. W jaki sposób i kiedy nastąpi ewaluacja efektów projektu oraz jakie mierniki zostaną zastosowane?

W związku z tym, że pracodawcy będą obowiązani do przekazywania sprawozdania do organu monitorującego w określonym czasie, nie jest wymagana ewaluacja. Ponadto w związku z tym, że projekt ustawy wdraża dyrektywę do polskiego porządku prawnego i wprowadza obowiązki wprost wynikające z dyrektywy nie ma konieczności przeprowadzania ewaluacji ex-post.

13. Załączniki (istotne dokumenty źródłowe, badania, analizy itp.)

Brak

TABELA ZGODNOŚCI

TYTUŁ WDRAŻAJĄCEGO PROJEKTU AKTU PRAWNEGO	Ustawa o wzmocnieniu stosowania prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości				
TYTUŁ WDRAŻANEGO AKTU PRAWNEGO	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.				
WYJAŚNIENIE TERMINU WEJŚCIA W ŻYCIE PROJEKTÓW	Zgodnie z art. 34 ust. 1 dyrektywy 2023/970 państwa członkowskie wprowadzają w życie przepisy ustawowe, wykonawcze i administracyjne niezbędne do wykonania niniejszej dyrektywy do dnia 7 czerwca 2026 r.				
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.					
Jedn. Red.	Treść przepisu UE	Konie czność wdroż enia T / N	Jedn. red.	Treść przepisu/ów ustawy	Uzasadnienie
Art. 1	W niniejszej dyrektywie ustanawia się minimalne wymogi służące wzmocnieniu stosowania zasady równości wynagrodzeń dla mężczyzn i kobiet za taką samą pracę lub pracę o takiej samej	N			Przepis o charakterze ogólnym, niepodlegający wdrożeniu.

	wartości (zwanej dalej „zasadą równości wynagrodzeń”), którą zapisano w art. 157 TFUE, a także wzmocnieniu zakazu dyskryminacji określonego w art. 4 dyrektywy 2006/54/WE, w szczególności za pośrednictwem mechanizmów przejrzystości wynagrodzeń oraz wzmocnionych mechanizmów egzekwowania.				
Art. 2 ust. 1	Niniejsza dyrektywa ma zastosowanie do pracodawców w sektorze publicznym i prywatnym.	T	Art. 3 Kodeksu pracy Art. 49	Art. 3. Pracodawcą jest jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudniają one pracowników. Art. 49. 1. Pracodawca użytkownik wykonuje obowiązki wynikające z niniejszej ustawy wobec pracowników tymczasowych. 2. Obowiązki wynikające z art. 10 i 11 w stosunku do pracowników tymczasowych wykonuje również agencja pracy tymczasowej. 3. W celu realizacji obowiązków, o których mowa w ust. 1 agencja pracy tymczasowej udziela wszelkich, niezbędnych informacji pracodawcy użytkownikowi.	
Art. 2 ust. 2	Niniejsza dyrektywa ma zastosowanie do wszystkich pracowników zatrudnionych na umowę o pracę lub pozostających w stosunku pracy określonych przez prawo, układy	T	Art. 2 i art. 22 § 1 Kodeksu pracy	Art. 2. Pracownikiem jest osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę. Art. 22 § 1. Przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego	

	zbiorowe lub praktykę obowiązujące w poszczególnych państwach członkowskich, przy uwzględnieniu orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości.			rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca - do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem.	
Art. 2 ust. 3	Do celów art. 5 niniejsza dyrektywa ma zastosowanie do osób starających się o zatrudnienie.	T	Art. 18^{3ca} i art. 22¹ § 1 pkt 6) Kodeksu pracy	Art. 18^{3ca}. § 1. Osoba ubiegająca się o zatrudnienie na danym stanowisku otrzymuje od pracodawcy informację o: 1) wynagrodzeniu, o którym mowa w art. 18^{3c} § 2, jego początkowej wysokości lub jego przedziale – opartym na obiektywnych, neutralnych kryteriach, w szczególności pod względem płci, oraz 2) odpowiednich postanowieniach układu zbiorowego pracy lub regulaminu wynagradzania – w przypadku gdy pracodawca jest objęty układem zbiorowym pracy lub obowiązuje u niego regulamin wynagradzania. § 2. Informacje, o których mowa w § 1, pracodawca przekazuje z wyprzedzeniem umożliwiającym zapoznanie się z tymi informacjami, w postaci papierowej lub elektronicznej, osobie ubiegającej się o zatrudnienie, zapewniając świadome i przejrzyste negocjacje: 1) w ogłoszeniu o naborze na stanowisko; 2) przed rozmową kwalifikacyjną – jeżeli pracodawca nie ogłosił naboru na stanowisko albo nie przekazał tych informacji w ogłoszeniu, o którym mowa w pkt 1;	Przepisy wejdą w życie 24 grudnia 2025 r. (Ustawa z dnia 4 czerwca 2025 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy (Dz.U. z 2025 r. poz. 807)).

				3) przed nawiązaniem stosunku pracy – jeżeli pracodawca nie ogłosił naboru na stanowisko albo nie przekazał tych informacji w ogłoszeniu, o którym mowa w pkt 1, albo przed rozmową kwalifikacyjną. § 3. Pracodawca zapewnia, aby ogłoszenia o naborze na stanowisko oraz nazwy stanowisk były neutralne pod względem płci, a proces rekrutacyjny przebiegał w sposób niedyskryminujący. Art. 22¹ § 1 6) przebieg dotychczasowego zatrudnienia, z wyłączeniem informacji o wynagrodzeniu w obecnym stosunku pracy oraz w poprzednich stosunkach pracy.	
Art. 3 ust. 1 lit. a)	Do celów niniejszej dyrektywy stosuje się następujące definicje: „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;	T	Art. 2 pkt 1) i 2)	Art. 2. Użyte w ustawie określenia oznaczają: 1) wynagrodzenie – wynagrodzenie, o którym mowa w art. 18^{3c} § 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz.U. z 2025 r. poz. 277); 2) składniki uzupełniające lub zmienne – wszystkie składniki wynagrodzenia, o którym mowa w art. 18^{3c} § 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, poza wynagrodzeniem wynikającym z osobistego zaszczerowania pracownika, określonego stawką godzinową lub miesięczną oraz inne świadczenia otrzymywane z tytułu zatrudnienia, bezpośrednio lub pośrednio od pracodawcy, w formie pieniężnej lub w innej niż pieniężna;	

			Art. 54 pkt 1)(art. 18^{3c} § 2 Kodeksu pracy) Art. 18^{3c} § 1 Kodeksu pracy	Art. 54. W ustawie z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2025 r. poz. 277) wprowadza się następujące zmiany: 1) w art. 18^{3c} § 2 i 3 otrzymują brzmienie: „§ 2. Wynagrodzenie, o którym mowa w § 1, obejmuje wszystkie składniki wynagrodzenia, takie jak wynagrodzenie wynikające z osobistego zaszeregowania pracownika, określone stawką godzinową lub miesięczną lub pozostałe składniki wynagrodzenia bez względu na ich nazwę i charakter, a także inne świadczenia otrzymywane z tytułu zatrudnienia, bezpośrednio lub pośrednio od pracodawcy, w formie pieniężnej lub w innej formie niż pieniężna.” Art. 18³ § 1. Pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości.	
Art. 3 ust. 1 lit. b)	„poziom wynagrodzenia” oznacza roczne wynagrodzenie brutto i odpowiadające mu wynagrodzenie godzinowe brutto;	T	Art. 2 pkt 3)	Art. 2. Użyte w ustawie określenia oznaczają: 3) poziom wynagrodzenia – roczne wynagrodzenie brutto i odpowiadające mu wynagrodzenie godzinowe brutto, obliczane na podstawie otrzymanego wynagrodzenia w danym okresie, wyłączeniem jednakowego świadczenia pieniężnego lub rzeczowego otrzymywanego przez wszystkich pracowników w ramach kategorii pracowników lub udostępniane wszystkim pracownikom w ramach kategorii pracowników bez żadnych przesłanek do skorzystania z nich;	

Art. 3 ust. 1 lit. c)	„luka płacowa ze względu na płeć” oznacza różnicę średnich poziomów wynagrodzenia między zatrudnionymi u pracodawcy pracownikami płci żeńskiej i męskiej, wyrażoną jako odsetek średniego poziomu wynagrodzenia pracowników płci męskiej	T	Art. 2 pkt 7)	Art. 2. Użyte w ustawie określenia oznaczają: 7) luka płacowa ze względu na płeć – różnicę między średnim poziomem wynagrodzenia pracowników płci żeńskiej i średnim poziomem wynagrodzenia pracowników męskiej zatrudnionych u pracodawcy, wyrażoną jako odsetek średniego poziomu wynagrodzenia pracowników płci męskiej;	
Art. 3 ust. 1 lit. d)	„mediana wynagrodzenia” oznacza poziom wynagrodzenia, w stosunku do którego połowa pracowników u danego pracodawcy zarabia więcej, a połowa zarabia mniej;	T	Art. 2 pkt 4)	Art. 2. Użyte w ustawie określenia oznaczają: 4) mediana wynagrodzenia – poziom wynagrodzenia, w stosunku do którego połowa pracowników zatrudnionych u danego pracodawcy otrzymuje wynagrodzenie w wyższej wysokości, a połowa otrzymuje wynagrodzenie w niższej wysokości;	
Art. 3 ust. 1 lit. e)	„mediana luki płacowej ze względu na płeć” oznacza różnicę między medianą wynagrodzenia pracowników płci żeńskiej i medianą wynagrodzenia pracowników płci męskiej u danego pracodawcy, wyrażoną jako odsetek mediany wynagrodzenia pracowników płci męskiej;	T	Art. 2 pkt 5)	Art. 2. Użyte w ustawie określenia oznaczają: 5) mediana luki płacowej ze względu na płeć – różnicę między medianą wynagrodzenia pracowników płci żeńskiej i medianą wynagrodzenia pracowników płci męskiej zatrudnionych u danego pracodawcy, wyrażoną jako odsetek mediany wynagrodzenia pracowników płci męskiej;	
Art. 3 ust. 1 lit. f)	„kwartył wynagrodzenia” oznacza każdą z czterech równych grup pracowników, na które są oni podzieleni według ich poziomów	T	Art. 2 pkt 6)	Art. 2. Użyte w ustawie określenia oznaczają: 6) przedział wynagrodzenia – każdą z czterech grup pracowników, pomiędzy kwartylami ich poziomów wynagrodzenia po uszeregowaniu poziomów wynagrodzenia od najniższego do najwyższego;	

	wynagrodzenia – od najniższego do najwyższego;				
Art. 3 ust. 1 lit. g)	a) „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;	T	Art. 55 pkt 1) (art. 18 ^{3c} § 3 Kodeksu pracy)	Art. 55. W ustawie z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2025 r. poz. 277) wprowadza się następujące zmiany: 1) w art. 18 ^{3c} § 2 i 3 otrzymują brzmienie: (...) „§ 3. Pracami o jednakowej wartości są prace, których wartość oceniana łącznie na podstawie wymaganych umiejętności, wysiłku, zakresu odpowiedzialności i warunków pracy, a także ewentualnie na podstawie innych dodatkowych kryteriów lub podkryteriów ustalonych przez pracodawcę, mających znaczenie dla określonego rodzaju pracy lub dla określonego stanowiska, jest porównywalna.”	
Art. 3 ust. 1 lit. h)	„kategoria pracowników” oznacza pracowników wykonujących taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości pogrupowanych przez pracodawcę tych pracowników w niearbitralny sposób na podstawie niedyskryminacyjnych i obiektywnych, neutralnych pod względem płci	T	Art. 2 pkt 8)	Art. 2. Użyte w ustawie określenia oznaczają: 8) kategoria pracowników – pracowników wykonujących jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości, pogrupowanych przez pracodawcę w sposób niearbitralny, na podstawie niedyskryminacyjnych i obiektywnych, neutralnych pod względem płci kryteriów, o których mowa w art. 18 ^{3ca} § 3 Kodeksu pracy.	

	kryteriów, o których mowa w art. 4 ust. 4, w stosownych przypadkach, we współpracy z przedstawicielami pracowników zgodnie z prawem krajowym lub praktyką krajową;				
Art. 3 ust. 1 lit. i)	„dyskryminacja bezpośrednia” oznacza sytuację, w której dana osoba traktowana jest mniej korzystnie ze względu na płeć niż jest, była lub byłaby traktowana inna osoba w porównywalnej sytuacji’	T	Art. 18^{3a} § 3 w zw. art. 18^{3a} § 1 Kodeksu pracy	Art. 18^{3a} § 1. Pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy. § 3. Dyskryminowanie bezpośrednie istnieje wtedy, gdy pracownik z jednej lub z kilku przyczyn określonych w § 1 był, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy.	Art. 18 ^{3a} stosuje się na wszystkich etapach stosunku pracy, począwszy od nawiązania stosunku pracy do jego rozwiązania. Przepis posługuje się bowiem sformułowaniem „pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych”.
Art. 3 ust. 1 lit. j)	„dyskryminacja pośrednia” oznacza sytuację, w której z pozoru neutralny przepis, kryterium lub praktyka stawiałaby osoby danej płci w szczególnie niekorzystnym położeniu w	T	Art. 18^{3a} § 4 w zw. z art. 18^{3a} § 1 Kodeksu pracy	Art. 18^{3a} § 1. Pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość,	Art. 18 ^{3a} stosuje się na wszystkich etapach stosunku pracy, począwszy od nawiązania stosunku pracy do jego rozwiązania. Przepis posługuje się bowiem

	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;			przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy. § 4. Dyskryminowanie pośrednie istnieje wtedy, gdy na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują lub mogłyby wystąpić niekorzystne dysproporcje albo szczególnie niekorzystna sytuacja w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych wobec wszystkich lub znacznej liczby pracowników należących do grupy wyróżnionej ze względu na jedną lub kilka przyczyn określonych w § 1, chyba że postanowienie, kryterium lub działanie jest obiektywnie uzasadnione ze względu na zgodny z prawem cel, który ma być osiągnięty, a środki służące osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne.	sformulowaniem „pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych”.
Art. 3 ust. 1 lit. k)	„inspektorat pracy” oznacza organ lub organy odpowiedzialne, zgodnie z prawem krajowym lub praktyką krajową, za pełnienie funkcji kontrolnych i inspekcyjnych na rynku pracy, z wyjątkiem przypadków, w których – gdy przewiduje to prawo krajowe – partnerzy	T	Art. 1 ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy	Art. 1. Państwowa Inspekcja Pracy jest organem powołanym do sprawowania nadzoru i kontroli przestrzegania prawa pracy, w szczególności przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przepisów dotyczących legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej w zakresie określonym w ustawie.	

	społeczni mogą wykonywać takie funkcje;				
Art. 3 ust. 1 lit. l)	„organ ds. równości” oznacza organ lub organy wyznaczone na mocy art. 20 dyrektywy 2006/54/WE;	T	Art. 2 pkt 10)	Art. 2. Użyte w ustawie określenia oznaczają: 10) organ do spraw równości – organ realizujący zadania związane z egzekwowaniem prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości, we współpracy z Państwową Inspekcją Pracy, organem monitorującym oraz partnerami społecznymi;	
Art. 3 ust. 1 lit. m)	„przedstawiciele pracowników” oznaczają przedstawicieli pracowników zgodnie z prawem krajowym lub praktyką krajową.	N			Tam, gdzie w Dyrektywie jest mowa o przedstawicielach pracowników, w przepisach krajowych przedstawiciele ci obejmują różne podmioty, w zależności od przepisu i przyznanych im uprawnień. Patrz: - art. 4 ust. 2-3; - art. 4 ust. 4-6 - art. 8 ust. 3-4 - art. 15 - art. 22 ust. 1 - art. 22 ust. 4 - art. 24 ust. 1 i 4 - art. 26 – 27 - art. 30 - art. 32 - art. 34 - art. 48

					- art. 462 Kodeksu postępowania cywilnego, - art. 465 § 1 Kodeksu postępowania cywilnego - art. 18^{3e} § 2 Kodeksu pracy
Art. 3 ust. 2 lit. a)	Do celów niniejszej dyrektywy dyskryminacja obejmuje: a) molestowanie oraz molestowanie seksualne w rozumieniu art. 2 ust. 2 lit. a) dyrektywy 2006/54/WE, a także każde mniej korzystne traktowanie spowodowane przez odrzucenie takiego zachowania lub podporządkowanie się takiemu zachowaniu przez osobę, której ono dotyczy, o ile takie molestowanie lub traktowanie jest związane z wykonywaniem praw przewidzianych w niniejszej dyrektywie lub z niego wynika;	T	Art. 18^{3a} § 5 pkt 2 Kodeksu pracy Art. 18^{3a} § 6 Kodeksu pracy Art. 18^{3a} § 7 Kodeksu pracy	Art. 18^{3a} § 5. Przejawem dyskryminowania w rozumieniu § 2 jest także: 2) niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika i stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery (molestowanie). § 6. Dyskryminowaniem ze względu na płeć jest także każde niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci pracownika, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika, w szczególności stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery; na zachowanie to mogą się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy (molestowanie seksualne). § 7. Podporządkowanie się przez pracownika molestowaniu lub molestowaniu seksualnemu, a także podjęcie przez niego działań przeciwstawiających się molestowaniu lub molestowaniu seksualnemu nie może powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji wobec pracownika.	Art. 18^{3a} stosuje się na wszystkich etapach stosunku pracy, począwszy od nawiązania stosunku pracy do jego rozwiązania. Przepis posługuje się bowiem sformułowaniem „pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych”.

Art. 3 ust. 2 lit. b)	b) wszelkie polecenia dyskryminowania osób ze względu na płeć;	T	Art. 18^{3a} § 5 pkt 1) Kodeksu pracy	Art. 18^{3a} § 5. Przejawem dyskryminowania w rozumieniu § 2 jest także: 1) działanie polegające na zachęcaniu innej osoby do naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu lub nakazaniu jej naruszenia tej zasady;	Art. 18 ^{3a} stosuje się na wszystkich etapach stosunku pracy, począwszy od nawiązania stosunku pracy do jego rozwiązania. Przepis posługuje się bowiem sformułowaniem „pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych”.
Art. 3 ust. 2 lit. c)	c) wszelkie mniej korzystne traktowanie związane z ciążą lub urlopem macierzyńskim w rozumieniu dyrektywy Rady 92/85/EWG;	T	Art. 18^{3a} § 1 Kodeksu pracy	Art. 18^{3a} § 1. Pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy.	Otwarty katalog przyczyn dyskryminacji zawarty w Kodeksie pracy zawiera przesłankę płci (w której zgodnie z dyrektywą ma się mieścić wszelkie mniej korzystne traktowanie związane z ciążą lub urlopem macierzyńskim), ale jako, że jest to katalog otwarty może także mieścić każdą z tych przesłanek z osobna.

Art. 3 ust. 2 lit. d)	d) wszelkie mniej korzystne traktowanie w rozumieniu dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158, ze względu na płeć, w tym w odniesieniu do urlopu ojcowskiego, urlopu rodzicielskiego lub urlopu opiekuńczego;	T	Art. 18^{3a} § 1 Kodeksu pracy	Art. 18^{3a} § 1. Pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy.	Otwarty katalog przyczyn dyskryminacji zawarty w Kodeksie pracy zawiera przesłankę płci (w której zgodnie z dyrektywą ma się mieścić wszelkie mniej korzystne traktowanie związane z wykonywaniem obowiązków rodzicielskich i opiekuńczych), ale jako, że jest to katalog otwarty może także mieścić każdą z tych przesłanek z osobna.
Art. 3 ust. 2 lit. e)	e) dyskryminację krzyżową, która jest oparta na połączeniu dyskryminacji ze względu na płeć z dyskryminacją z powodu jakiegokolwiek innej cechy lub innych cech chronionych na mocy dyrektyw 2000/43/WE lub 2000/78/WE.	T	Art. 2 pkt 9) w zw. z art. 18^{3a} § 1 Kodeksu pracy	Art. 2. Użyte w ustawie określenia oznaczają: 9) dyskryminacja krzyżowa – sytuację, gdy pracownik ze względu na płeć w połączeniu z inną przyczyną, określoną w art. 18 ^{3a} § 1 Kodeksu pracy, jest traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż jest, był lub byłby traktowany inny pracownik; Art. 18^{3a} § 1. Pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony,	

				zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy.	
Art. 3 ust. 3	Ust. 2 lit. e) nie nakłada na pracodawców dodatkowych obowiązków w zakresie zbierania danych, o których mowa w niniejszej dyrektywie, dotyczących innych niż płeć cech chronionych będących przyczyną dyskryminacji.	N			Przepis o charakterze ogólnym, nie wymaga wdrożenia.
Art. 4 ust. 1	Państwa członkowskie podejmują niezbędne działania celem zapewnienia, aby pracodawcy dysponowali strukturami wynagrodzeń zapewniającymi równe wynagrodzenie za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości.	T	Art. 5 w zw. z art. 3 i 4	Art. 5. 1. Struktura wynagrodzeń obowiązująca u pracodawcy oraz oceny wartości stanowisk lub rodzaju pracy zapewniają realizację prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości, umożliwiając analizę, czy pracownicy znajdują się w porównywalnej sytuacji. 2. Prawo do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości nie stoi na przeszkodzie temu, aby pracodawcy różnie wynagradzali pracowników wykonujących jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości, o ile kierują się obiektywnymi, neutralnymi pod względem płci oraz wolnymi od uprzedzeń kryteriami, takimi jak osiągnięcia i kompetencje.	

				3. 1. Pracodawca dokonuje oceny wartości pracy określonego rodzaju lub na określonym stanowisku. 2. Ocenie wartości pracy służą kryteria i podkryteria, o których mowa w art. 18^{3c} § 3 Kodeksu pracy. Art. 4. 1. Pracodawca ustala i stosuje kryteria i podkryteria, o których mowa w art. 18^{3c} § 3 Kodeksu pracy, w sposób obiektywny oraz neutralny pod względem płci, a także wykluczający wszelką bezpośrednią lub pośrednią dyskryminację ze względu na płeć, przy uwzględnieniu umiejętności miękkich o ile są wymagane dla określonego rodzaju pracy lub dla określonego stanowiska. 2. Jeżeli u danego pracodawcy działa zakładowa organizacja związkowa, pracodawca ustala kryteria i podkryteria, o których mowa w art. 18^{3c} § 3 Kodeksu pracy, w uzgodnieniu z tą zakładową organizacją związkową, a w przypadku gdy u pracodawcy działa więcej niż jedna zakładowa organizacja związkowa, w uzgodnieniu z tymi organizacjami. 3. Jeżeli nie jest możliwe ustalenie kryteriów i podkryteriów, o których mowa w art. 18^{3c} § 3 Kodeksu pracy w uzgodnieniu ze wszystkimi zakładowymi organizacjami związkowymi, pracodawca ustala te kryteria i podkryteria w uzgodnieniu z organizacjami związkowymi reprezentatywnymi w rozumieniu art. 25³ ust. 1 lub 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2025 r. poz. 440), z których każda zrzesza co najmniej 5% pracowników zatrudnionych u pracodawcy. 4. Pracodawca ustala kategorie pracowników na podstawie kryteriów i podkryteriów, o których mowa w art. 18^{3c} § 3 Kodeksu pracy.	
--	--	--	--	---	--

				5. Jeżeli u danego pracodawcy działa zakładowa organizacja związkowa, pracodawca ustala kategorie pracowników, po konsultacji z tą zakładową organizacją związkową, a w przypadku gdy u pracodawcy działa więcej niż jedna zakładowa organizacja związkowa, po konsultacji z tymi organizacjami. 6. Konsultacje, o których mowa w ust. 7, trwają nie krócej niż 5 dni i nie dłużej niż 15 dni od dnia przedstawienia przez pracodawcę ustalenia kategorii pracowników.	
Art. 4 ust. 2	Państwa członkowskie – w porozumieniu z organami ds. równości – podejmują wszelkie niezbędne środki służące zapewnieniu, aby zostały udostępnione i były łatwo dostępne analityczne narzędzia lub metody służące wspieraniu i zapewnianiu wskazówek w ramach procesu oceny i porównywania wartości pracy zgodnie z kryteriami określonymi w niniejszym artykule. Te narzędzia i metody muszą umożliwiać pracodawcom i ich partnerom społecznym łatwe sporządzenie i stosowanie neutralnych pod względem płci systemów oceny i zaszeregowania stanowisk pracy, które	T	Art. 6	Art. 6. Minister właściwy do spraw pracy udostępnia na swojej stronie internetowej narzędzie analityczne lub metodę umożliwiającą pracodawcom dokonanie oceny wartości pracy określonego rodzaju lub na określonym stanowisku.	

	wykluczają wszelką dyskryminację płacową ze względu na płeć.				
Art. 4 ust. 3	W stosownych przypadkach Komisja może aktualizować ogólnounijne wytyczne dotyczące neutralnych pod względem płci systemów ocen i zaszeregowania stanowisk pracy, w konsultacji z Europejskim Instytutem ds. Równości Kobiet i Mężczyzn (EIGE).	N			Przepis o charakterze ogólnym, nie wymaga wdrożenia.
Art. 4 ust. 4	Struktury wynagrodzenia muszą być takie, aby umożliwić dokonanie oceny, czy pracownicy są w porównywalnej sytuacji w odniesieniu do wartości pracy na podstawie obiektywnych, neutralnych pod względem płci kryteriów uzgodnionych z przedstawicielami pracowników, o ile tacy przedstawiciele istnieją. Kryteria te nie mogą opierać się bezpośrednio lub pośrednio na płci pracowników. Kryteria te obejmują umiejętności, wysiłek, zakres odpowiedzialności i warunki pracy, oraz – w stosownych przypadkach –	T	Art. 54 pkt 1) (art. 18^{3c} § 3 Kodeksu pracy) Art. 3-5	Art. 54. W ustawie z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2025 r. poz. 277) wprowadza się następujące zmiany: 1) w art. 18 ^{3c} § 2 i 3 otrzymują brzmienie: „§ 3. Pracami o jednakowej wartości są prace, których wartość oceniana łącznie na podstawie wymaganych umiejętności, wysiłku, zakresu odpowiedzialności i warunków pracy, a także ewentualnie na podstawie innych dodatkowych kryteriów lub podkryteriów ustalonych przez pracodawcę, mających znaczenie dla określonego rodzaju pracy lub dla określonego stanowiska, jest porównywalna.” Art. 3. 1. Pracodawca dokonuje oceny wartości pracy określonego rodzaju lub na określonym stanowisku. 2. Ocenie wartości pracy służą kryteria i podkryteria, o których mowa w art. 183c § 3 Kodeksu pracy. Art. 4. 1. Pracodawca ustala i stosuje kryteria i podkryteria, o których mowa w art. 18 ^{3c} § 3 Kodeksu pracy, w sposób obiektywny oraz neutralny pod względem płci, a także wykluczający wszelką	

	wszelkie inne czynniki, które mają znaczenie w danym miejscu pracy lub na danym stanowisku. Muszą być one stosowane w obiektywny, neutralny pod względem płci sposób, wykluczający wszelką bezpośrednią lub pośrednią dyskryminację ze względu na płeć. W szczególności odpowiednie umiejętności miękkie nie mogą być niedoceniane.		bezpośrednią lub pośrednią dyskryminację ze względu na płeć, przy uwzględnieniu umiejętności miękkich o ile są wymagane dla określonego rodzaju pracy lub dla określonego stanowiska. 2. Jeżeli u danego pracodawcy działa zakładowa organizacja związkowa, pracodawca ustala kryteria i podkryteria, o których mowa w art. 183c § 3 Kodeksu pracy, w uzgodnieniu z tą zakładową organizacją związkową, a w przypadku gdy u pracodawcy działa więcej niż jedna zakładowa organizacja związkowa, w uzgodnieniu z tymi organizacjami. 3. Jeżeli nie jest możliwe ustalenie kryteriów i podkryteriów, o których mowa w art. 183c § 3 Kodeksu pracy w uzgodnieniu ze wszystkimi zakładowymi organizacjami związkowymi, pracodawca ustala te kryteria i podkryteria w uzgodnieniu z organizacjami związkowymi reprezentatywnymi w rozumieniu art. 253 ust. 1 lub 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2025 r. poz. 440), z których każda zrzesza co najmniej 5% pracowników zatrudnionych u pracodawcy. 4. Pracodawca ustala kategorie pracowników na podstawie kryteriów i podkryteriów, o których mowa w art. 183c § 3 Kodeksu pracy. 5. Jeżeli u danego pracodawcy działa zakładowa organizacja związkowa, pracodawca ustala kategorie pracowników, po konsultacji z tą zakładową organizacją związkową, a w przypadku gdy u pracodawcy działa więcej niż jedna zakładowa organizacja związkowa, po konsultacji z tymi organizacjami. 6. Konsultacje, o których mowa w ust. 7, trwają nie krócej niż 5 dni i nie dłużej niż 15 dni od dnia	
--	---	--	--	--

				przedstawienia przez pracodawcę propozycji ustalenia kategorii pracowników. Art. 5. 1. Struktura wynagrodzeń obowiązująca u pracodawcy oraz oceny wartości stanowisk lub rodzaju pracy zapewniają realizację prawa pracowników do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości, umożliwiając analizę czy pracownicy znajdują się w porównywalnej sytuacji. 2. Prawo do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości nie stoi na przeszkodzie temu, aby pracodawcy różnie wynagradzali pracowników wykonujących jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości, o ile kierują się obiektywnymi, neutralnymi pod względem płci oraz wolnymi od uprzedzeń kryteriami, takimi jak osiągnięcia i kompetencje.	
Art. 5 ust. 1	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	T	Art. 18^{3ca} § 1 i 2 Kodeksu pracy	Art. 18^{3ca} § 1. Osoba ubiegająca się o zatrudnienie na danym stanowisku otrzymuje od pracodawcy informację o: 1) wynagrodzeniu, o którym mowa w art. 18^{3c} § 2, jego początkowej wysokości lub jego przedziale – opartym na obiektywnych, neutralnych kryteriach, w szczególności pod względem płci, oraz 2) odpowiednich postanowieniach układu zbiorowego pracy lub regulaminu wynagradzania – w przypadku gdy pracodawca jest objęty układem zbiorowym pracy lub obowiązuje u niego regulamin wynagradzania. § 2. Informacje, o których mowa w § 1, pracodawca przekazuje z wyprzedzeniem umożliwiającym zapoznanie się z tymi informacjami, w postaci	Przepis wejdzie w życie 24 grudnia 2025 r. (Ustawa z dnia 4 czerwca 2025 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy (Dz.U. z 2025 r. poz. 807)).

	b) w stosownych przypadkach – odpowiednich przepisów układu zbiorowego stosowanych przez pracodawcę w odniesieniu do danego stanowiska. Informacje te przekazuje się w taki sposób, aby zapewnić świadome i przejrzyste negocjacje dotyczące wynagrodzenia, na przykład w opublikowanym ogłoszeniu o wakacie, przed rozmową kwalifikacyjną lub w inny sposób.			papierowej lub elektronicznej, osobie ubiegającej się o zatrudnienie, zapewniając świadome i przejrzyste negocjacje: 1) w ogłoszeniu o naborze na stanowisko; 2) przed rozmową kwalifikacyjną – jeżeli pracodawca nie ogłosił naboru na stanowisko albo nie przekazał tych informacji w ogłoszeniu, o którym mowa w pkt 1; 3) przed nawiązaniem stosunku pracy – jeżeli pracodawca nie ogłosił naboru na stanowisko albo nie przekazał tych informacji w ogłoszeniu, o którym mowa w pkt 1, albo przed rozmową kwalifikacyjną.	
Art. 5 ust. 2	Pracodawca nie może zadawać osobom starającym się o zatrudnienie pytania o ich wynagrodzenie w obecnym stosunku pracy ani w poprzednich stosunkach pracy.	T	Art. 22¹ § 1 pkt 6 Kodeksu pracy	Art. 22¹ § 1. Pracodawca żąda od osoby ubiegającej się o zatrudnienie podania danych osobowych obejmujących: 6) przebieg dotychczasowego zatrudnienia, z wyłączeniem informacji o wynagrodzeniu w obecnym stosunku pracy oraz w poprzednich stosunkach pracy.	Przepis wejdzie w życie 24 grudnia 2025 r. (Ustawa z dnia 4 czerwca 2025 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy (Dz.U. z 2025 r. poz. 807)).
Art. 5 ust. 3	Pracodawcy zapewniają, aby ogłoszenia o wakatach i nazwy stanowisk pracy były neutralne pod względem płci oraz aby proces rekrutacji przebiegał w sposób niedyskryminacyjny, aby nie podważać prawa do równego wynagrodzenia za	T	Art. 18^{3ca} § 3 Kodeksu pracy	Art. 18^{3ca} § 3. Pracodawca zapewnia, aby ogłoszenia o naborze na stanowisko oraz nazwy stanowisk były neutralne pod względem płci, a proces rekrutacyjny przebiegał w sposób niedyskryminujący.	Przepis wejdzie w życie 24 grudnia 2025 r. (Ustawa z dnia 4 czerwca 2025 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy (Dz.U. z 2025 r. poz. 807)).

	taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości (zwanego dalej „prawem do równego wynagrodzenia”).				
Art. 6 ust. 1	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.	T	Art. 7 ust. 1-2	Art. 7. 1. Pracodawca określa kryteria służące ustaleniu wynagrodzeń pracowników, poziomów wynagrodzeń i wzrostu wynagrodzeń w sposób obiektywny oraz neutralny pod względem płci, a także wykluczający wszelką bezpośrednią lub pośrednią dyskryminację ze względu na płeć. 2. Pracodawca zapewnia pracownikom dostęp do informacji o kryteriach, o których mowa w ust. 1.	
Art. 6 ust. 2	Państwa członkowskie mogą zwolnić pracodawców zatrudniających mniej niż 50 pracowników z obowiązku związanego z progresją wynagrodzeń określonego w ust. 1.	N	Art. 7 ust. 3	Art. 7 3. Pracodawca zatrudniający mniej niż 50 pracowników udostępnia informacje o kryteriach wzrostu wynagrodzeń na wniosek pracownika w terminie 14 dni od dnia otrzymania wniosku.	Przepis fakultatywny.
Art. 7 ust. 1	Pracownicy mają prawo do występowania o informacje oraz do otrzymywania na piśmie, zgodnie z ust. 2 i 4, informacji dotyczących ich indywidualnego poziomu wynagrodzenia oraz średnich poziomów wynagrodzenia, w podziale na płeć, w odniesieniu do kategorii pracowników wykonujących taką samą	T	Art. 8 ust. 1	Art. 8. 1. Pracownik ma prawo wystąpić do pracodawcy z wnioskiem o informacje dotyczące jego indywidualnego poziomu wynagrodzenia oraz 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.	

	pracę jak oni lub pracę o takiej samej wartości jak ich praca.				
Art. 7 ust. 2	Pracownicy muszą mieć możliwość zwracania się o informacje, o których mowa w ust. 1, oraz ich otrzymywania za pośrednictwem ich przedstawicieli pracowników, zgodnie z prawem krajowym lub praktyką krajową. Muszą mieć również możliwość zwracania się o informacje i ich otrzymywania za pośrednictwem organu ds. równości. Jeżeli otrzymane informacje są niedokładne lub niekompletne, pracownicy, osobiście lub za pośrednictwem ich przedstawicieli pracowników, mają prawo wystąpić o dodatkowe i uzasadnione wyjaśnienia i szczegółowe informacje dotyczące wszelkich przekazanych danych oraz otrzymać merytoryczną odpowiedź.	T	Art. 8 ust. 2-5	Art. 8. 2. Pracownik, który otrzymał niedokładne lub niekompletne informacje, o których mowa w ust. 1, ma prawo wystąpić z wnioskiem do pracodawcy o dodatkowe i uzasadnione wyjaśnienia oraz szczegółowe informacje dotyczące przekazanych danych. 3. Pracownik ma prawo wystąpić do pracodawcy z wnioskiem, o którym mowa w ust. 1, osobiście lub za pośrednictwem: 1) zakładowej organizacji związkowej, lub 2) organu do spraw równości. 4. Pracownik ma prawo wystąpić do pracodawcy z wnioskiem, o którym mowa w ust. 2, osobiście lub za pośrednictwem zakładowej organizacji związkowej. 5. Pracodawca udziela informacji na wniosek, o którym mowa w ust. 1 lub ust. 2 na piśmie, niezwłocznie, nie później niż w terminie 30 dni od dnia złożenia wniosku.	
Art. 7 ust. 3	Pracodawcy co roku informują wszystkich pracowników o	T	Art. 9	Art. 9. Pracodawca do dnia 31 marca każdego roku, w sposób przyjęty u danego pracodawcy, informuje	

	przysługującym im prawie do otrzymywania informacji, o których mowa w ust. 1, oraz o krokach, jakie ma podjąć pracownik w celu wykonania tego prawa.			pracowników o możliwości złożenia wniosków, o których mowa w art. 8.	
Art. 7 ust. 4	Pracodawcy udostępniają informacje, o których mowa w ust. 1, w rozsądnym terminie, a w każdym razie w ciągu dwóch miesięcy od dnia zwrócenia się o te informacje.	T	Art. 8 ust. 5	Art. 8. 5. Pracodawca udziela informacji na wniosek, o którym mowa w ust. 1 lub ust. 2 na piśmie, niezwłocznie, nie później niż w terminie 30 dni od dnia złożenia wniosku.	
Art. 7 ust. 5	Pracownikom nie uniemożliwia się ujawniania ich wynagrodzenia na potrzeby egzekwowania zasady równości wynagrodzeń. W szczególności państwa członkowskie wprowadzają środki dotyczące zakazu wprowadzania warunków umowy, które uniemożliwiają pracownikom ujawnianie informacji o ich wynagrodzeniu.	T	Art. 11	Art. 11. 1. Pracownikowi nie można uniemożliwić ujawniania informacji o jego wynagrodzeniu w celu realizacji praw wynikających z zasady równego traktowania w zatrudnieniu. 2. Czynności prawne lub postanowienia układów zbiorowych pracy i porozumień zbiorowych oraz regulaminów i statutów, o których mowa w art. 9 § 2 Kodeksu pracy, sprzeczne z ust. 1 są nieważne.	
Art. 7 ust. 6	Pracodawcy mogą wymagać, aby pracownicy, którzy na mocy niniejszego artykułu uzyskali informacje inne niż dotyczące ich własnych	T	Art. 12	Art. 12. Pracodawca może zobowiązać pracownika, który uzyskał na podstawie art. 8 ust. 1 i ust. 2 informacje dotyczące średnich poziomów wynagrodzenia w podziale na płeć w odniesieniu do kategorii pracowników wykonujących jednakową pracę jak on lub pracę o jednakowej wartości jak jego	

	wynagrodzeń lub poziomu wynagrodzenia, nie wykorzystywali tych informacji do jakiegokolwiek innego celu niż cel polegający na wykonywaniu ich prawa do równego wynagrodzenia.			praca, do niewykorzystywania tych informacji w innym celu niż cel polegający na dochodzeniu prawa do równego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości.	
Art. 8	Pracodawcy przekazują wszelkie informacje, które udostępniają pracownikom lub osobom starającym się o zatrudnienie na podstawie art. 5, 6 i 7 w formie, który jest przystępny dla osób z niepełnosprawnościami i który uwzględnia ich szczególne potrzeby.	T	Art. 10	Art. 10. Pracodawca obowiązany jest przekazać osobom ubiegającym się o zatrudnienie lub pracownikom informacje, o których mowa w art. 7 ust. 2 i 3, art. 8 oraz w art. 18 ^{3ca} § 1 Kodeksu pracy, w sposób, który jest przystępny dla osób z niepełnosprawnościami i który uwzględnia ich szczególne potrzeby, umożliwiając im zapoznanie się z tymi informacjami, w szczególności w formie dostępnej cyfrowo, co najmniej na poziomie określonym w załączniku do ustawy z dnia 4 kwietnia 2019 r. o dostępności cyfrowej stron internetowych i aplikacji mobilnych podmiotów publicznych (Dz. U. z 2023 r. poz. 1440).	
Art. 9 ust. 1	1. Państwa członkowskie zapewniają, aby pracodawcy dostarczali następujące informacje dotyczące ich organizacji, zgodnie z niniejszym artykułem: a) luka płacowa ze względu na płeć; b) luka płacowa ze względu na płeć w formie składników	T	Art. 13 ust. 1 i Art. 14	Art. 13. 1. Pracodawca zatrudniający co najmniej 100 pracowników sporządza sprawozdanie dotyczące luki płacowej między pracownikami płci żeńskiej i męskiej, zwane dalej „sprawozdaniem z luki płacowej”. Art. 14. Sprawozdanie z luki płacowej zawiera informacje o: 1) luce płacowej ze względu na płeć, 2) luce płacowej ze względu na płeć dla składników uzupełniających lub zmiennych, 3) medianie luki płacowej ze względu na płeć,	

	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 kwartylu wynagrodzenia; g) luka płacowa ze względu na płeć wśród pracowników w podziale na kategorie pracowników, według zwykłej podstawowej płacy godzinowej lub miesięcznej oraz składników uzupełniających lub zmiennych.			4) medianie luki płacowej ze względu na płeć dla składników uzupełniających lub zmiennych, 5) odsetku pracowników płci żeńskiej i męskiej otrzymujących składniki uzupełniające lub zmienne, 6) odsetku pracowników płci żeńskiej i męskiej w każdym przedziale wynagrodzenia, 7) luce płacowej ze względu na płeć wśród pracowników w podziale na kategorie pracowników, według wynagrodzenia wynikającego z osobistego zaszerzgowania pracownika określonego stawką godzinową lub miesięczną oraz składników uzupełniających lub zmiennych - dotyczące poprzedniego roku kalendarzowego.	
Art. 9 ust. 2	Pracodawcy zatrudniający 250 pracowników lub więcej, do dnia 7 czerwca 2027 r., a następnie co roku, przekazują informacje określone w ust. 1 dotyczące poprzedniego roku kalendarzowego.	T	Art. 16 ust. 1 pkt 2) Art. 57 ust. 1	Art. 16 1. Pracodawca przekazuje do organu monitorującego sprawozdanie z luki płacowej, w postaci elektronicznej, w terminie do 31 marca danego roku kalendarzowego: 2) corocznie w przypadku pracodawców zatrudniających co najmniej 250 pracowników. Art. 57 1. Pracodawca zatrudniający co najmniej 150 pracowników przekazuje pierwsze sprawozdanie z	

			Art. 18	luki płacowej, o którym mowa w art. 14, za okres od dnia 7 czerwca 2026 r. do dnia 31 grudnia 2026 r. do organu monitorującego w terminie do dnia 7 czerwca 2027 r. Art. 18. 1. Pracodawca ustala liczbę pracowników zatrudnionych w roku kalendarzowym, w przeliczeniu na pełne etaty, w celu ustalenia, czy podlega obowiązkowi sporządzenia sprawozdania z luki płacowej i częstotliwości tego obowiązku. 2. Dla celów określonych w ust. 1, pracodawca, który korzysta z pracy pracowników tymczasowych, uwzględnia również tych pracowników.	
Art. 9 ust. 3	Pracodawcy zatrudniający od 150 do 249 pracowników, do dnia 7 czerwca 2027 r., a następnie co trzy lata, przekazują informacje określone w ust. 1 dotyczące poprzedniego roku kalendarzowego.	T	Art. 16 ust. 1 pkt 1) Art. 57 ust. 1 Art. 18	Art. 19 1. Pracodawca przekazuje do organu monitorującego sprawozdanie z luki płacowej, w formie elektronicznej, w terminie do 31 marca danego roku kalendarzowego: 1) co trzy lata w przypadku pracodawców zatrudniających co najmniej 100 pracowników; Art. 57 1. Pracodawca zatrudniający co najmniej 150 pracowników przekazuje pierwsze sprawozdanie z luki płacowej, o którym mowa w art. 14, za okres od dnia 7 czerwca 2026 r. do dnia 31 grudnia 2026 r. do organu monitorującego w terminie do dnia 7 czerwca 2027 r. Art. 18. 1. Pracodawca ustala liczbę pracowników zatrudnionych w roku kalendarzowym, w przeliczeniu na pełne etaty, w celu ustalenia, czy podlega obowiązkowi sporządzenia sprawozdania z luki płacowej i częstotliwości tego obowiązku. 2. Dla celów określonych w ust. 1, pracodawca, który korzysta z pracy pracowników tymczasowych, uwzględnia również tych pracowników.	

Art. 9 ust. 4	Pracodawcy zatrudniający od 100 do 149 pracowników, do dnia 7 czerwca 2031 r., a następnie co trzy lata, przekazują informacje określone w ust. 1 dotyczące poprzedniego roku kalendarzowego.	T	Art. 16 ust. 1 pkt 1) Art. 57 ust. 2 Art. 18	Art. 16 1. Pracodawca przekazuje do organu monitorującego sprawozdanie z luki płacowej, w formie elektronicznej, w terminie do 31 marca danego roku kalendarzowego: 2) co trzy lata w przypadku pracodawców zatrudniających co najmniej 100 pracowników; Art. 57 2. Pracodawca zatrudniający od 100 do 149 pracowników przekazuje pierwsze sprawozdanie z luki płacowej, o którym mowa w art. 14, za poprzedni rok kalendarzowy, do organu monitorującego w terminie do dnia 7 czerwca 2031 r. Art. 18. 1. Pracodawca ustala liczbę pracowników zatrudnionych w roku kalendarzowym, w przeliczeniu na pełne etaty, w celu ustalenia, czy podlega obowiązkowi sporządzenia sprawozdania z luki płacowej i częstotliwości tego obowiązku. 2. Dla celów określonych w ust. 1, pracodawca, który korzysta z pracy pracowników tymczasowych, uwzględnia również tych pracowników.	
Art. 9 ust. 5	Państwa członkowskie nie uniemożliwiają pracodawcom zatrudniającym mniej niż 100 pracowników dobrowolnego przekazywania informacji określonych w ust. 1. Państwa członkowskie mogą, w ramach prawa krajowego, wymagać od pracodawców zatrudniających mniej niż	T	Art. 13 ust. 2 Art. 16 ust. 2 Art. 57 ust. 3	Art. 13. 2. Pracodawca zatrudniający mniej niż 100 pracowników może sporządzić sprawozdanie z luki płacowej. Art. 16 2. Pracodawca zatrudniający poniżej 100 pracowników może co trzy lata, przekazać do organu monitorującego sprawozdanie z luki płacowej, w terminie do 31 marca danego roku kalendarzowego Art. 57	

	100 pracowników przekazywania informacji na temat wynagrodzenia.		Art. 18	3. Pracodawcy zatrudniający poniżej 100 pracowników mogą przekazać pierwsze sprawozdanie z luki płacowej, o którym mowa w art. 14, za poprzedni rok kalendarzowy, do organu monitorującego w terminie do dnia 7 czerwca 2031 r. Art. 18. 1. Pracodawca ustala liczbę pracowników zatrudnionych w roku kalendarzowym, w przeliczeniu na pełne etaty, w celu ustalenia, czy podlega obowiązkowi sporządzenia sprawozdania z luki płacowej i częstotliwości tego obowiązku. 2. Dla celów określonych w ust. 1, pracodawca, który korzysta z pracy pracowników tymczasowych, uwzględnia również tych pracowników.	
Art. 9 ust. 6	Kierownictwo pracodawcy potwierdza rzetelność informacji po skonsultowaniu się z przedstawicielami pracowników. Przedstawiciele pracowników muszą mieć dostęp do metodologii stosowanej przez pracodawcę.	T	Art. 15	Art. 15. 1. Jeżeli u danego pracodawcy działa zakładowa organizacja związkowa, pracodawca potwierdza rzetelność informacji zawartych w sprawozdaniu z luki płacowej, po konsultacji z tą zakładową organizacją związkową, a w przypadku gdy u pracodawcy działa więcej niż jedna zakładowa organizacja związkowa, po konsultacji z tymi organizacjami. 2. Pracodawca zapewnia zakładowej organizacji związkowej lub zakładowym organizacjom związkowym dostęp do metody stosowanej do sporządzania sprawozdania z luki płacowej. 3. Rzetelność informacji zawartych w sprawozdaniu z luki płacowej potwierdza pracownik lub pracownicy zarządzający w imieniu pracodawcy zakładem pracy w rozumieniu art. 128 § 2 pkt 2 Kodeksu pracy.	
Art. 9 ust. 7	Informacje, o których mowa w ust. 1 lit. a)–g) niniejszego artykułu,	T	Art. 16, art. 17, art. 19, art. 56	Art. 16. 1. Pracodawca przekazuje do organu monitorującego sprawozdanie z luki płacowej, w	

	przekazuje się organowi odpowiedzialnemu za zestawianie i publikowanie takich danych zgodnie z art. 29 ust. 3 lit. c). Pracodawca może publikować informacje, o których mowa w ust. 1 lit. a)-f) niniejszego artykułu, na swojej stronie internetowej lub udostępniać je publicznie w inny sposób.		postaci elektronicznej, w terminie do 31 marca danego roku kalendarzowego: 1) co trzy lata w przypadku pracodawców zatrudniających co najmniej 100 pracowników; 2) corocznie w przypadku pracodawców zatrudniających co najmniej 250 pracowników. 2. Pracodawca zatrudniający poniżej 100 pracowników może co trzy lata, przekazać do organu monitorującego sprawozdanie z luki płacowej, w terminie do 31 marca danego roku kalendarzowego. 3. W przypadku, o którym mowa w ust. 1, gdy pracodawca nie przekaże w terminie sprawozdania z luki płacowej, organ monitorujący wzywa pracodawcę do ich niezwłocznego przekazania. Art. 17. 1. Pracodawca przekazuje w postaci elektronicznej dodatkowe informacje wskazane przez organ monitorujący wraz ze sprawozdaniem z luki płacowej za pośrednictwem strony internetowej urzędu obsługującego organ monitorujący. 2. Informacje, o których mowa w ust. 1 oraz w art. 16, przekazuje się za pośrednictwem narzędzia informatycznego dostarczonego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego. Art. 19. 1. Pracodawca może udostępnić publicznie informacje, o których mowa w art. 14 pkt 1 – 6, w szczególności na swojej stronie internetowej. 2. Pracodawca publikując informacje, o których mowa w art. 14 pkt 1 – 6, może do nich dołączyć wyjaśnienia dotyczące różnic w wynagrodzeniach ze względu na płeć. Art. 56. Organ monitorujący w porozumieniu z Prezesem Głównego Urzędu Statystycznego opracuje oraz udostępni narzędzie informatyczne służące	
--	---	--	---	--

				realizacji obowiązku sporządzenia sprawozdania z luki płacowej.	
Art. 9 ust. 8	Państwa członkowskie mogą samodzielnie zestawiać informacje, o których mowa ust. 1 lit. a)–f) niniejszego artykułu, na podstawie danych administracyjnych, takich jak dane przekazane przez pracodawców organom podatkowym lub organom zabezpieczenia społecznego. Informacje te podaje się do wiadomości publicznej zgodnie z art. 29 ust. 3 lit. c).	N			Przepis fakultatywny, nie wymaga wdrożenia.
Art. 9 ust. 9	Pracodawcy przekazują informacje, o których mowa w ust. 1 lit. g), wszystkim swoim pracownikom i przedstawicielom ich pracowników. Na wniosek pracodawca przekazuje te informacje inspektoratowi pracy oraz organowi ds. równości. Również na wniosek pracodawca przekazuje informacje z poprzednich czterech lat, o ile są one dostępne.	T	Art. 22	Art. 22. 1. W terminie do dnia 31 marca każdego roku pracodawca przekazuje informacje, o których mowa w art. 14 pkt 7, pracownikom oraz zakładowej organizacji związkowej, a w przypadku gdy u pracodawcy działa więcej niż jedna zakładowa organizacja związkowa, tym organizacjom. 2. Pracodawca przekazuje informacje, o których mowa w art. 14 pkt 7: 1) Państwowej Inspekcji Pracy, 2) organowi do spraw równości - na ich wniosek, w terminie 14 dni od dnia otrzymania wniosku przez pracodawcę.	

				3. Pracodawca przechowuje informacje, o których mowa w art. 14 pkt 7, przez okres 5 lat licząc od końca roku kalendarzowego, za który sporządzono sprawozdanie z luki płacowej. 4. Pracodawca przekazuje informacje, o których mowa w art. 14 pkt 7, z poprzednich czterech lat, jeżeli są dostępne: 1) pracownikowi, 2) zakładowej organizacji związkowej, 3) Państwowej Inspekcji Pracy, 4) organowi do spraw równości - na ich wniosek, w terminie 14 dni od dnia otrzymania wniosku przez pracodawcę.	
Art. 9 ust. 10	Pracownicy, przedstawiciele pracowników, inspektoraty pracy oraz organy ds. równości mają prawo zwrócić się do pracodawcy o dodatkowe wyjaśnienia i szczegóły dotyczące wszelkich przekazywanych danych, w tym o wyjaśnienia dotyczące wszelkich różnic w wynagrodzeniach ze względu na płeć. Pracodawcy udzielają merytorycznej odpowiedzi na takie zapytania w rozsądnym terminie. W przypadku gdy różnice w	T	Art. 23 i Art. 24	Art. 23 W przypadku, gdy ze sprawozdania z luki płacowej wynika, że luka płacowa ze względu na płeć w którejkolwiek kategorii pracowników wynosi co najmniej 5% i nie jest uzasadniona obiektywnymi, neutralnymi pod względem płci kryteriami, pracodawca podejmuje skuteczne działania zaradcze w terminie 6 miesięcy od dnia przekazania sprawozdania z luki płacowej. Art. 24 1. Podmioty wymienione w art. 22 ust. 4 mają prawo wystąpić z wnioskiem do pracodawcy o udzielenie dodatkowych, szczegółowych wyjaśnień w zakresie przekazanego sprawozdania z luki płacowej, w tym dotyczących różnic w wynagrodzeniach ze względu na płeć. 2. Pracodawca obowiązany jest do udzielenia dodatkowych, szczegółowych wyjaśnień w terminie nie dłuższym niż 14 dni od dnia otrzymania wniosku.	

	wynagrodzeniach ze względu na płeć nie są uzasadnione obiektywnymi, neutralnymi pod względem płci kryteriami, pracodawcy podejmują środki zaradcze w rozsądnym terminie w ścisłej współpracy z przedstawicielami pracowników, inspektorem pracy lub organem ds. równości.			3. W przypadku, gdy z dodatkowych wyjaśnień, o których mowa w ust. 1 i 2, wynika, że luka płacowa ze względu na płeć nie jest uzasadniona obiektywnymi, neutralnymi pod względem płci kryteriami, pracodawca podejmuje skuteczne środki zaradcze w terminie uwzględniającym zakres wymaganych działań, nie dłuższym niż 8 miesięcy od udzielenia szczegółowych wyjaśnień, z zastrzeżeniem art. 23. 4. Pracodawca podejmując skuteczne działania zaradcze współpracuje z zakładowymi organizacjami związkowymi, Państwową Inspekcją Pracy lub organem do spraw równości, gdy takie podmioty wystąpią o przekazanie dodatkowych szczegółowych wyjaśnień na podstawie art. 24 ust. 1.	
Art. 10 ust. 1	Państwa członkowskie podejmują odpowiednie środki w celu zapewnienia, aby pracodawcy podlegający sprawozdawczości dotyczącej wynagrodzeń na podstawie art. 9 przeprowadzali, we współpracy z ich przedstawicielami pracowników, wspólną ocenę wynagrodzeń w przypadkach gdy spełnione są wszystkie następujące warunki: a) sprawozdawczość dotycząca wynagrodzeń wykazuje różnicę średniego poziomu wynagrodzenia	T	Art. 25, art. 26, art. 27	Art. 25. 1. Pracodawca, o którym mowa w art. 19 ust. 1, przeprowadza wspólną ocenę wynagrodzeń w przypadku gdy zostaną spełnione łącznie następujące przesłanki: 1) sprawozdanie z luki płacowej wykazuje lukę płacową ze względu na płeć w którejkolwiek kategorii pracowników wynoszącą co najmniej 5%, 2) pracodawca nie uzasadnił luki płacowej ze względu na płeć na podstawie obiektywnych, neutralnych pod względem płci kryteriów, 3) pracodawca nie podjął skutecznych działań zaradczych wobec nieuzasadnionej luki płacowej ze względu na płeć w terminie 6 miesięcy od dnia przekazania sprawozdania z luki płacowej. Art. 26. 1. Pracodawca weryfikuje przesłanki, o których mowa w art. 25 ust. 1 pkt 2 i 3 oraz przeprowadza wspólną ocenę wynagrodzeń w	

	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 zarządził takiej nieuzasadnionej różnicy w średnim poziomie wynagrodzenia w ciągu sześciu miesięcy od dnia przedłożenia sprawozdania dotyczącego wynagrodzeń.			konsultacji z zakładową organizacją związkową, a w przypadku gdy u pracodawcy działa więcej niż jedna zakładowa organizacja związkowa w konsultacji z tymi organizacjami. 2. Jeżeli u pracodawcy nie działa zakładowa organizacja związkowa, pracodawca weryfikuje przesłanki, o których mowa w art. 25 ust. 1 pkt 2 i 3 oraz przeprowadza wspólną ocenę wynagrodzeń w konsultacji z pracownikami wybranymi przez załogę do reprezentowania jej interesów, w trybie przyjętym u danego pracodawcy. Art. 27 1. W przypadku, o którym mowa w art. 25 ust. 1 pkt 2 przyjmuje się, że pracodawca nie uzasadnił luki płacowej ze względu na płeć jeżeli: 1) pracodawca nie przedstawi zakładowym organizacjom związkowym, o których mowa w art. 26 ust. 1 albo pracownikom wybranym przez załogę, w trybie przyjętym u danego pracodawcy, o których mowa w art. 26 w ust. 2 (stronie pracowniczej), jej uzasadnienia na podstawie obiektywnych, neutralnych pod względem płci kryteriów; 2) nie uzgodniono między pracodawcą a stroną pracowniczą tego, że luka płacowa ze względu na płeć jest uzasadniona. 2. W przypadku, o którym mowa w art. 25 ust. 1 pkt 3, uznaje się, że pracodawca nie podjął skutecznych działań zaradczych wobec nieuzasadnionej luki płacowej ze względu na płeć jeżeli nie ma co do tego faktu zgody między pracodawcą a stroną pracowniczą. 3. W przypadkach, o których mowa w ust. 1 i 2, gdy u pracodawcy działa więcej niż jedna zakładowa organizacja związkowa za brak zgody między pracodawcą a stroną pracowniczą w zakresie uzasadnienia luki płacowej uważa się sytuację, w	
--	--	--	--	--	--

				której stwierdzą tak wszystkie działające u niego zakładowe organizacje związkowe albo co najmniej wszystkie reprezentatywne organizacje związkowe w rozumieniu art. 253 ust. 1 lub 2 ustawy o związkach zawodowych, z których każda zrzesza co najmniej 5% pracowników zatrudnionych u pracodawcy.	
Art. 10 ust. 2	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; ocena ta obejmuje następujące elementy: a) analizę odsetka pracowników płci żeńskiej i męskiej w każdej kategorii pracowników; b) informacje na temat średnich poziomów wynagrodzenia pracowników płci żeńskiej i męskiej oraz składników uzupełniających lub zmiennych dla każdej kategorii pracowników; c) wszelkie różnice w średnich poziomach	T	Art. 28, Art. 29	Art. 28. Pracodawca przeprowadza wspólną ocenę wynagrodzeń 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 podjęcia skutecznych działań zaradczych wobec tych różnic i zapobiegania im. Art. 29. Wspólna ocena wynagrodzeń obejmuje w szczególności: 1) analizę odsetka pracowników płci żeńskiej i męskiej w każdej kategorii pracowników; 2) informacje na temat średnich poziomów wynagrodzenia pracowników płci żeńskiej i męskiej oraz składników uzupełniających lub zmiennych dla każdej kategorii pracowników; 3) wszelkie różnice w średnich poziomach wynagrodzenia pracowników płci żeńskiej i męskiej w każdej kategorii pracowników; 4) przyczyny różnic w średnich poziomach wynagrodzenia, o ile takie różnice istnieją, na podstawie obiektywnych, neutralnych pod względem płci kryteriów ustalonych przez pracodawców i stronę pracowniczą na zasadach określonych w art. 4 ust. 2 – 4; 5) odsetek pracowników płci żeńskiej i męskiej, którzy skorzystali ze wzrostu wynagrodzenia po powrocie z urlopów, o których mowa w art. 186⁴	

wynagrodzenia pracowników płci żeńskiej i męskiej w każdej kategorii pracowników; d) przyczyny takich różnic w średnich poziomach wynagrodzenia, na podstawie obiektywnych, neutralnych pod względem płci kryteriów, jeżeli takie istnieją, ustalone wspólnie przez przedstawicieli pracowników oraz pracodawcę; e) odsetek pracowników płci żeńskiej i męskiej, którzy skorzystali z jakiegokolwiek poprawy wynagrodzenia po powrocie z urlopu macierzyńskiego lub ojcowskiego, rodzicielskiego lub opiekuńczego, o ile taka poprawa nastąpiła w danej kategorii pracowników w okresie przebywania na urlopie; f) środki mające na celu odniesienie się do różnic w wynagrodzeniu, jeżeli nie są one uzasadnione obiektywnymi, neutralnymi pod względem płci kryteriami;		Kodeksu pracy, o ile taki wzrost nastąpił w danej kategorii pracowników w okresie przebywania na urlopie; 6) środki zaradzające różnicom w wynagrodzeniu, jeżeli nie są one uzasadnione obiektywnymi, neutralnymi pod względem płci kryteriami; 7) ocenę skuteczności środków uwzględnionych we wcześniejszych wspólnych ocenach wynagrodzeń.	
---	--	--	--

	g) ocenę skuteczności środków uwzględnionych we wcześniejszych wspólnych ocenach wynagrodzeń.				
Art. 10 ust. 3	Pracodawcy udostępniają wspólną ocenę wynagrodzeń pracownikom i przedstawicielom pracowników oraz przekazują ją organowi monitorującemu zgodnie z art. 29 ust. 3 lit. d). Pracodawcy na wniosek udostępniają ją inspektoratowi pracy oraz organowi ds. równości.	T	Art. 30, Art. 31	Art. 30. Pracodawcy przekazują informację ze wspólnej oceny wynagrodzeń pracownikom, zakładowym organizacjom związkowym, a jeżeli u pracodawcy nie działa zakładowa organizacja związkowa, pracownikom wybranym przez załogę do reprezentowania jej interesów, w trybie przyjętym u danego pracodawcy oraz organowi monitorującemu w terminie 14 dni od dnia zakończenia wspólnej oceny wynagrodzeń. Art. 31. 1. Państwowa Inspekcja Pracy lub organ do spraw równości może wystąpić do pracodawcy z wnioskiem o przekazanie informacji ze wspólnej oceny wynagrodzeń, o której mowa w art. 30. 2. Pracodawca niezwłocznie przekazuje informacje ze wspólnej oceny wynagrodzeń na wniosek, o którym mowa w ust. 1.	
Art. 10 ust. 4	Przy wdrażaniu środków wynikających ze wspólnej oceny wynagrodzeń pracodawca podejmuje w rozsądnym terminie działania zaradcze w odniesieniu do nieuzasadnionych różnic w wynagrodzeniu, w ścisłej współpracy – zgodnie z prawem krajowym lub praktyką krajową – z	T	Art. 32	Art. 32. 1. Pracodawca wdraża środki wynikające ze wspólnej oceny wynagrodzeń w konsultacji z zakładową organizacją związkową, a w przypadku gdy u pracodawcy działa więcej niż jedna zakładowa organizacja związkowa w konsultacji z tymi organizacjami, a jeżeli u pracodawcy nie działa zakładowa organizacja związkowa, z pracownikami wybranymi przez załogę do reprezentowania jej interesów, w trybie przyjętym u danego pracodawcy. 2. Pracodawca wdrażając środki wynikające ze wspólnej oceny wynagrodzeń ma obowiązek podjąć	

	przedstawicielami pracowników. Inspektorat pracy lub organ ds. równości może zostać poproszony o włączenie się w ten proces. Wdrażanie środków obejmuje analizę istniejących neutralnych pod względem płci systemów oceny i zaszeregowania stanowisk pracy lub ustanowienie takich systemów w celu zapewnienia, aby wykluczona była wszelka bezpośrednia lub pośrednia dyskryminacja płacowa ze względu na płeć.			skuteczne działania zaradcze w terminie, nie dłuższym niż 8 miesięcy od dnia przekazania informacji ze wspólnej oceny wynagrodzeń zgodnie z art. 30. 3. Pracodawca, wdrażając środki wynikające ze wspólnej oceny wynagrodzeń, analizuje istniejące systemy oceny i zaszeregowania stanowisk pracy lub ustanawia takie systemy, które są neutralne pod względem płci, w celu wykluczenia wszelkiej bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji w wynagrodzeniach ze względu na płeć. 4. Podmioty, o których mowa w ust. 1, mogą zwrócić się do Państwowej Inspekcji Pracy lub organu do spraw równości z wnioskiem o udział we wdrażaniu środków wynikających ze wspólnej oceny wynagrodzeń.	
Art. 11	Państwa członkowskie zapewniają wsparcie, w formie pomocy technicznej i szkolenia, pracodawcom zatrudniającym mniej niż 250 pracowników oraz zainteresowanym przedstawicielom pracowników, aby umożliwić im przestrzeganie obowiązków określonych w niniejszej dyrektywie.	T	Art. 39	Art. 39. Państwowa Inspekcja Pracy zapewnia szkolenia pracodawcom zatrudniającym mniej niż 250 pracowników oraz zakładowym organizacjom związkowym, w celu ułatwienia im realizacji zadań wynikających z niniejszej ustawy.	Obowiązek państw członkowskich zapewnienia wsparcia w formie pomocy technicznej jest realizowany poprzez dostarczenie przez Główny Urząd Statystyczny narzędzia technicznego służącego pracodawcom do przekazania informacji objętych sprawozdaniem z luki płacowej oraz udostępnienie przez ministra właściwego do spraw pracy na swojej

					stronie internetowej narzędzia analitycznego lub metody umożliwiającej pracodawcom dokonanie oceny wartości pracy określonego rodzaju lub na określonym stanowisku.
Art. 12 ust. 1	W zakresie, w jakim informacje przekazane zgodnie ze środkami podjętymi na podstawie art. 7, 9 i 10 wiążą się z przetwarzaniem danych osobowych, przekazuje się je zgodnie z rozporządzeniem (UE) 2016/679.	N			Przepis nie wymaga wdrożenia. Dyrektywa stanowi podstawę prawną przetwarzania danych osobowych. Rozporządzenie (UE) 2016/679 jest bezpośrednio stosowane.
Art. 12 ust. 2	Żadne dane osobowe przetwarzane na podstawie z art. 7, 9 lub 10 niniejszej dyrektywy nie mogą być wykorzystywane w jakimkolwiek innym celu niż stosowanie zasady równości wynagrodzeń.	T	Art. 33	Art. 33. Dane osobowe przetwarzane na podstawie art. 8, 14, 22, 24, 28, 30, 31, 32 nie mogą być wykorzystywane w jakimkolwiek innym celu niż stosowanie zasady równego traktowania w zatrudnieniu w zakresie prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości.	
Art. 12 ust. 3	Państwa członkowskie mogą postanowić, że w przypadku, gdy ujawnienie informacji na podstawie art. 7, 9 i 10 prowadziłoby do ujawnienia, bezpośrednio albo pośrednio, wynagrodzenia	N	Art. 34 i art. 35	Art. 34. 1. Jeżeli informacje, przekazane zgodnie z art. 8, 14, 22, 24, 28, 30, 32, prowadziłyby do ujawnienia bezpośrednio lub pośrednio wynagrodzenia pracownika możliwego do zidentyfikowania, pracodawca zapewnia dostęp do takich informacji wyłącznie reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej, pracownikom wybranym	Przepis fakultatywny, nie wymaga wdrożenia.

	współpracownika możliwego do zidentyfikowania, dostęp do tych informacji mają wyłącznie przedstawiciele pracowników, inspektorat pracy lub organ ds. równości. Przedstawiciele pracowników lub organ ds. równości doradzają pracownikom w odniesieniu do ewentualnego roszczenia na podstawie niniejszej dyrektywy, nie ujawniając rzeczywistych poziomów wynagrodzenia poszczególnych pracowników wykonujących taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości. Do celów monitorowania na podstawie art. 29 informacje udostępnia się bez ograniczenia.			przez załogę, do reprezentowania jej interesów, w trybie przyjętym u danego pracodawcy, o których mowa w art. 26 ust. 2, 27 pkt 1 i art. 32 ust. 1, Państwowej Inspekcji Pracy lub organowi do spraw równości. 2. Do przetwarzania danych osobowych mogą być dopuszczone wyłącznie osoby, o których mowa w art. 27 ust. 2, 28 pkt 1 i art. 33 ust. 1, posiadające pisemne upoważnienie do przetwarzania takich danych wydane przez pracodawcę. Osoby dopuszczone do przetwarzania takich danych są obowiązane do zachowania ich w tajemnicy. 3. Jeżeli o informacje, o których mowa w ust. 1 występuje pracownik, pracodawca niezwłocznie informuje pracownika o braku możliwości przekazania tych informacji oraz o możliwości zwrócenia się do reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej lub organu do spraw równości w celu doradzenia pracownikowi w zakresie ewentualnych roszczeń, nie ujawniając rzeczywistych poziomów wynagrodzenia poszczególnych pracowników wykonujących jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości. Art. 35. Przepisu art. 34 nie stosuje się do przekazywania informacji, o których mowa w art. 16, 17, 20 i 30 do organu monitorującego.	
Art. 13	Bez uszczerbku dla autonomii partnerów społecznych oraz zgodnie z prawem krajowym i praktyką krajową państwa członkowskie podejmują odpowiednie środki, aby	N			Przepis o charakterze ogólnym, odnoszący się do ogólnych działań państwa. W ostatnim czasie podjęto wiele działań zmierzających do

	zapewnić skuteczne zaangażowanie partnerów społecznych, poprzez poddawanie pod dyskusję praw i obowiązków określonych w niniejszej dyrektywie, w stosownych przypadkach na ich wniosek. Państwa członkowskie, bez uszczerbku dla autonomii partnerów społecznych oraz uwzględniając różnorodność praktyk krajowych, podejmują odpowiednie środki w celu promowania roli partnerów społecznych oraz zachęcania do wykonywania prawa do negocjacji zbiorowych dotyczących środków służących przeciwdziałaniu dyskryminacji płacowej i jej negatywnego wpływu na określanie wartości pracy wykonywanej głównie przez pracowników jednej płci.				wzmocnienia dialogu społecznego oraz budowania zdolności i możliwości partnerów społecznych w tym zakresie. W tym konkteście należy wskazać na projekt ustawy o układach zbiorowych pracy i porozumieniach zbiorowych, który został przyjęty przez Radę Ministrów 19.8.2025 r. i w dniu 21.8.2025 r. wpłynął do Sejmu RP. Regulacja ta ma na celu zwiększenie zakresu stosowania porozumień zbiorowych oraz dynamizację samych rokowań. Bardzo ważne jest, że w projekcie ustawy wzięto pod uwagę postulat otwartego katalogu spraw regulowanych w układzie zbiorowym pracy. Daje to swobodę partnerom społecznym regulowania wybranych przez nich obszarów, niewymienionych w projekcie ustawy. Rozwiązanie to ma na celu zwiększenie dynamiki układowej w Polsce. Nic nie stoi zatem na
--	--	--	--	--	---

					przeszkodzie, aby w układzie zbiorowym pracy uregulowano kwestie równości płac dla kobiet i mężczyzn. Należy także podkreślić, że przedmiotowy projekt ustawy wykonuje Zalecenie Rady z dnia 12.6.2023 r. w sprawie wzmacniania dialogu społecznego w Unii Europejskiej (C/2023/1389). Promowanie rokowań zbiorowych, inicjatywy zmierzające do zwiększenia zasięgu rokowań – są działaniami, w które w ostatnich latach Polska jest bardzo zaangażowana z uwagi na ciążące na naszym państwie zobowiązania płynące z aktów prawnych UE i in. Mowa tu przede wszystkim o dyrektywie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2022/2041 z 19.10.2022 r. w sprawie adekwatnych wynagrodzeń minimalnych w UE, która zobowiązuje państwa
--	--	--	--	--	---

					członkowskie do promowania rokowań zbiorowych w sprawie ustalania wynagrodzeń. Zobowiązuje też każde państwo, w którym zasięg rokowań zbiorowych jest poniżej progu 80% do ustanowienia ram warunków sprzyjających rokowaniom zbiorowym, w drodze ustawy po konsultacji z partnerami społecznymi albo w drodze porozumienia z nimi. Takie państwo jest zobowiązane do ustanowienia Planu działania na rzecz wspierania rokowań zbiorowych. Ponadto, Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej realizowało zadanie A53G – przeprowadzenie procesu konsultacji z partnerami społecznymi na temat potencjału układów zbiorowych. Jego efektem był raport z konsultacji z partnerami społecznymi na temat potencjału układów zbiorowych pracy oraz opublikowana w
--	--	--	--	--	---

					sierpniu 2022 r. „Ekspertyza na temat aktualnej sytuacji i perspektyw rozwoju układów zbiorowych pracy w Polsce”. Należy także zwrócić uwagę, że obowiązek budowania zdolności partnerów społecznych wynika także z art. 9 ust. 2 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2021/1057 z 24.6.2021 r. ustanawiającego Europejski Fundusz Społeczny Plus (EFS+) oraz uchylającego rozporządzenia (UE) nr 1296/2013. Należy też podkreślić, że zasada dialogu społecznego i zaangażowania pracowników jest realizowana w Polsce w wysokim stopniu i opiera się na standardach prawa międzynarodowego takich jak wolność zrzeszania się i prawo rokowań zbiorowych, co znajduje gwarancje w Konstytucji RP (art. 20, 12 i 59) oraz
--	--	--	--	--	---

					rozwinięcie w ustawach szczególnych. Konsultacje z partnerami społecznymi w sprawie opracowywania i wdrażania polityk gospodarczych i społecznych oraz polityk zatrudnienia, prowadzone są w różnych formach i na różnych poziomach. Na szczeblu krajowym konsultacje mają miejsce w ramach Rady Dialogu Społecznego (RDS). W szczególności kwestie uregulowane w art. 13 dyrektywy, mogą być przedmiotem prac Zespołu problemowego ds. prawa pracy RDS. Reprezentatywne organizacje partnerów społecznych są również zapraszane do udziału w pracach komisji sejmowych w sprawach ich dotyczących, wchodzi w skład działającej przy Sejmie RP Rady Ochrony Pracy oraz w skład Rady Rynku Pracy. Ustawa z 23.5.1991 r. o związkach zawodowych (art. 19) oraz ustawa z 23.5.1991 r. o
--	--	--	--	--	---

				równości lub egzekwowania roszczeń w celu dochodzenia lub ustalenia albo zaspokojenia lub zabezpieczenia roszczenia wynikającego z realizacji zasady równego traktowania w zatrudnieniu w zakresie prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości; 2) przez uznanie roszczeń wynikających z niniejszej ustawy; 3) poprzez złożenie skargi do pracodawcy. 2. Po każdym przerwaniu przedawnienia biegnie ono na nowo. Jeżeli przerwa biegu przedawnienia nastąpiła wskutek jednej z przyczyn przewidzianych w ust. 1 pkt 1 i pkt 3, przedawnienie nie biegnie na nowo, dopóki postępowanie wszczęte w celu dochodzenia lub ustalenia albo zaspokojenia lub zabezpieczenia roszczenia nie zostanie zakończone.	
Art. 15	Państwa członkowskie zapewniają, aby stowarzyszenia, organizacje, organy ds. równości i przedstawiciele pracowników lub inne podmioty prawne, które mają, zgodnie z kryteriami określonymi w prawie krajowym, uzasadniony interes w zapewnianiu równości mężczyzn i kobiet, mogły wszczynać wszelkie procedury administracyjne lub postępowania sądowe związane z zarzucanym	T	Art. 8, Art. 61-63, Art. 462 oraz Art. 465 § 1 Kodeksu postępowania cywilnego	Art. 8. Organizacje pozarządowe, których zadanie statutowe nie polega na prowadzeniu działalności gospodarczej, mogą dla ochrony praw obywateli, w wypadkach przewidzianych w ustawie, wszcząć postępowanie oraz wziąć udział w toczącym się postępowaniu. Art. 61. § 1. Organizacje pozarządowe w zakresie swoich zadań statutowych mogą, za zgodą osoby fizycznej wyrażoną na piśmie, wytaczać powództwa na jej rzecz w sprawach o: 1) alimenty; 2) ochronę środowiska; 3) ochronę konsumentów; 4) ochronę praw własności przemysłowej;	Do organizacji pozarządowych należy zaliczyć także związki zawodowe działające na podstawie ustawy z 23.5.1991 r. o związkach zawodowych.

	naruszeniem praw lub obowiązków związanych z zasadą równości wynagrodzeń. Mogą oni działać w imieniu lub na rzecz pracownika, który jest domniemaną ofiarą naruszenia jakichkolwiek praw lub obowiązków związanych z zasadą równości wynagrodzeń, za zgodą tej osoby.			5) ochronę równości oraz niedyskryminacji przez bezpodstawne bezpośrednie lub pośrednie zróżnicowanie praw i obowiązków obywateli. § 2. W sprawach wymienionych w § 1 organizacje pozarządowe w zakresie swoich zadań statutowych mogą, za zgodą osoby fizycznej wyrażoną na piśmie, przystąpić do niej w toczącym się postępowaniu. § 3. Za zgodą przedsiębiorcy, wyrażoną na piśmie, organizacja pozarządowa, której jest członkiem, może na jego rzecz wytoczyć powództwo lub przystąpić do niego w toczącym się postępowaniu związanym z prowadzoną przez niego działalnością gospodarczą. § 4. Do pozwu lub pisma obejmującego przystąpienie organizacja pozarządowa dołącza wyrażoną na piśmie zgodę osoby fizycznej. Art. 62. § 1. Do organizacji pozarządowych wytaczających powództwa na rzecz osób fizycznych lub przedsiębiorców stosuje się odpowiednio przepisy o prokuratorze wytaczającym powództwo na rzecz oznaczonej osoby, z wyjątkiem art. 58 zdanie drugie. § 2. Do przystąpienia organizacji pozarządowych do strony w toczącym się postępowaniu stosuje się odpowiednio przepisy o interwencji ubocznej, do której nie mają odpowiedniego zastosowania przepisy o współuczestnictwie jednolitym. Art. 63. Organizacje pozarządowe wymienione w artykułach poprzedzających, które nie uczestniczą w sprawie, mogą przedstawiać sądowi istotny dla sprawy pogląd wyrażony w uchwale lub w oświadczeniu ich należycie umocowanych organów.	
--	--	--	--	--	--

			Art. 40	Art. 462. W sprawach z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych organizacje pozarządowe w zakresie swoich zadań statutowych, za zgodą pracownika lub ubezpieczonego wyrażoną na piśmie, mogą wytaczać powództwa na rzecz pracownika lub wnosić odwołania od decyzji organów rentowych, a także, za zgodą pracownika lub ubezpieczonego wyrażoną na piśmie, przystępować do nich w toczącym się postępowaniu. Art. 465. § 1. Pełnomocnikiem pracownika lub ubezpieczonego może być również przedstawiciel związku zawodowego lub inspektor pracy albo pracownik zakładu pracy, w którym mocodawca jest lub był zatrudniony, a ubezpieczonego - także przedstawiciel organizacji zrzeszającej emerytów i rencistów. Art. 40. 1. Państwowa Inspekcja Pracy może za zgodą pracownika lub osoby ubiegającej się o zatrudnienie wyrażoną na piśmie wytaczać powództwa na ich rzecz w sprawach o roszczenia wynikające z naruszenia praw lub obowiązków związanych z zasadą równego traktowania w zatrudnieniu w zakresie prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości. 2. W sprawach, o których mowa w ust. 1., Państwowa Inspekcja Pracy może za zgodą pracownika lub osoby ubiegającej się o zatrudnienie wyrażoną na piśmie przystąpić do nich w toczącym się postępowaniu. 3. Do pozwu lub pisma obejmującego przystąpienie Państwowa Inspekcja Pracy dołącza wyrażoną na piśmie zgodę pracownika lub osoby ubiegającej się o zatrudnienie.	
--	--	--	-----------------------	---	--

Art. 16 ust. 1	Państwa członkowskie zapewniają, aby każdy pracownik, który poniósł szkodę w wyniku naruszenia jakichkolwiek praw lub obowiązków związanych z zasadą równości wynagrodzeń, miał prawo dochodzenia roszczenia i uzyskania za tę szkodę pełnego odszkodowania lub zadośćuczynienia, określonego przez państwo członkowskie.	T	Art. 41	Art. 41. 1. Osoba, wobec której pracodawca naruszył prawa lub obowiązki związane z zasadą równego traktowania w zatrudnieniu w zakresie prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości, ma prawo do odszkodowania lub zadośćuczynienia, w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalane na podstawie odrębnych przepisów. 2. Odszkodowanie, o którym mowa w ust. 1 obejmuje w szczególności pełne odzyskanie zaległego wynagrodzenia i związanych z nim świadczeń rzeczowych, odszkodowanie za utracone korzyści, odszkodowanie za szkody spowodowane przez inne odpowiednie czynniki, które mogą obejmować dyskryminację krzyżową a także odsetki za zwłokę.	
-------------------	---	---	---------	--	--

Art. 16 ust. 2	Odszkodowanie lub zadośćuczynienie, o których mowa w ust. 1, muszą zapewniać rzeczywiste i skuteczne odszkodowanie lub zadośćuczynienie za poniesione straty i szkody, w sposób określony przez państwa członkowskie, w sposób odstraszający i proporcjonalny.	T	Art. 41	Art. 41. 1. Osoba, wobec której pracodawca naruszył prawa lub obowiązki związane z zasadą równego traktowania w zatrudnieniu w zakresie prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości, ma prawo do odszkodowania lub zadośćuczynienia, w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalane na podstawie odrębnych przepisów. 2. Odszkodowanie, o którym mowa w ust. 1 obejmuje w szczególności pełne odzyskanie zaległego wynagrodzenia i związanych z nim świadczeń rzeczowych, odszkodowanie za utracone korzyści, odszkodowanie za szkody spowodowane przez inne odpowiednie czynniki, które mogą obejmować dyskryminację krzyżową a także odsetki za zwłokę.	
Art. 16 ust. 3	Odszkodowanie lub zadośćuczynienie musi stawiać pracownika, który poniósł szkodę, w sytuacji, w której znajdowałby się, gdyby nie był dyskryminowany ze względu na płeć lub gdyby nie doszło do naruszenia jakichkolwiek praw lub obowiązków związanych z zasadą równości wynagrodzeń. Państwa członkowskie zapewniają, aby odszkodowanie lub zadośćuczynienie obejmowały pełne odzyskanie zaległego	T	Art. 41	Art. 41. Osoba, wobec której pracodawca naruszył prawa lub obowiązki związane z zasadą równego traktowania w zatrudnieniu w zakresie prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości, ma prawo do odszkodowania lub zadośćuczynienia, w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalane na podstawie odrębnych przepisów. 2. Odszkodowanie, o którym mowa w ust. 1 obejmuje w szczególności pełne odzyskanie zaległego wynagrodzenia i związanych z nim świadczeń rzeczowych, odszkodowanie za utracone korzyści, odszkodowanie za szkody spowodowane przez inne odpowiednie czynniki, które mogą obejmować dyskryminację krzyżową a także odsetki za zwłokę.	

	wynagrodzenia i związanych z nim premii lub świadczeń rzeczowych, odszkodowanie za utracone szanse, zadośćuczynienie za szkody niematerialne oraz odszkodowanie za szkody spowodowane przez inne odpowiednie czynniki, które mogą obejmować dyskryminację krzyżową, a także odsetki za zwłokę.				
Art. 16 ust. 4	Odszkodowanie lub zadośćuczynienie nie podlegają ograniczeniu przez ustalenie z góry maksymalnej wysokości.	T	Art. 41	Art. 41. Osoba, wobec której pracodawca naruszył prawa lub obowiązki związane z zasadą równego traktowania w zatrudnieniu w zakresie prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości, ma prawo do odszkodowania lub zadośćuczynienia, w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalane na podstawie odrębnych przepisów. 2. Odszkodowanie, o którym mowa w ust. 1 obejmuje w szczególności pełne odzyskanie zaległego wynagrodzenia i związanych z nim świadczeń rzeczowych, odszkodowanie za utracone korzyści, odszkodowanie za szkody spowodowane przez inne odpowiednie czynniki, które mogą obejmować dyskryminację krzyżową a także odsetki za zwłokę.	

Art. 17 ust. 1	Państwa członkowskie zapewniają, aby w przypadku naruszenia praw lub obowiązków związanych z zasadą równości wynagrodzeń właściwe organy lub sądy krajowe, zgodnie z prawem krajowym, mogły wydać, na wniosek powoda i na koszt pozwanego: a) nakaz zaprzestania naruszenia; b) nakaz podjęcia środków służących zapewnieniu, aby stosowane były prawa lub obowiązki związane z zasadą równości wynagrodzeń.	T	Art. 53 (Art. 477^{6a} Kodeksu postępowania cywilnego)	Art. 53. W ustawie z dnia 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego (Dz. U. z 2024 r. poz. 1568) po art. 477 ⁶ dodaje się art. 477 ^{6a} w brzmieniu: „Art. 477 ^{6a} . W przypadku naruszenia praw lub obowiązków związanych z zasadą równego traktowania w zatrudnieniu w zakresie prawa do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości mężczyzn i kobiet sąd na wniosek powoda i na koszt pozwanego może wydać: 1) nakaz zaprzestania naruszenia lub 2) nakaz podjęcia środków służących zapewnieniu, aby stosowane były prawa lub obowiązki związane z zasadą równego traktowania w zatrudnieniu w zakresie prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości.”.	
Art. 17 ust. 2	W przypadku gdy pozwany nie przestrzega nakazu wydanego na podstawie ust. 1, państwa członkowskie zapewniają, aby ich właściwe organy lub sądy krajowe były w stanie, w stosownych przypadkach, wydać nakaz powtarzalnej kary pieniężnej, z myślą o zapewnieniu przestrzegania przepisów.	T	Art. 1050 - 1059 Kodeksu postępowania cywilnego	Art. 1050 § 1. Jeżeli dłużnik ma wykonać czynność, której inna osoba wykonać za niego nie może, a której wykonanie zależy wyłącznie od jego woli, sąd, w którego okręgu czynność ma być wykonana, na wniosek wierzyciela po wysłuchaniu stron wyznaczy dłużnikowi termin do wykonania i zagrozi mu grzywną na wypadek, gdyby w wyznaczonym terminie czynności nie wykonał. § 1 ¹ . W sprawach z zakresu prawa pracy wierzyciel może złożyć wniosek, o którym mowa w § 1, do sądu właściwości ogólnej dłużnika albo do sądu, w którego okręgu praca jest, była lub miała być wykonywana, albo do sądu, w okręgu którego znajduje się zakład pracy. § 2. Jeżeli wykonanie czynności wymaga wydatków pieniężnych lub dostarczenia materiałów, a obowiązek	

				dostarczenia ich ciąży na wierzycielu, sąd przystąpi do egzekucji w myśl paragrafu poprzedzającego dopiero po wykazaniu przez wierzyciela, że dokonał czynności, od których zależy obowiązek dłużnika, chyba że tytuł egzekucyjny zawiera w tym względzie inne zarządzenie. § 3. Po bezskutecznym upływie terminu wyznaczonego dłużnikowi do wykonania czynności, sąd na wniosek wierzyciela nałoży na dłużnika grzywnę i jednocześnie wyznaczy nowy termin do wykonania czynności, z zagrożeniem surowszą grzywną. § 4. Jeżeli w sprawach o naruszenie dóbr osobistych dłużnik nie składa oświadczenia odpowiedniej treści i w odpowiedniej formie, pomimo wyznaczenia terminu do jego złożenia i zagrożenia mu grzywną, sąd wymierzy dłużnikowi grzywnę do piętnastu tysięcy złotych i nakaze zamieszczenie w Monitorze Sądowym i Gospodarczym na koszt dłużnika ogłoszenia odpowiadającego treści wymaganego oświadczenia i we właściwej dla niego formie. Przepisów art. 1052 i art. 1053 nie stosuje się. Zamieszczenie w Monitorze Sądowym i Gospodarczym ogłoszenia, o którym mowa w zdaniu pierwszym, skutkuje - w objętym ogłoszeniem zakresie - wygaśnięciem roszczenia stwierdzonego tytułem wykonawczym. Art. 1050¹ § 1. W sytuacji, o której mowa w art. 1050 § 1, sąd, na wniosek wierzyciela, może zamiast zagrożenia grzywną, po wysłuchaniu stron, zagrozić dłużnikowi nakazaniem zapłaty na rzecz wierzyciela określonej sumy pieniężnej za każdy dzień zwłoki w wykonaniu czynności, niezależnie od roszczeń przysługujących	
--	--	--	--	--	--

				wierzycielowi na zasadach ogólnych. Przepis art. 1050 § 2 stosuje się odpowiednio. § 2. Po bezskutecznym upływie terminu wyznaczonego dłużnikowi do wykonania czynności, sąd na wniosek wierzyciela nakazuje dłużnikowi zapłatę wierzycielowi sumy pieniężnej. Tak samo sąd postąpi w razie dalszego wniosku wierzyciela. Prawomocne postanowienie sądu jest tytułem wykonawczym na rzecz wierzyciela bez potrzeby nadawania mu klauzuli wykonalności. Sąd może również, na wniosek wierzyciela, podwyższyć wysokość należnej mu od dłużnika sumy pieniężnej. § 3. W razie wykonania czynności przez dłużnika po upływie wyznaczonego przez sąd terminu, wierzyciel może złożyć wniosek o nakazanie dłużnikowi zapłaty sumy pieniężnej na jego rzecz w terminie miesiąca od dnia dokonania czynności. § 4. Określając wysokość sumy pieniężnej, o której mowa w § 1, sąd uwzględni interesy stron w takiej mierze, aby zapewnić wykonalność obowiązku określonego w tytule wykonawczym a dłużnika nie obciążać ponad potrzebę. Art. 1051 § 1. Jeżeli dłużnik ma obowiązek zaniechać pewnej czynności lub nie przeszkadzać czynności wierzyciela, sąd, w którego okręgu dłużnik działał wbrew swemu obowiązkowi, na wniosek wierzyciela po wysłuchaniu stron i stwierdzeniu, że dłużnik działał wbrew obowiązkowi, nałoży na niego grzywnę. Tak samo sąd postąpi w razie dalszego wniosku wierzyciela. § 2. Ponadto sąd może na wniosek wierzyciela zobowiązać dłużnika do zabezpieczenia szkody, grożącej wierzycielowi wskutek dalszego działania	
--	--	--	--	--	--

				dłużnika wbrew obowiązкови. W postanowieniu sąd może wskazać wysokość i czas trwania zabezpieczenia. § 3. Jeżeli w samym tytule egzekucyjnym nie postanowiono, że w razie dokonania zmiany sprzecznej z obowiązkiem dłużnika wierzyciel będzie uprawniony do usunięcia tej zmiany na koszt dłużnika, sąd na wniosek wierzyciela po wysłuchaniu stron upoważni wierzyciela do usunięcia tej zmiany na koszt dłużnika. Na żądanie wierzyciela sąd przyzna mu sumę na ten cel potrzebną. W razie oporu dłużnika sąd na wniosek wierzyciela poleci komornikowi usunięcie oporu. Art. 1051¹ § 1. W sytuacji, o której mowa w art. 1051 § 1, sąd, na wniosek wierzyciela, po wysłuchaniu stron i stwierdzeniu, że dłużnik działał wbrew obowiązкови, może zamiast nałożenia grzywny nakazać dłużnikowi zapłatę na rzecz wierzyciela określonej sumy pieniężnej za dokonane naruszenie oraz zagrozić nakazaniem zapłaty określonej sumy pieniężnej za każde kolejne naruszenie obowiązku, stosownie do jego treści, niezależnie od roszczeń przysługujących wierzycielowi na zasadach ogólnych. § 2. Po stwierdzeniu, że dłużnik w dalszym ciągu działał wbrew obowiązкови, sąd, na wniosek wierzyciela, po wysłuchaniu stron, nakazuje dłużnikowi zapłatę wierzycielowi sumy pieniężnej. Tak samo sąd postąpi w razie dalszego wniosku wierzyciela. § 3. Przepisy art. 1050 § 2 zdanie trzecie i czwarte, art. 1050 § 4 oraz art. 1051 § 2 i 3 stosuje się odpowiednio.	
--	--	--	--	---	--

				Art. 1052 W jednym postanowieniu sąd może wymierzyć grzywnę nie wyższą niż piętnaście tysięcy złotych, chyba że dwukrotne wymierzenie grzywny okazało się nieskuteczne. Ogólna suma grzywien w tej samej sprawie nie może przewyższać miliona złotych. W razie wykonania czynności przez dłużnika lub umorzenia postępowania grzywny niezapłacone do tego czasu ulegają umorzeniu. Art. 1053 § 1. Wymierzając grzywnę, sąd orzeknie jednocześnie - na wypadek niezapłacenia - zamianę grzywny na areszt, licząc jeden dzień aresztu od pięćdziesięciu do tysiąca pięciuset złotych grzywny. Ogólny czas trwania aresztu nie może w tej samej sprawie przekroczyć 6 miesięcy. § 2. Jeżeli dłużnikiem, do którego skierowane było wezwanie sądu, jest osoba prawna lub inna organizacja, środkiem przymusu podlega jej pracownik odpowiedzialny za niezastosowanie się do wezwania, a gdyby ustalenie takiego pracownika było utrudnione, środkiem przymusu podlegają osoby uprawnione do jej reprezentowania. Art. 1054 § 1. Jeżeli postępowanie egzekucyjne zostanie umorzone albo dłużnik na skutek aresztu zgłosi gotowość wykonania czynności, sąd postanowi zwolnić go niezwłocznie i zawiadomi o tym wierzyciela. Dłużnikowi, który zgłosił gotowość wykonania czynności, sąd stosownie do okoliczności wyznaczy termin do jej wykonania. § 2. Gdyby dłużnik po zwolnieniu zwlekał z wykonaniem czynności, sąd na wniosek wierzyciela	
--	--	--	--	--	--

				po wysłuchaniu stron zarządzi wykonanie aresztu do końca wyznaczonego poprzednio terminu. § 3. Jeżeli dłużnik zgłosił się ponownie do wykonania czynności, sąd może odmówić zwolnienia go z aresztu przed upływem oznaczonego czasu. Art. 1055 Na postanowienie sądu co do wezwania dłużnika do wykonania czynności, zagrożenia grzywną i jej zamiany na areszt, co do zabezpieczenia szkody wierzyciela oraz na postanowienia, o których mowa w art. 10501 § 1-3 oraz art. 10511 § 1 i 2, przysługuje zażalenie. Art. 1056 § 1. Areszt wykonywa się przez osadzenie dłużnika w pomieszczeniu na ten cel przeznaczonym, oddzielnie od osób pozbawionych wolności w trybie postępowania karnego i administracyjnego. Dłużnik powinien jednak podczas przebywania w areszcie być według możliwości zatrudniony zarobkowo w granicach jego zdolności. Z zarobku jego pokrywa się przede wszystkim koszty wykonania aresztu. § 2. Polecenie osadzenia dłużnika w areszcie sąd kieruje do komornika miejsca pobytu dłużnika. Jeżeli dłużnik nie przebywa w okręgu sądu, który wymierzył grzywnę z zamianą na areszt, sąd może zwrócić się o wykonanie aresztu do sądu rejonowego, w którego okręgu dłużnik przebywa. § 3. Koszty wykonania aresztu powinny być pokryte z zarobków dłużnika. Wierzyciel obowiązany jest złożyć z góry komornikowi sumę potrzebną na sprowadzenie dłużnika do miejsca osadzenia i na wyżywienie go przez czas trwania przymusu; nie dotyczy to wypadku, gdy wierzyciel korzysta ze zwolnienia od kosztów sądowych.	
--	--	--	--	--	--

				Art. 1057 § 1. Zarządzając wykonanie aresztu, sąd wydaje komornikowi nakaz na piśmie z odpowiednim uzasadnieniem. Wraz z przystąpieniem do wykonania nakazu komornik doręcza go dłużnikowi. § 2. O wykonanie aresztu w stosunku do dłużnika będącego żołnierzem w czynnej służbie wojskowej, z wyjątkiem terytorialnej służby wojskowej pełnionej dyspozycyjnie, albo funkcjonariuszem Policji, Służby Ochrony Państwa, Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego, Agencji Wywiadu, Centralnego Biura Antykorupcyjnego lub Straży Granicznej sąd zwraca się do dowódcy jednostki wojskowej albo odpowiednio do właściwego komendanta lub kierownika jednostki organizacyjnej Policji, Służby Ochrony Państwa, Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego, Agencji Wywiadu, Centralnego Biura Antykorupcyjnego lub Straży Granicznej, w której pełni on służbę, przesyłając w tym celu nakaz. O wykonanie aresztu w stosunku do dłużnika będącego żołnierzem zawodowym wyznaczonym na stanowisko służbowe w Służbie Kontrwywiadu Wojskowego albo Służbie Wywiadu Wojskowego albo będącego funkcjonariuszem Służby Kontrwywiadu Wojskowego albo Służby Wywiadu Wojskowego sąd zwraca się odpowiednio do Szefa Służby Kontrwywiadu Wojskowego albo Szefa Służby Wywiadu Wojskowego, przesyłając w tym celu nakaz. Art. 1058 § 1. W stosunku do osób, których zdrowie może być narażone na niebezpieczeństwo, aresztu nie wykonuje się aż do ich wyzdrowienia.	
--	--	--	--	--	--

				§ 2. Na wniosek jednej ze stron i na jej koszt zarządza się zbadanie stanu zdrowia dłużnika przez lekarza sądowego. Art. 1059 Z ważnej przyczyny sąd może zwolnić dłużnika z aresztu na czas nie dłuższy niż tydzień.	
Art. 18 ust. 1	Państwa członkowskie wprowadzają – zgodnie ze swoimi krajowymi systemami sądowymi – odpowiednie środki zapewniające, aby do pozwanego należało udowodnienie, że bezpośrednia lub pośrednia dyskryminacja związana z wynagrodzeniem nie miała miejsca w sytuacji gdy pracownicy, którzy uznają się za poszkodowanych z powodu niezastosowania do nich zasady równości wynagrodzeń, przedstawią przed właściwym organem lub przed sądem krajowym fakty pozwalające domniemywać występowanie bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji.	T	Art. 18 ^{3b} § 1 Kodeksu pracy	Art. 18^{3b} § 1. Za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu, z zastrzeżeniem § 2-4, uważa się różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1, którego skutkiem jest w szczególności: 1) odmowa nawiązania lub rozwiązanie stosunku pracy, 2) niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą, 3) pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe - chyba że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami.	
Art. 18 ust. 2	Państwa członkowskie zapewniają, aby w postępowaniu	T	Art. 42	Art. 42. 1. W sprawach dotyczących zarzucanej bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji wynikającej z naruszenia zasady równego	

	administracyjnym lub postępowaniu sądowym dotyczącym zarzucanej bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji związanej z wynagrodzeniem, w przypadku gdy pracodawca nie wywiązał się z obowiązków związanych z przejrzystością wynagrodzeń, o których mowa w art. 5, 6, 7, 9 i 10, do pracodawcy należało udowodnienie, że taka dyskryminacja nie miała miejsca. Akapit pierwszy niniejszego ustępu nie ma zastosowania w przypadku, gdy pracodawca udowodni, że naruszenie obowiązków określonych w art. 5, 6, 7, 9 i 10 było w oczywisty sposób niezamierzone i miało marginalny charakter.			traktowania w zatrudnieniu w zakresie prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości, w przypadku gdy pracodawca naruszył obowiązki związane z przejrzystością wynagrodzeń, o których mowa w rozdziale 3 oraz art. 18^{3ca} Kodeksu pracy na pracodawcy spoczywa obowiązek udowodnienia, że kierował się obiektywnymi powodami, nawet jeżeli osoba, która zarzuca pracodawcy naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu w zakresie prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości, nie uprawdopodobni występowania bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji. 2. W przypadku gdy pracodawca udowodni, że naruszenie obowiązków, o których mowa w tym przepisie, było w oczywisty sposób niezamierzone i marginalne nie stosuje się ust. 1.	
Art. 18 ust. 3	Niniejsza dyrektywa nie uniemożliwia państwom członkowskim wprowadzania zasad postępowania dowodowego korzystniejszych dla pracownika wszczynającego postępowanie	N			Przepis o charakterze fakultatywnym, nie wymagający wdrożenia.

	administracyjne lub postępowanie sądowe w sprawie zarzucanego naruszenia któregośkolwiek z praw lub obowiązków związanych z zasadą równości wynagrodzeń.				
Art. 18 ust. 4	Państwa członkowskie nie muszą stosować ust. 1 w odniesieniu do procedur i postępowań, w których ustalenie stanu faktycznego należy do właściwego organu lub do sądu krajowego.	N			Przepis o charakterze fakultatywnym, nie wymagający wdrożenia.
Art. 18 ust. 5	Niniejszy artykuł nie ma zastosowania do postępowania karnego, chyba że prawo krajowe stanowi inaczej.	N			Przepis o charakterze fakultatywnym, nie wymagający wdrożenia.
Art. 19 ust. 1	1. Przy ocenie, czy pracownicy płci żeńskiej i męskiej wykonują taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości, ocena, czy pracownicy znajdują się w porównywalnej sytuacji, nie ogranicza się do przypadków, w których pracownicy płci żeńskiej i męskiej pracują dla tego samego pracodawcy, lecz dotyczy także jednego źródła, które ustanawia	T	Art. 44, art. 45	Art. 44. Ocena czy pracownicy płci żeńskiej i męskiej wykonują jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości, o której mowa w art. 18^{3c} § 3 Kodeksu pracy, oraz czy pracownicy ci znajdują się w porównywalnej sytuacji, nie ogranicza się do przypadków, w których pracownicy ci pracują dla tego samego pracodawcy, lecz dotyczy także stosowania przez różnych pracodawców jednego źródła, które ustanawia jednakowe dla tych pracodawców warunki wynagrodzenia, które mają znaczenia dla celów porównywania sytuacji pracowników. Art. 45. Jedno źródło istnieje w przypadku, gdy warunki wynagrodzenia są ustalane wspólnie z pracodawcą lub poza pracodawcą dla więcej niż jednej	

	warunki wynagrodzenia. Jedno źródło istnieje w przypadku gdy określa ono elementy wynagrodzenia, które mają znaczenie do celów porównania pracowników.			organizacji lub przedsiębiorstwa, w szczególności w postaci: 1) przepisów powszechnie obowiązującego prawa; 2) układów zbiorowych pracy; 3) wewnętrznych regulacji wiążących w ramach grupy kapitałowej, grupy przedsiębiorstw lub grupy przedsiębiorców prowadzących wspólną działalność gospodarczą.	
Art. 19 ust. 2	2. Ocena, czy pracownicy znajdują się w porównywalnej sytuacji, nie ogranicza się do pracowników, którzy są zatrudnieni w tym samym czasie co zainteresowany pracownik.	T	Art. 46	Art. 46. Ocena, czy pracownicy znajdują się w porównywalnej sytuacji nie ogranicza się do pracowników, którzy są zatrudnieni w tym samym czasie co zainteresowany pracownik.	
Art. 19 ust. 3	3. W przypadku gdy nie można ustalić rzeczywistego komparatora, możliwe jest wykorzystanie wszelkich innych dowodów w celu dowiedzenia zarzucanej dyskryminacji płacowej, w tym statystyk lub porównania, w jaki sposób byłby traktowany pracownik w porównywalnej sytuacji.	T	Art. 47	Art. 47. W przypadku gdy nie ma pracownika innej płci znajdującego się w porównywalnej sytuacji, możliwe jest wykorzystanie wszelkich innych dowodów, w tym statystyk, w celu wykazania zarzucanej dyskryminacji płacowej lub porównania, w jaki sposób byłby traktowany pracownik innej płci w porównywalnej sytuacji.	
Art. 20 ust. 1	Państwa członkowskie zapewniają, aby w postępowaniu w sprawie	T	Art. 248 Kodeksu	Art. 248 § 1. Każdy obowiązany jest przedstawić na zarządzenie sądu w oznaczonym terminie i miejscu	

	roszczenia dotyczącego równego wynagrodzenia właściwe organy lub sądy krajowe mogły nakazać pozwanemu ujawnienie wszelkich mających znaczenie dowodów, które znajdują się w dyspozycji pozwanego, zgodnie z prawem krajowym i praktyką krajową.		postępowania cywilnego Art. 187 § 2 pkt 3)	dokument znajdujący się w jego posiadaniu i stanowiący dowód faktu istotnego dla rozstrzygnięcia sprawy, chyba że dokument zawiera informacje niejawne. 2. Od powyższego obowiązku może uchylić się ten, kto co do okoliczności objętych treścią dokumentu mógłby jako świadek odmówić zeznania albo kto posiada dokument w imieniu osoby trzeciej, która mogłaby z takich samych przyczyn sprzeciwić się przedstawieniu dokumentu. Jednakże i wówczas nie można odmówić przedstawienia dokumentu, gdy jego posiadacz lub osoba trzecia obowiązani są do tego względem chociażby jednej ze stron albo gdy dokument wystawiony jest w interesie strony, która żąda przeprowadzenia dowodu. Strona nie może ponadto odmówić przedstawienia dokumentu, jeżeli szkoda, na którą byłaby przez to narażona, polega na przegraniu procesu. Art. 187 § 2. Pozew może zawierać wnioski o zabezpieczenie powództwa, nadanie wyrokowi rygoru natychmiastowej wykonalności i przeprowadzenie rozprawy w nieobecności powoda oraz wnioski służące do przygotowania rozprawy, a w szczególności wnioski o: 3) polecenie pozwanemu dostarczenia na rozprawę dokumentu będącego w jego posiadaniu, a potrzebnego do przeprowadzenia dowodu, lub przedmiotu oględzin;	
--	---	--	--	--	--

				§ 2. Sąd może ponadto zarządzić odbycie posiedzenia lub jego części przy drzwiach zamkniętych na wniosek strony, jeżeli podane przez nią przyczyny uzna za uzasadnione lub jeżeli roztrząsane być mają szczegóły życia rodzinnego. Postępowanie dotyczące tego wniosku odbywa się przy drzwiach zamkniętych. Postanowienie w tym przedmiocie sąd ogłasza publicznie. Art. 154 § 1. Podczas posiedzenia odbywającego się przy drzwiach zamkniętych mogą być obecni na sali: strony, interwenienci uboczni, ich przedstawiciele ustawowi i pełnomocnicy, prokurator oraz osoby zaufania po dwie z każdej strony. Przepisów o posiedzeniu zdalnym nie stosuje się, chyba że wszyscy uczestnicy czynności przebywają w budynkach sądowych. § 2. Ogłoszenie orzeczenia kończącego postępowanie w sprawie odbywa się publicznie.	
Art. 20 ust. 3	Niniejszy artykuł nie uniemożliwia państwom członkowskim utrzymywania lub wprowadzania zasad korzystniejszych dla skarżących.	N			Przepis o charakterze ogólnym, niewymagający implementacji.
Art. 21 ust. 1	Państwa członkowskie zapewniają, aby przepisy krajowe mające zastosowanie do terminów przedawnienia roszczeń dotyczących równego wynagrodzenia określały datę rozpoczęcia biegu	T	Art. 54 pkt 4) (art. 291 § 1¹ Kodeksu pracy)	Art. 54. W ustawie z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2025 r. poz. 277) wprowadza się następujące zmiany: 4) w art. 291 po § 1 dodaje się § 1¹ w brzmieniu: „§ 1¹. Przepisy § 1 stosuje się do roszczeń wynikających z rozdziału IIA oraz art. 22¹– 22^{1b}.”	

	takich terminów, czas ich trwania oraz okoliczności, w których mogą one zostać zawieszone lub przerwane. Bieg terminów przedawnienia nie może rozpocząć się, zanim powód nie będzie świadomy lub zanim można w uzasadniony sposób oczekiwać, że będzie świadomy naruszenia. Państwa członkowskie mogą zdecydować, że bieg terminów przedawnienia nie rozpoczyna się w czasie trwania naruszenia lub przed rozwiązaniem umowy o pracę lub stosunku pracy. Takie terminy przedawnienia nie mogą być krótsze niż trzy lata.		Art. 291 Kodeksu pracy	Art. 291 § 1. Roszczenia ze stosunku pracy ulegają przedawnieniu z upływem 3 lat od dnia, w którym roszczenie stało się wymagalne. § 2. Jednakże roszczenia pracodawcy o naprawienie szkody, wyrządzonej przez pracownika wskutek niewykonania lub nienależytego wykonania obowiązków pracowniczych, ulegają przedawnieniu z upływem 1 roku od dnia, w którym pracodawca powziął wiadomość o wyrządzeniu przez pracownika szkody, nie później jednak niż z upływem 3 lat od jej wyrządzenia. § 2¹. Przepis § 2 stosuje się także do roszczenia pracodawcy, o którym mowa w art. 61¹ oraz w art. 101¹ § 2. § 3. Jeżeli pracownik umyślnie wyrządził szkodę, do przedawnienia roszczenia o naprawienie tej szkody stosuje się przepisy Kodeksu cywilnego. § 4. Terminy przedawnienia nie mogą być skracane ani przedłużane przez czynność prawną. § 5. Roszczenie stwierdzone prawomocnym orzeczeniem organu powołanego do rozstrzygania sporów, jak również roszczenie stwierdzone ugodą zawartą w trybie określonym w kodeksie przed takim organem, ulega przedawnieniu z upływem 10 lat od dnia uprawomocnienia się orzeczenia lub zawarcia ugody.	
--	---	--	---	--	--

Art. 21 ust. 2	Państwa członkowskie zapewniają, aby bieg terminu przedawnienia ulegał zawieszeniu lub, w zależności od prawa krajowego, przerwaniu w momencie podjęcia działań przez skarżącego, poprzez podanie skargi do wiadomości pracodawcy lub poprzez wszczęcie postępowania przed sądem, bezpośrednio lub za pośrednictwem przedstawicieli pracowników, inspektoratu pracy lub organu ds. równości.	T	Art. 43	Art. 43. 1. Bieg terminu przedawnienia roszczenia z tytułu naruszenia praw lub obowiązków z naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu w zakresie prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości przerywa się : 1) przez każdą czynność przed właściwym organem powołanym do rozstrzygania sporów, bezpośrednio lub za pośrednictwem przedstawicieli pracowników, inspektoratu pracy lub organu do spraw równości lub egzekwowania roszczeń w celu dochodzenia lub ustalenia albo zaspokojenia lub zabezpieczenia roszczenia wynikającego z realizacji zasady równego traktowania w zatrudnieniu w zakresie prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości; 2) przez uznanie roszczeń wynikających z niniejszej ustawy; 3) poprzez złożenie skargi do pracodawcy. 2. Po każdym przerwaniu przedawnienia biegnie ono na nowo. Jeżeli przerwa biegu przedawnienia nastąpiła wskutek jednej z przyczyn przewidzianych w ust. 1 pkt 1 i pkt 3, przedawnienie nie biegnie na nowo, dopóki postępowanie wszczęte w celu dochodzenia lub ustalenia albo zaspokojenia lub zabezpieczenia roszczenia nie zostanie zakończone.	
Art. 21 ust. 3	Niniejszy artykuł nie ma zastosowania do przepisów dotyczących wygaśnięcia roszczeń.	N			Przepis nie wymaga implementacji. W polskim prawie pracy roszczenia ze stosunku pracy nie wygasają z uwagi na upływ czasu, brak więc terminów wygaśnięcia roszczeń.

					Zgodnie z art. 292 KP „Po upływie terminu przedawnienia roszczenia ze stosunku pracy ten, przeciwko komu przysługuje roszczenie, może uchylić się od jego zaspokojenia, chyba że zrzeka się korzystania z zarzutu przedawnienia. Zrzeczenie się zarzutu przedawnienia dokonane przed upływem terminu przedawnienia jest nieważne.” Po upływie okresu przedawnienia zobowiązanie nie wygasa, ale przekształca się w zobowiązanie naturalne. Sąd uwzględnia upływ terminu przedawnienia tylko na zarzut.
Art. 22	Państwa członkowskie zapewniają, aby w przypadku gdy pozwany wygra sprawę w postępowaniu dotyczącym roszczenia dotyczącego dyskryminacji płacowej, sądy krajowe mogły ocenić, zgodnie z prawem krajowym, czy powód, który przegrał, miał uzasadnione podstawy do	T	Art. 102 Kodeksu postępowania cywilnego	Art. 102. W wypadkach szczególnie uzasadnionych sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów albo nie obciążać jej w ogóle kosztami.	Przepis art. 102 k.p.c. realizuje zasadę zwrotu kosztów postępowania sądowego zgodnie z zasadą słuszości. Pozwala on na nieobciążanie przegrywającego obowiązkiem zwrotu kosztów procesu przeciwnikowi albo zasądzenie tylko części

	dochodzenia roszczenia, a jeżeli tak, to czy właściwe jest, aby nie wymagać od powoda pokrycia kosztów postępowania.				kosztów. Ocena, czy takie przypadki rzeczywiście występują, została pozostawiona uznaniu sądu. Do kręgu wypadków szczególnie uzasadnionych zalicza się okoliczności związane z przebiegiem procesu, jak również te występujące poza jego obszarem. Do pierwszych zaliczane są sytuacje wynikające z charakteru roszczenia poddanego rozstrzygnięciu, jego znaczenia dla strony, subiektywne przekonanie strony o zasadności roszczenia, przedawnienie. Okoliczności zewnętrzne to te dotyczące sytuacji majątkowej i życiowej strony.
Art. 23 ust. 1	Państwa członkowskie ustanawiają przepisy dotyczące skutecznych, proporcjonalnych i odstraszających kar mających zastosowanie w przypadku naruszeń praw i obowiązków związanych z zasadą równości wynagrodzeń. Państwa	T	Art. 50	Art. 50. Kto będąc pracodawcą lub działając w jego imieniu: 1) nie ocenia wartości poszczególnych stanowisk pracy lub rodzaju pracy zgodnie z art. 3 i 4, 2) nie zapewnia pracownikowi dostępu do informacji o kryteriach, o którym mowa w art. 7 ust. 2, 3) nie udostępnia pracownikowi na wniosek informacji, o których mowa w art. 7 ust. 3, 4) nie udziela pracownikowi na wniosek informacji zgodnie z art. 8,	

	członkowskie podejmują wszelkie niezbędne środki w celu zapewnienia ich wykonania oraz powiadamiają niezwłocznie Komisję o tych przepisach i środkach, a także o wszelkich późniejszych zmianach, które ich dotyczą.		Art. 54 pkt 2 lit. b) (art. 281 pkt 8-10 Kodeksu pracy) Art. 54 pkt 3) (art. 282 pkt 4 Kodeksu pracy)	5) nie przygotowuje sprawozdania z luki płacowej zgodnie z art. 13, 6) nie przekazuje informacji zgodnie z art. 16,17, 22 lub 24, 7) nie dokonuje wspólnej oceny wynagrodzeń zgodnie z art. 25-29, 8) nie przekazuje informacji ze wspólnej oceny wynagrodzeń zgodnie z art. 30 lub 31, 9) nie zastosuje środków zaradczych zgodnie z art. 32, 10) zamieszcza w umowie o pracę lub w aktach aktów, o których mowa w art. 9 § 2 Kodeksu pracy, postanowienia zakazujące ujawnienia przez pracowników wysokości otrzymywanego przez nich wynagrodzenia. - podlega karze grzywny od 3000 zł do 50 000zł. Art. 54. W ustawie z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2025 r. poz. 277) wprowadza się następujące zmiany: 2) w art. 281: a) w § 1 w pkt 7 dodaje się przecinek, b) dodaje się pkt 8 - 10 w brzmieniu: „8) pozyskuje dane osobowe inne niż wymienione w art. 22¹ § 1 i § 2, 9) nie przekazuje informacji osobie ubiegającej się o zatrudnienie, o których mowa w art. 18^{3ca} §1, 10) w ogłoszeniach o naborze nie stosuje nazw stanowisk neutralnych pod względem płci”. Art. 54. W ustawie z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2025 r. poz. 277) wprowadza się następujące zmiany: w art. 282 dodaje się pkt 4 w brzmieniu	
--	---	--	---	--	--

			Art. 218 Kodeksu karnego	„4) narusza przepisy, o których mowa w art. 18^{3c}”; Art. 218 § 1. (utracił moc) § 1a. Kto, wykonując czynności w sprawach z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych, złośliwie lub uporczywie narusza prawa pracownika wynikające ze stosunku pracy lub ubezpieczenia społecznego, podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat 2. § 2. Osoba określona w § 1a, odmawiająca ponownego przyjęcia do pracy, o której przywróceniu orzekł właściwy organ, podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do roku. § 3. Osoba określona w § 1a, która będąc zobowiązana orzeczeniem sądu do wypłaty wynagrodzenia za pracę lub innego świadczenia ze stosunku pracy, obowiązku tego nie wykonuje, podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat 3.	
Art. 23 ust. 2	Państwa członkowskie zapewniają, aby kary, o których mowa w ust. 1, gwarantowały rzeczywisty	T	Art. 50	Art. 50. Kto będąc pracodawcą lub działając w jego imieniu: 1) nie ocenia wartości poszczególnych stanowisk pracy lub rodzaju pracy zgodnie z art. 3 i 4,	

	efekt odstraszający w odniesieniu do naruszeń praw i obowiązków związanych z zasadą równości wynagrodzeń. Kary te obejmują grzywny, które ustala się na podstawie prawa krajowego		Art. 54 pkt 2 (art. 281 pkt 8-10 Kodeksu pracy)	2) nie zapewnia pracownikowi dostępu do informacji o kryteriach, o którym mowa w art. 7 ust. 2, 3) nie udostępnia pracownikowi na wniosek informacji, o których mowa w art. 7 ust. 3, 4) nie udziela pracownikowi na wniosek informacji zgodnie z art. 8, 5) nie przygotowuje sprawozdania z luki płacowej zgodnie z art. 13, 6) nie przekazuje informacji zgodnie z art. 16,17, 22 lub 24, 7) nie dokonuje wspólnej oceny wynagrodzeń zgodnie z art. 25-29, 8) nie przekazuje informacji ze wspólnej oceny wynagrodzeń zgodnie z art. 30 lub 31, 9) nie zastosuje środków zaradczych zgodnie z art. 32, 10) zamieszcza w umowie o pracę lub w aktach aktów, o których mowa w art. 9 § 2 Kodeksu pracy, postanowienia zakazujące ujawnienia przez pracowników wysokości otrzymywanego przez nich wynagrodzenia. - podlega karze grzywny od 3000 zł do 50 000zł. Art. 54. W ustawie z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2025 r. poz. 277) wprowadza się następujące zmiany: 2) w art. 281: a) w § 1 w pkt 7 dodaje się przecinek, b) dodaje się pkt 8 - 10 w brzmieniu: „8) pozyskuje dane osobowe inne niż wymienione w art. 22¹ § 1 i § 2, 9) nie przekazuje informacji osobie ubiegającej się o zatrudnienie, o których mowa w art. 18^{3ca} §1,	
--	--	--	---	---	--

			Art. 54 pkt 3) (art. 282 pkt 4 Kodeksu pracy)	10) zamieszcza ogłoszenia o naborze na stanowisko oraz stosuje nazwy stanowisk nieneutralne pod względem płci”. Art. 54. W ustawie z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2025 r. poz. 277) wprowadza się następujące zmiany: w art. 282 dodaje się pkt 4 w brzmieniu „4) narusza przepisy, o których mowa w art. 18^{3c}”;	
			Art.218 Kodeksu karnego	Art. 218 § 1. (utracił moc) § 1a. Kto, wykonując czynności w sprawach z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych, złośliwie lub uporczywie narusza prawa pracownika wynikające ze stosunku pracy lub ubezpieczenia społecznego, podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat 2. § 2. Osoba określona w § 1a, odmawiająca ponownego przyjęcia do pracy, o której przywróceniu orzekł właściwy organ, podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do roku. § 3. Osoba określona w § 1a, która będąc zobowiązana orzeczeniem sądu do wypłaty wynagrodzenia za pracę lub innego świadczenia ze stosunku pracy, obowiązku tego nie wykonuje, podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat 3.	

			4) prowadzenie przez sprawcę nienagannego życia przed popełnieniem wykroczenia i wyróżnianie się spełnianiem obowiązków, zwłaszcza w zakresie pracy; 5) przyczynienie się lub staranie się sprawcy o przyczynienie się do usunięcia szkodliwych następstw swego czynu. § 4. Jako okoliczności obciążające uwzględnia się w szczególności: 1) <i>(uchylony)</i> 2) działanie sprawcy w celu osiągnięcia bezprawnej korzyści majątkowej; 3) działanie w sposób zasługujący na szczególne potępienie; 4) <i>(uchylony)</i> 5) uprzednie ukaranie sprawcy za podobne przestępstwo lub wykroczenie; 6) chuligański charakter wykroczenia; 7) działanie pod wpływem alkoholu, środka odurzającego lub innej podobnie działającej substancji lub środka; 8) popełnienie wykroczenia na szkodę osoby bezradnej lub osoby, której sprawca powinien okazać szczególne względy; 9) popełnienie wykroczenia we współdziałaniu z małoletnim. § 5. Przepisy § 1-4 stosuje się odpowiednio do środków karnych. Art. 53 Kodeksu karnego	Art. 53 § 1. Sąd wymierza karę według swojego uznania, w granicach przewidzianych w ustawie, uwzględniając stopień społecznej szkodliwości czynu, okoliczności obciążające i okoliczności łagodzące, cele kary w zakresie społecznego oddziaływania, a także cele
--	--	--	---	--

				zapobiegawcze, które ma ona osiągnąć w stosunku do skazanego. Dolegliwość kary nie może przekraczać stopnia winy. § 2. Wymierzając karę, sąd uwzględnia w szczególności motywację i sposób zachowania się sprawcy, zwłaszcza w razie popełnienia przestępstwa na szkodę osoby nieporadnej ze względu na wiek lub stan zdrowia, popełnienie przestępstwa wspólnie z nieletnim, rodzaj i stopień naruszenia ciężących na sprawcy obowiązków, rodzaj i rozmiar ujemnych następstw przestępstwa, właściwości i warunki osobiste sprawcy, sposób życia przed popełnieniem przestępstwa i zachowanie się po jego popełnieniu, a zwłaszcza staranie o naprawienie szkody lub zadośćuczynienie w innej formie społecznemu poczuciu sprawiedliwości, a także zachowanie się pokrzywdzonego. § 2a. Okoliczności obciążające stanowią w szczególności: 1) uprzednia karalność za przestępstwo umyślne lub podobne przestępstwo nieumyślne; 2) wykorzystanie bezradności, niepełnosprawności, choroby lub podeszłego wieku pokrzywdzonego; 3) sposób działania prowadzący do poniżenia lub udręczenia pokrzywdzonego; 4) popełnienie przestępstwa z premedytacją; 5) popełnienie przestępstwa w wyniku motywacji zasługującej na szczególne potępienie; 6) popełnienie przestępstwa motywowanego nienawiścią z powodu przynależności narodowej, etnicznej, rasowej, politycznej lub wyznaniowej ofiary albo z powodu jej bezwyznaniowości; 7) działanie ze szczególnym okrucieństwem; 8) popełnienie przestępstwa w stanie po spożyciu alkoholu lub środka odurzającego, jeżeli ten stan był	
--	--	--	--	--	--

				czynnikiem prowadzącym do popełnienia przestępstwa lub istotnego zwiększenia jego skutków; 9) popełnienie przestępstwa we współdziałaniu z nieletnim lub z wykorzystaniem jego udziału. § 2b. Okoliczności łagodzące stanowią w szczególności: 1) popełnienie przestępstwa w wyniku motywacji zasługującej na uwzględnienie; 2) popełnienie przestępstwa pod wpływem gniewu, strachu lub wzburzenia, usprawiedliwionych okolicznościami zdarzenia; 3) popełnienie przestępstwa w reakcji na nagłą sytuację, której prawidłowa ocena była istotnie utrudniona z uwagi na okoliczności osobiste, zakres wiedzy lub doświadczenia życiowego sprawcy; 4) podjęcie działań zmierzających do zapobieżenia szkodzie lub krzywdzie, wynikającej z przestępstwa, albo do ograniczenia jej rozmiaru; 5) pojednanie się z pokrzywdzonym; 6) naprawienie szkody wyrządzonej przestępstwem lub zadośćuczynienie za krzywdę wynikłą z przestępstwa; 7) popełnienie przestępstwa ze znacznym przyczynieniem się pokrzywdzonego; 8) dobrowolne ujawnienie popełnionego przez siebie przestępstwa organowi powołanemu do ścigania przestępstw. § 2c. Nie stanowi okoliczności, o której mowa w § 2a i 2b, okoliczność będąca znamieniem przestępstwa, które popełnił sprawca, chyba że wystąpiła ona ze szczególnie wysokim nasileniem. § 2d. Nie stanowi okoliczności, o której mowa w § 2a, okoliczność niebędąca znamieniem przestępstwa, jeżeli stanowi podstawę zaostżenia	
--	--	--	--	--	--

				odpowiedzialności karnej zastosowanego wobec sprawcy. § 2e. Nie stanowi okoliczności, o której mowa w § 2b, okoliczność niebędąca znamieniem przestępstwa, jeżeli stanowi podstawę złagodzenia odpowiedzialności karnej zastosowanego wobec sprawcy. § 3. Wymierzając karę sąd bierze także pod uwagę pozytywne wyniki przeprowadzonej mediacji pomiędzy pokrzywdzonym a sprawcą albo ugodę pomiędzy nimi osiągniętą w postępowaniu przed sądem lub prokuratorem.	
Art. 23 ust. 4	Państwa członkowskie zapewniają stosowanie szczególnych kar w przypadku powtarzających się naruszeń praw i obowiązków związanych z zasadą równości wynagrodzeń.	T	Art. 218, Art. 64 Kodeksu karnego	Art. 218 § 1. (utracił moc) § 1a. Kto, wykonując czynności w sprawach z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych, złośliwie lub uporczywie narusza prawa pracownika wynikające ze stosunku pracy lub ubezpieczenia społecznego, podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat 2. § 2. Osoba określona w § 1a, odmawiająca ponownego przyjęcia do pracy, o której przywróceniu orzekł właściwy organ, podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do roku. § 3. Osoba określona w § 1a, która będąc zobowiązana orzeczeniem sądu do wypłaty wynagrodzenia za pracę lub innego świadczenia ze stosunku pracy, obowiązku tego nie wykonuje, podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat 3. Art. 64	

			Art. 96 § 1a pkt 1), Art. 96 § 1b ustawy – Kodeks postępowania w sprawach o wykroczenia	§ 1. Jeżeli sprawca skazany za przestępstwo umyślne na karę pozbawienia wolności popełnia w ciągu 5 lat po odbyciu co najmniej 6 miesięcy kary umyślne przestępstwo podobne do przestępstwa, za które był już skazany, sąd wymierza karę przewidzianą za przypisane przestępstwo w wysokości powyżej dolnej granicy ustawowego zagrożenia, a może ją wymierzyć w wysokości do górnej granicy ustawowego zagrożenia zwiększonego o połowę. § 2. Jeżeli sprawca uprzednio skazany w warunkach określonych w § 1 lub art. 64a, który odbył łącznie co najmniej rok kary pozbawienia wolności i w ciągu 5 lat po odbyciu w całości lub części ostatniej kary popełnia ponownie umyślne przestępstwo przeciwko życiu lub zdrowiu, przestępstwo zgwałcenia, rozboju, kradzieży z włamaniem lub inne przestępstwo przeciwko mieniu popełnione z użyciem przemocy lub groźbą jej użycia, sąd wymierza karę pozbawienia wolności przewidzianą za przypisane przestępstwo w wysokości od dolnej granicy ustawowego zagrożenia zwiększonego o połowę do górnej granicy ustawowego zagrożenia zwiększonego o połowę. § 3. Przewidziane w § 1 lub 2 podwyższenie górnego ustawowego zagrożenia nie dotyczy zbrodni. Art. 96 § 1a. W postępowaniu mandatowym, w sprawach: 1) w których oskarżycielem publicznym jest właściwy organ Państwowej Inspekcji Pracy, - można nałożyć grzywnę w wysokości do 2000 zł. § 1b. Jeżeli ukarany co najmniej dwukrotnie za wykroczenie przeciwko prawom pracownika określone w Kodeksie pracy popełnia w ciągu dwóch lat od dnia ostatniego ukarania takie wykroczenie, właściwy organ Państwowej Inspekcji Pracy może w	
--	--	--	---	---	--

			Art. 52 Art. 55 (art. 10 ust. 1 pkt 17) oraz art. 37 ust. 1 ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy).	postępowaniu mandatowym nałożyć grzywnę w wysokości do 5000 zł. Art. 52. W sprawach o wykroczenia przeciwko prawom pracownika wynikających z naruszenia praw lub obowiązków związanych z zasadą równego traktowania w zatrudnieniu w zakresie prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości, określonych w niniejszej ustawie oskarżycielem publicznym jest inspektor pracy. Art. 55. W ustawie z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz. U. z 2024 r. poz. 1712) wprowadza się następujące zmiany: 1) w art. 10 w ust. 1 skreśla się kropkę dodaje się pkt 17 w brzmieniu: „17) wykonywanie zadań określonych w ustawie z dnia ... r. o wzmocnieniu stosowania prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości (Dz. U. z).”; 2) w art. 37 ust. 1 otrzymuje brzmienie: „1. W razie stwierdzenia w toku kontroli wykroczenia polegającego na naruszeniu przepisów ustawy z dnia 20 marca 2025 r. o rynku pracy i służbach zatrudnienia w zakresie określonym w art. 10 ust. 1 pkt 3 oraz przepisach ustawy z dnia 20 marca 2025 r. o warunkach dopuszczalności powierzania pracy cudzoziemcom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej w zakresie określonym w art. 10 ust. 1 pkt 4, ustawy z dnia o wzmocnieniu stosowania prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości w zakresie określonym w art. 10 ust. 1 pkt 17,	
--	--	--	---	--	--

			Art. 38 § 1 ustawy – Kodeks wykroczeń	inspektor pracy prowadzi postępowanie mandatowe lub występuje z wnioskiem do sądu o ukaranie osób odpowiedzialnych za stwierdzone nieprawidłowości.”. Art. 38 § 1. Ukaranemu co najmniej dwukrotnie za podobne wykroczenia umyślne, który w ciągu dwóch lat od ostatniego ukarania popełnia ponownie podobne wykroczenie umyślne, można wymierzyć karę aresztu, choćby było zagrożone karą łagodniejszą.	
--	--	--	---	---	--

				odpowiedzialnych za stwierdzone nieprawidłowości.”.	
			Art. 18 Kodeksu postępowania w sprawach o wykroczenia (KPW)	Art. 18. [Udział prokuratora w postępowaniu] § 1. W każdej sprawie o wykroczenie wniosek o ukaranie może wnieść prokurator, stając się oskarżycielem publicznym. § 2. Prokurator może także wstąpić do postępowania wszczętego na podstawie wniosku o ukaranie wniesionego przez innego oskarżyciela. § 3. W wypadkach wskazanych w § 1 i 2 udział prokuratora wyłącza udział innego oskarżyciela publicznego.	
			Art. 95 § 3 KPW	Art. 95 § 3. W sprawach określonych w art. 17 § 2 postępowanie mandatowe prowadzi inspektor pracy. Inspektor pracy może nałożyć grzywnę w drodze mandatu karnego także po przeprowadzeniu czynności wyjaśniających, jeżeli uzna, że kara ta będzie wystarczająca.	
			Art. 17 § 2 KPW	W sprawach o wykroczenia przeciwko prawom pracownika określonych w Kodeksie pracy, w sprawach o wykroczenia określonych w art. 27-27b ustawy z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (Dz. U. z 2025 r. poz. 236), w sprawach o wykroczenia określonych w art. 465 ust. 1a ustawy z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach (Dz. U. z 2024 r. poz. 769, 1222 i 1688 oraz z 2025 r. poz. 619, 621 i 622), w sprawach o	

				wykroczenia określonych w art. 27-28b ustawy z dnia 10 czerwca 2016 r. o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług (Dz. U. z 2024 r. poz. 73 oraz z 2025 r. poz. 621), w sprawach o wykroczenie określone w art. 8e ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz. U. z 2024 r. poz. 1773), w sprawach o wykroczenia określonych w art. 10 ustawy z dnia 10 stycznia 2018 r. o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni (Dz. U. z 2025 r. poz. 301), w sprawach o wykroczenia określonych w art. 362-365 i art. 367 ustawy z dnia 20 marca 2025 r. o rynku pracy i służbach zatrudnienia (Dz. U. poz. 620), w sprawach o wykroczenia określonych w art. 84 ustawy z dnia 20 marca 2025 r. o warunkach dopuszczalności powierzania pracy cudzoziemcom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej (Dz. U. poz. 621), a także w sprawach o inne wykroczenia związane z wykonywaniem pracy zarobkowej, jeżeli ustawa tak stanowi, oskarżycielem publicznym jest inspektor pracy.	
Art. 24 ust. 1	Odpowiednie środki podejmowane przez państwa członkowskie na podstawie art. 30 ust. 3 dyrektywy 2014/23/UE, art. 18 ust. 2 dyrektywy 2014/24/UE i art. 36 ust. 2 dyrektywy 2014/25/UE obejmują środki mające na celu zapewnienie, aby podczas realizacji zamówień publicznych lub	T	Art. 95 ustawy – Prawo zamówień publicznych	Art. 95 1. Zamawiający określa w ogłoszeniu o zamówieniu lub dokumentach zamówienia na usługi lub roboty budowlane wymagania związane z realizacją zamówienia w zakresie zatrudnienia przez wykonawcę lub podwykonawcę na podstawie stosunku pracy osób wykonujących wskazane przez zamawiającego czynności w zakresie realizacji zamówienia, jeżeli wykonanie tych czynności polega na wykonywaniu pracy w sposób określony w art. 22 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy	

	koncesji podmioty gospodarcze przestrzegały swoich obowiązków związanych z zasadą równości wynagrodzeń.		Art. 26 ust. 6-8 ustawy o umowie koncesji na roboty budowlane lub usługi	(Dz.U. z 2023 r. poz. 1465 oraz z 2024 r. poz. 878 i 1222). 2. W przypadku gdy zamawiający przewiduje wymagania, o których mowa w ust. 1, określa w dokumentach zamówienia w szczególności: 1) rodzaj czynności związanych z realizacją zamówienia, których dotyczą wymagania zatrudnienia na podstawie stosunku pracy przez wykonawcę lub podwykonawcę osób wykonujących czynności w trakcie realizacji zamówienia; 2) sposób weryfikacji zatrudnienia tych osób; 3) uprawnienia zamawiającego w zakresie kontroli spełniania przez wykonawcę wymagań związanych z zatrudnianiem tych osób oraz sankcji z tytułu niespełnienia tych wymagań. Art. 26 6. Zamawiający określa w opisie przedmiotu umowy koncesji wymagania zatrudnienia przez koncesjonariusza lub podwykonawcę na podstawie umowy o pracę osób wykonujących wskazane przez zamawiającego czynności w zakresie realizacji umowy koncesji, jeżeli wykonanie tych czynności polega na wykonywaniu pracy w sposób określony w art. 22 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2022 r. poz. 1510, 1700 i 2140). 7. W przypadku gdy zamawiający przewiduje wymagania, o których mowa w ust. 6, określa w opisie przedmiotu umowy koncesji w szczególności: 1) sposób dokumentowania zatrudnienia osób, o których mowa w ust. 6; 2) uprawnienia zamawiającego w zakresie kontroli spełniania przez koncesjonariusza wymagań, o	
--	---	--	--	---	--

				których mowa w ust. 6, oraz sankcji z tytułu niespełnienia tych wymagań; 3) rodzaje czynności niezbędnych do realizacji umowy koncesji, których dotyczą wymagania zatrudnienia przez koncesjonariusza lub podwykonawcę na podstawie umowy o pracę osób wykonujących wskazane czynności w zakresie realizacji umowy. 8. Sposób dokumentowania zatrudnienia oraz uprawnienia zamawiającego, o których mowa w ust. 7 pkt 1 i 2, uwzględniają możliwość żądania przez zamawiającego: 1) oświadczenia koncesjonariusza lub podwykonawcy o zatrudnieniu pracownika na podstawie umowy o pracę, 2) poświadczonych za zgodność z oryginałem kopii umowy o pracę zatrudnionego pracownika, 3) innych dokumentów zawierających informacje, w tym dane osobowe, niezbędne do weryfikacji zatrudnienia na podstawie umowy o pracę, w szczególności: imię i nazwisko zatrudnionego pracownika, datę zawarcia umowy o pracę, rodzaj umowy o pracę, zakres obowiązków pracownika.	
Art. 24 ust. 2	Państwa członkowskie rozważą wymóg względem instytucji zamawiających, aby, w stosownych przypadkach, wprowadziły kary i warunki rozwiązania umowy, zapewniające zgodność z zasadą równości wynagrodzeń podczas realizacji zamówień publicznych i koncesji. W	T	Art. 109 ust. 1 pkt 2 i 3 ustawy - Prawo zamówień publicznych	Art. 109 1. Z postępowania o udzielenie zamówienia zamawiający może wykluczyć wykonawcę: 2) który naruszył obowiązki w dziedzinie ochrony środowiska, prawa socjalnego lub prawa pracy: a) będącego osobą fizyczną skazanego prawomocnie za przestępstwo przeciwko środowisku, o którym mowa w rozdziale XXII Kodeksu karnego lub za przestępstwo przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową, o którym mowa w rozdziale XXVIII Kodeksu	Zdanie pierwsze to przepis o charakterze fakultatywnym, niewymagający wdrożenia.

przypadku gdy organy państw członkowskich działają na podstawie art. 38 ust. 7 lit. a) dyrektywy 2014/23/UE, art. 57 ust. 4 lit. a) dyrektywy 2014/24/UE lub art. 80 ust. 1 dyrektywy 2014/25/UE w związku z art. 57 ust. 4 lit. a) dyrektywy 2014/24/UE, instytucje zamawiające mogą wykluczyć lub zostać zobowiązane przez państwa członkowskie do wykluczenia jakiegokolwiek podmiotu gospodarczego z uczestnictwa w postępowaniu o udzielenie zamówienia publicznego, jeżeli mogą wykazać, za pomocą wszelkich stosownych środków, naruszenie obowiązków, o których mowa w ust. 1 niniejszego artykułu, związane z niezastosowaniem się do wymogów dotyczących przejrzystości wynagrodzeń lub z luką płacową wynoszącą więcej niż 5 % w którejkolwiek kategorii pracowników, która to luka nie jest uzasadniona przez	Art. 32 ust. 2 pkt 2 i 3 ustawy o umowie koncesji na roboty budowlane lub usługi	karnego, lub za odpowiedni czyn zabroniony określony w przepisach prawa obcego, b) będącego osobą fizyczną prawomocnie ukaranego za wykroczenie przeciwko prawom pracownika lub wykroczenie przeciwko środowisku, jeżeli za jego popełnienie wymierzono karę aresztu, ograniczenia wolności lub karę grzywny, c) wobec którego wydano ostateczną decyzję administracyjną o naruszeniu obowiązków wynikających z prawa ochrony środowiska, prawa pracy lub przepisów o zabezpieczeniu społecznym, jeżeli wymierzono tą decyzją karę pieniężną; 3) jeżeli urzędującego członka jego organu zarządzającego lub nadzorczego, współnika spółki w spółce jawnej lub partnerskiej albo komplementariusza w spółce komandytowej lub komandytowo-akcyjnej lub prokurenta prawomocnie skazano za przestępstwo lub ukarano za wykroczenie, o którym mowa w pkt 2 lit. a lub b; Art. 32 2. Z postępowania o zawarcie umowy koncesji zamawiający może wykluczyć wykonawcę: 2) który naruszył obowiązki w dziedzinie ochrony środowiska, prawa socjalnego lub prawa pracy: a) będącego osobą fizyczną skazanego prawomocnie za przestępstwo przeciwko środowisku, o którym mowa w rozdziale XXII Kodeksu karnego, popełnione nieumyślnie lub za przestępstwo przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową, o którym mowa w rozdziale XXVIII Kodeksu karnego, lub za	
--	--	--	--

	pracodawcę obiektywnymi, neutralnymi pod względem płci kryteriami. Pozostaje to bez uszczerbku dla jakichkolwiek innych praw lub obowiązków określonych w dyrektywie 2014/23/UE, dyrektywie 2014/24/UE lub dyrektywie 2014/25/UE.			odpowiedni czyn zabroniony określony w przepisach prawa obcego, b) będącego osobą fizyczną prawomocnie ukaranego za wykroczenie przeciwko prawom pracownika lub wykroczenie przeciwko środowisku, jeżeli za jego popełnienie wymierzono karę aresztu, ograniczenia wolności lub karę grzywny, c) wobec którego wydano ostateczną decyzję administracyjną o naruszeniu obowiązków wynikających z prawa ochrony środowiska, prawa pracy lub przepisów o zabezpieczeniu społecznym, jeżeli wymierzono tą decyzją karę pieniężną; 3) jeżeli urzędującego członka jego organu zarządzającego lub nadzorczego, wspólnika spółki w spółce jawnej lub partnerskiej albo komplementariusza w spółce komandytowej lub komandytowo-akcyjnej lub prokurenta prawomocnie skazano za przestępstwo, o którym mowa w pkt 2 lit. a, lub ukarano za wykroczenie, o którym mowa w pkt 2 lit. b;	
Art. 25 ust. 1	Pracownicy i przedstawiciele pracowników nie mogą być traktowani mniej korzystnie ze względu na to, że wykonywali swoje prawa dotyczące równego wynagrodzenia lub zapewniali wsparcie innej osobie w ochronie jej praw.	T	Art. 48	Art. 48. Pracownicy i przedstawiciele pracowników nie mogą być traktowani mniej korzystnie ze względu na to, że wykonywali swoje prawa związane z zasadą równego traktowania w zatrudnieniu w zakresie prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości lub zapewniali wsparcie innej osobie w ochronie jej praw.	
Art. 25 ust. 2	Państwa członkowskie wprowadzają do swoich krajowych systemów prawnych takie środki, jakie są konieczne do ochrony	T	Art. 18 ^{3e} Kodeksu pracy	Art. 18 ^{3e} § 1. Skorzystanie przez pracownika z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia przepisów prawa pracy, w tym zasady równego traktowania w zatrudnieniu, nie może być podstawą jakiegokolwiek	

	pracowników, w tym pracowników będących przedstawicielami pracowników, przed zwolnieniem lub innym niekorzystnym traktowaniem przez pracodawcę będącymi reakcją na skargę wniesioną w ramach organizacji pracodawcy lub na jakiegokolwiek postępowanie administracyjne lub postępowanie sądowe do celów egzekwowania jakichkolwiek praw lub obowiązków związanych z zasadą równości wynagrodzeń.			niekorzystnego traktowania pracownika, a także nie może powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji dla pracownika, zwłaszcza nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie bez wypowiedzenia przez pracodawcę. § 2. Przepis § 1 stosuje się odpowiednio do pracownika, który udzielił w jakiegokolwiek formie wsparcia pracownikowi korzystającemu z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia przepisów prawa pracy, w tym zasady równego traktowania w zatrudnieniu. § 3. Pracownik, o którym mowa w § 1 i 2, którego prawa zostały naruszone przez pracodawcę, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów	
Art. 26	Rozdział III niniejszej dyrektywy ma zastosowanie do postępowań dotyczących wszelkich praw lub obowiązków związanych z zasadą równości wynagrodzeń określoną w art. 4 dyrektywy 2006/54/WE.	N			Przepis nie wymaga odrębnej implementacji. Norma prawna z niego wynikająca jest implementowana w przepisach prawa krajowego, które zapewniają zgodność z poszczególnymi przepisami Rozdziału III Dyrektywy, a z których wynika, że odnoszą się do postępowań dotyczących wszelkich praw lub obowiązków związanych z zasadą równego

					traktowania w zatrudnieniu w zakresie prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości, a nie tylko praw lub obowiązków związanych z przejrzystością wynagrodzeń. Są to następujące przepisy: - art. 40-48, art. 52, art. 54 pkt. 2,3,4, art. 55 projektu ustawy, - art. 18^{3b}, art. 18^{3e}, art. 291, art. 242, 254, 256 Kodeksu pracy, - art. 8, 61-63, 102, art. 153, 154, 184, 187 § 2 pkt 3), art. 248, art. 462, 465, 1050-1059 Kodeksu postępowania cywilnego, - art. 218, 53, 64 Kodeksu karnego, - art. 33, art. 38 § 1 Kodeksu wykroczeń, - art. 18, art. 95 § 3 w zw. z art. 17 § 2, art. 96 § 1a pkt 1, art. 96 § 1b Kodeksu postępowania w sprawach o wykroczenia, - art. 109 ust. 1 pkt 2 i 3, art. 95 ustawy – Prawo zamówień publicznych
--	--	--	--	--	---

					- art. 26 ust. 6-8, art. 32 ust. 2 pkt 2 i 3 ustawy o umowie koncesji na roboty budowlane lub usługi
Art. 27 ust. 1	1. Państwa członkowskie mogą wprowadzić lub utrzymać przepisy, które są korzystniejsze dla pracowników niż te ustanowione w niniejszej dyrektywie.	N			Przepis o charakterze ogólnym, niepodlegający wdrożeniu.
Art. 27 ust. 2	2. Wykonanie niniejszej dyrektywy nie może być w żadnym przypadku powodem obniżenia poziomu ochrony w obszarach objętych niniejszą dyrektywą.	N			Przepis o charakterze ogólnym, niepodlegający wdrożeniu.
Art. 28 ust. 1	1. Bez uszczerbku dla kompetencji inspektoratów pracy lub innych organów egzekwujących prawa pracowników, w tym partnerów społecznych, organy ds. równości są właściwe w odniesieniu do kwestii wchodzących w zakres stosowania niniejszej dyrektywy.	T	Art. 2 pkt 10)	Art. 2. Użyte w ustawie określenia oznaczają: 10) organ do spraw równości – organ realizujący zadania związane z egzekwowaniem prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości, we współpracy z Państwową Inspekcją Pracy, organem monitorującym oraz partnerami społecznymi;	

Art. 28 ust. 2	2. Państwa członkowskie, zgodnie z prawem krajowym i praktyką krajową, podejmują aktywne działania w celu zapewnienia ścisłej współpracy i koordynacji między inspektoratami pracy, organami ds. równości oraz, w stosownych przypadkach, partnerami społecznymi w odniesieniu do zasady równości wynagrodzeń.	T	Art. 2 pkt 10)	Art. 2. Użyte w ustawie określenia oznaczają: 10) organ do spraw równości – organ realizujący zadania związane z egzekwowaniem prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości, we współpracy z Państwową Inspekcją Pracy, organem monitorującym oraz partnerami społecznymi;	
Art. 28 ust. 3	3. Państwa członkowskie zapewniają swoim organom ds. równości odpowiednie zasoby niezbędne do skutecznego pełnienia ich funkcji w odniesieniu do poszanowania prawa do równego wynagrodzenia.	N			Przepis nie wymaga wdrożenia.
Art. 29 ust.1	Państwa członkowskie zapewniają spójne i skoordynowane monitorowanie i wspieranie stosowania zasady równości wynagrodzeń oraz egzekwowania wszystkich dostępnych środków ochrony prawnej.	N			Przepis o charakterze ogólnym, niewymagający wdrożenia.
Art. 29 ust. 2	Każde państwo członkowskie wyznacza	T	Art. 2 pkt 11)	Art. 2. Użyte w ustawie określenia oznaczają:	

	organ do celów monitorowania i wspierania procesu wprowadzania w życie krajowych środków wykonujących niniejszą dyrektywę (zwany dalej „organem monitorującym”) oraz podejmuje niezbędne działania w celu zapewnienia jego prawidłowego funkcjonowania. Organ monitorujący może być częścią istniejącego organu lub istniejącej struktury na poziomie krajowym. Państwa członkowskie mogą wyznaczyć większą liczbę organów do celów podnoszenia świadomości i zbierania danych, pod warunkiem że funkcje monitorowania i analizy przewidziane w ust. 3 lit. b), c) i e) zapewnione są przez organ centralny.			1) organ monitorujący – organ właściwy do monitorowania i wspierania stosowania środków wynikających z egzekwowania zasady równego traktowania w zatrudnieniu w zakresie prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości.	
Art. 29 ust. 3	Państwa członkowskie zapewniają, aby do zadań organu monitorującego należało: a) podnoszenie świadomości wśród przedsiębiorstw i organizacji publicznych i prywatnych, partnerów	T	Art. 20, art. 21, Art. 36, Art. 38	Art. 20. Organ monitorujący gromadzi informacje, o których mowa w art. 14 pkt 1 – 7. Art. 21. 1. Organ monitorujący publikuje informacje, o których mowa w art. 14 pkt 1 – 6, niezwłocznie, nie później jednak niż w terminie do 31 maja każdego roku, na swojej stronie internetowej, w sposób łatwo	

	społecznych i ogółu społeczeństwa w celu promowania zasady równości wynagrodzeń oraz prawa do przejrzystości wynagrodzeń, w tym poprzez odniesienie się do dyskryminacji krzyżowej w odniesieniu do równości wynagrodzeń za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości; b) analizowanie przyczyn luki płacowej ze względu na płeć oraz projektowanie narzędzi pomagających w ocenie nierówności w wynagradzaniu, w szczególności z wykorzystaniem analitycznych prac i narzędzi EIGE; c) zbieranie danych otrzymanych od pracodawców zgodnie z art. 9 ust. 7 oraz bezzwłoczne publikowanie danych, o których mowa w art. 9 ust. 1 lit. a)–f), w sposób łatwo dostępny i przyjazny dla użytkownika, który umożliwia dokonywanie porównań między pracodawcami, sektorami i regionami danego państwa			dostępny i przyjazny dla użytkownika, który umożliwia dokonywanie porównań między pracodawcami, sektorami i regionami. 2. Organ monitorujący zapewnia dostęp do danych, o których mowa w ust. 1 z poprzednich czterech lat, o ile są one dostępne. Art. 36. Organ monitorujący: 1) analizuje przyczyny luki płacowej ze względu na płeć i opracowuje narzędzia pomagające w ocenie nierówności w wynagradzaniu, w szczególności z wykorzystaniem analitycznych prac i narzędzi Europejskiego Instytutu ds. Równości Kobiet i Mężczyzn; 2) udostępnia pracodawcom narzędzie informatyczne, o którym mowa w art. 56; 3) gromadzi informacje ze wspólnej oceny wynagrodzeń przekazane na podstawie art. 30; 4) zbiera i agreguje dane dotyczące liczby i rodzajów skarg związanych z zasadą równego traktowania w zatrudnieniu w zakresie prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości, wniesionych do Państwowej Inspekcji Pracy, organy ds. równości oraz roszczeń dochodzonych przed sądami; 5) podnosi świadomość wśród podmiotów prywatnych i publicznych, partnerów społecznych i społeczeństwa w celu promowania zasady równego traktowania w zatrudnieniu w zakresie prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową	
--	---	--	--	--	--

	członkowskiego, oraz zapewnienie dostępu do danych z poprzednich czterech lat, o ile są one dostępne; d) gromadzenie wspólnych sprawozdań z oceny wynagrodzeń na podstawie art. 10 ust. 3; e) agregowanie danych na temat liczby i rodzajów skarg dotyczących dyskryminacji płacowej wniesionych do właściwych organów, w tym organów ds. równości, oraz roszczeń dochodzonych przed sądami krajowymi.			pracę lub pracę o jednakowej wartości oraz prawa do przejrzystości wynagrodzeń, o którym mowa w rozdziale 3, także art. 18^{3ca} Kodeksu pracy, w tym poprzez odniesienie się do dyskryminacji krzyżowej; 6) co dwa lata przekazuje Komisji Europejskiej dane, o których mowa w pkt 3, 4 i 8; 7) podejmuje działania w celu zapewnienia informacji zainteresowanym osobom o przepisach w zakresie prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości oraz prawa do przejrzystości wynagrodzeń; 8) gromadzi informacje, o których mowa w art. 14 ust. 1 – 7, i publikuje informacje zgodnie z art. 21. Art. 38. Organ do spraw równości, Państwowa Inspekcja Pracy oraz sądy przekazują organowi monitorującemu dane dotyczące liczby i rodzajów skarg związanych z zasadą równego traktowania w zatrudnieniu w zakresie prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości, w terminie do dnia 1 kwietnia za poprzedni rok kalendarzowy.	
Art. 29 ust. 4	Do dnia 7 czerwca 2028 r., a następnie co dwa lata państwa członkowskie przekazują Komisji, zbiorczo, dane, o których mowa w ust. 3 lit. c), d) i e).	T	Art. 36 pkt 6), Art. 37, Art. 58	Art. 36 Organ monitorujący: 6) co dwa lata przekazuje Komisji Europejskiej dane, o których mowa w pkt 3, 4 i 8; Art. 37 Organ monitorujący przekazuje co dwa lata Komisji Europejskiej zbiorczo:	

				1)informacje, o których mowa w art. 14 ust. 1 – 7, 2) informacje przekazane przez pracodawców ze wspólnej oceny wynagrodzeń zgodnie z art. 30, 3)zagregowane dane dotyczące liczby i rodzajów skarg związanych z zasadą równego traktowania w zatrudnieniu w zakresie prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości, wniesionych do Państwowej Inspekcji Pracy, Rzecznika Praw Obywatelskich oraz roszczeń dochodzonych przed sądami. Art. 58 Organ monitorujący przekazuje Komisji Europejskiej dane, o których mowa w art. 38 za rok 2026 w terminie do dnia 31 stycznia 2028 r.	
Art. 30	Niniejsza dyrektywa nie narusza w żaden sposób prawa do negocjowania, zawierania i egzekwowania układów zbiorowych lub podejmowania działań zbiorowych zgodnie z prawem krajowym lub praktyką krajową.	N			Przepis o charakterze ogólnym, niepodlegający wdrożeniu.
Art. 31	Państwa członkowskie co roku przekazują Komisji (Eurostatowi) aktualne dane krajowe umożliwiające obliczenie luki płacowej ze względu na płeć w formie nieskorygowanej. Te dane statystyczne przekazuje się w podziale na płeć, sektor	N			Przepis realizowany już przez GUS – do dnia wejścia w życie rozporządzenia 2025/941 dobrowolnie, na podstawie współpracy GUS z EUROSTAT-em. Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego

	gospodarki, wymiar czasu pracy (pełny wymiar czasu pracy / niepełny wymiar czasu pracy), rodzaj własności gospodarczej (własność publiczna / prywatna) oraz wiek, a także oblicza się je w ujęciu rocznym. Dane, o których mowa w akapicie pierwszym, przekazuje się od dnia 31 stycznia 2028 r. za rok odniesienia 2026.				i Rady (UE) 2025/941 z dnia 7 maja 2025 r. w sprawie statystyk rynku pracy dotyczących przedsiębiorstw w Unii Europejskiej, uchylające rozporządzenie Rady (WE) nr 530/1999 oraz rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 450/2003 i (WE) nr 453/2008, wprowadziło obowiązek przekazywania przez państwa członkowskie danych dotyczących luki płacowej. Rozporządzenie to stosuje się od dnia 1 stycznia 2026 r.(art. 15 rozporządzenia). Stosownie do art. 4 ust. 1 lit. a) pkt (ii) statystyki rynku pracy dotyczące przedsiębiorstw obejmują lukę płacową ze względu na płeć. Obowiązek ten uwzględnia wytyczne art. 31 dyrektywy 2023/970. Ponadto, odniesienie do przedmiotowej dyrektywy znajduje się także w motywie 8 Preambuły. Zgodnie z nim, do wprowadzenia w życie
--	---	--	--	--	---

					zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy, jak opisano w dyrektywie 2006/54/WE (...), potrzebne są porównywalne dane dotyczące wynagrodzeń otrzymywanych przez mężczyzn i kobiety. Aby wzmocnić stosowanie zasady równości wynagrodzeń dla mężczyzn i kobiet za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości, art. 31 dyrektywy 2023/970 (...) zobowiązuje państwa członkowskie do terminowego dostarczania Komisji co roku aktualnych danych dotyczących luki płacowej ze względu na płeć. Obowiązek ten należy uzupełnić odpowiednimi koniecznymi ramami statystycznymi w zakresie zestawiania i przekazywania danych dotyczących luki płacowej ze względu na płeć; ramy te powinny obejmować tematy szczegółowe,
--	--	--	--	--	--

					częstotliwość przekazywania danych, okresy referencyjne oraz termin przekazywania danych. Należy stwierdzić, że zakres przekazywanych danych ujęty w rozporządzeniu, jest zgodny z art. 31 dyrektywy. Różnica dotyczy tylko pierwszego roku referencyjnego, w którym należy przekazywać dane. Dyrektywy wskazuje rok 2026, natomiast w rozporządzeniu pierwszy rok referencyjny został przesunięty na 2027 r. ze względu na opóźnienie w przyjęciu rozporządzenia. Rozbieżność ta nie będzie miała wpływu na realizację obowiązku przekazania danych za 2026 r., ponieważ dane te są już przekazywane corocznie przez GUS do EUROSTAT-u.
Art. 32	Państwa członkowskie podejmują aktywne działania w celu zapewnienia, aby zainteresowane osoby na	T	Art. 37 pkt 7)	Art. 37. Organ monitorujący: 7) podejmuje działania w celu zapewnienia informacji zainteresowanym osobom o przepisach w zakresie prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i	Dodatkowo działania w tym zakresie są realizowane na bieżąco w ramach publikowania informacji na stronach

	całym terytorium danego państwa były informowane wszelkimi odpowiednimi sposobami o przepisach przyjętych na podstawie niniejszej dyrektywy oraz o odpowiednich przepisach, które już obowiązują.			kobiet za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości oraz prawa do przejrzystości wynagrodzeń;	internetowych Ministerstwa o aktualnych zadaniach i działalności, a także w postaci odpowiadania na listy i pisma obywateli i osób prawnych, jak również udzielania odpowiedzi za pośrednictwem infolinii Ministerstwa Rodzin, Pracy i Polityki Społecznej.
Art. 33	Państwa członkowskie mogą powierzyć partnerom społecznym wykonanie niniejszej dyrektywy, zgodnie z prawem krajowym lub praktyką krajową w zakresie roli partnerów społecznych, pod warunkiem że państwa członkowskie podejmą wszelkie niezbędne kroki w celu zapewnienia, aby rezultaty, do których osiągnięcia dąży niniejsza dyrektywa, były w każdym momencie gwarantowane. Zadania w zakresie wykonania powierzone partnerom społecznym mogą obejmować: a) opracowanie analitycznych narzędzi lub	N			Przepis o charakterze fakultatywnym, niepodlegający wdrożeniu

	metod, o których mowa w art. 4 ust. 2; b) kary pieniężne równoważne grzywnom, pod warunkiem że są one skuteczne, proporcjonalne i odstraszające.				
Art. 34 ust. 1	1. Państwa członkowskie wprowadzają w życie przepisy ustawowe, wykonawcze i administracyjne niezbędne do wykonania niniejszej dyrektywy do dnia 7 czerwca 2026 r. Niezwłocznie przekazują one Komisji tekst tych przepisów. Informując Komisję, państwa członkowskie przekazują również streszczenie wyników oceny dotyczącej wpływu przyjętych przez nie przepisów transponujących na pracowników i na pracodawców zatrudniających mniej niż 250 pracowników oraz odniesienie do miejsca, w którym taka ocena jest publikowana.	T	Art. 59	Art. 59. Ustawa wchodzi w życie z dniem 7 czerwca 2026 r.	
Art. 34 ust. 2	2. Przepisy, o których mowa w ust. 1, przyjęte przez	T	Odnosnik nr 1 do ustawy o	Niniejsza ustawa w zakresie swojej regulacji wdraża dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady (UE)	

	państwa członkowskie, zawierają odniesienie do niniejszej dyrektywy lub odniesienie takie towarzyszy ich urzędowej publikacji. Sposób dokonywania takiego odniesienia określany jest przez państwa członkowskie.		wzmocnieniu stosowania prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości.	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.	
Art. 35 ust. 1	Do dnia 7 czerwca 2031 r. państwa członkowskie informują Komisję o wykonaniu niniejszej dyrektywy i jej wpływie w praktyce.	N			Przepis o charakterze ogólnym, nie wymagający wdrożenia.
Art. 35 ust. 2	Do dnia 7 czerwca 2033 r. Komisja złoży Parlamentowi Europejskiemu i Radzie sprawozdanie na temat wykonania niniejszej dyrektywy. W sprawozdaniu analizuje się między innymi progi dotyczące pracodawcy przewidziane w art. 9 i 10, a także próg 5 % odnoszący się do wspólnej oceny wynagrodzeń przewidzianej w art. 10 ust. 1. W stosownych przypadkach Komisja proponuje wszelkie zmiany	N			Przepis o charakterze ogólnym, niepodlegający wdrożeniu.

	ustawodawcze, które uzna za niezbędne w oparciu o to sprawozdanie.				
Art. 36	Niniejsza dyrektywa wchodzi w życie dwudziestego dnia po jej opublikowaniu w <i>Dzienniku Urzędowym Unii Europejskiej</i> .	N			Przepis o charakterze ogólnym, niepodlegający wdrożeniu.
Art. 37	Niniejsza dyrektywa skierowana jest do państw członkowskich.	N			Przepis o charakterze ogólnym, niepodlegający wdrożeniu.