

ANI KROKU BLIŻEJ DO IMPLEMENTACJI TRANSPARENTNYCH WYNAGRODZEN

23 czerwca 2025 r. opublikowana została ustawa o zmianie ustawy – Kodeks pracy ("**Ustawa**"), wprowadzająca pewne zmiany przepisów w zakresie transparentności wynagrodzeń, wynikające z wymogów Dyrektywy o przejrzystości wynagrodzeń (Dyrektywa 2023/970 z dnia 10 maja 2023 r., dalej "**Dyrektywa**"). Przepisy Ustawy wejdą w życie po 6 miesiącach od dnia ogłoszenia.

Ustawa adresuje jedynie marginalny aspekt spośród wymagań Dyrektywy. Dodatkowo, sposób sformułowania nowych przepisów powoduje, że w praktyce Ustawa nie przyniesie istotnych zmian w zakresie transparentności wynagrodzeń. Nakłada ona natomiast na pracodawców kolejne obowiązki administracyjne, których praktyczna wartość jest wątpliwa.

Jednocześnie, Rząd pracuje nad regulacjami, które mają implementować zasadnicze, systemowe założenia Dyrektywy i które mogą przynieść bardzo duże zmiany. Żaden projekt tych regulacji nie został jednak jeszcze podany do publicznej wiadomości i nie jest jasne, kiedy Rząd planuje to zrobić. Jest to o tyle niepokojące, że zbliża się termin na wdrożenie wymagań Dyrektywy przez pracodawców. Dostosowanie się do tych systemowych wymagań będzie wymagało dużego wysiłku organizacyjnego po stronie pracodawców, a podejmowanie tych działań na ostatnią chwilę z pewnością nie jest optymalne.

Zagadnienia:

- Wymogi ustawy dotyczące transparentności wynagrodzeń w rekrutacji
- Termin na podanie informacji o proponowanym wynagrodzeniu
- Nowe wymogi administracyjne
- Zasadnicze wymagania dyrektywy
- Jak się przygotować?

Wymogi Ustawy dotyczące transparentności wynagrodzeń w rekrutacji

Termin na podanie informacji o proponowanym wynagrodzeniu

Ustawa zajmuje się jedynie kwestią przejrzystości wynagrodzeń na etapie rekrutacji. Dodatkowo, sformułowanie nowej regulacji jest na tyle niefortunne, że w praktyce zmieni się bardzo niewiele w stosunku do aktualnego stanu prawnego.

Mianowicie, zgodnie z Ustawą, kandydat do pracy otrzymuje od pracodawcy informację o wynagrodzeniu z wyprzedzeniem umożliwiającym zapoznanie się z informacjami, zapewniając świadome i przejrzyste negocjacje, w jednym z trzech momentów:

- w ogłoszeniu o naborze na stanowisko;
- przed rozmową kwalifikacyjną – jeżeli pracodawca nie ogłosił naboru ani nie przekazał informacji w ogłoszeniu o naborze;
- przed nawiązaniem stosunku pracy – jeżeli pracodawca nie ogłosił naboru na stanowisko ani nie przekazał informacji o wynagrodzeniu w ogłoszeniu lub przed rozmową kwalifikacyjną.

Powyższe zasadniczo oznacza, że pracodawca ma prawny obowiązek poinformowania pracownika o poziomie wynagrodzenia **nie później niż przed nawiązaniem stosunku pracy**. Możliwość podania tej informacji dopiero na tak późnym etapie wynika wprost z nowego przepisu, a niepodania jej na wcześniejszym etapie (tj. w momencie ogłoszenia o naborze czy przed rozmową kwalifikacyjną) nie trzeba w żaden sposób uzasadniać.

Nie jest jasne, dlaczego ustawodawca w ogóle zdecydował się na wskazanie trzech różnych momentów, w których może dojść do przekazania informacji o wynagrodzeniu, skoro prawne zobowiązanie do podania tej informacji materializuje się dopiero w tym ostatnim momencie. Celowość powyższej regulacji też jest wątpliwa - w świetle dotychczasowych wymogów prawnych oraz w aktualnych realiach rynkowych również ciężko wyobrazić sobie, aby pracodawca do momentu poprzedzającego nawiązanie stosunku pracy (tj. do dnia rozpoczęcia pracy) nie podał pracownikowi informacji o wynagrodzeniu.

Wymaganie aby informacja o wynagrodzeniu była przekazana z wyprzedzeniem umożliwiającym zapoznanie się z informacjami, zapewniając świadome i przejrzyste negocjacje wskazuje, że pracodawca powinien przekazać informację o proponowanym wynagrodzeniu na etapie poprzedzającym negocjacje warunków zatrudnienia. Wydaje się, że wymóg ten należy czytać łącznie z wprowadzonym Ustawą wyraźnym zakazem pytania kandydatów do pracy o ich wynagrodzenie u dotychczasowego pracodawcy. Ustawodawca chciał zapewne w ten sposób wyeliminować praktykę, w której negocjacje wynagrodzenia rozpoczynają się nie od przedstawienia pracownikowi oferty wynagrodzenia przez pracodawcę, ale od oczekiwania pracodawcy, aby to pracownik pierwszy podał proponowaną kwotę. Taki kierunek zmian jest naszym zdaniem słuszny, ponieważ podejście pracodawcy, zgodnie z którym oczekuje on wyjścia z pierwszą propozycją przez kandydata jest zwykle korzystne dla pracodawców, ale przede wszystkim może być jedną z przyczyn powstawania lub utrwalania luk płacowych pomiędzy kobietami a mężczyznami. Tym niemniej, brzmienie nowych przepisów nie wydaje się wystarczająco precyzyjne, aby taką praktykę pracodawców mogło skutecznie wyeliminować.

Nowe wymogi administracyjne

Ustawa wprowadza także wymóg aby obok przekazania osobie ubiegającej się o zatrudnienie powyższych informacji o wynagrodzeniu (lub jego przedziale), pracodawca przekazywał także odpowiednie postanowienia obowiązującego układu zbiorowego pracy lub regulaminu wynagradzania. Wydaje się, że nie ma konieczności przekazywania kandydatom pełnych tekstów tych dokumentów (choć oczywiście można to zrobić) i wystarczające będzie przekazanie kandydatowi tekstu postanowień mających wpływ na jego potencjalne przyszłe wynagrodzenie. Co najistotniejsze, wszystkie powyższe informacje (w tym proponowane wynagrodzenie) muszą być przedstawione kandydatowi na piśmie lub w formie elektronicznej. Jakkolwiek u niektórych polskich pracodawców istniała już praktyka przesyłania kandydatom ofert zawierających proponowany pakiet wynagrodzenia w takiej formie (szczególnie w odniesieniu do kandydatów na wyższe stanowiska), dla wielu pracodawców nowy wymóg będzie w praktyce dodatkowym obciążeniem biurokratycznym w procesie rekrutacji.

Zasadnicze wymagania Dyrektywy

Nie widzimy racjonalnego uzasadnienia do potraktowania przez ustawodawcę powyższych zagadnień priorytetowo, skoro nie mają one istotnego praktycznego znaczenia dla zwalczania luki płacowej oraz zapewnienia transparentności wynagrodzeń - w porównaniu do zasadniczych założeń Dyrektywy. Dyrektywa wprowadza bowiem cały szereg rozwiązań i wymagań wobec pracodawców o charakterze systemowym, których spełnienie może wiązać się z potrzebą przeprowadzenia szczegółowego audytu i przebudowania całej struktury wynagrodzeń. Celem Dyrektywy jest zapewnienie wdrożenia przejrzystych systemów wynagrodzeń, które zapewniają równość wynagrodzeń mężczyzn i kobiet za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości. W rozumieniu Dyrektywy oznacza to, między innymi, że luka płacowa ze względu na płeć powinna wynosić nie więcej niż 5%.

Pracodawcy zatrudniający od 150 osób powinni zapewnić zgodność swoich systemów wynagrodzeń z wymaganiami Dyrektywy już od **1 stycznia 2026 r.**

Druga połowa 2025 r. jest więc ostatnim momentem na podjęcie przez pracodawców działań przygotowujących do wdrożenia tych wymogów. Zadania nie ułatwia to, że wydaje się mało realne, aby kompleksowe regulacje ustawowe w tym zakresie miały być w Polsce przyjęte przed zakończeniem trzeciego kwartału tego roku. Na ten moment pracodawcy powinni się zatem opierać bezpośrednio na postanowieniach Dyrektywy.

Dostęp do informacji

Na podstawie Dyrektywy Pracownicy mają prawo do uzyskania informacji o ich indywidualnym wynagrodzeniu oraz o średnim poziomie wynagrodzeń u pracodawcy - w odniesieniu do pracowników wykonujących taką samą jak oni pracę lub pracę takiej samej wartości.

Sprawozdawczość

Dyrektywa wprowadza wymogi w zakresie sprawozdawczości. Na pracodawców zatrudniających powyżej 150 pracowników Dyrektywa nakłada obowiązek złożenia do 7 czerwca 2027 r. pierwszego sprawozdania w zakresie wynagrodzeń pracowników, które to sprawozdanie obejmować ma

rok kalendarzowy poprzedzający jego złożenie, tj. rok 2026. Pracodawcy zatrudniający od 100 do 149 pracowników pierwsze sprawozdanie mają obowiązek złożyć do 7 czerwca 2031 r. i następnie co trzy lata.

Obowiązek raportowania obejmuje informacje dotyczące:

- Luki płacowej ze względu na płeć;
- Luki płacowej ze względu na płeć w formie składników wynagrodzenia uzupełniających lub zmiennych;
- Mediany luki płacowej ze względu na płeć;
- Mediany luki płacowej ze względu na płeć w formie składników wynagrodzenia uzupełniających lub zmiennych;
- Odsetka pracowników płci żeńskiej i męskiej otrzymujących składniki uzupełniające lub zmienne;
- Odsetka pracowników płci żeńskiej i męskiej w każdym kwartylu wynagrodzenia;
- Luki płacowej ze względu na płeć wśród pracowników w podziale na kategorie pracowników, według zwykłej podstawowej płacy godzinowej lub miesięcznej oraz składników uzupełniających lub zmiennych.

Konsekwencje luki płacowej

W przypadku, gdy złożone sprawozdanie lub informacja udzielona indywidualnie pracownikowi wykaże nieuzasadnioną obiektywnymi czynnikami lukę płacową, pracodawca naraża się na ryzyko sankcji ze strony organu państwowego i konieczność udzielania mu wyjaśnień oraz podjęcia działań naprawczych. Nie wiadomo jeszcze, jaki organ będzie właściwy w Polsce w tych sprawach (można jednak zakładać, że będzie to PIP).

Co jednak pewnie nawet istotniejsze, istnienie luki płacowej może doprowadzić do roszczeń indywidualnych pracowników, którym Dyrektywa gwarantuje uzyskanie pełnego odszkodowania, tj. odszkodowania, które stawia pracownika w sytuacji, w której pracownik znajdowałby się, gdyby nie był dyskryminowany. W skrócie, oznacza to wyrównanie pracownikowi wynagrodzenia do poziomu, który by mu przysługiwał, gdyby nie był dyskryminowany.

W dalszej kolejności istnienie nieuzasadnionej luki płacowej może oczywiście powodować dla pracodawcy ryzyka reputacyjne i związane z negatywnymi nastrojami w środowisku pracy.

Jak się przygotować?

W celu zapewnienia zgodności z wymaganiami Dyrektywy, pracodawcy powinni zapewnić, aby ich system wynagrodzeń charakteryzował się różnicą średniego poziomu wynagrodzenia między kobietami i mężczyznami nie większą niż 5% w którejkolwiek kategorii pracowników. Aby to osiągnąć, konieczne jest dokonanie w ramach całej organizacji usystematyzowania:

- stanowisk - ze względu na kategorie pracowników. Kategoria pracowników oznacza zbiór pracowników wykonujących taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości, pogrupowanych na podstawie niedyskryminacyjnych i obiektywnych kryteriów;

- wynagrodzeń oraz ich składników – w odniesieniu do poszczególnych kategorii pracowników.

Pierwszym krokiem jest zatem przegląd i uporządkowanie wewnętrznej struktury organizacyjnej, podejścia do wartościowania stanowisk oraz dokumentacji dotyczącej płac, w tym regulaminu wynagradzania. W szczególności, w świetle wymagań Dyrektywy nieuniknione może okazać się uwzględnienie w regulaminie wynagradzania przedziałów wynagrodzenia dla poszczególnych stanowisk lub grup stanowisk (co nie jest wymaganiem nowym, ale obecnie nie było ono w praktyce ściśle przestrzegane). Dokonanie kwalifikacji pracowników do określonych kategorii również nie będzie zadaniem prostym, ponieważ będzie wymagało "zważenia" stanowisk ze względu na wartość pracy.

Dokonanie powyższych czynności porządkujących może okazać się dopiero etapem wstępnym. W dalszej kolejności warto przeprowadzić wstępną analizę celem zidentyfikowania aktualnej luki płacowej. Jeżeli okaże się, że luka płacowa wynosi 5% lub więcej, konieczne będzie podjęcie działań zaradczych, takich jak analiza przyczyn luki i zidentyfikowanie, jeżeli występują, niedyskryminacyjnych, obiektywnych i neutralnych pod względem płci kryteriów, które ją uzasadniają. Jeżeli jednak takich przyczyn nie będzie, konieczna może okazać się zmiana wynagrodzeń indywidualnych pracowników.

KONTAKTY

Agnieszka Janicka
Partner

T +48 22627 11 77
E agnieszka.janicka
@cliffordchance.com

Grzegorz Nowaczek
Advocate

T +48 22627 11 77
E grzegorz.nowaczek
@cliffordchance.com

Aleksandra Ulatowska
Legal Adviser

T +48 22627 11 77
E aleksandra.ulatowska
@cliffordchance.com

This publication does not necessarily deal with every important topic or cover every aspect of the topics with which it deals. It is not designed to provide legal or other advice.

www.cliffordchance.com

Clifford Chance, 10 Upper Bank Street,
London, E14 5JJ

© Clifford Chance 2025

Clifford Chance LLP is a limited liability partnership registered in England and Wales under number OC323571

Registered office: 10 Upper Bank Street,
London, E14 5JJ

We use the word 'partner' to refer to a member of Clifford Chance LLP, or an employee or consultant with equivalent standing and qualifications

If you do not wish to receive further information from Clifford Chance about events or legal developments which we believe may be of interest to you, please either send an email to nomorecontact@cliffordchance.com or by post at Clifford Chance LLP, 10 Upper Bank Street, Canary Wharf, London E14 5JJ

Abu Dhabi • Amsterdam • Barcelona • Beijing •
Brussels • Bucharest** • Casablanca • Delhi •
Dubai • Düsseldorf • Frankfurt • Hong Kong •
Houston • Istanbul • London • Luxembourg •
Madrid • Milan • Munich • Newcastle • New
York • Paris • Perth • Prague** • Riyadh* •
Rome • São Paulo • Shanghai • Singapore •
Sydney • Tokyo • Warsaw • Washington, D.C.

*AS&H Clifford Chance, a joint venture entered into by Clifford Chance LLP.

**Clifford Chance has entered into association agreements with Clifford Chance Prague Association SRO in Prague and Clifford Chance Badea SPRL in Bucharest.

Clifford Chance has a best friends relationship with Redcliffe Partners in Ukraine.