

Dyrektywa o
jawności
wynagrodzeń w
systemach HR
Enova365
studium
przypadku

21.05.2026



KANTATA

eNOVA

365

by SONETCI



Jacek Regiec

Prezes Zarządu Kantata
Ekspert w zakresie
oprogramowania HR



Anna Gwiżdż

Koordynator w zespole
Zarządzanie Kapitałem Ludzkim



KANTATA

eNOVA **365**

by SONETA

Agenda

Wymogi prawne:

Dyrektywa UE

Polski projekt ustawy

Obowiązki pracodawcy

Rozwiązanie w enova 365:

- Wartościowanie stanowisk:

Opisy stanowisk

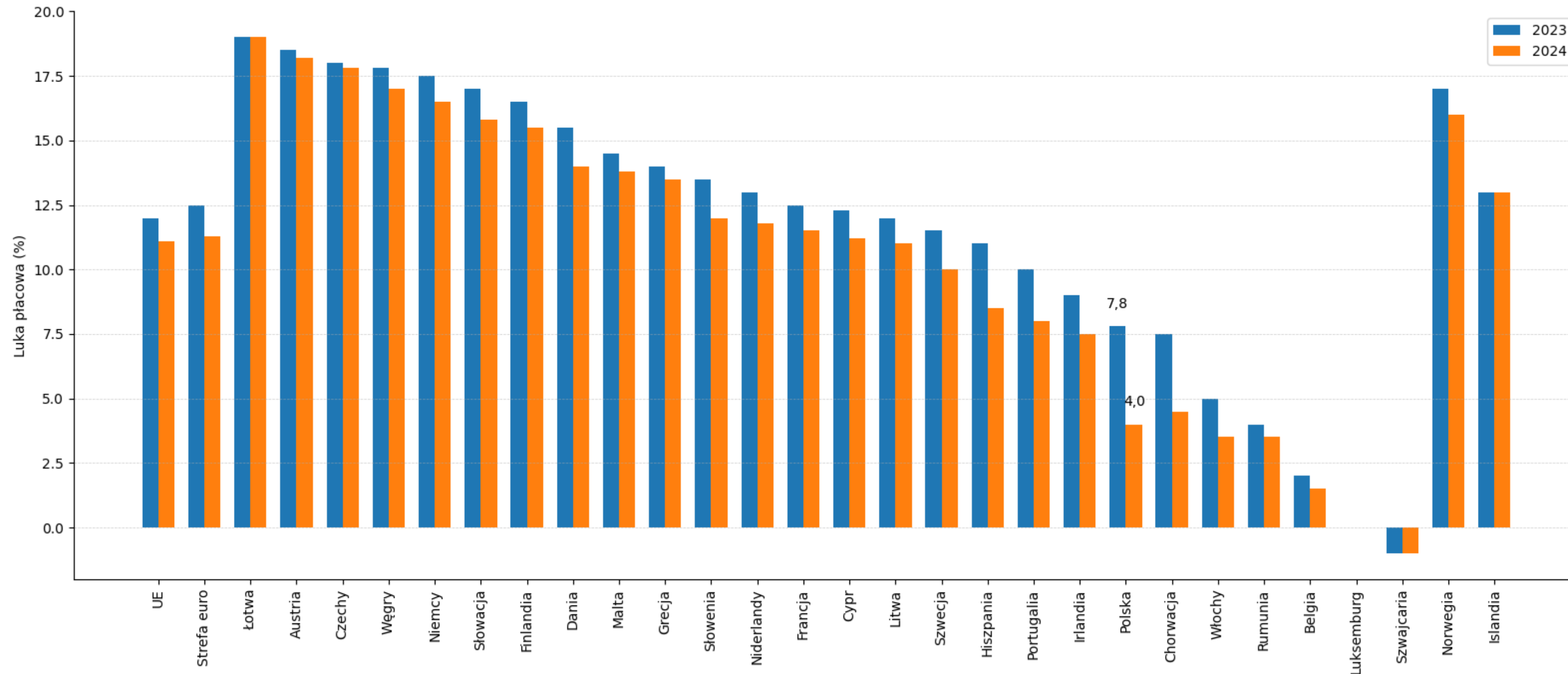
Proces wartościowania

- Luka płacowa

- Raporty i Analizy BI

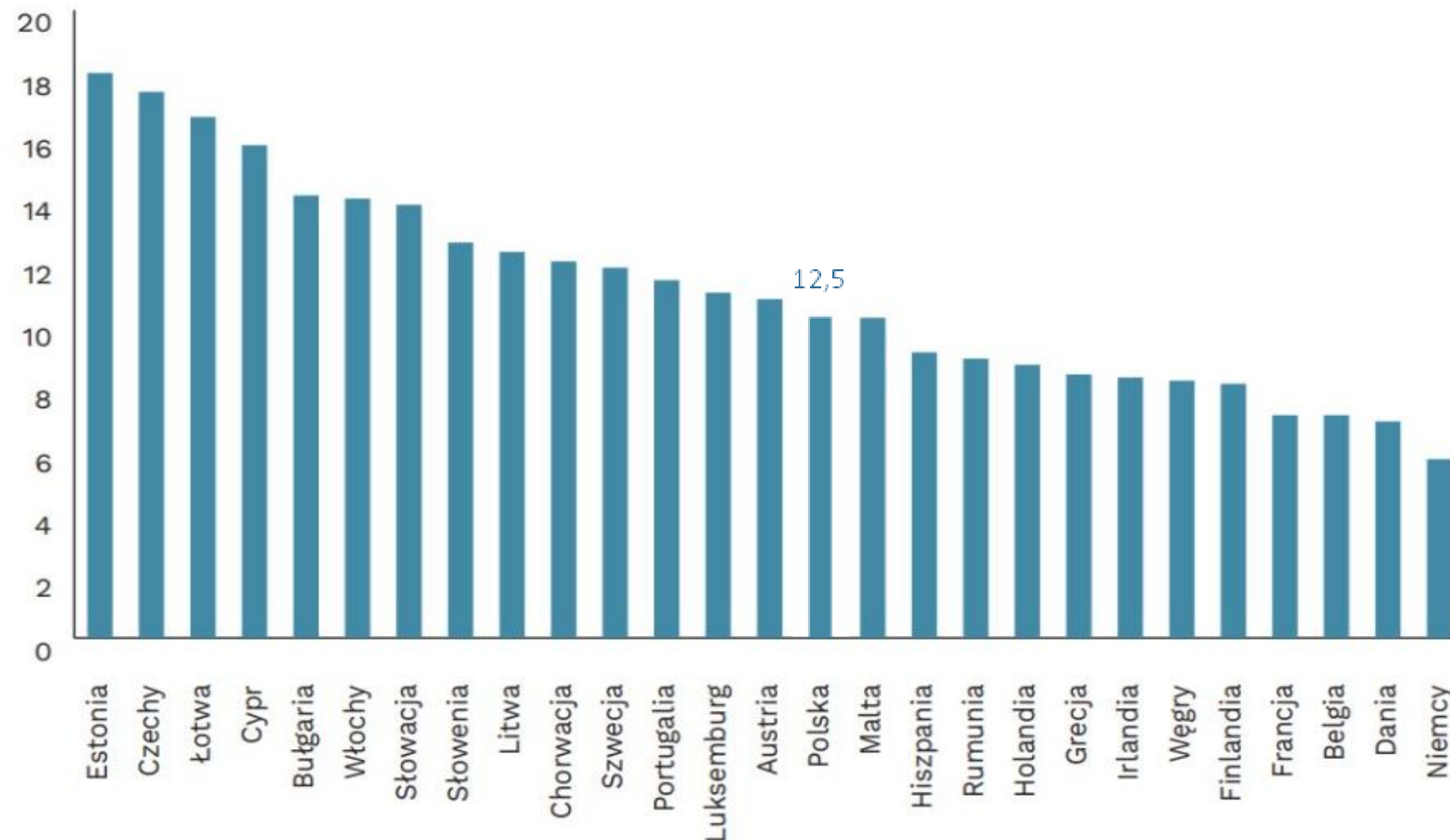
Luka płacowa w UE

Luka płacowa to procentowa różnica między przeciętnymi wynagrodzeniami kobiet i mężczyzn.



Skorygowana luka płacowa

Skorygowana luka płacowa kobiet i mężczyzn w państwach UE



Skorygowana luka płacowa to różnica w zarobkach kobiet i mężczyzn po uwzględnieniu rodzaju oraz okresu pracy. Pokazuje rzeczywiste różnice w wynagrodzeniach.

Luka płacowa a regulacje prawne

Dyrektywa UE 2023/970

Przyjęta:

- 10 maj 2023

Założenia:

- Równa płaca za taką samą pracę lub pracę o równej wartości
- Obiektywne wartościowanie
- Prawo pracowników do informacji
- Raportowanie luki płacowej
- Egzekwowanie prawa

Ustawa z dnia 04.06.2025 o zmianie KP Dz.U. 2025 poz. 807

Obowiązuje:

- 24 grudnia 2025

Wprowadzone:

- Ogłoszenia neutralne płciowo
- Pracodawca musi podawać wysokość wynagrodzenia (kwotę, widełki) na etapie ogłoszenia lub rozmowy
- Zakaz pytania kandydatów o historię zarobków

Projekt ustawy

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

Opublikowany:

- 29.04.2026 (7.06.2026(?))

Założenia:

- Podmioty (Pracownicy, GUS, PIP, Sądy pracy, Związki zawodowe)
- Wartościowanie stanowisk kluczowy mechanizm
- Jawność zasad wynagradzania
- Odwrócony ciężar dowodu dla pracodawcy

Luka płacowa a regulacje prawne

Aplikacja do mierzenia nierówności płacowych

Udostępniony:

- 19 maj 2017

Założenia:

- narzędzie do obliczania luki płacowej,
- możliwość analizy danych i przygotowania sprawozdania,
- pomoc przy wdrażaniu obowiązków z dyrektywy

Poradnik i narzędzie do wartościowania pracy

zgodnie z wymogami Dyrektywy UE 2023/970 job evaluation guide and toolkit

Udostępniony:

- 2–4 grudnia 2025

Założenia:

- praktyczne wskazówki dotyczące wartościowania stanowisk
- Wskazanie podstawowych kryteriów oceny pracy,
- wsparcie w budowaniu transparentnych struktur,
- praktyczne narzędzie do wartościowania stanowisk

Luka płacowa kto raportuje

1. Pracodawca zatrudniający **co najmniej 150 pracowników** przekazuje pierwsze sprawozdanie z luki płacowej za okres od dnia wejścia w życie niniejszej ustawy do końca roku kalendarzowego, w którym weszła w życie niniejsza ustawa, 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. 18, 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. 18, za poprzedni rok kalendarzowy, do organu monitorującego w terminie do dnia 7 czerwca 2031 r.

UWAGA: Organ monitorujący polski (GUS) przekazuje Komisji Europejskiej dane, o których mowa w art. 48, za rok kalendarzowy, w którym weszła w życie niniejsza ustawa, w terminie do dnia 7 czerwca 2028 r.



Luka płacowa co raportujemy:

Lukę płacową ze względu na płeć (średnia), roczna i godzinowa mediana luki płacowej

Lukę płacową ze względu na płeć dla składników uzupełniających lub zmiennych roczna i godzinowa mediana luki płacowej

Medianę luki płacowej względu na płeć roczna i godzinowa mediana luki płacowej

Medianę luki płacowej ze względu na płeć dla składników uzupełniających lub zmiennych rocznej/godzinowej

Odsetek kobiet i mężczyzn otrzymujących składniki uzupełniające lub zmienne

Odsetek kobiet i mężczyzn w przedziałach wynagrodzeń

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

Najważniejsze obowiązki pracodawcy w świetle nowej ustawy

Wartościowanie pracy i struktura wynagrodzeń

- zdefiniowanie kategorii stanowisk,
- widełki płacowe,
- kryteria wyceny ról.

Sprawozdawczość

- przygotowanie danych o zatrudnieniu i wynagrodzeniach,
- możliwość raportowania luki płacowej,
- gotowość do planów naprawczych.

Prawo pracowników do informacji

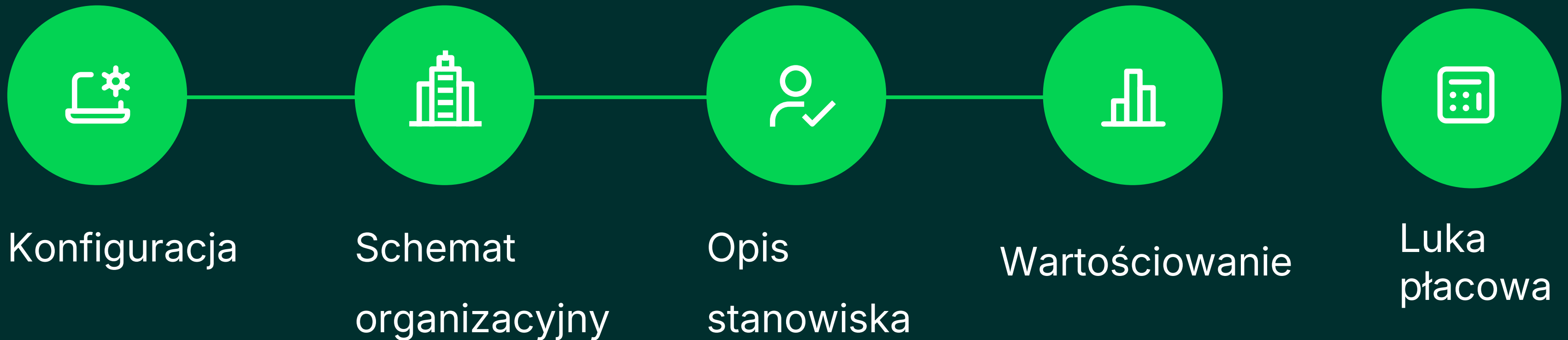
- mechanizm przekazywania danych o wynagrodzeniach w porównywalnych grupach,
- procedura odpowiedzi w 14 dni, zasady transparentnej komunikacji.

Wspólna ocena wynagrodzeń

- analiza przyczyn różnic płacowych,
- obiektywne i neutralne kryteria,
- przygotowanie propozycji działań naprawczych.



System ERP enova365 a wdrożenie dyrektywy



Konfiguracja

Definicje słowników:

- Proste
- Katalogi

Konfigurator:

- Stanowiska
- Wartościowania

ENOVA365

Podstawowy Operator P...
LabHR

☆ Konfigurator definicji stanowiska

ZapiszCzynnościFormularzZamknij

Zakres odpowiedzialności

	Opis stanowiska	Karta stanowiska
Cel stanowiska	✓	✓
Zakres obowiązków	✓	✓
Zakres odpowiedzialności pracowniczej	✓	✓
Zakres odpowiedzialności kierowniczej	✓	✓
Zakres odpowiedzialności materialnej	✓	✓
Zakres uprawnień	✓	✓

Relacje i współpraca

	Opis stanowiska	Karta stanowiska
Raportuje do	✓	✓
Współpraca wewnętrzna z jednostkami organizacyjnymi	✓	✓
Współpraca wewnętrzna z innymi stanowiskami	✓	✓
Współpraca zewnętrzna	✓	✓
Zastępstwo aktywne	✓	✓
Zastępstwo pasywne	✓	✓



Schemat organizacyjny

Schemat organizacyjny					
Zakres	Wszystkie	Na dzień	18.05.2026	Oddział firmy	Typ elementu struktury
☐ Nazwa	_IconN...	Typ wiersza	Kod	Blok...	Okres
☐ ☐ Główny wydział firmy		Jednostka organizacyjna	FIRMA	☐	(wszystko)
☐ Administracja		Jednostka organizacyjna	ADM	☐	(wszystko)
☐ ☐ HR		Jednostka organizacyjna	HR	☐	(wszystko)
☐ ☐ Dyrektor HR		Definicja stanowiska	HR/HR/DP2	☐	(wszystko)
☐ ANDRZEJEWSKI PAWEŁ		Pracownik	006	☐	(wszystko)
☐ ☐ HR Business Partner		Definicja stanowiska	HR/HR/SG	☐	(wszystko)
☐ BEDNAREK DAMIAN		Pracownik	007	☐	(wszystko)
☐ BUJAK DOROTA		Pracownik	008	☐	(wszystko)
☐ ☐ IT		Jednostka organizacyjna	IT	☐	(wszystko)
☐ ☐ Administrator systemów		Definicja stanowiska	IT/IT/SG	☐	(wszystko)
☐ BŁĄD IRENA		Pracownik	016	☐	(wszystko)
☐ PRUDZHENICA MIECZYSLAW		Pracownik	013	☐	(wszystko)
☐ ☐ Kierownik zespołu programistów		Definicja stanowiska	IT/IT/KK2	☐	(wszystko)
☐ STRZELECKI ARTUR		Pracownik	009	☐	(wszystko)
☐ ☐ Produkcja		Jednostka organizacyjna	PROD	☐	(wszystko)
☐ ☐ Dyrektor produkcji		Definicja stanowiska	PROD/PRO/DJ1	☐	(wszystko)
☐ Kontroler jakości		Definicja stanowiska	PROD/PRO/SG	☐	(wszystko)

- Jednostki organizacyjne
- Stanowiska
- Zatrudnieni

Opis stanowiska

Opis ogólny:

- Miejsce w strukturze
- Relacje i współpraca
- Czynniki szkodliwe i uciążliwe
- Obszary odpowiedzialności
- Cel stanowiska, zakres obowiązków i odpowiedzialności (opisowe)

Definicja stanowiska historia: Dyrektor HR, (wszystko) Zapisz Czynności Raporty Formularz Zamknij

← Zwiń Odepnij

Znajdź zakładkę

Ogólne

Ogólne

Dodatkowe

Jednostki organizacyjne

Opis stanowiska

Miejsce w strukturze

Relacje i współpraca

Benefity

Czynniki szkodliwe i uciążliwe

Obszary odpowiedzialności

Cel stanowiska

Zakres obowiązków

Zakres odpowiedzialności pracow...

Miejsce w strukturze

Jednostka organizacyjna: HR (HR)

Obszar funkcjonalny: Zarządzanie kapitałem ludzkim

Symbol stanowiska: HR/HR/DP2

Grupa stanowisk: Dyrektorzy jednostek organizacyjnych

Poziom kariery: DP2-11

Stanowisko nadrzędne:

Stanowisko kluczowe: ☒

Stanowisko kierownicze: ☒

Stanowiska podrzędne

Na dzień: 18.05.2026

☐ Stanowisko

☐ HR Business Partner

Liczba podwładnych bezpośrednio: 0 Liczba podwładnych pośrednio: 0



KANTATA

ENOVA 365

by SONETA

Opis stanowiska

Profile:

- Zadań
- Kwalifikacji
- Szkoleń i uprawnień
- Kompetencji:

Uniwersalnych

Merytorycznych

Dyrektor HR, (wszystko)

◀ ▶

Profil kwalifikacyjny: Profil kwalifikacyjny 2026

OK

Czynności

Raporty

Formularz

Cofnij do roboczego

Zamknij

Utwórz kolejny profil

Zwiń

Odepnij

Znajdź zakładkę

Ogólne

Ogólne

Wykształcenie

Doświadczenie zawodowe

Dodatkowe kwalifikacje

Języki obce

Obsługa maszyn i urządzeń

Systemy IT i języki programowania

Wykształcenie niezbędne

Poziom wykształcenia

Szkoła wyższa

Operator logiczny

LUB

☐ Operator logiczny

Kierunek

Tytuł zawodowy/stopień nauko...

Specjalność

☐ LUB

Prawo

Magister

☐ LUB

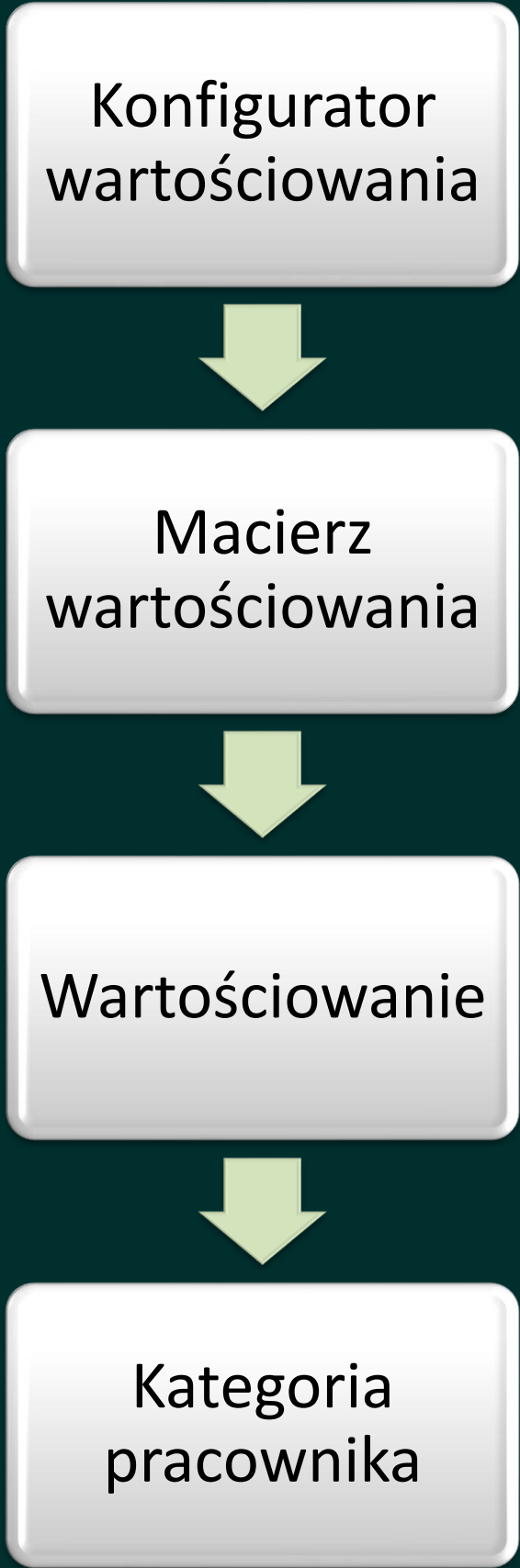
Zarządzanie zasobami ludzkimi

Magister

Wykształcenie pożądane

Poziom wykształcenia

Proces wartościowania stanowisk



Formularz wartościowania: Przykładowe wartościowanie 18.05.2026, 18.05.2026

Zapisz Czynności Raporty Formularz Zamknij

Wartościuj stanowiska Zatwierdź

Zwiń Odepnij

Znajdź zakładkę

Ogólne

Ogólne

Wyniki wartościowania

Kategorie pracowników

Kryterium syntetyczne Wszystkie Kryterium analityczne Wszystkie Jednostka organizacyjna Wszystkie

Obszar funkcjonalny Wszystkie Grupa stanowisk Wszystkie Stanowisko Wszystkie

Stanowiska – wartościowanie

☐ Kryterium syntetyczne	Kryterium analityczne	Pozycja	Wartość
△ Stanowisko = Operator produkcji, (wszystko)			
△ Wycena punktowa = 63,00			
▽ Kategoria pracowników = Kategoria A			
☐ Umiejętności	KSU: UPR-OMU-1: Wózek widłowy	Katalog szkoleń i uprawnień: Wózek widłowy	10,0
☐ Warunki pracy	Czynniki szkodliwe i uciążliwe	Czynniki szkodliwe i uciążliwe: Pyły produkcyjne	10,0
☐ Warunki pracy	Czynniki szkodliwe i uciążliwe	Czynniki szkodliwe i uciążliwe: Hałas	5,0
☐ Umiejętności	Poziomy wykształcenia	Poziomy wykształcenia: Średnia szkoła zawodowa	5,0
☐ Umiejętności	Obsługa maszyn i urządzeń	Obsługa maszyn i urządzeń: Maszyny produkcyjne	10,0
☐ Umiejętności	KKM: Obsługa maszyn	Katalog kompetencji merytorycznych: Obsługa maszyn	8,0
☐ Wysiłek	Wysiłek	Wysiłek: Wysiłek fizyczny	15,0
△ Stanowisko = Kontroler jakości, (wszystko)			
△ Wycena punktowa = 66,00			
▽ Kategoria pracowników = Kategoria A			
☐ Umiejętności	KKU: Dokładność	Katalog kompetencji uniwersalnych: Dokładność	8,0



KANTATA

ENOVA 365

by SONETA

Konfiguracja Luki płacowej

- Kategorie pracowników
- Znacznik elementu wynagrodzenia

Kategorie praco... X +

[Ustawienia](#) > [Kadry i płace](#) > [Kadry](#) > Kategorie pracowników

☆ Kategorie pracowników

Zapisz Czynności Formularz Zamknij

Kategorie pracowników

☐ Blokada	Nazwa	Punkty od	Punkty do	
☐	Kategoria A	0,00	20,00	
☐	Kategoria B	21,00	40,00	
☐	Kategoria C	41,00	60,00	
☐	Kategoria D	61,00	80,00	
☐	Kategoria E	81,00	100,00	

Luka płacowa wyliczenia

- Wyliczenie Luki
- Raportowanie

Luka płacowa: LU/2026/01

ZapiszCzynnościRaportyFormularzPrzeliczZamknij

ZwińOdepnij

Znajdź zakładkę

Ogólne

Roczna luka płacowa

Roczna luka płacowa skorygowana - w...

Roczna luka płacowa skorygowana - w...

Godzinowa luka płacowa

Godzinowa luka płacowa skorygowana...

Godzinowa luka płacowa skorygowana...

Załączniki

Pola

Ogólne

IdentyfikatorLU/2026/01Luka płacowa za:1.01.2026...31.12.2026Data30.04.2026

1. Luka płacowa ze względu na płeć

a) Roczna luka płacowa-13,46%b) Godzinowa luka płacowa-10,91%

2. Luka płacowa ze względu na płeć dla składników uzupełniających lub zmiennych

a) Roczna luka dla składników zmiennych0,00%b) Godzinowa luka dla składników zmiennych5,99%

3. Mediana luki płacowej ze względu na płeć

a) Mediana rocznej luki płacowej-12,90%b) Mediana godzinowej luki płacowej-13,87%

4. Mediana luki płacowej dla składników uzupełniających lub zmiennych

a) Mediana rocznej luki dla składników zmiennych0,00%b) Mediana godzinowej luki dla składników zmiennych0,00%

5. Odsetek pracowników płci żeńskiej i męskiej otrzymujących składniki uzupełniające lub zmienne

a) Odsetek kobiet27,50%b) Odsetek mężczyzn72,50%

6. Odsetek pracowników płci żeńskiej i męskiej w każdym przedziale wynagrodzenia

a) Odsetek kobiet w każdym z czterech przedziałów poziomów wynagrodzenia

Przedziały wynagrodzeń całkowitych kobiet i mężczyzn w ujęciu rocznym:

Q140,00%Q236,36%Q310,00%Q422,22%Min4 806,00Q1 max11 200,00Q2 max13 600,00Q3 max

b) Odsetek mężczyzn w każdym z czterech przedziałów poziomów wynagrodzenia

Q160,00%Q263,63%Q390,00%Q477,77%



KANTATA

ENOVA

365

by SONETA

enova365

»

luka_złoto

»

Business Intelligence

»

Panele BI

»

Luka płacowa - płęć

DEMO

DEBUG

🔍 Szukaj (Ctrl+Q)

—

□

×

PlikEdycjaWidokNarzędziaPomoc

↑

←

→

☆

📁 Folder

🖨

📄

👤

📊

🔗

🔌

🛠️ Projektuj

🔒 Ukryj parametry

🔗 Zestawy parametrów

⚙️ Konfiguracja wizualizacji

📄 Kopiuj panel

🗑️ Usuń panel

🔄

→

🏠 Luka płacowa - płęć

+

Soneta_Luka płacowa - liczba pracowników w każdym z kwartyli w podziale na płęć

⚙️🔗

Płęć	Liczba pracowników	Udział pracowników	Średnie wynagrodzenie	Mediana wynagrodzeń	Kwartył 1	Kwartył 2	Kwartył 3	Kwartył 4
Kobięta	9	37,50%	9 898,04	6 500,37	2	3	2	2
Mężczyzna	15	62,50%	8 028,33	6 604,01	4	3	4	4

Parametry: Rok (+), Rodzaj wynagrodzenia (+)

Soneta_Luka płacowa - odsetek pracowników w każdym z kawartyli w podziale na płęć

⚙️🔗

Płęć	Liczba pracowników	Udział pracowników	Średnie wynagrodzenie	Mediana wynagrodzeń	Kwartył 1	Kwartył 2	Kwartył 3	Kwartył 4
Kobięta	9	37,50%	9 898,04	6 500,37	22,22%	33,33%	22,22%	22,22%
Mężczyzna	15	62,50%	8 028,33	6 604,01	26,67%	20,00%	26,67%	26,67%

Parametry: Rok (+), Rodzaj wynagrodzenia (+)

Soneta_Luka płacowa - wskaźniki dotyczące wynagrodzeń w podziale na płęć

⚙️🔗

Płęć	Liczba pracowników	Udział pracowników	Średnie wynagrodzenie	Mediana wynagrodzeń	Kwartył 1	Kwartył 2	Kwartył 3	Kwartył 4
Kobięta	9	37,50%	9 898,04	6 500,37	5 635,60	6 500,37	7 468,41	24 540,18
Mężczyzna	15	62,50%	8 028,33	6 604,01	5 493,30	6 604,01	8 537,13	22 300,15

Parametry: Rok (+), Rodzaj wynagrodzenia (+)

Soneta_Wskaźnik luki płacowej ze średniej wynagrodzeń w podziale na płęć

⚙️🔗

Średnie wynagrodzenie

10,5k

10,0k

9,5k

9,0k

8,5k

8,0k

7,5k

Kobięta

Mężczyzna

Płęć

Soneta_Wskaźnik luki płacowej z mediany wynagrodzeń w podziale na płęć

⚙️🔗

Mediana wynagrodzeń

6650

6600

6550

6500

6450

Kobięta

Mężczyzna

Płęć

Zestaw parametrów

Parametry

Rodzaj wynagrodzenia:

Wynagrodzenie brutto

✎

×

Rok:

2025

✎

×

Wyczyść parametry

Zapisz zestaw parametrów

📄 luka_złoto

👤 Administrator

2604.0.0

🔗 SN: *DEMO*

Luka płacowa w module BI enova 365

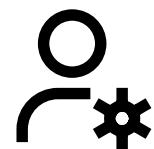
Dyrektywa z enova 365



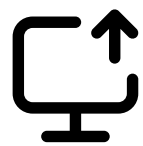
Opis stanowiska pracy
(oparty o elementy
słownikowe)



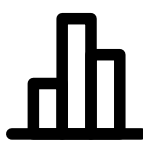
Wartościowanie stanowisk



Obiektywne kryteria i jednolite
zasady oceny



Wyliczenie i raportowanie Luki
płacowej



Analizy BI

Dziękujemy za uwagę.

Jacek Regiec

Prezes Zarządu Kantata
Ekspert w zakresie
oprogramowania HR

Anna Gwiżdż

Soneta
Koordynator w zespole
Zarządzanie Kapitałem Ludzkim



KANTATA

eNOVA 365

by SONETA

Masz pytania?

Zapraszamy do stoiska



Strona www

www.enova.pl



Facebook

facebook.com/enova365



Siedziba

ul. Wadowicka 8A, 30-415 Kraków



LinkedIn

linkedin.com/company/soneta/



KANTATA

Strona www

www.kantata.pl



Siedziba

ul. Matuszewskiego 15, 85-342
Bydgoszcz