

# Jawność wynagrodzeń w Polsce. Stan przed reformą

Jak często polscy pracodawcy „wykładają karty na stół” w kontekście zbliżających się regulacji zwiększających jawność płac?

Lipiec 2025



# Wprowadzenie

## Zaczynamy niemal od zera

Wynagrodzenia w Polsce są tematem tabu. Pracownicy relatywnie rzadko wymieniają się między sobą informacją o wysokości zarobków, a pracodawcy rzadko ujawniają poziom płac na poszczególnych stanowiskach. Pierwsi boją się złych emocji, np. zazdrości, konfliktów czy rozczarowań, drudzy – odsłonięcia kart przed konkurencją.

Efekt jest taki, że zarówno pracownicy, jak i pracodawcy poruszają się po rynku pracy po omacku. W decyzjach płacowych kierują się głównie intuicją, przyzwyczajeniem, doświadczeniem, zasłyszanymi opiniami, a w najlepszym wypadku – raportami płacowymi, które jednak wiążą się ze sporym kosztem. Skutkiem ubocznym braku jawności wynagrodzeń jest wieczne poczucie niepewności po obu stronach. Pracownicy stale zastanawiają się, czy nie zarabiają za mało, albo czy gdzieś indziej nie zarobiliby więcej, a pracodawcy i menedżerowie stale muszą się zastanawiać, czy ich firma płaci wystarczająco dużo, czy nie tracą kluczowych pracowników, albo czy nie przepłacają, tracąc konkurencyjność i pozycję rynkową.

W najbliższych latach jednak sytuacja ta będzie musiała się zmienić. Wdrażana na poziomie unijnym reforma zmusi pracodawców do daleko idącej (choć nie pełnej) transparentności. Jak wygląda to obecnie w Polsce, na samym starcie reformy?

Zapraszamy do lektury!



# O badaniu

Badanie opisane w niniejszym raporcie zostało przeprowadzone wśród realnych ofert pracy opublikowanych portalach rekrutacyjnych Pracuj.pl, Praca.pl i Rocketjobs.pl. Analiza sposobu przedstawiania widełek w ofertach pracy została przeprowadzona na losowej próbie 300 ofert pracy. Dane zbierane były w okresie marzec-maj 2025 roku.

# **1. Wyniki badania**



A blurred photograph of a modern office hallway with people walking, overlaid with a purple gradient. The image serves as a background for the text.

# 21%

Odsetek ofert pracy, w których podano pełną kwotę lub widełki wynagrodzenia  
(w okresie marzec-maj 2025 roku)

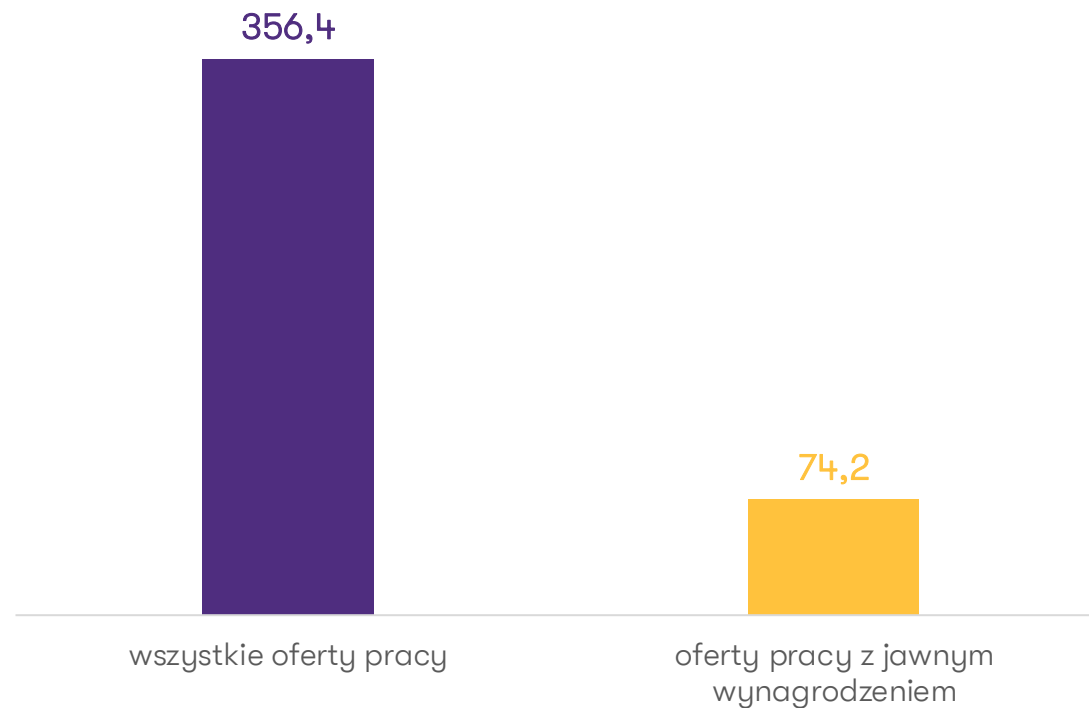
# Jedna na pięć ofert pracy podaje wynagrodzenie

Na polskim rynku pracy tylko 21% pracodawców podaje wynagrodzenie na etapie ogłoszenia o pracy. To niski wynik, szczególnie w kontekście zbliżającej się ustawy o jawności wynagrodzeń.

Jak wynika z badania przeprowadzonego przez Grant Thornton, na 356,4 tys. ofert pracy opublikowanych na portalach rekrutacyjnych Pracuj.pl, Praca.pl i Rocketjobs.pl w ostatnich 3 miesiącach, tylko 74,2 tys. zawierało informację o możliwym wynagrodzeniu (pełna kwota lub widełki). Oznacza to, że 4 na 5 ogłoszeń nie informuje kandydatów, ile mogą zarobić na danym stanowisku. Brak jawności wynagrodzenia utrudnia kandydatom ocenę atrakcyjności oferty, ale z drugiej strony – chroni wrażliwe dane przed konkurencją.

Podejście pracodawców do jawności wynagrodzeń zmieni się jednak, kiedy w Polsce zaczną obowiązywać przepisy znowelizowanego Kodeksu pracy, zgodnie z którym pracodawca będzie miał obowiązek udzielenia kandydatowi na dane stanowisko informacji o wynagrodzeniu – jego początkowej kwoty lub przedziału. Mimo, że zgodnie z ustawą informacja o wynagrodzeniu nie musi się pojawić już na etapie oferty na portalu rekrutacyjnym (tylko np. dopiero na rozmowie kwalifikacyjnej), to odsetek ogłoszeń z jawnym wynagrodzeniem z pewnością wzrośnie. Dodatkowo, po wdrożeniu unijnej Gender Pay Gap Transparency Directive musi dojść do wielopoziomowego przeformatowania podejścia do jawności płac. Wdrożenie Dyrektywy ma nastąpić najpóźniej w czerwcu 2026 r. (więcej o reformie i jak się do niej przygotować czytaj w rozdziale 2).

Wykres 1. Liczba ofert pracy opublikowanych na portalach rekrutacyjnych Pracuj.pl, Praca.pl i Rocketjobs.pl w okresie marzec-maj 2025 roku, w których podano pełną kwotę lub widełki wynagrodzenia



# Precyzyjna kwota jak biały kruk

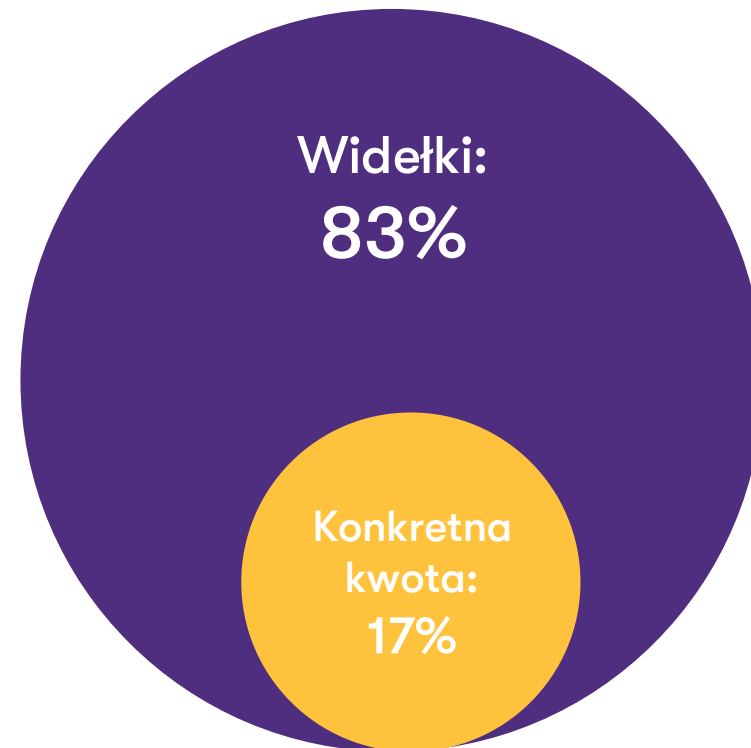
Jeśli już pracodawcy podają obecnie jakiekolwiek wartości wynagrodzeń w swoich ofertach pracy, to są to zwykle widełki. Konkretnie kwoty zdarzają się tylko w wyjątkowych sytuacjach.

O tym, jak bardzo polscy pracodawcy obawiają się „rozmawiać o pieniądzach”, czyli ujawniać oferowane kwoty wynagrodzeń na poziomie ofert pracy, świadczy fakt, że nawet jeśli decydują się oni pokazać jakiekolwiek kwoty, to wielokrotnie częściej są to widełki niż szczegółowe, precyzyjne kwoty.

Spośród 74 tys. przeanalizowanych przez nas ofert pracy w okresie marzec-maj 2025 r., w których wynagrodzenie zostało ujawnione, aż w 83% przypadków (61,6 tys.) kwoty te były podane w formie przedziału, a tylko w pozostałych 17% przypadków pracodawca podał konkretną stawkę.

Oznacza to, że jedynie niespełna 4% ofert pracy publikowanych przez pracodawców w sieci to oferty, w których podana jest konkretna kwota wynagrodzenia – miesięcznie lub godzinowo. Co więcej – omawiamy to w dalszej części raportu – są to głównie oferty na pracę tymczasową lub proste prace fizyczne.

Wykres 2. Odsetek ofert pracy z jawnym wynagrodzeniem – w podziale na te, w których podana została konkretna kwota lub widełki



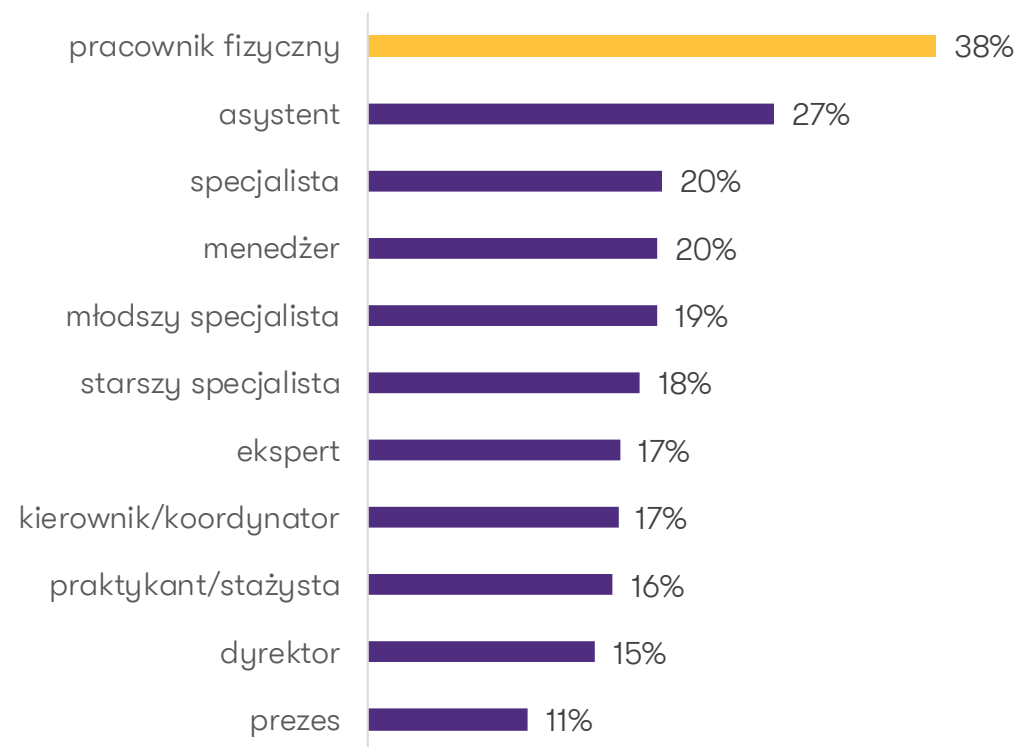
# Jawne wynagrodzenia dla pracowników fizycznych

Wśród ofert pracy z jawnym wynagrodzeniem największe szanse na poznanie wynagrodzenia już na etapie ogłoszenia mają obecnie pracownicy fizyczni. Najmniejsze – kandydaci na stanowiska zarządcze.

Nasze badanie pokazuje, że skłonność pracodawców do ujawniania proponowanego wynagrodzenia jest mocno uzależniona od poziomu odpowiedzialności związanej z danym stanowiskiem. Co do zasady, im mniejsza odpowiedzialność, a więc im bardziej powtarzalna praca, tym częściej ujawniane jest wynagrodzenie. Właśnie dlatego w przypadku pracowników fizycznych aż 38% publikowanych ofert o pracę posiadało w badanym okresie podane wynagrodzenie (punktowe lub widełki). W przypadku prezesów było to tylko 11%, a dyrektorów – 15%.

Zdarzają się jednak wyjątki od tej reguły. Przykładem mogą być oferty praktyk i stażów, gdzie – mimo niewielkiej odpowiedzialności – wynagrodzenia są ujawniane relatywnie rzadko. W naszym badaniu były one ujawnione tylko w 16% ofert praktyk i stażów.

Wykres 3. Odsetek ofert pracy, w których podano pełną kwotę lub widełki wynagrodzenia w zależności od rodzaju stanowiska (w %)





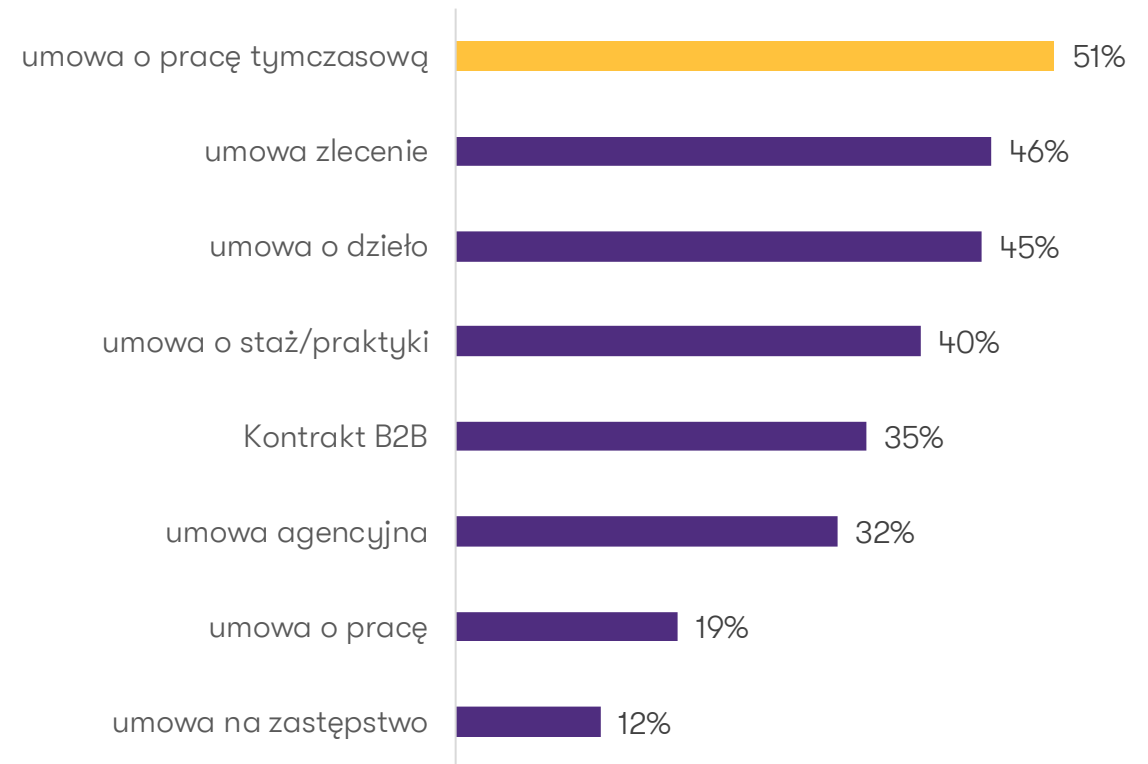
# Wśród ofert z UoP tylko co piąta z jawnym wynagrodzeniem

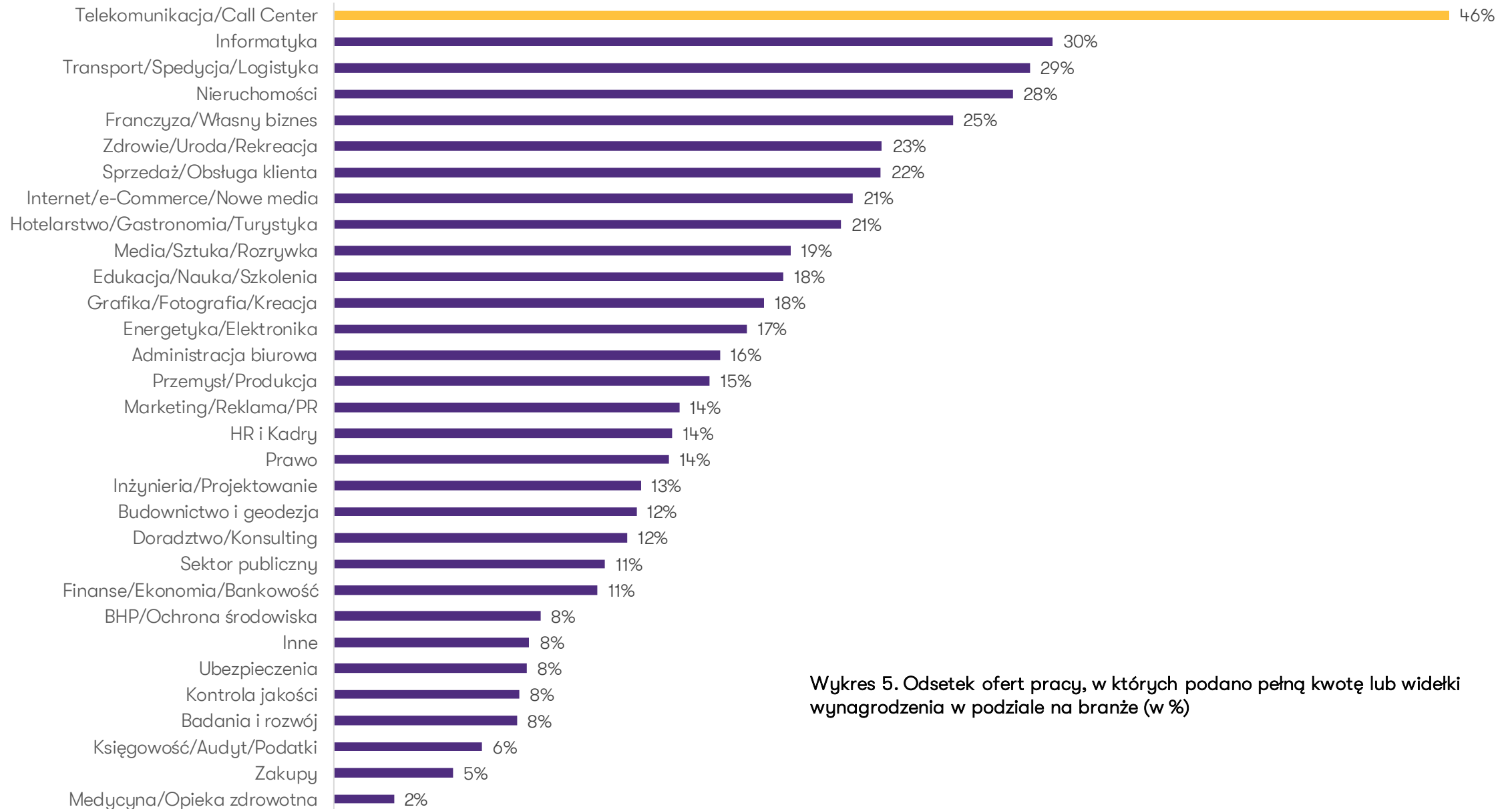
Tylko 19% ofert z umową o pracę podaje wynagrodzenie na etapie ogłoszenia. Największą szansę na uzyskanie informacji o płacy w ofercie mają kandydaci ubiegający się o pracę tymczasową.

Co ciekawe, duży, może wręcz kluczowy, wpływ na jawność wynagrodzeń ma forma zatrudnienia. Pracodawcy zdecydowanie najczęściej odkrywają karty w ofertach pracy dotyczących zatrudnienia tymczasowego – aż 51% takich ogłoszeń zawiera punktową kwotę lub widełki. Niewiele niższe wyniki odnotowaliśmy w przypadku umów zleceń i umów o dzieło – odpowiednio 46% i 45%. Dla porównania, w przypadku najczęstszej i najbardziej podstawowej formy zatrudnienia, a więc umowy o pracę, jest to tylko 19%. Jeszcze rzadziej kwoty wynagrodzeń ujawniane są w przypadku umów na zastępstwo.

O ile pracodawcy nie mają większego problemu z ujawnianiem stawek na proste, powtarzalne prace związane z tzw. pracą projektową (a taki charakter mają zwykle prace tymczasowe, zlecenie i dzieło), o tyle unikają podawania kwot przy standardowych, „etatowych” stanowiskach, ponieważ boją się, że konkurencja i pracownicy uzyskają w ten sposób za dużo informacji o obowiązujących w organizacji siatce płac.

Wykres 4. Odsetek ofert pracy, w których podano pełną kwotę lub widełki wynagrodzenia w zależności od rodzaju umowy (w %)





Wykres 5. Odsetek ofert pracy, w których podano pełną kwotę lub widełki wynagrodzenia w podziale na branże (w %)

# Jak szerokie są widełki? Zazwyczaj wąskie – do 20%

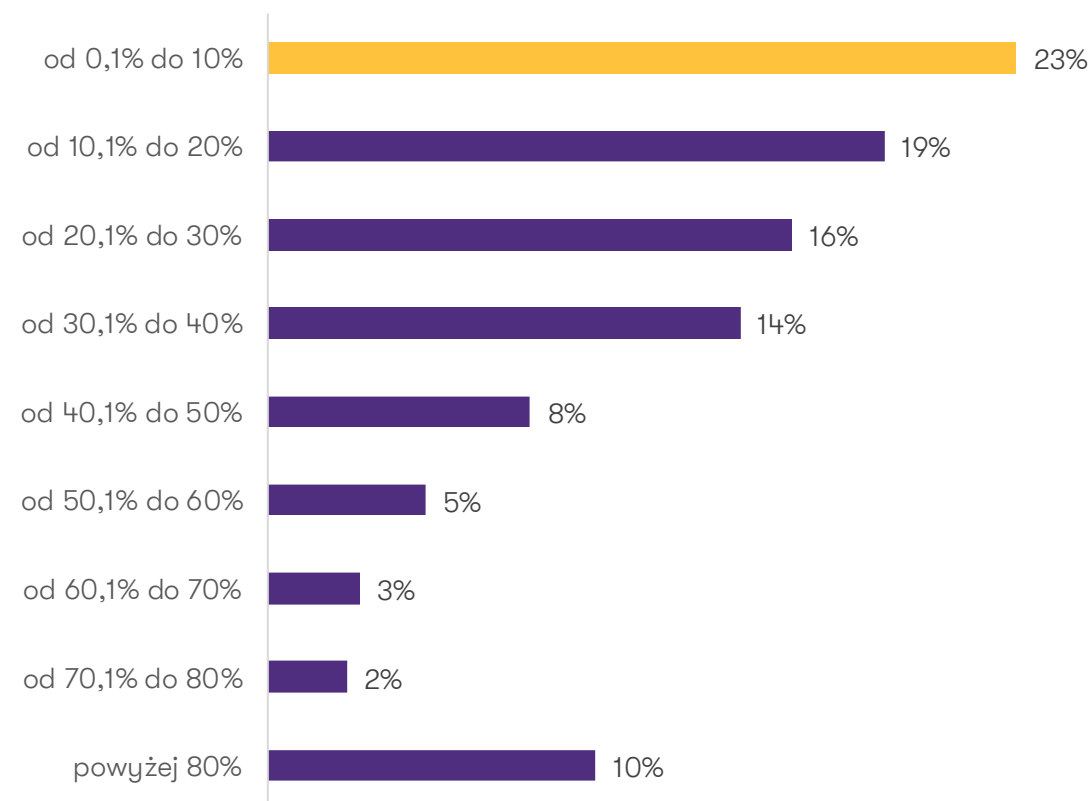
Jeśli już pracodawcy podają widełki w ofertach pracy, to są one zwykle dość zawężone. Bardzo szerokie, a przez to niewiele mówiące kandydatowi, zdarzają się, ale relatywnie rzadko.

W badaniu postanowiliśmy też sprawdzić, jak pracodawcy podchodzą do widełek, jeśli już się na nie decydują. Teoretycznie widełki mogą być bowiem, bardzo szerokie, jak i bardzo wąskie. W analizowanych przez nas ofertach natrafiliśmy zarówno na „5.000-75.000 zł”, jak i „5.700-5.712 zł”.

Jeśli jednak spojrzymy na statystykę, to najczęściej widełki są wąskie, tzn. różnica między górną a dolną granicą nie przekracza 10% (np. 9.500-10.000 zł) – takie przedziały zawarte są w co czwartej ofercie prezentującej widełki. Drugi najczęstszy przedział to 10-20% (np. 8.500-10.000 zł) – występuje on w co piątej ofercie z widełkami. Dla porównania, ofert, w których przedział widełek jest szeroki, np. wynosi 70-80% (przykładowo 7.000-12.000 zł), jest tylko 2%.

Zdarza się, że przedział jest jeszcze bardziej szeroki, sięgający nawet tysięcy procent. Wydaje się jednak, że nie są to realne widełki, tylko pracodawca wpisał je do oferty, np. żeby jego oferta częściej wyświetlała się w wynikach wyszukiwania na danym portalu albo żeby zasygnalizować kandydatowi, że dane stanowisko jest mocno uzależnione od wyników pracy i przy dużej efektywności zarobki mogą być wysokie.

Wykres 6. Różnica między najniższą a najwyższą kwotą podaną w widełkach wynagrodzenia w ofertach pracy (w %)



Konieczność podawania widełek wynagrodzeń budzi wiele dyskusji, co jest zrozumiałe w kontekście ryzyk i wyzwań, jakie niesie ze sobą takie podejście. Warto jednak podkreślić, że poza zagrożeniami, publikowanie przedziałów płacowych wiąże się również z licznymi korzyściami dla pracodawcy.

Najważniejszą zaletą ujawniania widełek już na etapie ogłoszenia rekrutacyjnego jest przyciąganie kandydatów z odpowiednimi oczekiwaniami finansowymi, co przekłada się na oszczędność czasu i sprawniejszy przebieg procesu rekrutacji. Jawność wynagrodzeń ułatwia negocjacje, zmniejsza ryzyko nieporozumień i wzmacnia wizerunek firmy jako uczciwego i nowoczesnego pracodawcy. To z kolei może zwiększyć zainteresowanie ofertą i pozytywnie wpłynąć na employer branding.

Wśród wyzwań warto wskazać ryzyko, że kandydaci będą oczekiwać górnej granicy widełek niezależnie od kompetencji, co utrudnia elastyczne negocjacje. Zbyt wąskie lub sztywne przedziały mogą też zniechęcić kandydatów o wyższych kwalifikacjach. Dodatkowo, ujawnienie stawek może prowadzić do napięć wewnętrznych, jeśli obecni pracownicy dowiedzą się o ewentualnych wyższych wynagrodzeniach nowych osób.

Korzystnym rozwiązaniem dla pracodawców może być podawanie widełek dopiero na etapie rozmowy rekrutacyjnej – ogranicza to niektóre ryzyka, ale jednocześnie zmniejsza potencjalne korzyści, jak większa przejrzystość czy krótszy czas rekrutacji.

Podsumowując, publikacja widełek może znacząco usprawnić rekrutację i poprawić wizerunek firmy, pod warunkiem że towarzyszy jej przemyślana strategia wynagrodzeń, oparta na realistycznych, rynkowych przedziałach oraz spójnym wartościowaniu stanowisk.



**Beata Barnowska**  
Supervisor  
Doradztwo  
Grant Thornton



## **2. Pracodawco, przygotuj się na nowe obowiązki!**

# Czym jest Dyrektywa Gender Pay Gap Transparency?

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 w UE 6 czerwca 2023 r.**

**Termin na wdrożenie Dyrektywy do polskiego porządku prawnego jest wyznaczony na 7 czerwca 2026 r.**

Dyrektywa ustanawia MINIMALNE wymogi służące: stosowaniu **zasady równości wynagrodzeń** dla kobiet i mężczyzn za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości, którą to zasadę wpisano już **w art. 157 TFUE**, a także **wzmocnieniu zakazu dyskryminacji**, w tym dyskryminacji krzyżowej, poprzez **zastosowanie mechanizmów przejrzystości wynagrodzeń i wzmocnionych mechanizmów egzekwowania**

Dyrektywa wpisuje się w trendy ESG, w obszarze „S” – Social

## Dyrektywa ma zastosowanie do:

- **pracodawców** w sektorze publicznym i prywatnym (**obowiązuje więc w zasadzie wszystkich pracodawców**)
- do wszystkich **pracowników** zatrudnionych na umowę o pracę lub pozostających w stosunku pracy określonych przez prawo, układy zbiorowe lub praktykę obowiązujące w poszczególnych państwach członkowskich
- w pewnym zakresie do **osób starających się o zatrudnienie** (w zakr. Art. 5 Dyrektywy)

# Czym jest dyrektywa Gender Pay Gap Transparency?

## Wartościowanie pracy

- Zgodnie z art. 4 Dyrektywy, Pracodawcy muszą dysponować strukturami wynagrodzeń zapewniającymi równe wynagrodzenie za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości;
- Obowiązek ten dotyczy wszystkich pracodawców, bez względu na ich wielkość;
- Struktury wynagrodzeń powinny umożliwiać **porównanie wartości różnych stanowisk pracy w ramach tej samej struktury organizacyjnej**. Ocenie podlegają stanowiska pracy (a nie konkretni pracownicy).
- Pracodawca określił jako wymóg minimalny **cztery obligatoryjne kryteria oceny, czy pracownicy są w porównywalnej sytuacji** w odniesieniu do wartości pracy. Są to:
  - umiejętności,
  - wysiłek,
  - zakres odpowiedzialności,
  - warunki pracy.

## Nowe uprawnienia informacyjne pracowników

- Dyrektywa wprowadza także zakaz tajemnicy wynagrodzeń – pracodawca nie będzie mógł uniemożliwiać pracownikowi ujawniania jego wynagrodzenia.
- W umowach o pracę **nie będzie można wprowadzać warunków, które uniemożliwiają pracownikom ujawniania informacji o ich wynagrodzeniu** (co jest często spotykane w praktyce).
- Powyższe ma służyć pracownikowi w razie potrzeby do **egzekwowania zasady równości wynagrodzeń**.
- Pracodawcy będą jednak mogli wymagać od pracowników, którzy uzyskują informacje dotyczące innych niż własnych wynagrodzeń lub poziomu wynagrodzenia, aby nie wykorzystywali tych informacji **do jakiegokolwiek innego celu niż cel polegający na wykonywaniu ich prawa do równego wynagrodzenia**.

# Wstęp do reformy już uchwalony

Na razie uchwalona została nowelizacja Kodeksu Pracy zobowiązująca pracodawców do informowania kandydatów do pracy o widełkach wynagrodzeń. Wprowadzi ona jednak tylko „kosmetyczne” zmiany. Prawdziwa rewolucja nadal przed nami.

Ustawa z dnia 4 czerwca 2025 r. dotycząca nowelizacji Kodeksu Pracy w zakresie jawności wynagrodzeń przed zatrudnieniem została podpisana przez Prezydenta i ogłoszona w Dzienniku Ustaw. Na jej mocy, **od 24 grudnia 2025 r.**, pracodawcy będą zobowiązani przekazać kandydatowi do pracy informacje o:

- **wynagrodzeniu (wszystkich jego składnikach), jego początkowej wysokości lub jego przedziale** – opartym na obiektywnych, neutralnych kryteriach, w szczególności pod względem płci,
- **odpowiednich postanowieniach układu zbiorowego pracy lub regulaminu wynagradzania** – jeżeli pracodawca jest nimi objęty.

Powyższe informacje będą mogły zostać przekazane **w postaci papierowej lub elektronicznej**. I to na pracodawcy będzie ciążył obowiązek **przekazywania tych informacji z wyprzedzeniem** tak, aby osoby ubiegające się o pracę mogły się z nimi zapoznać. Ma to zapewnić i umożliwić rekrutowanej osobie świadome i przejrzyste negocjacje.

Informacje te trzeba będzie podawać:

- **w ogłoszeniu o naborze na stanowisko pracy;**
- **przed rozmową kwalifikacyjną** – jeżeli pracodawca nie ogłosił naboru na stanowisko albo nie przekazał tych informacji w ogłoszeniu,
- **przed nawiązaniem stosunku pracy** – jeżeli pracodawca nie ogłosił naboru na stanowisko albo nie przekazał tych informacji w ogłoszeniu albo nie przekazał ich przed rozmową kwalifikacyjną.

Ponadto, pracodawcy nie będą mogli pytać kandydatów o wysokość ich wynagrodzenia w poprzednich miejscach pracy, co wyeliminuje możliwość wykorzystania tych informacji do ustalania zaniżonych ofert.

Pracodawcy będą również zobowiązani do **neutralności płciowej w ogłoszeniach o pracę oraz w nazwach stanowisk**. Zatem z nazw stanowisk pracy powinno wynikać, że praca może być wykonywana przez osobę dowolnej płci.

W konsekwencji, proces rekrutacji stanie się bardziej otwarty i sprawiedliwy, a kandydaci nie będą dyskryminowani na podstawie płci, co wpłynie na większą równość szans.

## Mały krok w stronę jawności płac

Nowelizacja Kodeksu pracy z 4 czerwca 2025 r., wprowadzająca obowiązek ujawniania informacji o wynagrodzeniu już na etapie ogłoszenia o pracę, to krok w stronę większej transparentności procesu rekrutacji i ograniczania nierówności płacowych. Pracodawcy będą zobowiązani nie tylko do podania wysokości lub widełek wynagrodzenia (wraz ze wszystkimi składnikami), ale też do zapewnienia neutralności płciowej i braku dyskryminacji w całym procesie rekrutacyjnym.

Ważną zmianą jest też wprowadzenie zakazu pytania kandydatów o wynagrodzenie otrzymywane w poprzednich miejscach pracy. Jednak, przepis pozwalający na ujawnienie wynagrodzenia "przed nawiązaniem stosunku pracy" może oznaczać, że pracodawca poda je dopiero na etapie podpisywania umowy. W praktyce może to oznaczać, że transparentność na wczesnym etapie rekrutacji nadal będzie iluzoryczna.

Co istotne, ta nowelizacja nie jest wdrożeniem Dyrektywy UE 2023/970 dotyczącej równości wynagrodzeń. Unijna regulacja ma znacznie szerszy zakres i przewiduje rozbudowane mechanizmy raportowania i wartościowania pracy. Jej pełne wdrożenie planowane jest do czerwca 2026 r. i będzie wymagało znacznie głębszych zmian w polskim prawie.



**Jolanta Zarzecka-Sawicka**

Radca Prawny, Partner  
Kancelaria Prawna  
Grant Thornton



# Jakie będą dalsze kroki na legislacyjnej ścieżce?

Nowe przepisy wprowadzają szereg obowiązków, których celem jest zapewnienie przejrzystości wynagrodzeń oraz skuteczniejsze egzekwowanie zasady równości płac ze względu na płeć.

Spełnienie wymogów Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2023/970 z dnia 10 maja 2023 r. w sprawie wzmocnienia stosowania zasady równości wynagrodzeń kobiet i mężczyzn za taką samą pracę lub pracę o tej samej wartości będzie wymagało od przedsiębiorców podjęcia szeregu działań. Do kluczowych wymagań należą, w telegraficznym skrócie, m.in.:

- **Prawo pracowników do informacji** – zatrudnieni będą mogli żądać informacji m.in. o przeciętnych wynagrodzeniach dla osób wykonujących taką samą lub pracę o tej samej wartości, w podziale na płeć.
- **Raportowanie luk płacowych** – przedsiębiorstwa zatrudniające co najmniej 100 pracowników zostaną objęte obowiązkiem regularnego raportowania konkretnych danych w zakresie luki płacowej w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn. W przypadku wykrycia luki płacowej (powyżej 5% w którejkolwiek kategorii pracowników) pracodawca będzie zobowiązany do przeprowadzenia wspólnej oceny wynagrodzeń z przedstawicielami pracowników i wdrożenia środków zaradczych.
- **Obiektywne i neutralne kryteria wynagradzania** – pracodawcy będą musieli wdrożyć systemy oceny stanowisk pracy oparte na przejrzystych, neutralnych pod względem płci kryteriach oraz dokonywać wartościowania pracy.
- **Wzmocnienie ochrony prawnej pracowników** – Dyrektywa przewiduje szereg daleko idących sankcji wobec pracodawców, którzy nie wdrożą u siebie mechanizmów niwelujących nierówności płacowe (w tym odszkodowania i zadośćuczynienia dla pracowników, którzy ponieśli szkodę, odstraszaające kary pieniężne, ale także cofnięcie publicznych świadczeń, wyłączenie z możliwości uczestnictwa w postępowaniu o udzielenie zamówienia publicznego).

Wprowadzenie tych zmian będzie szczególnie wymagające dla firm, które dotąd nie posiadały formalnych struktur HR, narzędzi pozwalających na wartościowanie pracy czy wewnętrznych polityk płacowych. Dostosowanie się do Dyrektywy będzie wymagało nie tylko zmian proceduralnych, ale także kulturowych – promujących równość, przejrzystość i odpowiedzialność w zarządzaniu wynagrodzeniami. Przykładowe produkty procesu wdrożenia zgodności z Dyrektywą mogą obejmować m.in.:

- Opisaną strukturę wynagrodzeń i mechanizm przejrzystości wynagradzania.
- Obiektywne i niedyskryminacyjne kryteria wynagradzania, neutralne ze względu na płeć.
- Zasady funkcjonowania lub powoływania reprezentacji pracowników.
- Procedurę wspólnej (pracodawcy i reprezentacji pracowników) oceny wynagrodzeń.
- Procedurę wnioskowania o uzyskanie informacji o wynagrodzeniu.
- Procedurę informowania o wynagrodzeniach.
- Procedurę sporządzania planu naprawczego.
- Benchmarking rynkowy wynagrodzeń.

## Szansa na przełom w równości wynagrodzeń

Równość wynagrodzeń kobiet i mężczyzn stanowi jeden z fundamentów współczesnego prawa pracy, a zarazem jedno z jego kluczowych wyzwań. Mimo wieloletnich wysiłków ustawodawczych, rosnącej świadomości społecznej i rozwijających się mechanizmów kontrolnych, luka płacowa pomiędzy kobietami i mężczyznami nadal utrzymuje się niemal we wszystkich krajach europejskich, w tym również w Polsce.

Wdrożenie Dyrektywy 2023/970 do polskiego porządku prawnego jest szansą na przełom w zakresie przeciwdziałania nierównościom płacowym ze względu na płeć. Warunkiem jej skuteczności jest jednak pełna i systemowa implementacja – obejmująca wszystkie kluczowe obszary regulowane przez Dyrektywę – a nie jedynie wycinkowe zmiany.

Równość wynagrodzeń powinna stać się rzeczywistością odczuwalną dla każdego pracownika, bez względu na płeć. Niezbędne jest więc zapewnienie odpowiedniego nadzoru nad realizacją nowych obowiązków przez pracodawców oraz stworzenie przejrzystych procedur dochodzenia roszczeń przez pracowników.



### **Monika Rosa**

Koordinator ds. płac i kadr  
Outsourcing kadr i płac  
Grant Thornton

# Co warto zrobić już teraz?

## Okiem prawnika



Jolanta Zarzecka-Sawicka  
Radca Prawny, Partner  
Kancelaria Prawna  
Grant Thornton

1

Zweryfikować dotychczasowo obowiązujące przepisy wewnętrzne, a także stosowane wzory umów o pracę i wzory umów o zachowaniu poufności.

2

Przygotować stosowne dokumenty zawierające informacje, których będą mogli wymagać pracownicy oraz zweryfikować publikowane ogłoszenia o pracę.

3

Zwrócić szczególną uwagę na gromadzenie danych wymaganych do składania sprawozdań, a także wyznaczyć osoby za to odpowiedzialne.

4

Dokonać oceny struktury zatrudnienia i struktury płacowej w organizacji, z uwzględnieniem płci pracowników oraz ich kwalifikacje, a także przejść przez proces wartościowania pracy.

5

Wytyczyć ścieżkę kariery w organizacji i dokonać precyzyjnego opisu stanowisk lub określenia kryteriów, decydujących o wysokości wynagrodzenia.

6

Zorganizować pracownikom (w szczególności pracownikom działów HR) szkolenia dotyczące nowych obowiązków pracodawców i uprawnień pracowników.

## Zapraszamy do kontaktu

**Jolanta Zarzecka-Sawicka**

Radca Prawny, Partner  
Kancelaria Prawna  
Grant Thornton  
T +48 885 661 238  
E [jolanta.zarzecka-sawicka@pl.gt.com](mailto:jolanta.zarzecka-sawicka@pl.gt.com)

**Beata Barnowska**

Supervisor  
Doradztwo  
Grant Thornton  
T +48 723 442 349  
E [beata.barnowska@pl.gt.com](mailto:beata.barnowska@pl.gt.com)

**Monika Rosa**

Koordynator ds. płac i kadr  
Departament Outsourcingu  
Grant Thornton  
T +48 885 888 906  
E [monika.rosa@pl.gt.com](mailto:monika.rosa@pl.gt.com)

**Kontakt dla mediów:****Jacek Kowalczyk**

Dyrektor Marketingu i PR  
Grant Thornton  
T +48 505 024 168  
E [Jacek.Kowalczyk@pl.gt.com](mailto:Jacek.Kowalczyk@pl.gt.com)

### O nas

Grant Thornton to jedna z wiodących organizacji audytorsko-doradczych na świecie, obecna w 156 krajach i zatrudniająca ponad 76 tys. pracowników.

W Polsce działamy od 1993 roku. Zespół 1200 pracowników wspiera naszych klientów w obszarach takich jak audyt, doradztwo podatkowe, doradztwo transakcyjne, finansowe czy outsourcing płac i kadr oraz outsourcing księgowości.