

Przejrzystość wynagrodzeń w Polsce – stan przed reformą

Jak często polscy pracodawcy publikują propozycję płac w ogłoszeniach o pracę? Analiza ofert pracy w kontekście wdrożenia unijnej dyrektywy o przejrzystości wynagrodzeń.

Sierpień 2026



Wprowadzenie

Polscy pracodawcy otrzymali w 2025 r. nowy obowiązek – co do zasady powinni ujawniać wynagrodzenia już w ogłoszeniach o pracę. Egzekucja przepisów nie zadowala, a to dopiero początek nadchodzącej rewolucji w przepisach o wynagrodzeniach.

Jeszcze rok temu transparentność wynagrodzeń w Polsce budziła ogromne emocje. Pracownicy rzadko rozmawiali o swoich zarobkach, pracodawcy niechętnie ujawniali poziom wynagrodzeń, a decyzje płacowe po obu stronach rynku często opierały się na ograniczonej wiedzy i przypuszczeniach.

Od tego czasu pojawiły się pierwsze zmiany. Reforma dotycząca przejrzystości wynagrodzeń przestała być jedynie zapowiedzią, a stała się realnym kierunkiem zmian, które muszą wdrożyć pracodawcy. Coraz więcej organizacji analizuje swoje polityki wynagrodzeń, porządkuje siatki płac i zastanawia się, jak komunikować informacje o wynagrodzeniach kandydatom i pracownikom.

Najbardziej widocznym i najłatwiejszym do zmierzenia przejawem tych zmian jest liczba ofert pracy zawierających informacje o wynagrodzeniu. To właśnie ogłoszenia rekrutacyjne pokazują, czy transparentność płac zaczyna stawać się elementem codziennej praktyki, czy nadal pozostaje wyjątkiem.

Jak zmienił się polski rynek pracy w ciągu ostatnich dwunastu miesięcy? Czy pracodawcy rzeczywiście częściej ujawniają wynagrodzenia? I czy tempo zmian pozwala sądzić, że rynek będzie gotowy na pełne wdrożenie nowych regulacji?

Zapraszamy do lektury!



O badaniu

Badanie opisane w niniejszym raporcie zostało przeprowadzone wśród realnych ofert pracy opublikowanych na 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 2026 roku.

Rozdział 1

Wyniki badania

A background image of a modern office interior with large glass windows and people walking. The image is overlaid with a semi-transparent purple filter.

24%

Odsetek ofert pracy, w których podano pełną kwotę lub widełki wynagrodzenia
(w okresie marzec-maj 2026 roku)

W ubiegłym roku odsetek ten wyniósł 21%

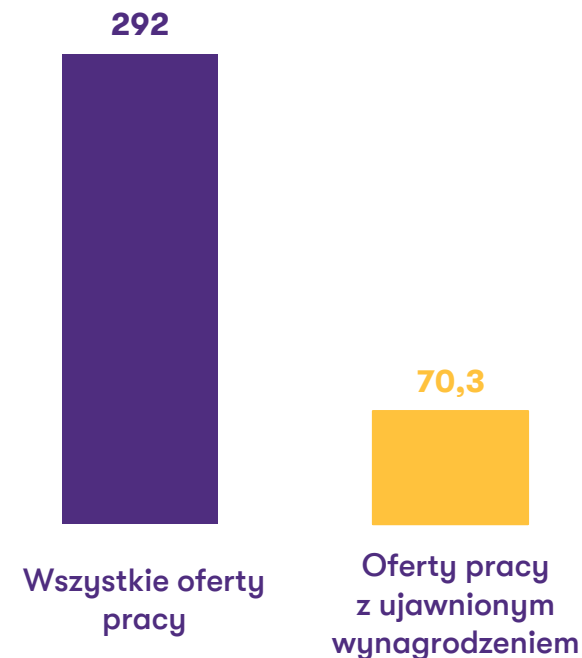
Co czwarta oferta pracy zawiera informację o wynagrodzeniu

Na polskim rynku pracy nadal tylko około jedna czwarta pracodawców podaje wynagrodzenie już na etapie publikacji ogłoszenia o pracę. Jawność płac pozostaje raczej wyjątkiem niż standardem.

Jak wynika z badania Grant Thornton, spośród 292 054 ofert pracy opublikowanych w okresie marzec-maj 2026 na portalach Pracuj.pl, Praca.pl i RocketJobs.pl, jedynie 70 314 zawierało informację o wynagrodzeniu – w postaci konkretnej kwoty lub widełek. Oznacza to, że tylko **24,1%** ogłoszeń ujawnia kandydatom, ile mogą zarobić na danym stanowisku, to **wzrost o zaledwie 3 p.p. względem poprzedniego roku**.

W ostatnim roku pracodawcy zyskali większą jasność co do nowych obowiązków wynikających z krajowych i unijnych przepisów, a część organizacji rozpoczęła przygotowania do ich wdrożenia. Wyniki badania pokazują jednak, że zmiany zachodzą stopniowo i rynek wciąż znajduje się na etapie dostosowywania do nowych zasad. Choć **obowiązujące przepisy nie nakładają obowiązku publikowania wynagrodzenia bezpośrednio w ogłoszeniu o pracę**, rosnące oczekiwania kandydatów oraz kierunek zmian wyznaczony przez regulacje dotyczące przejrzystości wynagrodzeń sprawiają, że można spodziewać się dalszego wzrostu liczby ofert zawierających informacje o płacy. W kolejnych latach transparentność wynagrodzeń będzie prawdopodobnie stawiała się jednym z istotnych elementów konkurencji o pracowników.

Wykres 1. Liczba ofert pracy opublikowanych na portalach rekrutacyjnych Pracuj.pl, Praca.pl i Rocketjobs.pl w okresie marzec-maj 2026 roku, w których podano pełną kwotę lub widełki wynagrodzenia (w tysiącach)



Widelki popularniejsze od konkretnej kwoty

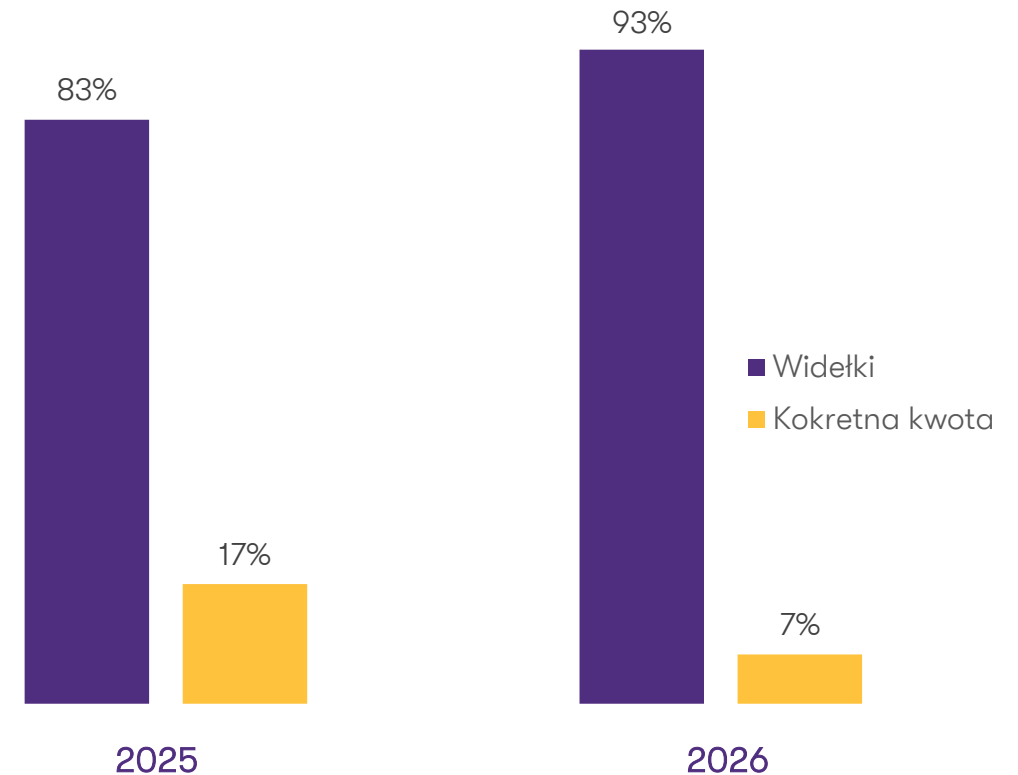
Jeśli pracodawcy decydują się ujawnić wynagrodzenie w ogłoszeniu, podają oni je zwykle w formie widełek, a nie konkretnej stawki. W porównaniu z ubiegłorocznym badaniem tendencja ta nasiliła się.

Aby przeanalizować sposób prezentowania wynagrodzeń, zbadaliśmy losową próbę 300 ofert pracy zawierających informacje o płacy – po 100 ogłoszeń z każdego miesiąca objętego badaniem.

Analiza wykazała, że aż **93% pracodawców podało wynagrodzenie w formie przedziału**, natomiast tylko **7%** zdecydowało się wskazać jedną, konkretną kwotę (najczęściej w ujęciu godzinowym). Rok wcześniej proporcje wynosiły odpowiednio **83% i 17%**. Wyniki pokazują, że wraz z rosnącą popularnością ujawniania wynagrodzeń pracodawcy coraz częściej wybierają rozwiązanie zapewniające większą elastyczność.

Widelki pozwalają poinformować kandydatów o orientacyjnym poziomie wynagrodzenia, jednocześnie pozostawiając możliwość dostosowania ostatecznej stawki do doświadczenia, kompetencji czy zakresu obowiązków przyszłego pracownika.

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



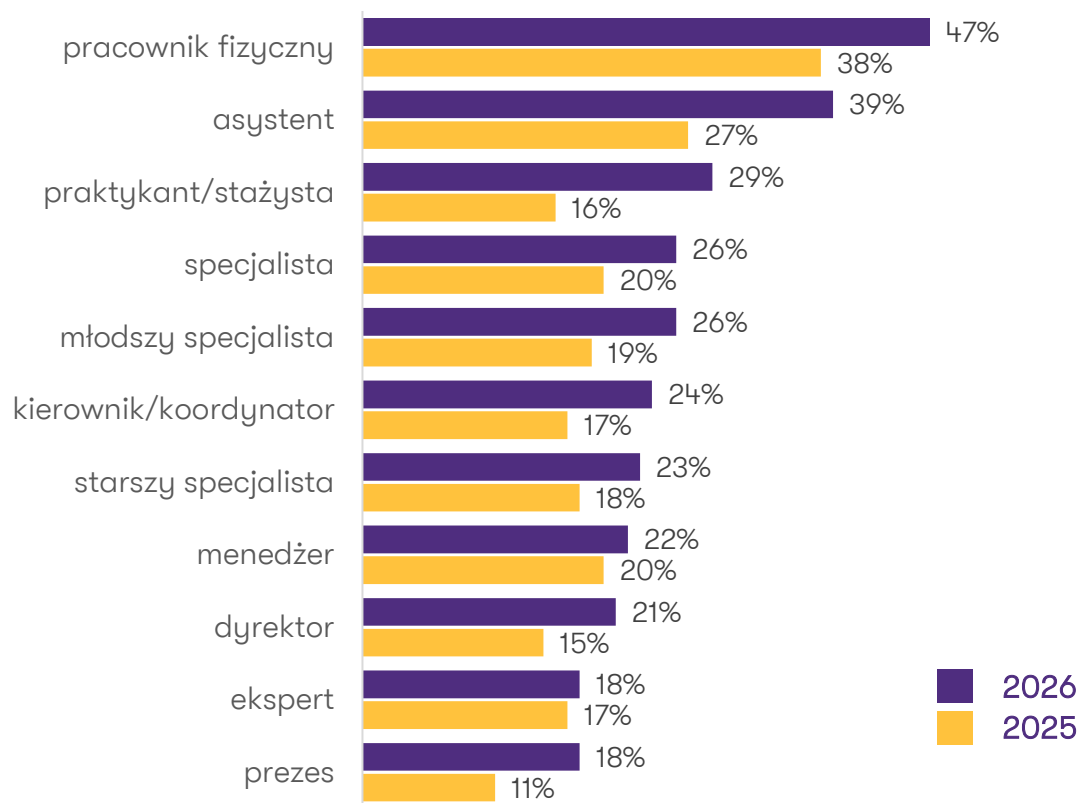
Pracownicy fizyczni z największą szansą na jawne płace

Największe szanse na poznanie wynagrodzenia już na etapie ogłoszenia mają obecnie pracownicy fizyczni, a najmniejsze kandydaci na stanowiska zarządcze.

Nasze badanie pokazuje, że skłonność pracodawców do ujawniania proponowanego wynagrodzenia jest mocno uzależniona od poziomu kompetencyjnego na danym stanowisku. Co do zasady, im niższy poziom, a więc im bardziej powtarzalna praca, tym częściej ujawniane jest wynagrodzenie. Właśnie dlatego w przypadku pracowników fizycznych aż 47% publikowanych ofert (**wzrost o 9 p.p. względem ub. roku**) o pracę posiadało w badanym okresie podane wynagrodzenie (punktowe lub widełki). W przypadku prezesów było to 18%, a dyrektorów – 21% (**wzrost kolejno o 7 i 6 p.p.**).

Największy „awans” zaliczyły oferty na praktyki i staże (**wzrost aż o 23 p.p.**). Asystenci, stażyści i praktykanci najczęściej poznają swoje potencjalne wynagrodzenie już na etapie ogłoszenia.

Wykres 3. Odsetek ofert pracy, w których podano pełną kwotę lub widełki wynagrodzenia w zależności od rodzaju stanowiska (w %). Dane za rok 2026 oznaczono kolorem fioletowym, a 2025 żółtym.



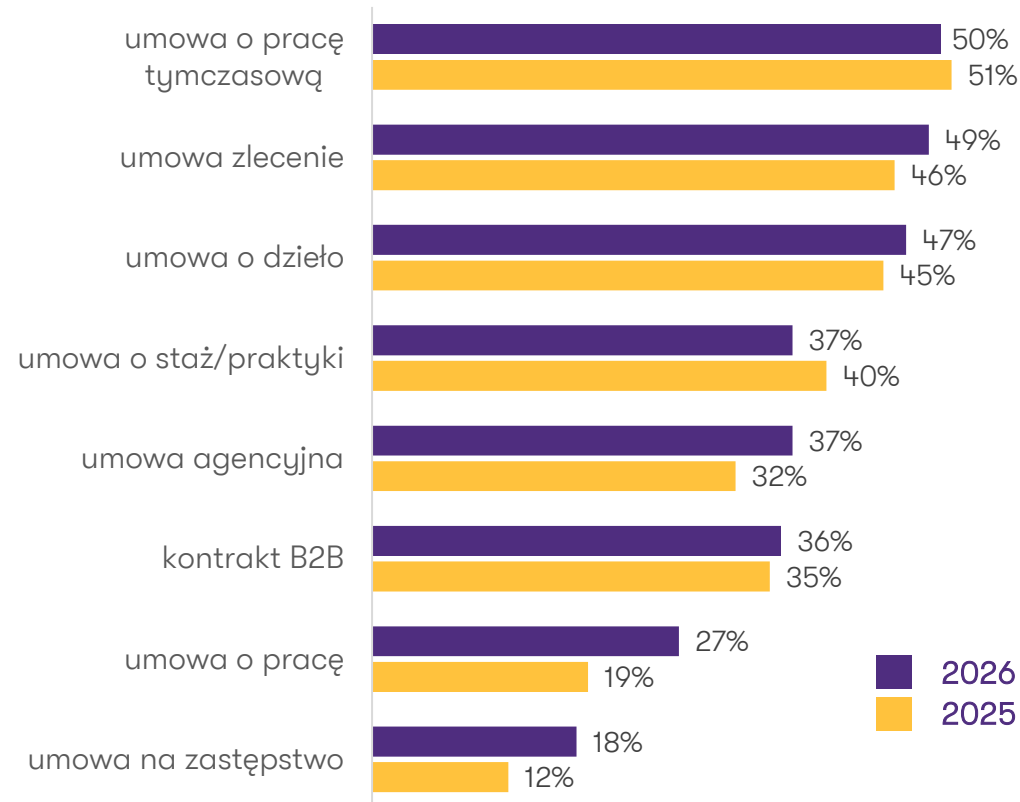
Forma zatrudnienia ma znaczenie

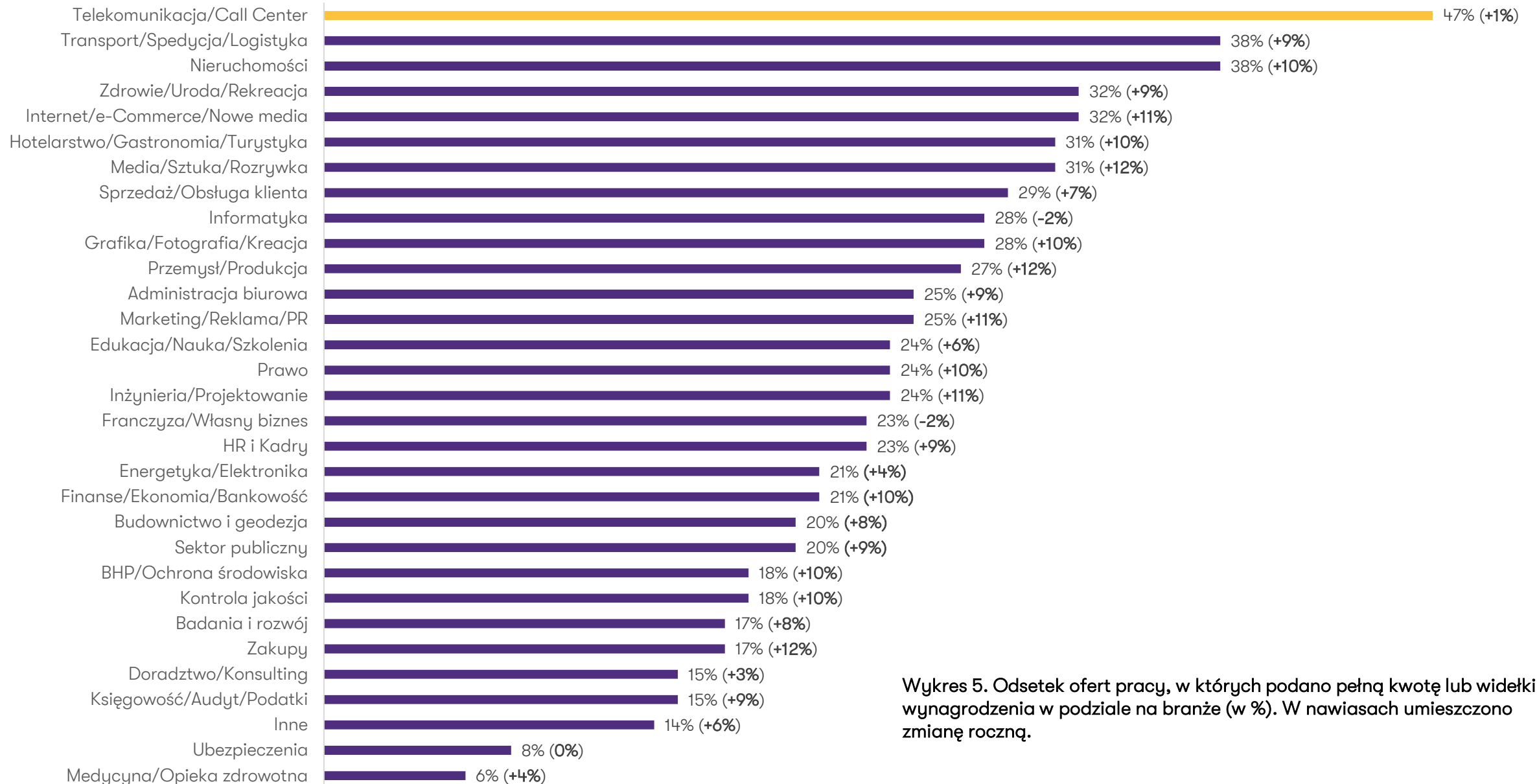
Skłonność pracodawców do ujawniania wynagrodzeń wyraźnie zależy od rodzaju umowy. Im bardziej elastyczna forma zatrudnienia, tym częściej ujawniane oferowane wynagrodzenie.

Najwyższy odsetek ofert z informacją o płacy odnotowaliśmy w przypadku umowy o pracę tymczasową – wynagrodzenie podawane jest w **połowie ogłoszeń** (50%, spadek o 1 p.p. rok do roku). Niewiele rzadziej stawki publikowane są przy umowach zleceniu (49%) i umowach o dzieło (47%). Wysoką transparentnością wyróżniają się również oferty staży i praktyk (37%), umów agencyjnych (37%) oraz kontraktów B2B (36%). Znacznie rzadziej wynagrodzenia ujawniane są w ofertach dotyczących umowy o pracę – mimo wyraźnego wzrostu względem ubiegłorocznego badania, informacje o płacy zawiera jedynie 27% takich ogłoszeń. Jeszcze niższy odsetek odnotowaliśmy jedynie w przypadku umów na zastępstwo (18%).

Różnice te prawdopodobnie wynikają ze specyfiki poszczególnych form zatrudnienia. W przypadku pracy tymczasowej oraz umów cywilnoprawnych stawki są częściej ustandaryzowane i przypisane do konkretnych zadań, co ułatwia ich publikowanie. Z kolei przy rekrutacjach na etaty pracodawcy nadal ostrożniej podchodzą do ujawniania wynagrodzeń, obawiając się m.in. wpływu takich informacji na wewnętrzną politykę płacową, oczekiwania obecnych pracowników czy konkurencyjność na rynku. Nie zmienia to faktu, że w przeciągu roku **zmiana jest raczej kosmetyczna, aniżeli rewolucyjna**.

Wykres 4. Odsetek ofert pracy, w których podano pełną kwotę lub widełki wynagrodzenia w zależności od rodzaju umowy (w %). Dane za 2026 r. to słupki fioletowe, dane za 2025 r. to słupki żółte.





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

Widelki wynagrodzeń są coraz bardziej zróżnicowane

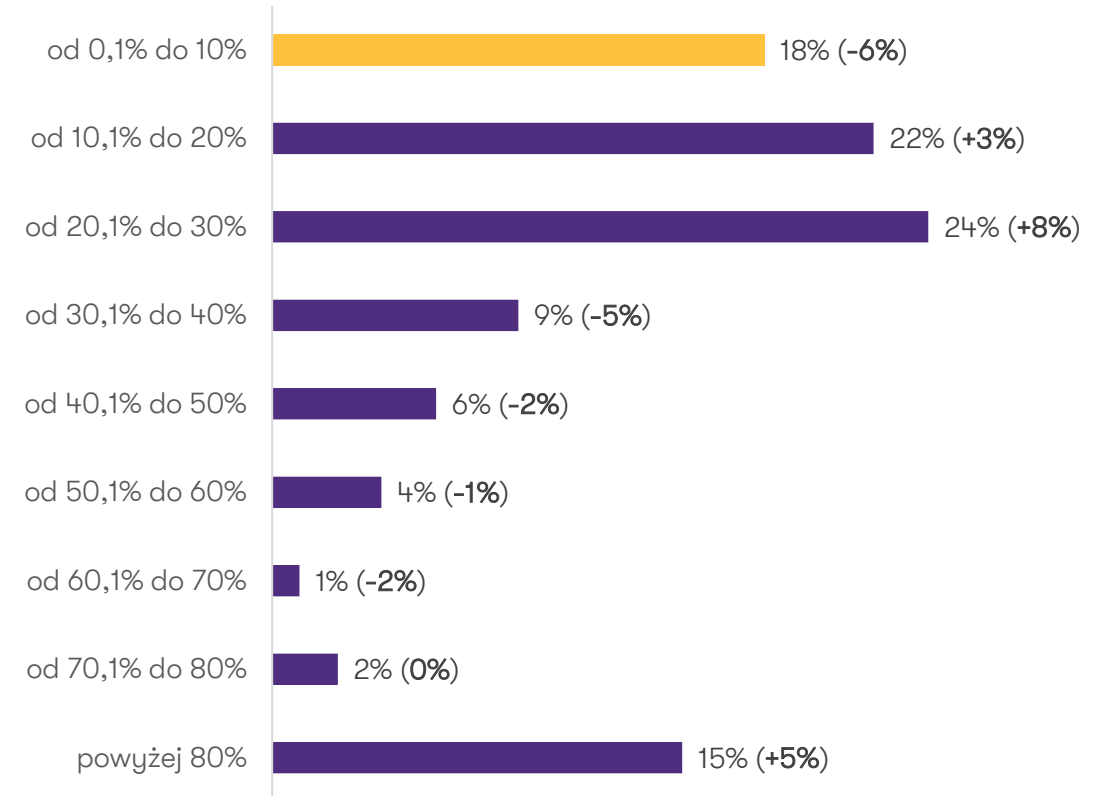
Pracodawcy różnie podchodzą do określania przedziałów płac – od niemal symbolicznych różnic między dolną i górną granicą po bardzo szerokie widelki.

Najczęściej spotykane są oferty, w których różnica między dolną a górną granicą wynagrodzenia wynosi 20-30% – taki przedział występuje w 24% ogłoszeń zawierających widelki. Niewiele rzadziej pojawiają się przedziały 10-20% (22%) oraz bardzo wąskie widelki, nieprzekraczające 10% (18%). Oznacza to, że w blisko dwóch trzecich ofert z podanym wynagrodzeniem przedział płac nie przekracza 30%.

Jednocześnie widoczna jest druga grupa ogłoszeń, w których widelki są bardzo szerokie i to ta grupa zaliczyła największy wzrost. Aż 15% ofert zawiera przedziały przekraczające 80%, a kolejne 22% mieści się w zakresie od 30% do 80%. Pokazuje to, że część pracodawców traktuje publikację wynagrodzenia bardziej jako orientacyjną informację o możliwych zarobkach niż deklarację konkretnej stawki.

Tak duże rozpiętości mogą wynikać z różnych modeli wynagradzania. W niektórych przypadkach odzwierciedlają one rzeczywiście szeroki zakres odpowiedzialności lub znaczący udział prowizji i premii. W innych mogą być **sposobem na zachowanie elastyczności podczas negocjacji** lub objęcie jednym ogłoszeniem kandydatów o różnym poziomie doświadczenia. Z perspektywy kandydatów oznacza to jednak, że sama obecność widełek nie zawsze przekłada się na pełną przejrzystość oferty.

Wykres 6. Różnica między najniższą a najwyższą kwotą podaną w widelkach wynagrodzenia w ofertach pracy (w %). W nawiasach umieszczono zmianę roczną.



Wyniki badania pokazują, że sama regulacja dotycząca publikowania informacji o wynagrodzeniu w procesach rekrutacyjnych nie doprowadziła jeszcze do rzeczywistej transparentności płac. W wielu organizacjach obserwujemy raczej dostosowanie formalne niż systemowe. Wzrost liczby ogłoszeń zawierających widełki płacowe jest zauważalny, ale nadal niewielki, a sposób prezentowania tych informacji często wskazuje, że firmy nie mają uporządkowanych struktur wynagrodzeń ani jasno zdefiniowanych poziomów stanowisk.

Przypadki, gdy widełki wynagrodzeń są skrajnie szerokie lub zbyt wąskie sugerują, że przedziały płacowe nie są jeszcze konsekwencją uporządkowanego systemu wynagrodzeń, lecz często narzędziem pozwalającym zachować pracodawcy maksymalną elastyczność negocjacyjną.

Trudno się temu dziwić. Wiele przedsiębiorstw nadal funkcjonuje w modelu, w którym wynagrodzenia kształtowały się historycznie, w oparciu o indywidualne negocjacje, a nie o spójny model wartościowania pracy.

Tymczasem istotą transparentności nie jest publikacja samych widełek, lecz możliwość uzasadnienia, dlaczego dane stanowisko znajduje się w określonej kategorii zaszerzegowania i jakie obiektywne kryteria decydują o przechodzeniu pomiędzy poziomami wynagrodzenia. Projektowane przepisy wdrażające unijną Dyrektywę o przejrzystości wynagrodzeń wymaga bowiem stosowania obiektywnych i neutralnych kryteriów przy określaniu poziomów wynagrodzeń oraz progresji płac.

Można więc oczekiwać, że obecne praktyki będą stosowane do czasu pełnego wdrożenia przepisów realizujących europejską dyrektywę. To właśnie te regulacje wymuszają na pracodawcach uporządkowanie całej architektury

wynagrodzeń – od wartościowania stanowisk pracy, przez budowę kategorii zaszerzegowania, po określenie zasad rozwoju płac i monitorowania luki wynagrodzeniowej. Przepisy przewidują m.in. obowiązki sprawozdawcze oraz wartościowanie stanowisk i ustalenie na tej podstawie przedziałów płacowych u pracodawców zatrudniających co najmniej 100 pracowników.

Rynek pracy czeka właśnie na ten etap zmian, ponieważ dopiero on może realnie wpłynąć na pozycję pracowników. Prawdziwa transparentność zaczyna się wtedy, gdy organizacja potrafi wykazać, że wynagrodzenie jest powiązane z wartością pracy, poziomem odpowiedzialności, wymaganymi kompetencjami i miejscem stanowiska w strukturze organizacyjnej. W takim modelu widełki płacowe stają się efektem uporządkowanego systemu, a nie jedynie elementem ogłoszenia rekrutacyjnego.

Dla przedsiębiorstw, szczególnie tych zatrudniających ponad 100 pracowników, jest to optymalny moment na przygotowanie się do nowych wymagań. Organizacje, które już dziś rozpoczną wartościowanie stanowisk, porządkowanie siatek płac i analizę potencjalnych nierówności wynagrodzeniowych, nie tylko ograniczą ryzyka regulacyjne i raportowe, ale również zbudują większe zaufanie pracowników oraz przewagę konkurencyjną na rynku pracy. W perspektywie najbliższych lat to właśnie jakość i spójność systemu wynagrodzeń, a nie sama publikacja widełek płacowych, będzie decydowała o poziomie rzeczywistej przejrzystości w organizacji.



Dobrochna Ciosek
Partner, Business Consulting
Doradztwo
Grant Thornton

Rozdział 2

Pracodawco, przygotuj się na nowe obowiązki!

Obecny stan prawny w Polsce

1. Dyrektywa Gender Pay Gap Transparency

Punktem wyjścia jest Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2023/970 z 10 maja 2023 r. w sprawie wzmocnienia stosowania zasady równości wynagrodzeń kobiet i mężczyzn za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości poprzez mechanizmy przejrzystości wynagrodzeń, która zobowiązuje państwa członkowskie do wprowadzenia przepisów zapewniających większą przejrzystość wynagrodzeń, dostęp pracowników do informacji o płacach oraz raportowanie luki płacowej.

Dyrektywa UE weszła w życie w UE 6 czerwca 2023 r.

Termin na wdrożenie Dyrektywy do polskiego porządku prawnego już minął (miał to być 7 czerwca 2026 r.).

W UE jedynie kilka krajów (Litwa, Malta, Słowacja i Włochy) wdrożyły przepisy Dyrektywy do swojego porządku prawnego.

Wiele krajów, w tym Polska, jest nadal w trakcie procesu legislacyjnego, a dokładnej daty wejścia w życie przepisów ciągle nie znamy.

2. Nowelizacja Kodeksu pracy [USTAWA z dnia 4 czerwca 2025 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy]

Pierwszym etapem zmian była nowelizacja zmieniająca Kodeks pracy w zakresie jawności wynagrodzeń przed zatrudnieniem, która od 24 grudnia 2025 r. wprowadziła obowiązek informowania kandydatów o wynagrodzeniu lub widełkach płacowych, dostęp do regulaminu wynagradzania, zakaz pytania o wcześniejsze wynagrodzenie oraz wymóg neutralności płciowej w ogłoszeniach i procesie rekrutacji.

3. Projekt Ustawy wdrażającej dyrektywę o transparentności wynagrodzeń [Projekt z dnia 29 kwietnia 2026 r.]

Kolejnym krokiem jest projekt Ustawy o jawności płac z dnia 29 kwietnia 2026 r., który ma wdrożyć pozostałe obowiązki wynikające z dyrektywy, w tym m.in. wartościowanie stanowisk pracy, tworzenie kategorii zaszeregowania, przejrzyste struktury wynagrodzeń, analizę luki płacowej, prawo pracowników do uzyskiwania dodatkowych informacji o wynagrodzeniach, zniesienie tajemnicy wynagrodzeń (ale tylko w określonym celu), obowiązek raportowania, surowe sankcje.

Projekt ustawy przewiduje również udostępnienie pracodawcom narzędzi i metod wspierających ocenę wartości pracy oraz analizę nierówności płacowych.

4. Projekt Rozporządzenia MRPiPS dotyczącego wskaźników luki płacowej [Projekt z dnia 24 kwietnia 2026 r.] w sprawie szczegółowych informacji o wskaźnikach]

Projektowi Ustawy mają towarzyszyć przepisy wykonawcze określające szczegółowy sposób obliczania i raportowania wskaźników zawartych w sprawozdaniu dotyczącym luki płacowej między pracownikami płci żeńskiej i męskiej (takich jak m.in. roczna i godzinowa luka płacowa, czy mediana luki płacowej, w tym również dla składników uzupełniających lub zmiennych), aby zapewnić jednolite monitorowanie nierówności płacowych.

Reforma w trakcie wdrażania

Nowelizacja Kodeksu Pracy dotycząca informowania kandydatów o widełkach wynagrodzeń to dopiero pierwszy krok na drodze do pełnej transparentności płac. Prawdziwe wyzwania dla pracodawców przyniesie dopiero Ustawa wdrażająca unijną dyrektywę o przejrzystości wynagrodzeń, która będzie wymagała gruntownego uporządkowania systemów wynagradzania, wartościowania stanowisk i raportowania luki płacowej.

Dyrektywa UE, a za nią polski projekt Ustawy zakłada, iż Pracodawcy będą zobowiązani m.in. do:

- ustalenia **obiektywnych i neutralnych pod względem płci kryteriów wartościowania** pracy (w tym min. 4 kryteriów: umiejętności, odpowiedzialności, wysiłku i warunków pracy),
- przeprowadzenia **oceny wartości wszystkich stanowisk** w ramach jednej struktury organizacyjnej według tych samych kryteriów wartościowania,
- przypisania pracowników **do kategorii zaszeregowania** obejmujących osoby wykonujące jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości,
- stworzenia **przejrzystych struktur wynagrodzeń (przedziałów płac)** opartych na powyższych kryteriach i kategoriach,
- określenia **zasad ustalania i wzrostu wynagrodzeń (progresji)**, do których pracownicy będą mieli dostęp.

Celem nowych regulacji jest **stworzenie systemów płacowych pozwalających na weryfikację**, czy osoby wykonujące pracę o jednakowej wartości **są wynagradzane w sposób zgodny z zasadą równego traktowania**.

Projektowane przepisy przewidują również **nowe prawa informacyjne** dla pracowników.

Każdy pracownik będzie mógł **wystąpić do pracodawcy z wnioskiem o udostępnienie informacji** dotyczących własnego poziomu wynagrodzenia oraz **średnich poziomów wynagrodzeń** – z podziałem na płeć – **w odniesieniu do kategorii pracowników wykonujących taką samą pracę lub pracę o jednakowej wartości**.

W związku z tym przedsiębiorcy będą musieli przygotować nie tylko odpowiednie **dane i procedury analityczne**, ale również politykę komunikacyjną oraz proces obsługi takich wniosków.

W praktyce oznacza to konieczność przeprowadzenia analizy luki płacowej, **identyfikacji i likwidacji nieuzasadnionych różnic wynagrodzeniowych** oraz wdrożenia działań zapewniających większą przejrzystość i równość wynagradzania w organizacji.

Reforma w trakcie wdrażania

Nowe przepisy wprowadzają również szereg obowiązków w zakresie **raportowania i eliminacji luki płacowej** oraz zwiększa udział **związków zawodowych lub reprezentacji pracowników** w procesach związanych z wartościowaniem pracy, strukturami wynagrodzeń i monitorowaniem zasady równej płacy za pracę o jednakowej wartości.

Dyrektywa UE, a za nią polski projekt Ustawy zakłada, iż Pracodawcy będą zobowiązani m.in. do:

- **raportowania 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**.

Wzmocnienie ochrony prawnej pracowników

Przepisy przewidują 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,
- grzywny (**do 60 000 zł**).

Najbardziej dolegliwe będą jednak dla pracodawców **roszczenia o dyskryminację płacową, dyskryminację płciową** czy **utrata reputacji** (także medialna).

Projektowane przepisy przewidują również **zwiększenie praw związków zawodowych**, w tym np.:

- współdecydowanie o kryteriach wartościowania pracy,
- dostęp do informacji niezbędnych do kontroli równości wynagrodzeń,
- udział we wspólnej ocenie wynagrodzeń,
- udział w procesach naprawczych dotyczących luki płacowej,
- czy reprezentowanie pracowników w sprawach związanych z równą płacą.

Ustawa ponadto przewiduje, iż w organizacjach, w których nie działają związki zawodowe, ich uprawnienia w zakresie wspólnej oceny wynagrodzeń (m.in. do określenia środków zaradczych w celu eliminacji nieuzasadnionej luki płacowej) wykonują **przedstawiciele pracowników** wyłonieni zgodnie z procedurami przyjętymi u pracodawcy.

Jakie będą dalsze kroki na legislacyjnej ścieżce?

Na chwilę obecną sytuacja wygląda inaczej niż jeszcze kilka miesięcy temu. Prace legislacyjne są już na zaawansowanym etapie. W maju 2026 r. opublikowano nową wersję projektu ustawy implementującej Dyrektywę, która uwzględnia uwagi zgłoszone w konsultacjach społecznych.

Z perspektywy dzisiejszego dnia kolejne kroki są następujące:

1. Zakończenie procesu legislacyjnego:

- uchwalenie ustawy przez Sejm i Senat,
- podpis Prezydenta,
- publikacja w Dzienniku Ustaw.

2. Sześciomiesięczne *vacatio legis* – aktualny projekt przewiduje 6 miesięcy na przygotowanie się do nowych obowiązków. Oznacza to, że jeśli ustawa zostanie uchwalona latem 2026 r., większość nowych obowiązków zacznie obowiązywać na początku 2027 r.

3. Wejście w życie obowiązków wynikających z Dyrektywy.

Po wejściu w życie ustawy pracodawców obejmą m.in.:

- prawo pracownika do informacji o poziomie własnego wynagrodzenia oraz średnich poziomach wynagrodzeń w grupach wykonujących taką samą lub pracę o tej samej wartości,
- obowiązek stosowania przejrzystych i neutralnych kryteriów ustalania wynagrodzeń,
- zakaz utrudniania pracownikom ujawniania informacji o własnym wynagrodzeniu,
- obowiązki związane z analizą i raportowaniem luki płacowej kobiet i mężczyzn (dla pracodawców objętych progami zatrudnienia określonymi w Dyrektywie).

4. Pierwsze raportowanie luki płacowej – obowiązek raportowania będzie wdrażany etapowo, zgodnie z progami zatrudnienia przewidzianymi w dyrektywie, przy czym dla pracodawców zatrudniających:

- co najmniej 150 pracowników – raportowanie co rok, pierwszy raport za okres od dnia wejścia w życie ustawy do końca roku kalendarzowego, w którym ustawa weszła w życie do dnia 7 czerwca 2027 r.
- od 100 do 149 pracowników – raportowanie co rok, pierwszy raport za poprzedni rok kalendarzowy do 7 czerwca 2031 r.
- poniżej 100 pracowników – brak obowiązku raportowania, możliwe raportowanie dobrowolne od 7 czerwca 2031 r.

Dostosowanie się do nowych przepisów będzie szczególnie wymagające dla firm, które dotąd nie posiadały formalnych struktur HR, narzędzi pozwalających na wartościowanie pracy czy wewnętrznych polityk płacowych. Dostosowanie się do nowych przepisów będzie wymagało nie tylko zmian proceduralnych, ale także kulturowych – **promujących równość, przejrzystość i odpowiedzialność w zarządzaniu wynagrodzeniami.**

Krok w stronę przejrzystości płac oraz brak dyskryminacji

Od 24 grudnia 2025 r. prawem obowiązującym w Polsce jest konieczność ujawniania informacji o wynagrodzeniu co do zasady na etapie ogłoszenia o pracę. Pracodawcy zostali zobowiązani nie tylko do podania wysokości lub widełek wynagrodzenia, ale też do zapewnienia neutralności płciowej i braku dyskryminacji w całym procesie rekrutacyjnym. Jednak przepis pozwalający na ujawnienie wynagrodzenia "przed nawiązaniem stosunku pracy" może w praktyce oznaczać, że pracodawca poda je dopiero na etapie podpisywania umowy. Ale to tylko jeden z uregulowanych etapów.

Dyrektywa UE 2023/970 w zakresie przejrzystości płac ma jednak zdecydowanie szerszy zakres i przewiduje **rozbudowane mechanizmy** raportowania, wartościowania pracy, tworzenia siatek płac, dostępu do informacji, działań naprawczych, eliminacji luki płacowej ze względu na płeć, surowe sankcje. Projekt ustawy wdrażający Dyrektywę jest nadal na etapie prac parlamentarnych, mimo że termin na wdrożenie minął w czerwcu 2026 r.

Jednak w samej debacie dotyczącej wdrożenia przepisów o transparentności wynagrodzeń w mojej ocenie chodzi przede wszystkim o rzetelną odpowiedź na pytanie, czy jako pracodawca potrafię w sposób

obiektywny i spójny uzasadnić, **dlaczego** różni pracownicy otrzymują w mojej organizacji różne wynagrodzenie oraz czy potrafię z pracownikami prowadzić w tym zakresie **dialog**. Pracodawcy będą musieli spojrzeć na swoje struktury płacowe przez pryzmat **ryzyka prawnego**. Rynek moim zdaniem jeszcze nie docenia konsekwencji procesowych nowych regulacji. Pracodawcy powinni naprawdę rzetelnie przygotować się do obrony swoich decyzji płacowych.

Nie postrzegam Dyrektywy jednak wyłącznie jako źródła ryzyk. Dla dobrze przygotowanych organizacji może ona stać się **katalizatorem do uporządkowania systemów wynagrodzeń**, zwiększenia zaufania pracowników oraz **wzmocnienia reputacji pracodawcy** na rynku pracy. Coraz częściej obserwujemy bowiem, że kandydaci i pracownicy oczekują nie tylko atrakcyjnego wynagrodzenia, ale również transparentnych zasad jego ustalania oraz dużo większej dawki wiedzy już od etapu rekrutacji.



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

Dwa największe wyzwania wynikające z projektowanych przepisów

Wartościowanie pracy i budowa kategorii zaszeregowania

Jednym z największych wyzwań będzie przygotowanie i wdrożenie obiektywnego, neutralnego pod względem płci systemu wartościowania pracy. Pracodawca będzie musiał ustalić kryteria i podkryteria oceny pracy, przeprowadzić ocenę wartości stanowisk oraz na tej podstawie utworzyć kategorie pracowników wykonujących jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości.

W praktyce oznacza to konieczność przeglądu wszystkich stanowisk, aktualizacji opisów stanowisk, przeprowadzenia wartościowania oraz przypisania stanowisk do odpowiednich kategorii zaszeregowania. To właśnie od poprawności tego procesu będzie zależała możliwość późniejszego badania luki płacowej i wykazania, że różnice wynagrodzeń są oparte na obiektywnych kryteriach.

Pracodawca określił jako wymóg minimalny **cztery obowiązkowe kryteria (ewentualne podkryteria i dodatkowe kryteria) oceny, czy pracownicy są w porównywalnej sytuacji** w odniesieniu do wartości pracy. Są to: umiejętności, wysiłek, odpowiedzialność i warunki pracy.

Obowiązek ten dotyczy **wszystkich pracodawców, bez względu na ich wielkość**.

Obsługa wniosków pracowników o informacje o wynagrodzeniach

Drugim dużym wyzwaniem będzie wdrożenie procedur umożliwiających realizację prawa pracowników do informacji o wynagrodzeniach. Zgodnie z projektem pracownik będzie mógł wystąpić z wnioskiem o informację dotyczącą swojego poziomu wynagrodzenia oraz średnich poziomów wynagrodzeń kobiet i mężczyzn w kategorii pracowników wykonujących taką samą pracę lub pracę o jednakowej wartości. Pracodawca będzie zobowiązany udzielić odpowiedzi w terminie 30 dni od otrzymania wniosku.

Szczególnym wyzwaniem jest fakt, że projekt ustawy nie ogranicza liczby wniosków, które może złożyć pracownik, a informacje mają być ustalane na podstawie danych obejmujących 12 miesięcy poprzedzających miesiąc złożenia wniosku.

W praktyce oznacza to konieczność comiesięcznej aktualizacji obliczeń, wskaźników i danych dotyczących kategorii zaszeregowania, tak aby na bieżąco zapewnić prawidłowe i aktualne odpowiedzi na potencjalne zapytania pracowników.

Po stronie pracodawcy będzie to wymagało nie tylko przygotowania odpowiednich danych i narzędzi analitycznych, ale również opracowania procedur obsługi wniosków, zasad ochrony danych oraz polityki komunikacyjnej.

Co warto zrobić już teraz?

Okiem praktyka



Dobrochna Ciosek
Partner, Business Consulting
Doradztwo
Grant Thornton

1

Zweryfikować **architekturę stanowisk** oraz zaktualizować opisy stanowisk, aby odzwierciedlały wymagania w zakresie kwalifikacji, umiejętności, odpowiedzialności i zakresu obowiązków.

2

Uzgodnić obiektywne i neutralne płciowo **kryteria**, zbudować **model wartościowania** oraz przeprowadzić ocenę wartości wszystkich stanowisk, tworząc podstawę do porównywania pracy o tej samej wartości.

3

Opracować przejrzystą **strukturę wynagrodzeń** z określonymi widełkami płacowymi dla poszczególnych stanowisk lub kategorii stanowisk, opartą na wynikach wartościowania i obiektywnych kryteriach płacowych.

4

Przyporządkować stanowiska do kategorii zaszeregowania oraz przeprowadzić diagnozę luki płacowej i innych nierówności, identyfikując obszary wymagające działań korygujących.

5

Zdefiniować zasady progresji wynagrodzeń oraz kryteria wzrostu płac, zapewniając ich przejrzystość, obiektywność i dostępność dla pracowników.

6

Przygotować politykę komunikacji oraz procedury udostępniania informacji pracownikom, w tym obsługę wniosków dotyczących poziomu wynagrodzenia i porównań w ramach kategorii zaszeregowania.

Co warto zrobić już teraz?

Okiem prawnika



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

1

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

2

Przygotować polityki wynagrodzeń, w tym regulaminy wynagradzania (układy zbiorowe pracy) z uwzględnieniem wymagań planowanych przepisów, stanowisk i siatek wynagrodzeń, ale także, w kontekście jawności, polityki antydyskryminacyjne, etyczne.

3

Dokonać **rzetelnej oceny ryzyka dyskryminacyjnego**, z uwzględnieniem płci pracowników, ich kwalifikacji, zakresu obowiązków, odpowiedzialności, doświadczenia, itd.

4

Zweryfikować dostępność informacji o wynagrodzeniach / widełkach wynagrodzeń przekazywanym kandydatom do pracy na etapie rekrutacji.

5

Przygotować stosowne dokumenty zawierające informacje, których będą mogli wymagać pracownicy oraz wyłonić odpowiednią reprezentację pracowniczą, z którą będzie współpracować pracodawca (w razie braku związków zawodowych).

6

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

Z perspektywy managera odpowiedzialnego za usługi płacowe widzę, że w ostatnich miesiącach wiele firm rozpoczęło przygotowania do wdrożenia nowych przepisów. Dotyczy to przede wszystkim większych organizacji, warto jednak podkreślić, że również tzw. mali pracodawcy będą zobowiązani do realizacji części obowiązków wynikających z ustawy.

W praktyce obserwujemy, że organizacje zaczynają od analizy struktury stanowisk i wartościowania pracy, co jest właściwym kierunkiem. Kategoryzacja stanowisk będzie podstawą zarówno do raportowania, jak i realizacji prawa pracowników do uzyskania informacji o poziomach wynagrodzeń w ramach porównywalnych kategorii. W rozmowach z pracodawcami często słyszę, że obowiązek informacyjny będzie prosty do zrealizowania, bo wystarczy podać wynagrodzenie z umowy i widełki dla danej kategorii stanowisk. To jednak zbyt duże uproszczenie – zgodnie z projektowanymi przepisami informacje mają opierać się na rzeczywiście wypłaconych wynagrodzeniach, co wymaga odpowiedniego przygotowania danych.

Od strony technicznej nadal pozostaje wiele praktycznych pytań, m.in. dotyczących sposobu uwzględniania zmiennych składników wynagrodzenia czy raportowania pracowników zmieniających kategorię

zaszeregowania w trakcie roku. To tylko część zagadnień, które będą wymagały doprecyzowania w praktyce. Równocześnie dostawcy systemów kadrowo-płacowych pracują nad rozwiązaniami wspierającymi realizację nowych obowiązków, choć ich ostateczny kształt będzie zależał od finalnego brzmienia ustawy.

Jako dostawca usług outsourcingowych na bieżąco śledzimy rozwój przepisów i będziemy wspierać naszych klientów w realizacji nowych obowiązków. Kluczowe jest jednak, aby pracodawcy już na początku zadbali o właściwą kategoryzację stanowisk – bez niej trudno będzie prawidłowo zrealizować zarówno obowiązki raportowe, jak i obowiązki informacyjne.



Katarzyna Mróz
Menedżer

Outsourcing kadr i płac
Grant Thornton

Zapraszamy do kontaktu

**Jolanta Zarzecka-Sawicka**

Radca Prawny, Partner, Lider Praktyki
Prawa Pracy
Kancelaria Prawna
Grant Thornton
T +48 885 661 238
E jolanta.zarzecka-sawicka@pl.gt.com

**Katarzyna Mróz**

Menedżer
Outsourcing kadr i płac
Grant Thornton
T +48 885 887 843
E katarzyna.mroz@pl.gt.com

**Dobrochna Ciosek**

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