
Dyrektywa 2023/970 o jawności i równości wynagrodzeń

**BW
HS**

WOJCIECHOWSKI
SPRINGER
& WSPÓLNICY

Jaki jest główny cel nowych przepisów?

celem jest, aby:

- pracodawca **potrafił wyjaśnić**, jak wycenia pracę na poszczególnych stanowiskach,
- pracownik **wiedział**, według jakich zasad ustalane jest jego wynagrodzenie,
- organy państwowe **mogły sprawdzić**, czy kobiety i mężczyźni zarabiają porównywalnie za porównywalną pracę.

To oznacza przejście z poziomu „polityka HR” na poziom **twardych obowiązków prawnych**.



Kogo nowe regulacje będą dotyczyć?

Co do zasady – **wszystkich pracodawców** w Polsce.

Zakres obowiązków będzie różny:

- każdy pracodawca będzie musiał mieć uporządkowane zasady wynagradzania i wartościowania pracy,
- pracodawcy zatrudniający **co najmniej 100 osób** zostaną dodatkowo objęci obowiązkami raportowania i analizowania luki płacowej.



Co zmieni się w polityce wynagrodzeń?

Założenia zakładają, że pracodawca będzie musiał:

- wprowadzić **metodę oceny wartości pracy** opartą co najmniej na czterech kryteriach: umiejętności, wysiłek, odpowiedzialność, warunki pracy,
- zbudować **spójną strukturę płac**, a nie polegać wyłącznie na „uznaniowych widełkach”,
- opisać **zasady podwyżek i awansów płacowych** tak, aby dało się je pokazać pracownikom oraz organom kontrolnym.

Innymi słowy: różnice w wynagrodzeniach powinny dać się wytłumaczyć kryteriami, a nie tylko „decyzją menedżera”.



Jakie nowe prawa otrzymają pracownicy?

Pracownicy mają zyskać realne narzędzia do weryfikowania równości wynagrodzeń.

Będzie to m.in. prawo do:

- informacji o **własnym wynagrodzeniu**, w tym o składnikach zmiennych,
- informacji o **średnich wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn** w danej kategorii stanowisk,
- dostępu do **kryteriów ustalania i podwyższania wynagrodzeń.**

Dodatkowo postanowienia umów i regulaminów **zakazujące ujawniania wynagrodzeń** mają być uznane za niedopuszczalne – i powiązane z sankcjami.

Jakie skutki ustawa będzie miała dla pracodawców zatrudniających co najmniej 100 osób?

Dla tej grupy pracodawców przewiduje się **bardziej rozbudowany reżim raportowy i analityczny**.

Pracodawca zatrudniający co najmniej 100 pracowników ma:

- okresowo **raportować lukę płacową** (w tym w podziale na kategorie pracowników) za pomocą narzędzia udostępnionego przez GUS / organ monitorujący,
- przekazywać wybrane dane pracownikom oraz określonym organom (Państwowej Inspekcji Pracy, organowi ds. równości).

Jeżeli w którejkolwiek kategorii utrzyma się **nieuzasadniona różnica wynagrodzeń** (powyżej określonego progu), pracodawca będzie zobowiązany do:

- przeprowadzenia tzw. **wspólnej oceny wynagrodzeń** z udziałem przedstawicieli pracowników,
- wypracowania i wdrożenia **konkretnych środków naprawczych**.

Jakie sankcje są planowane za naruszenia nowych obowiązków?

Założenia przewidują wprowadzenie **katalogu wykroczeń**, za które pracodawca (lub osoba działająca w jego imieniu) może ponosić odpowiedzialność w postaci **grzywny od 2 000 do 60 000 zł**.

Chodzi w szczególności o sytuacje, gdy pracodawca:

- **nie przeprowadzi wartościowania** pracy / stanowisk zgodnie z ustawowymi kryteriami,
- **nie zapewni dostępu** do kryteriów wynagradzania oraz zasad wzrostu wynagrodzeń,
- **nie udzieli informacji** pracownikowi (np. o jego wynagrodzeniu lub średnich wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn w danej kategorii),



- **nie sporządzi sprawozdania z luki płacowej** lub nie przekáže wymaganych danych organowi monitorującemu (np. GUS, PIP),
- **nie przeprowadzi wspólnej oceny wynagrodzeń**, mimo spełnienia ustawowych przesłanek (np. utrzymującej się, nieuzasadnionej różnicy wynagrodzeń),
- **nie wdroży środków zaradczych** wynikających ze wspólnej oceny,
- będzie stosować w umowach lub regulaminach **postanowienia zakazujące ujawniania wynagrodzenia** przez pracowników.



Jeżeli chcę Państwo przygotować firmę na nowe obowiązki dotyczące wynagrodzeń, zapraszam do kontaktu.

Razem przełożymy założenia wdrażające dyrektywę 2023/970 na konkretne działania w Państwa organizacji – od wartościowania stanowisk, przez struktury płac, po przygotowanie do raportowania luki płacowej.

Mirosława Żytkowska

Adwokat, Managing Partner

miroslawa.zytkowska@bwhs.pl



**BW
HS**

WOJCIECHOWSKI
SPRINGER
& WSPÓLNICY