SZUSZCZYŃSKI
KAMIŃSKA
KANCELARIA PRAWA PRACY

# REWOLUCJA W ZATRUDNIANIU?

## O równości, jawności, widełkach i widłach.

SESJA
RADY PRACODAWCÓW WSL
9 czerwca 2025 r.

# Naprawdę
# mamy czas do 7 czerwca 2026 r.?

- **podstawa prawna:** **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

- **obowiązek implementacji:** do **7 czerwca 2026 r.**

- **obowiązek raportowy dla dużych pracodawców** – pierwszy w 2027 za 2026 r. (za cały 2026!)

- **UWAGA!** indywidualny wniosek pracownika o informację o „poziomie wynagrodzenia” – nie ma okresu przejściowego

# Czy dyrektywa dotyczy tylko dużych pracodawców?

- zastosowanie wobec pracodawców z sektora **publicznego i prywatnego**
- **każdy pracodawca, niezależnie od wielkości i branży**
- uwaga na grupy kapitałowe

**A pracownicy – też wszyscy?**

- zastosowanie wobec **pracowników (wszystkich!)** oraz w określonym zakresie także wobec osób ubiegających się o zatrudnienie

# Czy chodzi tylko o widełki w ogłoszeniach?

- struktury wynagrodzenia jako „centrum wszystkiego”

- **„taka sama praca i praca o takiej samej wartości” / „kategoria pracowników”**
- pracodawcy mają dysponować strukturami wynagrodzeń zapewniających równe wynagradzanie
  - [!] państwo ma zapewnić udostępnienie analitycznych narzędzi lub metod wspierających ocenę i porównywanie wartości pracy

- **struktury wynagrodzenia** muszą być takie, by 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
- kryteria:
  - umiejętności, wysiłek, zakres odpowiedzialności i warunki pracy oraz inne czynniki mające znaczenie
  - umiejętności miękkie nie mogą być niedoceniane

# Komu i co będziemy ujawniać?

- **indywidualne prawo pracownika do informacji**

- prawo pracownika do występowania o **informacje dot. jego indywidualnego poziomu wynagrodzenia oraz średniego poziomu wynagrodzenia**, w podziale na płeć, w odniesieniu do kategorii pracowników wykonujących taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości

  **pracodawcy co roku muszą informować** pracowników o tym prawie

- **zakaz zakazywania:** nie możemy pracownikom całkowicie zakazać ujawniania ich zarobków, ale możemy wymagać, aby pracownicy, którzy uzyskali informacje inne niż dotyczące ich własnych wynagrodzeń lub poziomu wynagrodzenia, nie wykorzystywali ich do żadnego innego celu

# Komu i co będziemy ujawniać? - c.d.

- **sprawozdawczość w zakresie luki płacowej – zakres raportu**
- pracodawcy zatrudniający od 100 pracowników będą zobowiązani dostarczać (organowi monitorującemu) **informacje dot. wszystkich różnic w wynagradzaniu** ze względu na płeć
- zakres informacji:
  1. luka płacowa ze względu na płeć
  2. luka płacowa ze względu na płeć w formie składników uzupełniających lub zmiennych
  3. mediana luki płacowej ze względu na płeć
  4. mediana luki płacowej ze względu na płeć w formie składników uzupełniających lub zmiennych
  5. odsetek pracowników płci żeńskiej i męskiej otrzymujących składniki uzupełniające lub zmienne
  6. odsetek pracowników płci żeńskiej i męskiej w każdym kwartylu wynagrodzenia
  7. **luka płacowa ze względu na płeć wśród pracowników w podziale na <u>kategorie</u> pracowników, wg zwykłej podstawowej płacy godzinowej lub miesięcznej oraz składników uzupełniających lub zmiennych**

# Komu i co będziemy ujawniać? - c.d.

- **sprawozdawczość w zakresie luki płacowej – terminy**

- pracodawcy zatrudniający:
  - co najmniej 250 pracowników – do 7 czerwca 2027 za rok poprzedni, a potem co roku
  - od 150 do 249 pracowników – do 7 czerwca 2027 za rok poprzedni, a potem co trzy lata
  - od 100 do 149 pracowników – do 7 czerwca 2031 za rok poprzedni, a potem co trzy lata
  - poniżej 100 pracowników – mogą, a ewentualny obowiązek może wynikać z przepisów krajowych

# To jak w końcu
# z tymi widełkami w ogłoszeniach?

- prawo do otrzymania **od przyszłego pracodawcy informacji o początkowym poziomie wynagrodzenia** lub jego przedziale – np. w ogłoszeniu lub przed rozmową kwalifikacyjną (informacja przekazywana bez potrzeby pytania o to przez kandydata)

- **zakaz pytania kandydata** o wynagrodzenie w obecnym ani w poprzednich stosunkach pracy

- ogłoszenia o wakatach i nazwy stanowisk pracy mają być neutralne pod względem płci

+ polskie przepisy – ustawa w toku

# Widełki a polskie przepisy

9 maja 2025 — **Ustawę przekazano Prezydentowi i Marszałkowi Senatu**

28 maja 2025 — **Stanowisko Senatu**

Uchwała Senatu **druk nr 1286**

wniósł poprawkę

Skierowano do: Komisji Nadzwyczajnej do spraw zmian w kodyfikacjach dnia 30-05-2025

**Praca w komisjach nad stanowiskiem Senatu**

4 czerwca 2025 — **Sprawozdanie komisji druk nr 1291**

Sprawozdawca: Karolina Pawliczak

Wniosek komisji: przyjąć poprawkę

**Niezakończone prace nad ustawą**

**Ustawa o zmianie ustawy - Kodeks pracy**

uchwalona na pos. nr 34 dnia 09-05-2025

# Widełki
# a polskie przepisy – c.d.

**Art. 1.** W ustawie z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2025 r. poz. 277) wprowadza się następujące zmiany:

1) po art. $18^{3c}$ dodaje się art. $18^{3ca}$ w brzmieniu:

„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.

# Widełki
# a polskie przepisy – c.d.

„§ 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;
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.”.

# Widełki
# a polskie przepisy – c.d.

§ 3. Pracodawca zapewnia, aby ogłoszenia o naborze na stanowisko oraz nazwy stanowisk były neutralne pod względem płci, a proces rekrutacyjny przebiegał w sposób niedyskryminujący.";

2) w art. $22^1$ w § 1 pkt 6 otrzymuje brzmienie:

„6) przebieg dotychczasowego zatrudnienia, z wyłączeniem informacji o wynagrodzeniu w obecnym stosunku pracy oraz w poprzednich stosunkach pracy.".

**Art. 2.** Ustawa wchodzi w życie po upływie 6 miesięcy od dnia ogłoszenia.

# KU PAMIĘCI:

1) czasu na porządki nie mamy dużo

2) struktury wynagrodzeń!

3) pilnujemy polskich przepisów

# Q&A

SZUSZCZYŃSKI
KAMIŃSKA
KANCELARIA PRAWA PRACY

# O NAS

- Rozwiązujemy problemy prawne pracodawców i HR-ów.
- Oszczędzamy Wasz czas. Analizę prawną robimy za Was, a Wy dostajecie gotowe do zastosowania, praktyczne rozwiązanie.
- Dajemy Wam spokój. Jesteśmy praktykami i pasjonatami prawa HR, ale rozumiemy, że Wy możecie mieć inne pasje ☺

**#DoradzamyPracodawcom**

**www.szuszczynski.pl**

# DZIĘKUJĘ
# ZA UWAGĘ.

SZUSZCZYŃSKI
KAMIŃSKA
KANCELARIA PRAWA PRACY

**Anna Kamińska**
radczyni prawna, wspólniczka

anna.kaminska@szuszczynski.pl