



OSTROWSKI I WSPÓLNICY

Obowiązki pracodawców na podstawie Dyrektywy i projektu ustawy dot. transparentności wynagrodzeń



Agnieszka Bieniek

radczyni prawna
współniczka Kancelarii



Kujawsko Pomorskie
Forum hR 2026



OSTROWSKI I WSPÓLNICY

Kujawsko Pomorskie Forum hR

Edycja 2024

Edycja 2025

www.forumhr.info

zakładka „Poprzednie edycje”



OSTROWSKI I WSPÓLNICY

**Ustawa z dnia
4 czerwca 2025 r.**

o zmianie ustaw – Kodeks pracy, Weszła w życie w dniu **24 grudnia 2025 r.**

Pierwszy projekt ustawy

o wzmocnieniu stosowania prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości (**UC127**)
Ustawa ta miała wejść w życie 7.06.2026.

Drugi projekt ustawy

Ustawa ma wejść w życie po upływie **6 miesięcy** od dnia ogłoszenia.

4 czerwca 2025 r.

12 grudnia 2025 r.

29 kwietnia 2026 r.

6 czerwca 2023 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 pracę o takiej samej wartości za pośrednictwem **mechanizmów przejrzystości** wynagrodzeń oraz **mechanizmów egzekwowania**.
(weszła w życie 6 czerwca 2023 r.)

7 czerwca 2026 r.

Państwa członkowskie wprowadzają w życie przepisy ustawowe, wykonawcze i administracyjne niezbędne do wykonania niniejszej dyrektywy do dnia **7 czerwca 2026 r.**

7 czerwca 2027 r.

UWAGA!
Obowiązek sporządzenia pierwszego sprawozdania dotyczącego luki płacowej **7 czerwca 2027 r.**, ale za rok **2026**.



Proponowane zmiany w Kodeksie pracy

Nowe brzmienie § 2 i 3 art. 183c Kodeksu pracy

Wynagrodzenie obejmuje wszystkie składniki wynagrodzenia, takie jak:

- » wynagrodzenie wynikające z osobistego zaszeregowania pracownika, określone stawką godzinową lub miesięczną,
- » pozostałe składniki wynagrodzenia bez względu na ich nazwę i charakter,
- » inne świadczenia otrzymywane z tytułu zatrudnienia, bezpośrednio lub pośrednio od pracodawcy, w formie pieniężnej lub w innej formie niż pieniężna.

Pracami o jednakowej wartości są prace, których wartość oceniana łącznie na podstawie **obowiązkowych kryteriów** – umiejętności, wysiłku, zakresu odpowiedzialności i warunków pracy, a także ewentualnie na podstawie **podkryteriów lub dodatkowych kryteriów** ustalonych przez pracodawcę, mających znaczenie dla określonego stanowiska albo rodzaju pracy, jest porównywalna.

Istotny jest też słowniczek w projekcie Ustawy

Składniki uzupełniające lub zmienne – wszystkie części wynagrodzenia z wyłączeniem wynagrodzenia wynikającego z osobistego zaszeregowania pracownika, określonego stawką godzinową lub miesięczną.

Poziom wynagrodzenia – roczne wynagrodzenie brutto obliczane na podstawie otrzymanego przez pracownika rzeczywistego wynagrodzenia w danym okresie.

Do rzeczywistego wynagrodzenia **nie wlicza** się w szczególności:

- jednakowego świadczenia pieniężnego lub rzeczowego otrzymywanego przez wszystkich pracowników lub udostępnianego wszystkim pracownikom bez żadnych przesłanek do skorzystania z niego,
- świadczeń związanych z ustaniem stosunku pracy.

Pracodawca przy obliczaniu poziomu wynagrodzenia dla danego pracownika uwzględnia wynagrodzenie za okres, który pracownik przepracował u danego pracodawcy w danym roku kalendarzowym.

Ocena wartości pracy

- » Pracodawca ma obowiązek dokonać oceny wartości pracy na określonym stanowisku albo wartości rodzaju pracy jeśli nie ma wyodrębnionych stanowisk
- » Ocenie tej służą obowiązkowe kryteria tj. **umiejętność, wysiłek, zakres odpowiedzialności i warunki pracy**, ewentualne podkryteria i dodatkowe kryteria, przy uwzględnieniu **umiejętności miękkich**, o ile są wymagane, zwane dalej łącznie: **KRYTERIAMI**.
- » Pracodawca dokonując oceny stosuje **takie same** kryteria ewentualnie oraz podkryteria i dodatkowe kryteria do **wszystkich** stanowisk albo rodzajów pracy.
- » Kryteria te ustalane i stosowane są w sposób:
 - obiektywny oraz neutralny pod względem płci,
 - wykluczający wszelką bezpośrednią lub pośrednią dyskryminację ze względu na płeć.

Pracodawca ustala kryteria **w uzgodnieniu** z działającą u niego ZOZ albo organizacjami.

Jeżeli nie możliwe jest ustalenie kryteriów w uzgodnieniu ze wszystkimi ZOZ, to ustala je z reprezentatywnymi, z którymi każda zrzesza co najmniej 5% pracowników zatrudnionych u pracodawcy.

Jeżeli pracodawca **nie uzgodni w terminie 30 dni** kryteriów ze wszystkimi ZOZ albo ROZ, pracodawca po rozpatrzeniu odrębnych stanowisk do czasu zakończenia uzgodnień **stosuje kryteria obowiązkowe i może podkryteria**.

Pracodawca **informuje właściwego okręgowego inspektora pracy** o:

- nie zakończeniu uzgodnień w terminie **5 dni** od dnia, w którym upłynął termin na ich uzgodnienie.
- a później o zakończeniu uzgodnień w terminie **5 dni**,

Pracodawca informuje działające u niego ZOZ o **wynikach oceny** wartości pracy na określonych stanowiskach/wartości rodzaju pracy **niezwłocznie**, jednak nie później niż w terminie **7 dni**, po jej przeprowadzeniu.

Kryteria wartościowania pracy

Umiejętności

- wykształcenie, doświadczenie
- zdolności do zastosowania posiadanej wiedzy
- umiejętności techniczne, organizacyjne, administracyjne, specjalistyczne
- kompetencje miękkie, managerskie, poznawcze, adaptacyjne
- znajomość języków, negocjacji



Odpowiedzialność

- obowiązki zawodowe
- odpowiedzialność finansowa
- zakres decyzyjności
- odpowiedzialność za zasoby materialne, za innych, za BHP i P.Poż, za informacje
- odpowiedzialność etyczna i moralna



Wysiłek

- **fizyczny** – podnoszenie ciężarów, wymuszona postawa, powtarzalne ruchy, praca na zewnątrz
- **psychiczny** – przetwarzanie dużej ilości informacji, analizy, rozwiązywanie problemów, presja czasu, podejmowanie decyzji, wielozadaniowość
- **emocjonalny** – zarządzanie emocjami swoimi i innych, radzenie sobie ze stresem, empatia, praca z klientem, zarządzanie konfliktami



Warunki pracy

- obciążenia fizyczne, psychiczne
- mikroklimat pracy, substancje chemiczne
- oświetlenie, temperatury, wysokość, hałas
- inne warunki środowiska pracy
- praca na zmiany, czy w porze nocnej
- Nieregularny harmonogram czasu pracy
- Stres psychiczny



Kryteria wartościowania pracy

Inne kryteria

- obiektywne i neutralne płciowo
- musi dotyczyć pracy nie osoby która ją wykonuje
- muszą być merytoryczne, opisane, mierzalne i stosowane jednakowo

Takimi innymi kryteriami mogą być np.:

Poziom złożoności pracy

Poziom innowacyjności

Wpływ na transformację i rozwój biznesu

Stopień samodzielności w podejmowaniu decyzji

Wpływ na wynik finansowy firmy/efektywność

Wymagana liczba obsługiwanych procesów, operacji, systemów

Ryzyko operacyjna/finansowe/prawne

Konieczność pracy w warunkach podwyższonego ryzyka

Zasięg oddziaływania stanowiska

Złożoność podejmowanych decyzji

Wpływ na Klientów i jakość obsługi



Kryteria wartościowania pracy

Wsparcie ministerialne

Minister właściwy ds. pracy, w porozumieniu z organem ds. równości, udostępni na stronie internetowej narzędzie analityczne wspierające proces porównywania wartości pracy.

LINK:

<https://www.gov.pl/web/rodzina/wartosciowanie-pracy>

Kryterium syntetyczne	Kryteria analityczne	Waga	Liczba punktów	Poziomy	Liczba punktów
Umiejętności 32% (320 pkt)	Wykształcenie	12%	120	1. Podstawowe	24
				2. Średnie	48
				3. Średnie profilowe	72
				4. Wyższe	96
				5. Wyższe profilowe	120
	Komunikacja	10%	100	1. Słuchanie ze zrozumieniem	20
				2. Aktywne słuchanie, zadawanie pytań	35
				3. Zrozumiała komunikacja	55
				4. Przekonywanie innych	75
				5. Wywieranie wpływu	100
	Umiejętności fizyczne	10%	100		
Wysiłek 19% (190 pkt)	Emocjonalny	5%	50		
	Psychiczny	8%	80		
	Fizyczny	6%	60		
Odpowiedzialność 39% (390 pkt)	Za ludzi	12%	120		
	Za produkty	12%	120		
	finansowa	15%	150		
Warunki pracy 10%	fizyczne środowisko pracy	5%	50		
	klimat psychologiczny	5%	50		

Klasyfikacja stanowisk i kategorie pracowników

Pracodawca **po dokonaniu oceny wartości pracy** na określonych stanowiskach/ wartości rodzaju pracy dokonuje klasyfikacji stanowisk i ustala kategorie pracowników, na których wykonywana jest **jednakowa praca lub praca o jednakowej wartości** albo jednakowych rodzajów pracy lub rodzajów pracy o jednakowej wartości.

Pracodawca dokonuje klasyfikacji stanowisk i ustala kategorie pracowników, **po konsultacji z ZOZ**. Konsultacje trwają nie krócej niż 7 dni i nie dłużej niż 30 dni od dnia przedstawienia przez pracodawcę propozycji dokonania klasyfikacji stanowisk i ustalenia kategorii pracowników.

W przypadku gdy nie ustalono kategorii pracowników i nie dokonano klasyfikacji stanowisk, pracodawca **sam** podejmuje te czynności, po rozpatrzeniu stanowisk ZOZ.



Czynniki dot. wynagrodzenia

Pracodawca określa **czynniki** służące ustaleniu:

- wynagrodzeń pracowników,
- poziomów wynagrodzeń,
- wzrostu wynagrodzeń

w sposób obiektywny oraz neutralny pod względem płci, a także wykluczający wszelką bezpośrednią lub pośrednią dyskryminację ze względu na płeć.

Czynniki związane ze wzrostem wynagrodzenia

mogą obejmować w szczególności:

- rozwój umiejętności,
- indywidualne osiągnięcia,
- staż pracy.

Określenie czynników ≠ wartościowanie stanowisk.

Brak udziału strony społecznej.

Prawo do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości **nie stoi na przeszkodzie, aby pracodawcy różnie wynagradzali pracowników** wykonujących jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości, o ile kierują się **obiektywnymi, neutralnymi** pod względem płci czynnikami, w szczególności takimi jak **osiągnięcia i kompetencje**.

Pracodawca zapewnia pracownikom **dostęp do informacji o czynnikach służących ustaleniu:**

- wynagrodzeń pracowników,
 - poziomów wynagrodzeń,
 - wzrostu wynagrodzeń (pracodawca zatrudniający mniej niż 50 pracowników – na wniosek pracownika w terminie 30 dni od otrzymania wniosku)
- w sposób przyjęty u danego pracodawcy.

Struktura wynagrodzeń

Struktura wynagrodzeń – uporządkowane zakresy wynagrodzeń dla poszczególnych stanowisk albo rodzajów pracy u danego pracodawcy będące w szczególności wynikiem oceny wartości pracy na określonym stanowisku albo oceny wartości rodzaju pracy.

Na strukturę wynagrodzeń wpływ też mają **czynniki uzasadniające różnice** w wynagrodzeniach, w tym czynniki wzrostu wynagrodzeń.

Gwarancja Równości

Struktura wynagrodzeń obowiązująca u pracodawcy oraz ocena wartości pracy na określonym stanowisku albo ocena wartości 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.**



Terminy i procedury informacyjne

DZIAŁANIE	TERMIN
Uzgodnienie kryteriów, podkryteriów, dodatkowych kryteriów z ZOZ	30 dni
Poinformowanie właściwego OIP o niezakończeniu uzgodnień	5 dni od dnia, w którym upłynął termin na ich uzgodnienia
Poinformowanie właściwego OIP o zakończeniu uzgodnień	5 dni od zakończenia uzgodnień
Poinformowanie ZOS o wynikach oceny wartościowania pracy	7 dni po jej przeprowadzeniu
Konsultacje z ZOZ dot. klasyfikacji stanowisk i kategorii pracowników	7 – 30 dni od dnia przedstawienia propozycji



Coroczny obowiązek informacyjny



1 / rok

Pracodawca **raz w roku**, w sposób przyjęty u danego pracodawcy, **informuje pracowników o przysługującym im prawie** do złożenia wniosków o informacje dotyczące:

- ich indywidualnego poziomu wynagrodzenia i indywidualnego godzinowego poziomu wynagrodzenia
- średnich poziomów wynagrodzenia i średnich godzinowych poziomach wynagrodzenia **w podziale na płeć** w odniesieniu do kategorii pracowników wykonujących jednakową pracę jak oni lub pracę o jednakowej wartości jak ich praca.

Prawo do informacji

Pracownik ma prawo wystąpić do pracodawcy z wnioskiem (papierowym, elektronicznym) o informacje o poziomach wynagrodzeń:

- 1) osobiście,
- 2) za pośrednictwem reprezentującej pracownika ZOZ,
- 3) za pośrednictwem organu do spraw równości.



Natomiast z wnioskiem o dodatkowe i uzasadnione wyjaśnienia oraz szczegółowe informacje pracownik ma prawo wystąpić:

- 1) osobiście,
- 2) za pośrednictwem reprezentującej pracownika ZOZ.



Zgoda

Podmiot za pośrednictwem, którego pracownik występuje z wnioskiem dołącza do wniosku **zgode pracownika** (papierową lub elektroniczną), do występowania w jego imieniu.

30 dni

Pracodawca udziela aktualnych informacji na wniosek, na piśmie, w postaci papierowej lub elektronicznej, **niezwłocznie**, nie później niż w terminie **30 dni** od dnia złożenia wniosku.

Prawo do informacji



12 miesięcy

Poziomy wynagrodzenia oblicza się za okres **12 miesięcy** za które **wypłacono wynagrodzenie, poprzedzających miesiąc złożenia wniosku.**

Prawo do informacji



Dodatkowe
wyjaśnienia

Pracownik, który otrzymał niedokładne lub niekompletne informacje ma prawo wystąpić do pracodawcy z wnioskiem o **dodatkowe i uzasadnione wyjaśnienia** oraz **szczegółowe informacje** dotyczące przekazanych danych. Pracownik wskazuje zakres danych, które jego zdaniem wymagają uzupełnienia.

O czym warto jeszcze pamiętać!



Koniec: tajemnicy płacowej

Pracownikowi **nie można uniemożliwić** ujawniania informacji o jego wynagrodzeniu w celu realizacji zasady równego traktowania.

Postanowienia sprzeczne z tym przepisem są z mocy prawa **NIEWAŻNE**

- ✓ Umowa o pracę
- ✓ Układy zbiorowe
- ✓ Regulaminy i statuty
- ✓ Inne czynności prawne



Ochrona interesu pracodawcy

Mechanizm ochronny:

- ✓ **Zobowiązanie do poufności:** Pracodawca może nakazać wykorzystanie danych o średnich płacach wyłącznie do realizacji praw równego traktowania.
- ✓ **Zakaz nadużyć:** Informacje nie mogą być używane do innych celów niż realizacji praw wynikających z zasady równego traktowania w zatrudnieniu (np. konkurencji).
- ✓ **Sankcje:** Stosuje się przepisy o odpowiedzialności porządkowej pracowników.



Szczególne potrzeby

Wszystkie informacje (w tym te dla osób ubiegających się o pracę) muszą być przekazywane w sposób:

- ✓ przystępny dla osób z niepełnosprawnościami;
- ✓ uwzględniający ich specyficzne wymagania komunikacyjne;
- ✓ umożliwiający realne zapoznanie się z danymi.

Sprawozdanie z luki płacowej – kto i kiedy

Zasady przeliczenia liczby pracowników zatrudnionych w roku kalendarzowym na roczne jednostki robocze → art. 19

pracodawcy zatrudniający
250 pracowników i więcej

sporządzają sprawozdanie

Pierwsze przekazują do dnia **7 czerwca 2027 r.** za 2026, a następnie co roku do **31 marca**

pracodawcy zatrudniający
od **150 do 249 pracowników**

sporządzają sprawozdanie

Pierwsze przekazują do dnia **7 czerwca 2027 r.** za 2026, a następnie co 3 lata do **31 marca**

pracodawcy zatrudniający
od **100 do 149 pracowników**

sporządzają sprawozdanie

przekazują do dnia **7 czerwca 2031 r.** za rok 2030, a następnie co 3 lata do **31 marca**

pracodawcy zatrudniający
mniej niż 100 pracowników

mogą sporządzać sprawozdanie, przeliczając zatrudnienie na RJR

mogą przekazać pierwsze do dnia 7 czerwca 2031 r. za rok 2030, a następnie co 3 lata **do 31 marca**



Sprawozdanie luki płacowej

– jakie informacje

- 1) luka płacowa ze względu na płeć (roczna i godzinowa);
- 2) luka płacowa ze względu na płeć w formie **składek uzupełniających lub zmiennych** (roczna i godzinowa);
- 3) mediana luki płacowej ze względu na płeć (roczna i godzinowa);
- 4) mediana luki płacowej ze względu na płeć w formie **składek uzupełniających lub zmiennych** (roczna i godzinowa);
- 5) odsetek pracowników płci żeńskiej i męskiej otrzymujących składniki uzupełniające lub zmienne;
- 6) odsetek pracowników płci żeńskiej i męskiej w każdym przedziale wynagrodzenia;
- 7) luka płacowa ze względu na płeć wśród pracowników w podziale na kategorie pracowników, według wynagrodzenia wynikającego z osobistego zaszerzgowania oraz składników uzupełniających lub zmiennych

– dotyczące poprzedniego roku kalendarzowego.



Minister właściwy do spraw pracy określi w drodze rozporządzenia szczegółowe informacje :

- o wskaźnikach zawartych w sprawozdaniu dotyczącym luki płacowej między pracownikami płci żeńskiej i męskiej,
- sposób obliczania wskaźników
- Wzór do obliczania wskaźników.

Projekt rozporządzenia z dnia 24 kwietnia 2026 r.

Sprawozdanie z luki płacowej

– kwestie organizacyjne

Potwierdzenie rzetelności

- Pracodawca (osoba lub organ zarządzający) **potwierdza rzetelność** informacji w sprawozdaniu **w ciągu 30 dni** od dnia sporządzenia sprawozdania.
- Jeżeli u pracodawcy działają ZOZ to potwierdzenie następuje dopiero **po konsultacji** z nimi, które trwają nie dłużej niż **14 dni** od dnia sporządzenia sprawozdania.
- Pracodawca zapewnia ZOZ dostęp do metody stosowanej do sporządzania sprawozdania

Przekazywanie do organu monitorującego

- Termin i częstotliwość → slajd kto i kiedy
- Sprawozdanie przekazuje się w **postaci elektronicznej** za pośrednictwem strony internetowej organu (narzędzie informatyczne Prezesa GUS)
- Jeżeli pracodawca nie przekaze w terminie → organ monitorujący **wzywa** pracodawcę do jego niezwłocznego przekazania
- Oprócz sprawozdania Pracodawca przekazuje **dodatkowe informacje** tj.:
 - REGON lub NIP
 - PESEL (gdy pracodawcą jest osoba fizyczna)
 - numer identyfikacyjny uzyskany w państwie siedziby pracodawcy dla celów podatkowych albo ubezpieczeniowych (Pracodawca posiadający siedzibę poza granicami RP)
 - imię i nazwisko osoby lub członków organu potwierdzającego rzetelność sprawozdania
 - może dołączyć wyjaśnienia dotyczące różnic w wynagrodzeniach ze względu na płeć

Sprawozdanie z luki płacowej

– kwestie organizacyjne

Monitoring i publikacja

Pracodawcy może udostępnić publicznie informacje zawarte w pkt 1 – 6 sprawozdania, w szczególności na swojej stronie internetowej. Może do nich dołączyć wyjaśnienia dotyczące różnic w wynagrodzeniu ze względu na płeć.

Organ monitorujący gromadzi informacje zawarte w punktach od 1 do 7 sprawozdania w sprawozdaniu, a informacje z pkt od 1 do 6 publikuje w terminie do **31 maja** każdego roku na swojej stronie internetowej.

Cel: Umożliwia to dokonywanie porównań między pracodawcami, sektorami i regionami.

Okres: Na stronie będą dostępne dane z 4 poprzednich lat.

Dostęp do informacji

Pracodawca do **31 marca danego roku** przekazuje informacje z pkt 7 sprawozdania:

- pracownikom
- ZOZ.

Pracodawca przekazuje informacje z pkt 7 na wniosek

- PIP
 - Organowi do spraw równości
- w terminie **30 dni** od jego otrzymania.

Pracodawca przechowuje informacje z punktu 7 przez okres **5 lat** licząc od końca roku kalendarzowego za który sporządzono sprawozdanie z luki płacowej.

Dawca przekazuje informacje z pkt 7 sprawozdania **z poprzednich 4 lat** na wniosek:

- Pracownika
 - ZOZ
 - PIP
 - organu do spraw równości
- w terminie **30 dni** od jego otrzymania.



Sprawozdanie z luki płacowej

– dodatkowe wyjaśnienia i działania zaradcze



Pracodawca obowiązany jest do udzielenia **dodatkowych, szczegółowych wyjaśnień** w zakresie przekazanych informacji w sprawozdaniu, w **tym dotyczących różnic w wynagrodzeniu ze względu na płeć** na wniosek:

- pracownika,
- ZOZ
- PIP
- organu ds. równości

w terminie nie dłuższym niż **30 dni** od otrzymanego wniosku.



Jeżeli z wyjaśnień wynika, że **różnice w wynagrodzeniu nie są uzasadnione** obiektywnymi, neutralnymi pod względem płci kryteriami pracodawca ma obowiązek **podjęcia skutecznych działań zaradczych** wobec tych różnic terminie uwzględniającym zareagować z wymaganych działań nie dłuższym niż **8 miesięcy** od udzielenia szczegółowych wyjaśnień.



Podjmuje skuteczne działania zaradcze **w konsultacji z:**

- ZOZ
- PIP,
- organem ds. równości
- jeżeli podmioty te wystąpił o udzielenie dodatkowych szczegółowych wyjaśnień.

» Działania zaradcze

W przypadku, gdy ze sprawozdania z luki płacowej wynika, że:

- **luka płacowa** ze względu na płeć w którejkolwiek kategorii pracowników (pkt 7 sprawozdania) wynosi, w wartości bezwzględnej, **co najmniej 5%,**

- a jednocześnie jest **nieuzasadniona obiektywnymi, neutralnymi pod względem płci kryteriami**, pracodawca **podejmuje skuteczne działania zaradcze** w terminie **do 30 września** roku kalendarzowego, w którym przekazano sprawozdanie z luki płacowej.

W przeciwnym razie pracodawca będzie zobowiązany do przeprowadzenia wspólnej oceny wynagrodzeń.

Działania zaradcze ≠ Wspólna Ocena Wynagrodzeń



Takimi działaniami mogą być:

- 1) przegląd i weryfikacja struktur wynagrodzeń;
- 2) przebudowa systemu oceny wartości pracy na określonych stanowiskach
- 3) przebudowa siatki płac
- 4) przeanalizowanie, czy kobiety i mężczyźni awansują w tym samym tempie i czy kryteria awansu są transparentne.



OSTROWSKI I WSPÓLNICY

» Wspólna ocena wynagrodzeń

Kiedy należy ją wykonać:

5%

Pracodawca, zatrudniający **co najmniej 100 pracowników**, przeprowadza **wspólną ocenę wynagrodzeń**, w przypadku gdy zostaną spełnione **łącznie 3 przesłanki**:

- 1) sprawozdanie z luki płacowej wykazuje **lukę płacową** ze względu na płeć w którejkolwiek kategorii pracowników wynoszącą w wartości bezwzględnej **co najmniej 5%**,
- 2) pracodawca **nie uzasadnił luki płacowej** ze względu na płeć, o której mowa w pkt 1, na podstawie obiektywnych, neutralnych pod względem płci kryteriów,
- 3) pracodawca **nie podjął skutecznych działań zaradczych** wobec takiej nieuzasadnionej luki płacowej ze względu na płeć, w terminie do **30 września** roku kalendarzowego, w którym przekazano sprawozdanie z luki płacowej.

Weryfikacja przesłanek powinna nastąpić najpóźniej do **31 października** roku kalendarzowego, w którym przekazano sprawozdanie z luki płacowej.

UWAGA !

Jeżeli u pracodawcy nie działa ZOZ, jej zadania dotyczące WOW realizują **przedstawiciele pracowników** wybrani przez pracowników w trybie przyjętym u danego pracodawcy.



» Wspólna ocena wynagrodzeń

Kiedy luka płacowa nie jest uzasadniona:

- 1) jeżeli pracodawca **nie przedstawi jej uzasadnienia** ZOZ na podstawie obiektywnych, neutralnych pod względem płci kryteriów albo
- 2) Jeżeli między pracodawcą a ZOZ **nie uzgodniono**, tego, że luka płacowa ze względu na płeć jest uzasadniona.

W przypadkach, gdy u pracodawcy działa więcej niż jedna ZOZ, **za brak uzgodnienia 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, z których każda zrzesza co najmniej 5% pracowników zatrudnionych u pracodawcy.

Pracodawca informuje ZOZ o **podjętych skutecznych działaniach zaradczych** wobec takiej nieuzasadnionej luki płacowej ze względu na płeć.

» Wspólna ocena wynagrodzeń

Pracodawca przeprowadza wspólną ocenę wynagrodzeń **w konsultacji** z ZOZ w terminie **do 30 listopada** roku kalendarzowego, w którym przekazano sprawozdanie z luki płacowej.

Cel WOW:

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.

» Wspólna ocena wynagrodzeń

Co powinna obejmować WOW (art. 35):

OBSZAR ANALIZ	CEL I WYMAGANIA
Struktura zatrudnienia	Odsetek kobiet i mężczyzn w poszczególnych kategoriach pracowników
Średnie wynagrodzenie	Porównanie średnich poziomów wynagrodzeń (stawki godzinowe i miesięczne) oraz składników uzupełniających i zmiennych według płci
Różnice i jej przyczyny	Analiza różnic i ich przyczyn w średnich poziomach wynagrodzenia, o ile takie różnice istnieją na podstawie obiektywnych, neutralnych pod względem płci kryteriów
Wzrost wynagrodzenia po urlopach	Analiza wpływu powrotu z urlopów związanych z rodzicielstwem na wzrost wynagrodzenia według płci
Środki zaradcze	Określenie konkretnych środków zaradczych niwelujących nieuzasadnioną lukę
Ocena skuteczności	Analiza wyników działań podjętych w poprzednich latach

» Wspólna ocena wynagrodzeń

Komu przekazuje się WOW:

Pracodawcy przekazują informację ze wspólnej oceny wynagrodzeń:

- pracownikom,
- ZOZ,
- organowi monitorującemu,

w terminie **14 dni od dnia zakończenia** wspólnej oceny wynagrodzeń.

Pracodawcy **na wniosek** udostępniają ją **niezwłocznie**:

- Państwowej Inspekcji pracy,
- organowi ds. równości.



» Wspólna ocena wynagrodzeń

Wdrożenie środków:



Pracodawca wdraża środki wynikające ze wspólnej oceny wynagrodzeń w konsultacji z ZOZ.

Pracodawca wdrażając środki wynikające ze WOW ma obowiązek podjąć **skuteczne działania zaradcze** wobec nieuzasadnionych różnic w wynagrodzeniu ze względu na płeć **w terminie nie dłuższym niż 10 miesięcy** od dnia przekazania informacji ze wspólnej oceny wynagrodzeń.

Pracodawca, wdrażając środki wynikające ze WOW,

- analizuje istniejące systemy oceny i klasyfikacji stanowisk albo rodzajów 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.

Pracodawca oraz ZOZ, mogą zwrócić się do **Państwowej Inspekcji Pracy lub organu do spraw równości** z wnioskiem **o udział we wdrażaniu środków** wynikających ze wspólnej oceny wynagrodzeń.

Podsumowanie terminów w zakresie WOW

31 marca

Przekazanie informacji o luce płacowej ze względu na płęć wśród pracowników w podziale na kategorie pracowników

30 września

Ostateczny termin na podjęcie działań zaradczych jeśli luka płacowa ze względu na płęć w którejkolwiek kategorii pracowników wynosi co najmniej 5%

31 października

Termin weryfikacji przesłanek konieczności przeprowadzenia wspólnej oceny wynagrodzeń

30 listopada

Ostateczny termin przeprowadzenia wspólnej oceny wynagrodzeń w konsultacji z ZOZ



14 dni

na przekazanie informacji z WOW pracownikom, ZOZ, organowi monitorującemu



10 miesięcy

na podjęcie przez pracodawcę skutecznych działań zaradczych



OSTROWSKI I WSPÓLNICY

» Środki ochrony prawnej

Roszczenia

za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu w zakresie prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości:

Zadośćuczynienie

w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę.

Pełne odszkodowanie

zaległe wynagrodzenia + świadczenia rzeczowe, odszkodowanie za utracone korzyści, za szkody spowodowane przez inne odpowiednie czynniki, które mogą obejmować dyskryminację krzyżową + odsetki za zwłokę

» Środki ochrony prawnej

Odwrócony ciężar dowodu

Zasada ogólna

Na pracodawcy spoczywa obowiązek **udowodnienia**, że kierował się **obiektywnymi powodami**, nawet jeżeli osoba, która zarzuca pracodawcy naruszenie zasady równego traktowania, nie uprawdopodobni występowania bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji.

Wyłączenie

Przepisu nie stosuje się jeśli pracodawca udowodni, że naruszenie obowiązków było w oczywisty sposób **niezamierzone i marginalne**.

» Środki ochrony prawnej

Przedawnienie

3 lata

od dnia w którym poszkodowany dowiedział się albo przy zachowaniu należytej staranności mógł się dowiedzieć o naruszeniu wobec niego zasady równego traktowania zatrudnienia albo przepisów o ochronie danych osobowych.

» Środki ochrony prawnej

Bieg Przedawnienie roszczeń przerywa

- » Uznanie roszczenia
 - » Złożenie skargi do pracodawcy
 - » Każda czynność przed sądem pracownika w związku zawodowych lub przedstawicieli pracowników inspektora pracy organu do spraw równości
- Po każdym przerwaniu przedawnienia biegnie na nowo.
 - Nie zaczyna ono biec dopóki postępowanie wszczęte nie zostało zakończone.

» Środki ochrony prawnej

Nowe uprawnienia organów

Zmiany w KPC

Inspektorzy Pracy zyskują prawo do wytaczania powództw na rzecz pracowników (za ich zgodą) oraz wstępowania do spraw o równe płace na prawach prokuratora.

Sądowa ochrona

Sąd w wyroku, na wniosek powoda, może nakazać nie tylko zapłatę zadośćuczynienia czy odszkodowania, ale i zaprzestanie naruszenia, jak i podjęcie konkretnych środków zaradczych na koszt pozwanego pracodawcy.

» Środki ochrony prawnej

Zasada jednego źródła

Ocena czy pracownicy płci żeńskiej i męskiej **wykonują jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości** oraz czy pracownicy ci znajdują się w **porównywalnej sytuacji**, nie ogranicza się do pracy dla tego samego pracodawcy, lecz dotyczy także stosowania przez różnych pracodawców **jednego źródła, które ustanawia dla tych pracodawców warunki wynagrodzenia**, które mają znaczenia dla celów porównywania sytuacji pracowników.

- » Przepisy powszechnie obowiązujące
- » Układy zbiorowe pracy
- » Wewnętrzne regulacje wiążące w ramach grupy kapitałowej, grupy przedsiębiorstw lub grupy przedsiębiorców prowadzących wspólną działalność gospodarczą

» Środki ochrony prawnej

Metody porównawcze

» Porównanie do byłych pracowników

Porównanie, czy pracownik znajduje się w porównywalnej sytuacji, **nie ogranicza się tylko do osób zatrudnionych w tym samym czasie** co zainteresowany pracownik.

» Hipotetyczny komparator

Dopuszczalne wykorzystanie **innych dowodów**, w tym **statystyk**, na to jak traktowany byłby pracownik innej płci w porównywalnej sytuacji.

Ochrona przed represjami

Pracownicy nie mogą być traktowani mniej korzystnie ze względu na wykonywanie praw związanych z zasadą równego wynagrodzenia lub wsparcie udzielone innej osobie.

Kary

Grzywna do
60 tys.
(górna granica)



Dolna granica:
2 tys.

Kto będąc pracodawcą lub działając w jego imieniu:

- 1) nie dokonuje oceny wartości pracy na określonym stanowisku albo oceny wartości rodzaju pracy,
- 2) nie realizuje obowiązków związanych z uzgadnianiem kryteriów,
- 3) nie informuje o wynikach oceny wartości pracy na określonych stanowiskach albo oceny wartości rodzaju pracy,
- 4) nie dokonuje klasyfikacji stanowisk lub nie ustala kategorii pracowników,
- 5) nie określa czynników służących ustaleniu wynagrodzeń pracowników, poziomów wynagrodzeń i wzrostu wynagrodzeń,
- 6) nie zapewnia pracownikowi dostępu do informacji o powyższych czynnikach,
- 7) nie udostępnia pracownikowi na wniosek informacji o czynnikach wzrostu wynagrodzeń, (dot. pracodawcy zatrudniającego do 50 pracowników),
- 8) nie informuje pracowników o przysługującym im prawie do złożenia wniosków oraz w roku
- 9) nie udziela pracownikowi aktualnych informacji na wniosek,
- 10) nie przekazuje pracownikom dodatkowych informacji na ich wniosek,
- 11) narusza obowiązki związane ze sprawozdaniem z luki płacowej,
- 12) narusza obowiązki dotyczące wspólnej oceny wynagrodzeń,
- 13) narusza obowiązki w zakresie informowania i przekazywania informacji w zakresie ochrony danych osobowych.



Agnieszka Bieniek

radczyni prawna, wspólniczka

+48 533 242 084

agnieszka.bieniek@ostrowski-legal.net



Kancelaria Ostrowski i Wspólnicy

spółka komandytowa



Siedziba w Toruniu:

ul. Lubicka 53
87-100 Toruń



Oddział w Gdyni:

ul. Władysława IV 43
81-395 Gdynia



Biuro w Warszawie:

Grzybowska 80/82 lok. 700/04
00-844 Warszawa

Zapraszamy do bliższego
poznania naszej Kancelarii:

www.ostrowski.legal

