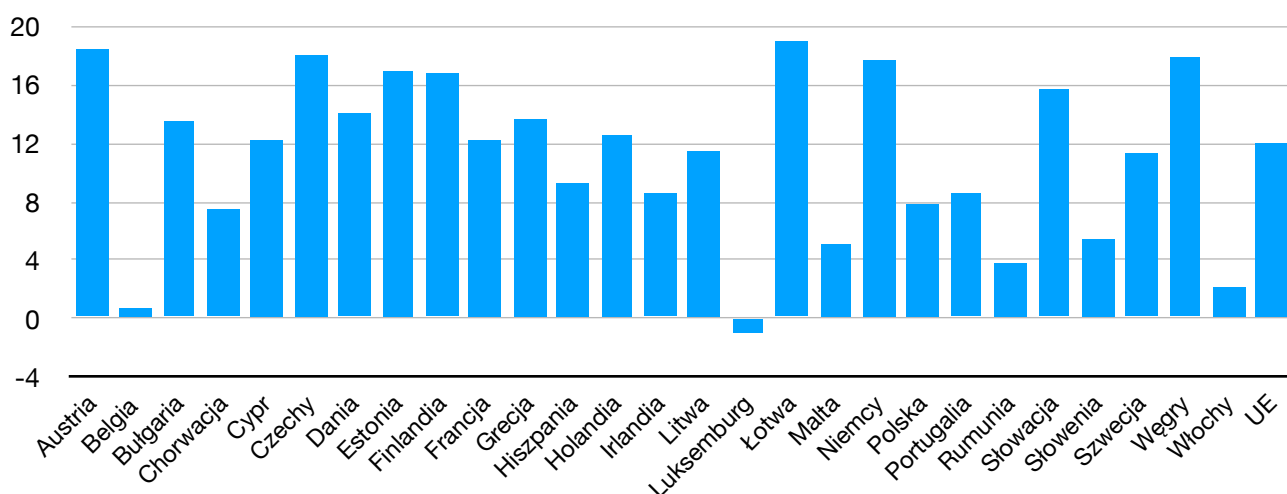


Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2023/970 z dnia 10 maja 2023 r. w sprawie wzmocnienia stosowania zasady równości wynagrodzeń dla mężczyzn i kobiet za taką samą pracę o takiej samej wartości za pośrednictwem mechanizmów przejrzystości wynagrodzeń oraz mechanizmów egzekwowania ma na celu eliminację luki płacowej ze względu na płeć w państwach Unii Europejskiej.

Zgodnie z definicją zawartą w przedmiotowej dyrektywie luka płacowa ze względu na płeć oznacza „różnicę średnich poziomów wynagrodzenia między zatrudnionymi u pracodawcy pracownikami płci żeńskiej i męskiej, wyrażoną jako odsetek średniego poziomu wynagrodzenia pracowników płci męskiej.”

Luka płacowa pokazuje, o ile procent mniej kobiety zarabiają w porównaniu do mężczyzn (jeśli luka płacowa jest ujemna to kobiety zarabiają więcej).

Wykres 1. Nieskorygowana luka płacowa w UE, w 2023 r.



Źródło: Eurostat, Gender pay gap in unadjusted form

W 2023 roku w Unii Europejskiej średnio luka płacowa wynosiła 12%, w Polsce 7,8%, a jedynym państwem w którym kobiety zarabiały więcej od mężczyzn był Luksemburg.

W grudniu 2024 roku został powołany przez Ministrę Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Panią Agnieszkę Dziemianowicz-Bąk Zespół ds. dyrektywy

równościowej, w którego skład wchodzi przedstawiciele MRPiPS oraz Przedstawiciele Państwowej Inspekcji Pracy, Głównego Urzędu Statystycznego, Ministerstwa Sprawiedliwości, Urzędu Ochrony Danych Osobowych oraz Urzędu Zamówień Publicznych.

Do zadań ww. Zespołu należy:

- „wszechstronna analiza przepisów Dyrektywy,
- przygotowanie projektów aktów normatywnych mających na celu jej implementację,
- przygotowanie rekomendacji odnośnie do sposobu postępowania z opracowanymi projektami aktów normatywnych,
- analiza skutków ekonomicznych i prawnych wprowadzenia wypracowanych rozwiązań.”

18 kwietnia 2025 roku odbyło się IV posiedzenie ww. Zespołu.

Polska oraz inne państwa członkowskie zobowiązane zostały do implementacji unijnych przepisów do 7 czerwca 2026 roku.

Niezależnie od prac toczących się w Ministerstwie Rodziny Pracy i Polityki Społecznej 5 grudnia 2025 r. do Sejmu trafił poselski projekt ustawy o zmianie ustawy - Kodeks pracy, który fragmentarycznie pokrywał się z zakresem dyrektywy równościowej. W pierwotnej wersji przedmiotowego projektu zaproponowano m.in. dodanie do Kodeksu pracy następujących zapisów:

1. *„pracownicy mają prawo wystąpić do pracodawcy z wnioskiem o udzielenie informacji dotyczącej ich indywidualnego poziomu wynagrodzenia oraz średnich poziomów wynagrodzenia, w podziale na płeć w odniesieniu do kategorii pracowników wykonujących taką samą pracę jak oni lub pracę o takiej samej wartości;”*
2. *„pracodawca nie może zakazać lub uniemożliwiać pracownikowi ujawniania informacji o jego wynagrodzeniu;”*

3. „pracodawca, publikując w dowolnej lub zwyczajowo przyjętej formie informację o możliwości zatrudnienia pracownika na danym stanowisku pracy, uwzględnia w niej kwotę proponowanego poziomu wynagrodzenia wskazując jego minimalną i maksymalną wysokość. Informacja może zawierać wzmiankę, że kwota ta podlega negocjacji.”

Projekt przedmiotowej ustawy w trakcie prac komisji sejmowych został jednak znacznie okrojony, a jego ostateczna wersja która została uchwalona 9 maja 2025 r. nie wprowadza rozwiązania, o którym napisał Pan Poseł, Witold Zembaczyński na platformie X - „Sejm uchwalił #JasneZarobki! Na moim rewolucyjnym rozwiązaniu, które **gwarantuje prawo** do informacji o wysokości wynagrodzenia w ogłoszeniach o pracę, skorzystają zarówno pracownicy, jak i pracodawcy.”

Dodany do Kodeksu pracy art. 18^{3ca} § 1 mówi, że „osoba ubiegająca się o zatrudnienie na danym stanowisku otrzymuje od pracodawcy informację o:

- 1) wynagrodzeniu, o którym mowa w art. 18^{3c} § 2, jego początkowej wysokości lub jego przedziale – opartym na obiektywnych, neutralnych kryteriach, w szczególności pod względem płci, oraz
- 2) odpowiednich postanowieniach układu zbiorowego pracy lub regulaminu wynagradzania – w przypadku gdy pracodawca jest objęty układem zbiorowym pracy lub obowiązuje u niego regulamin wynagradzania.”

Z ustawy nie wynika jednak że pracodawca ma obowiązek przekazywać pracownikowi informację o wynagrodzeniu na etapie ogłoszenia o pracę lub przed rozmową kwalifikacyjną. Jeśli tego nie uczynił, może to zrobić przed nawiązaniem stosunku pracy. Czyli tak, jak jest obecnie.

Rozwiązania, które wprowadza nowelizacja to neutralność pod względem płci ogłoszeń o wakatach i nazw stanowisk pracy oraz zakaz pytań potencjalnych kandydatów o wynagrodzenie w obecnym stosunku pracy oraz w poprzednich stosunkach pracy. W nowelizacji znajduje się również bardzo ogólny zapis, który

nakłada na pracodawcę obowiązek przeprowadzania procesu rekrutacyjnego w sposób niedyskryminujący.

9 maja 2025 r. ustawa trafiła do Senatu, gdzie zostanie poddana przedmiotem dalszych obrad. Termin przewidziany na wejście ustawy w życie to 6 miesięcy od jej ogłoszenia.

Źródła:

Dziennik Urzędowy Unii Europejskiej, Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2023/970

Eurostat, Gender pay gap in unadjusted form

MRPiPS, IV posiedzenie zespołu ds. wdrożenia dyrektywy równościowej

Sejm RP, <https://www.sejm.gov.pl/Sejm10.nsf/PrzebiegProc.xsp?nr=934>