

Jawność wynagrodzeń w Polsce

Poziom przygotowania średnich i dużych firm do
obowiązków wynikających z unijnej reformy

Styczeń 2026



Wprowadzenie

Przed polskimi przedsiębiorcami stoi istotna zmiana, która w najbliższych miesiącach będzie miała realny wpływ na sposób zarządzania wynagrodzeniami i komunikację wewnątrz organizacji. Zbliżające się wdrożenie unijnej reformy dotyczącej transparentności płac ze względu na płeć, oznacza nie tylko nowe obowiązki formalne, lecz także konieczność uporządkowania systemów wynagradzania, zasad podejmowania decyzji płacowych oraz roli menedżerów w rozmowach z pracownikami. Transparentność wynagrodzeń ze względu na płeć przestaje być kwestią wyboru lub dobrej praktyki – staje się elementem, który wprost wpływa na bezpieczeństwo prawne, stabilność organizacyjną i konkurencyjność firm na rynku pracy.

Dla wielu przedsiębiorców reforma będzie impulsem do głębszego przyjrzenia się temu, jak dziś funkcjonują ich systemy płacowe i na ile są one spójne, zrozumiałe i możliwe do obrony. W odpowiedzi na te wyzwania przygotowaliśmy niniejszy raport. W jego pierwszej części prezentujemy wyniki badania pokazującego, jak polskie firmy podchodzą obecnie do kwestii wynagrodzeń i transparentności płac. W drugiej części omawiamy kluczowe założenia nadchodzącej reformy oraz wskazujemy praktyczne kierunki działań, które mogą pomóc przedsiębiorcom skutecznie przygotować się na nadchodzące zmiany.

Zapraszamy do lektury!



O badaniu

Badanie opisane na stronach 5-8 w niniejszym raporcie zostało przeprowadzone metodą CATI wśród 145 przedstawicieli zarządów i właścicieli średnich i dużych firm w Polsce. 100 firm przebadła firma Biostat na zlecenie Grant Thornton, pozostałe 45 ankiet przeprowadzonych zostało przez Grant Thornton wśród klientów. Badania te prowadzone były w okresie listopad-grudzień 2025. Badanie cykliczne, opisane na stronie 9, realizowane było w ramach ankiety prowadzonej przez Grant Thornton wśród klientów.

Rozdział 1

Wyniki badania

Biznes został w blokach

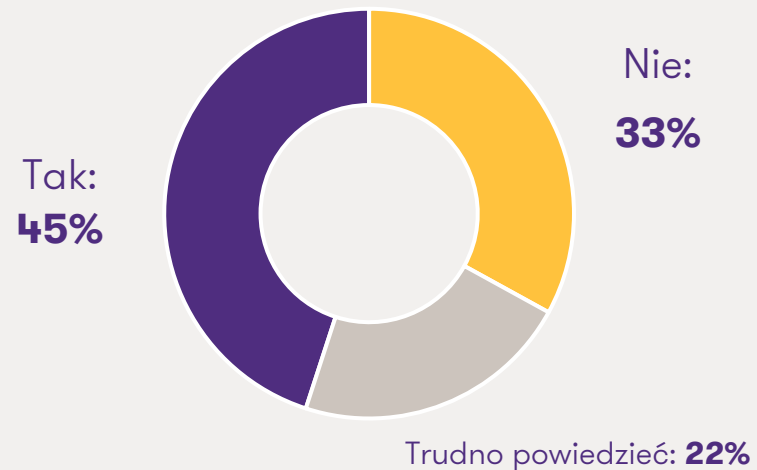
Jedynie 45% średnich i dużych firm rozpoczęła przygotowania do zmian przepisów wymuszających częściową jawność wynagrodzeń.

W czerwcu 2026 roku w Polsce powinna zostać wdrożona unijna reforma dotycząca transparentności wynagrodzeń, która w istotny sposób zmieni podejście firm do polityki płacowej. Choć jej głównym celem jest ograniczenie luki płacowej między kobietami i mężczyznami, w praktyce nowe regulacje oznaczają znacznie szersze wyzwanie dla pracodawców. Reforma wymusza bowiem nie tylko raportowanie luki płacowej ze względu na płeć, lecz także ujawnianie, porządkowanie i ujednolicanie systemów wynagradzania jako całości – niezależnie od tego, kogo one dotyczą.

Dla wielu organizacji będzie to pierwszy moment, w którym struktura wynagrodzeń zostanie poddana tak szczegółowej analizie: od poziomów płac i widełek stanowiskowych, wartościowania pracy, przez kryteria przyznawania podwyżek i premii, aż po spójność zasad stosowanych w różnych częściach organizacji. Transparentność przestaje być kwestią wizerunkową lub elementem dobrych praktyk HR, a staje się obowiązkiem prawnym, którego niespełnienie może wiązać się z realnymi konsekwencjami.

Tymczasem, jak pokazuje badanie Grant Thornton przeprowadzone w listopadzie i grudniu 2025 roku, jedynie 45% średnich i dużych firm w Polsce rozpoczęło przygotowania do nadchodzącej reformy. Oznacza to, że ponad połowa przedsiębiorstw wciąż nie podjęła działań, które w perspektywie kilku miesięcy będą niezbędne, by spełnić nowe wymogi. Niniejszy raport ma pomóc zrozumieć skalę zmian, jakie niesie reforma, oraz wskazać kluczowe obszary, na które pracodawcy powinni zwrócić uwagę już dziś. Warto bowiem pamiętać, że dostosowanie firmy do nowych wymogów to – wbrew przeświadczeniu wielu menedżerów – długi proces, wymagający dogłębnych zmian w organizacji.

Wykres 1. W najbliższym roku powinna wejść życie w Polsce unijna dyrektywa wymuszająca na firmach jawność wynagrodzeń ze względu na płeć. Czy Państwa firma rozpoczęła już przygotowania do nowych wymagań?



Źródło: Opracowanie własne

Pracodawcy późno odkrywają karty

Firmy o proponowanych wynagrodzeniach informują kandydatów zwykle dopiero w trakcie rozmów rekrutacyjnych. Rzadko ujawniają widełki w ogłoszeniach o pracę. A przecież przepisy w tym zakresie już obowiązują (od 24 grudnia 2025).

Aż 49% respondentów deklaruje, że kwestie płacowe są poruszane dopiero podczas rozmów kwalifikacyjnych. Oznacza to, że dla niemal połowy kandydatów poziom wynagrodzenia nie jest znany na etapie podejmowania decyzji o aplikowaniu, co może wydłużać procesy rekrutacyjne i prowadzić do niedopasowania oczekiwań obu stron.

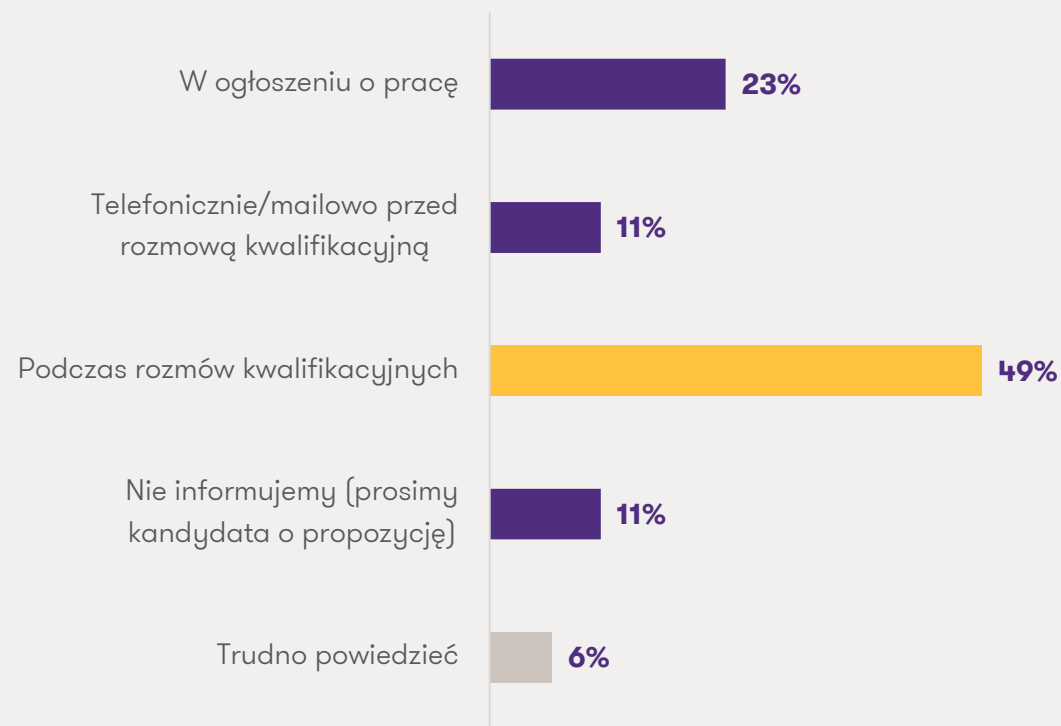
Jednocześnie tylko 23% firm informuje o wynagrodzeniu już w ogłoszeniu o pracę, czyli w najbardziej transparentny i zgodny z duchem nadchodzących regulacji sposób. Stosunkowo niewielka grupa pracodawców – 11% – przekazuje informacje o płacy telefonicznie lub mailowo przed rozmową kwalifikacyjną, a taki sam odsetek firm w ogóle nie ujawnia poziomu wynagrodzenia, prosząc kandydatów o przedstawienie własnych oczekiwań finansowych. Dodatkowo 6% respondentów nie potrafi jednoznacznie wskazać, w jaki sposób komunikowane są kwestie płacowe w ich organizacjach. Dane te pokazują, że praktyki rekrutacyjne w zakresie transparentności wynagrodzeń są wciąż silnie zróżnicowane i w wielu przypadkach wymagają istotnych zmian.

Jaki odsetek ogłoszeń o pracę w Polsce zawiera widełki?

Jak to wygląda w podziale na branże czy stanowiska?

[Sprawdź nasz raport z lipca 2025 r. \[KLIK\]](#)

Wykres 2. W jaki sposób informują Państwo po raz pierwszy kandydatów do pracy o wynagrodzeniu na danym stanowisku podczas procesów rekrutacyjnych?



Źródło: Opracowanie własne

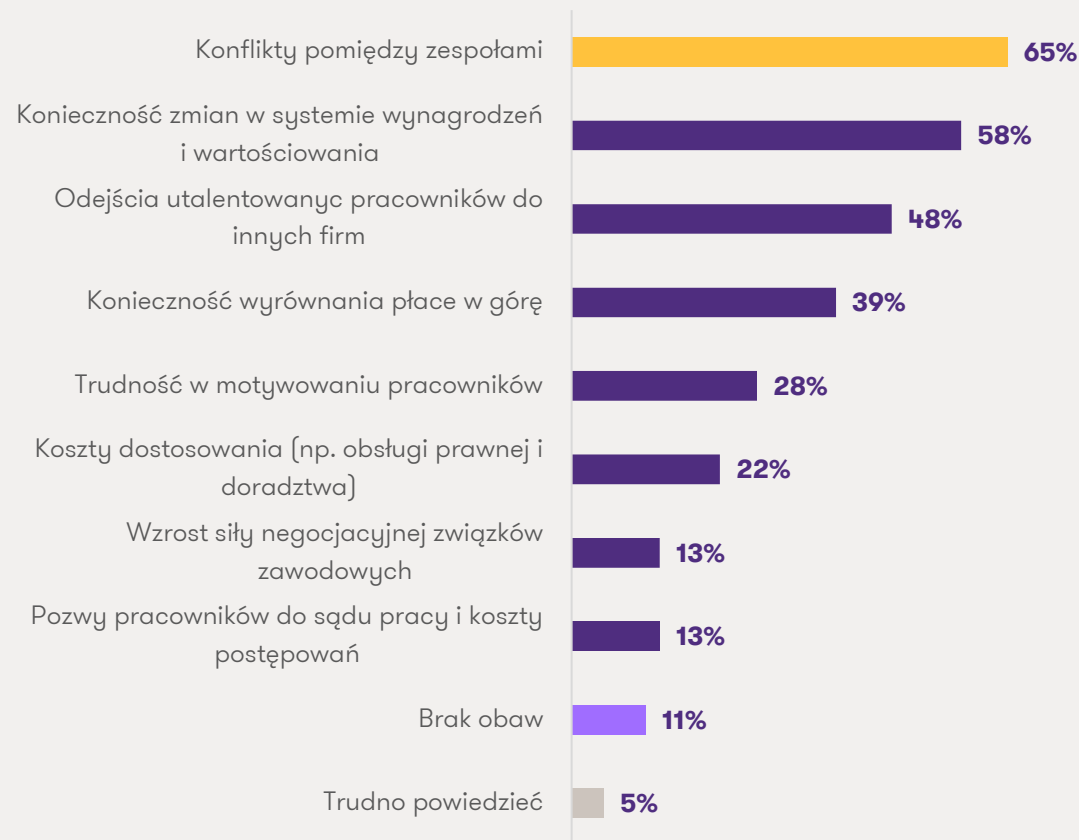
Firmy boją się konfliktów i dostosowania systemów

Pracodawcy boją się, że ujawnienie widełek spowoduje konflikty między zespołami lub pracownikami oraz odejść najlepszych ludzi.

Odpowiedzi respondentów pokazują, że największe obawy pracodawców związane z wdrożeniem dyrektywy dotyczą przede wszystkim konsekwencji organizacyjnych i relacyjnych wewnątrz firm. Najczęściej wskazywanym ryzykiem są potencjalne konflikty pomiędzy zespołami – na ten aspekt zwróciło uwagę 65% badanych. Ujawnienie różnic płacowych może generować napięcia i trudne dyskusje wewnątrz organizacji.

Drugą kluczową obawą jest konieczność przeprojektowania systemu wynagrodzeń i przeprowadzenia wartościowania stanowisk, na co wskazało 58% firm. Dla wielu organizacji oznacza to złożony proces wymagający czasu, kompetencji i dodatkowych zasobów. Istotnym ryzykiem pozostaje także odpływ najbardziej utalentowanych pracowników – 48% respondentów obawia się, że ujawnienie wynagrodzeń skłoni część osób do odejścia. Znaczna część firm wskazuje również na presję finansową związaną z koniecznością wyrównywania płac w górę (39%) oraz trudności menedżerów w utrzymaniu motywacji zespołów (28%). Zdecydowanie rzadziej pojawiają się obawy dotyczące kosztów prawnych, sporów sądowych czy wzrostu siły negocjacyjnej związków zawodowych. Tylko 11% badanych deklaruje brak obaw, co potwierdza, że wdrożenie dyrektywy jest postrzegane przez większość firm jako istotne wyzwanie.

Wykres 3. Jakie są Państwa największe obawy związane z nadchodzącym wdrożeniem dyrektywy? (maksymalnie 3 odpowiedzi do wyboru)



Źródło: Opracowanie własne

Reforma obnażyła nieład w systemach wynagrodzeń

Wielu pracodawców przyznaje, że nie posiada spójnych zasad wynagradzania. Obecne poziomy płac są raczej wynikiem spontanicznych decyzji poszczególnych menedżerów.

Wyniki badania pokazują, że wyzwania związane z transparentnością wynagrodzeń są już dziś istotnym problemem dla wielu firm. Najczęściej wskazywanym obszarem wymagającym uporządkowania jest brak jasnych kryteriów przyznawania podwyżek, dodatków i benefitów – na ten problem zwróciło uwagę 27% respondentów. Pokazuje to, że w wielu organizacjach decyzje płacowe nadal nie są oparte na jasno zdefiniowanych zasadach.

Równie często firmy wskazują na brak udokumentowanych widełek płacowych oraz trudności w uzasadnianiu różnic w wynagrodzeniach na tych samych stanowiskach (po 18% odpowiedzi). Są to elementy kluczowe z punktu widzenia nadchodzących wymogów, które będą wymagały od pracodawców nie tylko transparentności, ale także spójnej i logicznej argumentacji. Jednocześnie niemal co czwarta firma deklaruje brak wyzwań w tym obszarze, co pokazuje wyraźne zróżnicowanie poziomu przygotowania przedsiębiorstw do rosnącej transparentności płac. Wysoki odsetek firm, które nie obawiają się reformy, może też wynikać w niektórych przypadkach z braku świadomości, jakie obowiązki czekają pracodawców po wdrożeniu reformy.

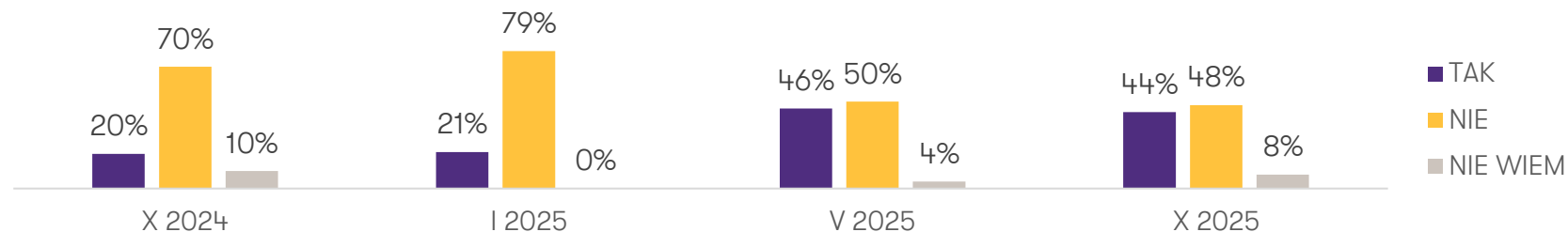
Wykres 4. Jakie wyzwania związane z transparentnością płac dotyczą Państwa firm już teraz? (maksymalnie 3 odpowiedzi do wyboru)



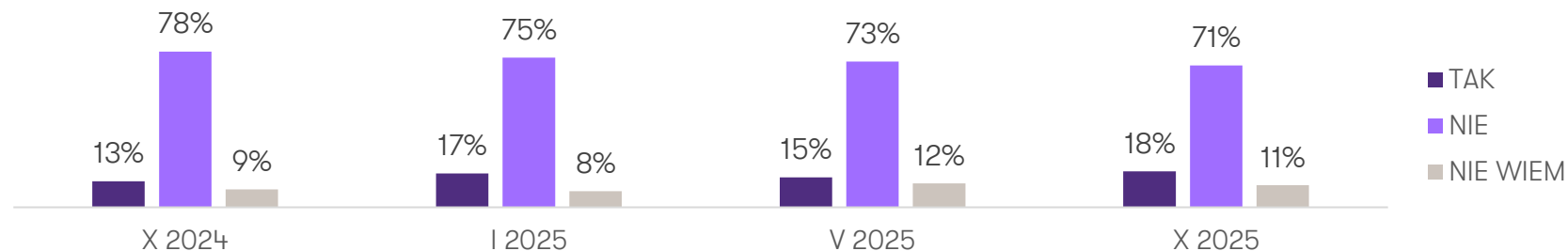
Źródło: Opracowanie własne

Przełomu w podejściu firm nie widać

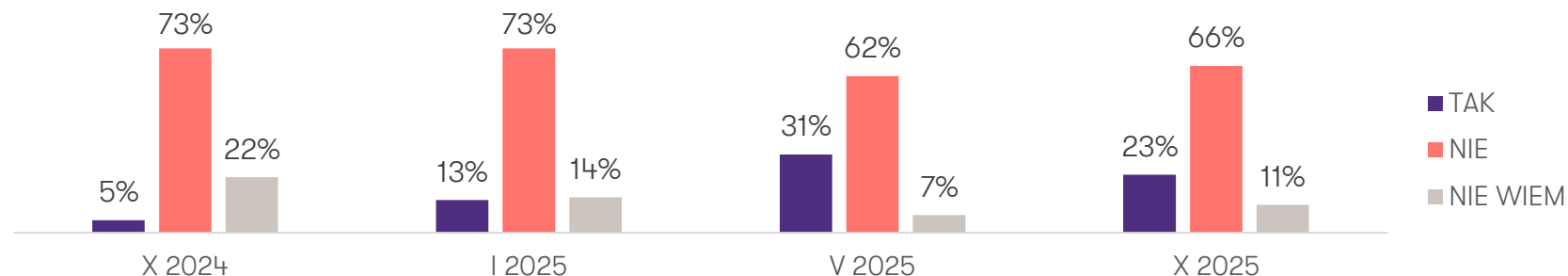
Wykres 1. Czy zaczęli się Państwo się przygotowywać do wdrożenia Dyrektywy Gender Pay Gap Transparency Directive? (w %)



Wykres 2. Czy publikują Państwo na stronie internetowej albo przy okazji rekrutacji widełki płac na dane stanowisko? (w %)



Wykres 3. Czy w firmie prowadzone są wewnętrzne raporty w zakresie różnicy wynagrodzeń z podziałem na płeć na porównywalnych stanowiskach pracy? (w %)



Jawność płac – wyzwanie czy przewaga konkurencyjna?

Od 2026 r. transparentność wynagrodzeń stanie się już najprawdopodobniej obowiązkiem prawnym, który dla części organizacji jawi się jako kolejny żmudny wymóg administracyjny. Coraz więcej firm dostrzega jednak w tych regulacjach szansę na uporządkowanie polityki płacowej, zwiększenie przejrzystości zasad wynagradzania oraz wzmocnienie zaufania i zaangażowania pracowników.

Najczęstsze wyzwania wynikają z braku jasno zdefiniowanych zasad kwalifikowania poszczególnych składników wynagrodzenia, a także z niepewności co do zakresu, poziomu szczegółowości i formatu raportowania. Organizacje, które dotychczas opierały się na elastycznych, silnie zindywidualizowanych rozwiązaniach płacowych, będą musiały przejść w kierunku większej standaryzacji, co rodzi ryzyko nadmiernego ujednolicania wysiłku wkładanego przez różne osoby i niedocenienie tych, często bardzo zasłużonych dla organizacji.

Warto przy tym podkreślić, że celem systemów wynagradzania nie jest ocena ludzi, lecz obiektywne wartościowanie pracy wykonywanej na poszczególnych stanowiskach, w odniesieniu do hierarchii potrzeb biznesowych organizacji. Skuteczne przygotowanie do nowych wymogów powinno rozpocząć się od rzetelnej diagnozy obecnego sposobu wynagradzania, a następnie zaprojektowania struktury wynagrodzeń, która będzie odzwierciedlać nie tylko aktualne, lecz również przyszłe potrzeby biznesowe firmy. Kolejnym etapem jest stworzenie spójnej matrycy wartościowania stanowisk pracy oraz narzędzi

umożliwiających ich konsekwentną i porównywalną ocenę. Tak zaprojektowane struktury wynagrodzeń powinny stać się podstawą systemu raportowania, budowania uzasadnień decyzyjnych oraz zasad opisanych w wewnętrznych dokumentach organizacyjnych.

Część firm dysponujących dojrzałymi i wyspecjalizowanymi funkcjami HR poradzi sobie z tym procesem samodzielnie, jednak dla wielu organizacji wdrożenie transparentności wynagrodzeń będzie dużym wyzwaniem bez wsparcia zewnętrznych ekspertów. Ich rola polega nie tylko na wniesieniu wiedzy i sprawdzonych praktyk rynkowych, ale także na zapewnieniu obiektywnego, uporządkowanego przebiegu procesu, wolnego od nadmiernych emocji – co ma szczególne znaczenie, ponieważ wynagrodzenia pozostają jednym z najbardziej wrażliwych tematów w każdej firmie. W Grant Thornton wychodzimy z założenia, że każda organizacja ma własną specyfikę, która musi zostać właściwie ujęta w systemie wynagradzania, gdyż to właśnie on stanowi jeden z kluczowych elementów realizacji celów biznesowych.



Dobrochna Ciosek
Partner
Business Consulting
Doradztwo
Grant Thornton

Rozdział 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**

Rząd rozpoczął już prace nad projektem ustawy wdrażającej Dyrektywę, tak aby zdążyć z wdrożeniem we wskazanym terminie.

Dyrektywa ma zastosowanie do:

- **pracodawców** w sektorze publicznym i prywatnym (**obowiązują 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 zakresie rekrutacji do **osób starających się o zatrudnienie** w zakr. Art. 5 Dyrektywy) – **przy czym w tym zakresie obowiązują już przepisy zmienionego Kodeksu pracy (od 24 grudnia 2025r.)**

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).
- Prawodawca 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 uzyskają 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**.

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 zostali 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.

Polski rząd rozpoczął prace nad ustawą (projekt ustawy o wzmocnieniu stosowania prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości z grudnia 2025r.) , wdrażającą Dyrektywę do polskiego porządku prawnego w wyznaczonym terminie. Pracodawcy powinni uważnie śledzić planowane zmiany i wymogi, które w połowie roku 2026 staną się prawem obowiązującym.

Ustawa nakłada szeroki zakres obowiązków, w tym konieczność: formalnego wartościowania pracy, pełnej przejrzystości systemów wynagradzania, sporządzania raportów o luce płacowej, podejmowania działań naprawczych, współpracy ze związkami zawodowymi oraz organami kontrolnymi. Dla pracownika ustawa znacznie wzmacnia: dostęp do danych płacowych, możliwość dochodzenia roszczeń, ochronę antydyskryminacyjną, udział organów publicznych (PIP, organ ds. równości) w dochodzeniu praw.



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

Wstęp do reformy już uchwalony

Póki co weszła w życie nowelizacja Kodeksu Pracy zobowiązująca pracodawców do informowania kandydatów do pracy o widełkach wynagrodzeń. Wprowadza ona jednak tylko „kosmetyczne” zmiany. Prawdziwa rewolucja nadal przed nami.

Od 24 grudnia 2025 r., pracodawcy zostali 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 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.

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, odstraszające 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.

Rewolucja na polskim rynku pracy

Nowelizacja Kodeksu pracy dot. obowiązku ujawniania informacji o wysokości wynagrodzenia już na etapie rekrutacji, która weszła w życie 24 grudnia br., to dopiero symboliczny początek porządkowania obszaru transparentności wynagrodzeń w Polsce.

Przełomowe zmiany przyniesie dopiero kompleksowa implementacja Dyrektywy 2023/970 do polskiego porządku prawnego. Nowe przepisy, które wejdą w życie 7 czerwca 2026 r., wymuszają na pracodawcach nie tylko raportowanie luki płacowej, ale również wykazanie, że sposób ustalania wynagrodzeń, ich poziomów oraz zasad wzrostu opiera się na obiektywnych oraz neutralnych pod względem płci kryteriach, które wykluczają wszelką bezpośrednią lub pośrednią dyskryminację ze względu na płeć.

Wszyscy pracodawcy, bez względu na wielkość, będą zobowiązani do przeprowadzenia wartościowania stanowisk będzie. Wymagane umiejętności, wysiłek, zakres odpowiedzialności i warunki pracy to głównie kryteria, które mają być podstawą do oceny wartości pracy, jednak pracodawcy będą mogli również posługiwać się dodatkowymi kryteriami, które są istotne dla określonego rodzaju pracy lub dla określonego stanowiska.

Co więcej, wszyscy pracodawcy zatrudniających co najmniej 100 pracowników będą się również musieli zmierzyć z obowiązkiem sprawozdawczości luki płacowej ze względu na płeć. Pracodawcy, u których luka płacowa przekroczy 5% i jednocześnie nie jest nie jest uzasadniona obiektywnymi, neutralnymi pod względem płci kryteriami będą zobowiązani do podjęcia skutecznych działań zaradczych w terminie 6 miesięcy od dnia przekazania sprawozdania z luki płacowej.

To prawdziwa rewolucja na polskim rynku pracy. Planowane regulacje nie mają wyłącznie charakteru informacyjnego, lecz wprowadzają nowy standard prawny w zakresie ustalania i weryfikacji wynagrodzeń. Najbliższe miesiące to ostatni moment dla pracodawców na audyt wynagrodzeń, wartościowanie stanowisk i dostosowanie procedur.



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

**Dobrochna Ciosek**

Partner
Business Consulting
Grant Thornton
T +48 603 114 594
E dobrochna.ciosek@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

Kontakt dla mediów:**Jacek Kowalczyk**

Dyrektor Marketingu i PR
Grant Thornton
T +48 505 024 168
E 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.