

TABELA ZGODNOŚCI

TYTUŁ WDRAŻAJĄCEGO PROJEKTU AKTU PRAWNEGO		Ustawa o wzmocnieniu stosowania prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości			
TYTUŁ WDRAŻANEGO AKTU PRAWNEGO		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 za pracę o takiej samej wartości za pośrednictwem mechanizmów przejrzystości wynagrodzeń oraz mechanizmów egzekwowania.			
WYJAŚNIENIE TERMINU WEJŚCIA W ŻYCIE PROJEKTÓW		Zgodnie z art. 34 ust. 1 dyrektywy 2023/970 państwa członkowskie wprowadzają w życie przepisy ustawowe, wykonawcze i administracyjne niezbędne do wykonania niniejszej dyrektywy do dnia 7 czerwca 2026 r.			
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 za pracę o takiej samej wartości za pośrednictwem mechanizmów przejrzystości wynagrodzeń oraz mechanizmów egzekwowania.					
Jedn. Red.	Treść przepisu UE	Konie czność wdroż enia T / N	Jedn. red.	Treść przepisu/ów ustawy	Uzasadnienie
Art. 1	W niniejszej dyrektywie ustanawia się minimalne wymogi służące wzmocnieniu stosowania zasady równości wynagrodzeń dla mężczyzn i kobiet za taką samą pracę lub pracę o takiej samej	N			Przepis o charakterze ogólnym, niepodlegający wdrożeniu.

	wartości (zwanej dalej „zasadą równości wynagrodzeń”), którą zapisano w art. 157 TFUE, a także wzmocnieniu zakazu dyskryminacji określonego w art. 4 dyrektywy 2006/54/WE, w szczególności za pośrednictwem mechanizmów przejrzystości wynagrodzeń oraz wzmocnionych mechanizmów egzekwowania.				
Art. 2 ust. 1	Niniejsza dyrektywa ma zastosowanie do pracodawców w sektorze publicznym i prywatnym.	T	Art. 3 Kodeksu pracy Art. 49	Art. 3. Pracodawcą jest jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudniają one pracowników. Art. 49. 1. Pracodawca użytkownik wykonuje obowiązki wynikające z niniejszej ustawy wobec pracowników tymczasowych. 2. Obowiązki wynikające z art. 10 i 11 w stosunku do pracowników tymczasowych wykonuje również agencja pracy tymczasowej. 3. W celu realizacji obowiązków, o których mowa w ust. 1 agencja pracy tymczasowej udziela wszelkich, niezbędnych informacji pracodawcy użytkownikowi.	
Art. 2 ust. 2	Niniejsza dyrektywa ma zastosowanie do wszystkich pracowników zatrudnionych na umowę o pracę lub pozostających w stosunku pracy określonych przez prawo, układy	T	Art. 2 i art. 22 § 1 Kodeksu pracy	Art. 2. Pracownikiem jest osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę. Art. 22 § 1. Przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego	

	zbiorowe lub praktykę obowiązujące w poszczególnych państwach członkowskich, przy uwzględnieniu orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości.			rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca - do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem.	
Art. 2 ust. 3	Do celów art. 5 niniejsza dyrektywa ma zastosowanie do osób starających się o zatrudnienie.	T	Art. 18^{3ca} i art. 22¹ § 1 pkt 6) Kodeksu pracy	Art. 18^{3ca}. § 1. 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. § 2. Informacje, o których mowa w § 1, pracodawca przekazuje z wyprzedzeniem umożliwiającym zapoznanie się z tymi informacjami, w postaci papierowej lub elektronicznej, osobie ubiegającej się o zatrudnienie, zapewniając świadome i przejrzyste negocjacje: 1) w ogłoszeniu o naborze na stanowisko; 2) przed rozmową kwalifikacyjną – jeżeli pracodawca nie ogłosił naboru na stanowisko albo nie przekazał tych informacji w ogłoszeniu, o którym mowa w pkt 1;	Przepisy wejdą w życie 24 grudnia 2025 r. (Ustawa z dnia 4 czerwca 2025 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy (Dz.U. z 2025 r. poz. 807)).

				3) przed nawiązaniem stosunku pracy – jeżeli pracodawca nie ogłosił naboru na stanowisko albo nie przekazał tych informacji w ogłoszeniu, o którym mowa w pkt 1, albo przed rozmową kwalifikacyjną. § 3. Pracodawca zapewnia, aby ogłoszenia o naborze na stanowisko oraz nazwy stanowisk były neutralne pod względem płci, a proces rekrutacyjny przebiegał w sposób niedyskryminujący. Art. 22¹ § 1 6) przebieg dotychczasowego zatrudnienia, z wyłączeniem informacji o wynagrodzeniu w obecnym stosunku pracy oraz w poprzednich stosunkach pracy.	
Art. 3 ust. 1 lit. a)	Do celów niniejszej dyrektywy stosuje się następujące definicje: „wynagrodzenie” oznacza zwykłą podstawową lub minimalną płacę godzinową lub płacę miesięczną oraz wszelkie inne świadczenia pieniężne lub rzeczowe, otrzymywane przez pracownika bezpośrednio lub pośrednio (składniki uzupełniające lub zmienne) od swojego pracodawcy z racji swojego zatrudnienia;	T	Art. 2 pkt 1) i 2)	Art. 2. Użyte w ustawie określenia oznaczają: 1) wynagrodzenie – wynagrodzenie, o którym mowa w art. 18^{3c} § 2 ustawy z dnia z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz.U. z 2025 r. poz. 277); 2) składniki uzupełniające lub zmienne – wszystkie składniki wynagrodzenia, o którym mowa w art. 18^{3c} § 2 ustawy z dnia z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, poza wynagrodzeniem wynikającym z osobistego zaszczerowania pracownika, określonego stawką godzinową lub miesięczną oraz inne świadczenia otrzymywane z tytułu zatrudnienia, bezpośrednio lub pośrednio od pracodawcy, w formie pieniężnej lub w innej niż pieniężna;	

			Art. 54 pkt 1)(art. 18^{3c} § 2 Kodeksu pracy) Art. 18^{3c} § 1 Kodeksu pracy	Art. 54. W ustawie z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2025 r. poz. 277) wprowadza się następujące zmiany: 1) w art. 18^{3c} § 2 i 3 otrzymują brzmienie: „§ 2. Wynagrodzenie, o którym mowa w § 1, obejmuje wszystkie składniki wynagrodzenia, takie jak wynagrodzenie wynikające z osobistego zaszeregowania pracownika, określone stawką godzinową lub miesięczną lub pozostałe składniki wynagrodzenia bez względu na ich nazwę i charakter, a także inne świadczenia otrzymywane z tytułu zatrudnienia, bezpośrednio lub pośrednio od pracodawcy, w formie pieniężnej lub w innej formie niż pieniężna.” Art. 18³ § 1. Pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości.	
Art. 3 ust. 1 lit. b)	„poziom wynagrodzenia” oznacza roczne wynagrodzenie brutto i odpowiadające mu wynagrodzenie godzinowe brutto;	T	Art. 2 pkt 3)	Art. 2. Użyte w ustawie określenia oznaczają: 3) poziom wynagrodzenia – roczne wynagrodzenie brutto i odpowiadające mu wynagrodzenie godzinowe brutto, obliczane na podstawie otrzymanego wynagrodzenia w danym okresie, wyłączeniem jednakowego świadczenia pieniężnego lub rzeczowego otrzymywanego przez wszystkich pracowników w ramach kategorii pracowników lub udostępniane wszystkim pracownikom w ramach kategorii pracowników bez żadnych przesłanek do skorzystania z nich;	

Art. 3 ust. 1 lit. c)	„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	T	Art. 2 pkt 7)	Art. 2. Użyte w ustawie określenia oznaczają: 7) luka płacowa ze względu na płeć – różnicę między średnim poziomem wynagrodzenia pracowników płci żeńskiej i średnim poziomem wynagrodzenia pracowników męskiej zatrudnionych u pracodawcy, wyrażoną jako odsetek średniego poziomu wynagrodzenia pracowników płci męskiej;	
Art. 3 ust. 1 lit. d)	„mediana wynagrodzenia” oznacza poziom wynagrodzenia, w stosunku do którego połowa pracowników u danego pracodawcy zarabia więcej, a połowa zarabia mniej;	T	Art. 2 pkt 4)	Art. 2. Użyte w ustawie określenia oznaczają: 4) mediana wynagrodzenia – poziom wynagrodzenia, w stosunku do którego połowa pracowników zatrudnionych u danego pracodawcy otrzymuje wynagrodzenie w wyższej wysokości, a połowa otrzymuje wynagrodzenie w niższej wysokości;	
Art. 3 ust. 1 lit. e)	„mediana luki płacowej ze względu na płeć” oznacza różnicę między medianą wynagrodzenia pracowników płci żeńskiej i medianą wynagrodzenia pracowników płci męskiej u danego pracodawcy, wyrażoną jako odsetek mediany wynagrodzenia pracowników płci męskiej;	T	Art. 2 pkt 5)	Art. 2. Użyte w ustawie określenia oznaczają: 5) mediana luki płacowej ze względu na płeć – różnicę między medianą wynagrodzenia pracowników płci żeńskiej i medianą wynagrodzenia pracowników płci męskiej zatrudnionych u danego pracodawcy, wyrażoną jako odsetek mediany wynagrodzenia pracowników płci męskiej;	
Art. 3 ust. 1 lit. f)	„kwartył wynagrodzenia” oznacza każdą z czterech równych grup pracowników, na które są oni podzieleni według ich poziomów	T	Art. 2 pkt 6)	Art. 2. Użyte w ustawie określenia oznaczają: 6) przedział wynagrodzenia – każdą z czterech grup pracowników, pomiędzy kwartylami ich poziomów wynagrodzenia po uszeregowaniu poziomów wynagrodzenia od najniższego do najwyższego;	

	wynagrodzenia – od najniższego do najwyższego;				
Art. 3 ust. 1 lit. g)	a) „praca o takiej samej wartości” oznacza pracę, którą określa się jako mającą tę samą wartość zgodnie z niedyskryminacyjnymi i obiektywnymi, neutralnymi pod względem płci kryteriami, o których mowa w art. 4 ust. 4;	T	Art. 55 pkt 1) (art. 18 ^{3c} § 3 Kodeksu pracy)	Art. 55. W ustawie z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2025 r. poz. 277) wprowadza się następujące zmiany: 1) w art. 18^{3c} § 2 i 3 otrzymują brzmienie: (...) „§ 3. Pracami o jednakowej wartości są prace, których wartość oceniana łącznie na podstawie wymaganych umiejętności, wysiłku, zakresu odpowiedzialności i warunków pracy, a także ewentualnie na podstawie innych dodatkowych kryteriów lub podkryteriów ustalonych przez pracodawcę, mających znaczenie dla określonego rodzaju pracy lub dla określonego stanowiska, jest porównywalna.”	
Art. 3 ust. 1 lit. h)	„kategoria pracowników” oznacza pracowników wykonujących taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości pogrupowanych przez pracodawcę tych pracowników w niearbitralny sposób na podstawie niedyskryminacyjnych i obiektywnych, neutralnych pod względem płci	T	Art. 2 pkt 8)	Art. 2. Użyte w ustawie określenia oznaczają: 8) kategoria pracowników – pracowników wykonujących jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości, pogrupowanych przez pracodawcę w sposób niearbitralny, na podstawie niedyskryminacyjnych i obiektywnych, neutralnych pod względem płci kryteriów, o których mowa w art. 18^{3ca} § 3 Kodeksu pracy.	

	kryteriów, o których mowa w art. 4 ust. 4, w stosownych przypadkach, we współpracy z przedstawicielami pracowników zgodnie z prawem krajowym lub praktyką krajową;				
Art. 3 ust. 1 lit. i)	„dyskryminacja bezpośrednia” oznacza sytuację, w której dana osoba traktowana jest mniej korzystnie ze względu na płeć niż jest, była lub byłaby traktowana inna osoba w porównywalnej sytuacji’	T	Art. 18^{3a} § 3 w zw. art. 18^{3a} § 1 Kodeksu pracy	Art. 18^{3a} § 1. Pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy. § 3. Dyskryminowanie bezpośrednio istnieje wtedy, gdy pracownik z jednej lub z kilku przyczyn określonych w § 1 był, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy.	Art. 18 ^{3a} stosuje się na wszystkich etapach stosunku pracy, począwszy od nawiązania stosunku pracy do jego rozwiązania. Przepis posługuje się bowiem sformułowaniem „pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych”.
Art. 3 ust. 1 lit. j)	„dyskryminacja pośrednia” oznacza sytuację, w której z pozoru neutralny przepis, kryterium lub praktyka stawiałaby osoby danej płci w szczególnie niekorzystnym położeniu w	T	Art. 18^{3a} § 4 w zw. z art. 18^{3a} § 1 Kodeksu pracy	Art. 18^{3a} § 1. Pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość,	Art. 18 ^{3a} stosuje się na wszystkich etapach stosunku pracy, począwszy od nawiązania stosunku pracy do jego rozwiązania. Przepis posługuje się bowiem

	porównaniu z osobami innej płci, chyba że dany przepis, kryterium lub praktyka są obiektywnie uzasadnione na podstawie zasadnego celu, a środki osiągnięcia tego celu są odpowiednie i niezbędne;			przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy. § 4. Dyskryminowanie pośrednie istnieje wtedy, gdy na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują lub mogłyby wystąpić niekorzystne dysproporcje albo szczególnie niekorzystna sytuacja w zakresie nawiązania i rozwiązywania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych wobec wszystkich lub znacznej liczby pracowników należących do grupy wyróżnionej ze względu na jedną lub kilka przyczyn określonych w § 1, chyba że postanowienie, kryterium lub działanie jest obiektywnie uzasadnione ze względu na zgodny z prawem cel, który ma być osiągnięty, a środki służące osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne.	sformulowaniem „pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązywania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych”.
Art. 3 ust. 1 lit. k)	„inspektorat pracy” oznacza organ lub organy odpowiedzialne, zgodnie z prawem krajowym lub praktyką krajową, za pełnienie funkcji kontrolnych i inspekcyjnych na rynku pracy, z wyjątkiem przypadków, w których – gdy przewiduje to prawo krajowe – partnerzy	T	Art. 1 ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy	Art. 1. Państwowa Inspekcja Pracy jest organem powołanym do sprawowania nadzoru i kontroli przestrzegania prawa pracy, w szczególności przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przepisów dotyczących legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej w zakresie określonym w ustawie.	

	społeczni mogą wykonywać takie funkcje;				
Art. 3 ust. 1 lit. l)	„organ ds. równości” oznacza organ lub organy wyznaczone na mocy art. 20 dyrektywy 2006/54/WE;	T	Art. 2 pkt 10)	Art. 2. Użyte w ustawie określenia oznaczają: 10) organ do spraw równości – organ realizujący zadania związane z egzekwowaniem prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości, we współpracy z Państwową Inspekcją Pracy, organem monitorującym oraz partnerami społecznymi;	
Art. 3 ust. 1 lit. m)	„przedstawiciele pracowników” oznaczają przedstawicieli pracowników zgodnie z prawem krajowym lub praktyką krajową.	N			Tam, gdzie w Dyrektywie jest mowa o przedstawicielach pracowników, w przepisach krajowych przedstawiciele ci obejmują różne podmioty, w zależności od przepisu i przyznanych im uprawnień. Patrz: - art. 4 ust. 2-3; - art. 4 ust. 4-6 - art. 8 ust. 3-4 - art. 15 - art. 22 ust. 1 - art. 22 ust. 4 - art. 24 ust. 1 i 4 - art. 26 – 27 - art. 30 - art. 32 - art. 34 - art. 48

					- art. 462 Kodeksu postępowania cywilnego, - art. 465 § 1 Kodeksu postępowania cywilnego - art. 18^{3e} § 2 Kodeksu pracy
Art. 3 ust. 2 lit. a)	Do celów niniejszej dyrektywy dyskryminacja obejmuje: a) molestowanie oraz molestowanie seksualne w rozumieniu art. 2 ust. 2 lit. a) dyrektywy 2006/54/WE, a także każde mniej korzystne traktowanie spowodowane przez odrzucenie takiego zachowania lub podporządkowanie się takiemu zachowaniu przez osobę, której ono dotyczy, o ile takie molestowanie lub traktowanie jest związane z wykonywaniem praw przewidzianych w niniejszej dyrektywie lub z niego wynika;	T	Art. 18^{3a} § 5 pkt 2 Kodeksu pracy Art. 18^{3a} § 6 Kodeksu pracy Art. 18^{3a} § 7 Kodeksu pracy	Art. 18^{3a} § 5. Przejawem dyskryminowania w rozumieniu § 2 jest także: 2) niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika i stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery (molestowanie). § 6. Dyskryminowaniem ze względu na płeć jest także każde niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci pracownika, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika, w szczególności stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery; na zachowanie to mogą się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy (molestowanie seksualne). § 7. Podporządkowanie się przez pracownika molestowaniu lub molestowaniu seksualnemu, a także podjęcie przez niego działań przeciwstawiających się molestowaniu lub molestowaniu seksualnemu nie może powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji wobec pracownika.	Art. 18^{3a} stosuje się na wszystkich etapach stosunku pracy, począwszy od nawiązania stosunku pracy do jego rozwiązania. Przepis posługuje się bowiem sformułowaniem „pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych”.

Art. 3 ust. 2 lit. b)	b) wszelkie polecenia dyskryminowania osób ze względu na płeć;	T	Art. 18^{3a} § 5 pkt 1) Kodeksu pracy	Art. 18^{3a} § 5. Przejawem dyskryminowania w rozumieniu § 2 jest także: 1) działanie polegające na zachęcaniu innej osoby do naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu lub nakazaniu jej naruszenia tej zasady;	Art. 18 ^{3a} stosuje się na wszystkich etapach stosunku pracy, począwszy od nawiązania stosunku pracy do jego rozwiązania. Przepis posługuje się bowiem sformułowaniem „pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych”.
Art. 3 ust. 2 lit. c)	c) wszelkie mniej korzystne traktowanie związane z ciążą lub urlopem macierzyńskim w rozumieniu dyrektywy Rady 92/85/EWG;	T	Art. 18^{3a} § 1 Kodeksu pracy	Art. 18^{3a} § 1. Pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy.	Otwarty katalog przyczyn dyskryminacji zawarty w Kodeksie pracy zawiera przesłankę płci (w której zgodnie z dyrektywą ma się mieścić wszelkie mniej korzystne traktowanie związane z ciążą lub urlopem macierzyńskim), ale jako, że jest to katalog otwarty może także mieścić każdą z tych przesłanek z osobna.

Art. 3 ust. 2 lit. d)	d) wszelkie mniej korzystne traktowanie w rozumieniu dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158, ze względu na płeć, w tym w odniesieniu do urlopu ojcowskiego, urlopu rodzicielskiego lub urlopu opiekuńczego;	T	Art. 18^{3a} § 1 Kodeksu pracy	Art. 18^{3a} § 1. Pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy.	Otwarty katalog przyczyn dyskryminacji zawarty w Kodeksie pracy zawiera przesłankę płci (w której zgodnie z dyrektywą ma się mieścić wszelkie mniej korzystne traktowanie związane z wykonywaniem obowiązków rodzicielskich i opiekuńczych), ale jako, że jest to katalog otwarty może także mieścić każdą z tych przesłanek z osobna.
Art. 3 ust. 2 lit. e)	e) dyskryminację krzyżową, która jest oparta na połączeniu dyskryminacji ze względu na płeć z dyskryminacją z powodu jakiegokolwiek innej cechy lub innych cech chronionych na mocy dyrektyw 2000/43/WE lub 2000/78/WE.	T	Art. 2 pkt 9) w zw. z art. 18^{3a} § 1 Kodeksu pracy	Art. 2. Użyte w ustawie określenia oznaczają: 9) dyskryminacja krzyżowa – sytuację, gdy pracownik ze względu na płeć w połączeniu z inną przyczyną, określoną w art. 18 ^{3a} § 1 Kodeksu pracy, jest traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż jest, był lub byłby traktowany inny pracownik; Art. 18^{3a} § 1. Pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony,	

				zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy.	
Art. 3 ust. 3	Ust. 2 lit. e) nie nakłada na pracodawców dodatkowych obowiązków w zakresie zbierania danych, o których mowa w niniejszej dyrektywie, dotyczących innych niż płeć cech chronionych będących przyczyną dyskryminacji.	N			Przepis o charakterze ogólnym, nie wymaga wdrożenia.
Art. 4 ust. 1	Państwa członkowskie podejmują niezbędne działania celem zapewnienia, aby pracodawcy dysponowali strukturami wynagrodzeń zapewniającymi równe wynagrodzenie za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości.	T	Art. 5 w zw. z art. 3 i 4	Art. 5. 1. Struktura wynagrodzeń obowiązująca u pracodawcy oraz oceny wartości stanowisk lub rodzaju pracy zapewniają realizację prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości, umożliwiając analizę, czy pracownicy znajdują się w porównywalnej sytuacji. 2. Prawo do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości nie stoi na przeszkodzie temu, aby pracodawcy różnie wynagradzali pracowników wykonujących jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości, o ile kierują się obiektywnymi, neutralnymi pod względem płci oraz wolnymi od uprzedzeń kryteriami, takimi jak osiągnięcia i kompetencje.	

				3. 1. Pracodawca dokonuje oceny wartości pracy określonego rodzaju lub na określonym stanowisku. 2. Ocenie wartości pracy służą kryteria i podkryteria, o których mowa w art. 18^{3c} § 3 Kodeksu pracy. Art. 4. 1. Pracodawca ustala i stosuje kryteria i podkryteria, o których mowa w art. 18^{3c} § 3 Kodeksu pracy, w sposób obiektywny oraz neutralny pod względem płci, a także wykluczający wszelką bezpośrednią lub pośrednią dyskryminację ze względu na płeć, przy uwzględnieniu umiejętności miękkich o ile są wymagane dla określonego rodzaju pracy lub dla określonego stanowiska. 2. Jeżeli u danego pracodawcy działa zakładowa organizacja związkowa, pracodawca ustala kryteria i podkryteria, o których mowa w art. 18^{3c} § 3 Kodeksu pracy, w uzgodnieniu z tą zakładową organizacją związkową, a w przypadku gdy u pracodawcy działa więcej niż jedna zakładowa organizacja związkowa, w uzgodnieniu z tymi organizacjami. 3. Jeżeli nie jest możliwe ustalenie kryteriów i podkryteriów, o których mowa w art. 18^{3c} § 3 Kodeksu pracy w uzgodnieniu ze wszystkimi zakładowymi organizacjami związkowymi, pracodawca ustala te kryteria i podkryteria w uzgodnieniu z organizacjami związkowymi reprezentatywnymi w rozumieniu art. 25³ ust. 1 lub 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2025 r. poz. 440), z których każda zrzesza co najmniej 5% pracowników zatrudnionych u pracodawcy. 4. Pracodawca ustala kategorie pracowników na podstawie kryteriów i podkryteriów, o których mowa w art. 18^{3c} § 3 Kodeksu pracy.	
--	--	--	--	---	--

				5. Jeżeli u danego pracodawcy działa zakładowa organizacja związkowa, pracodawca ustala kategorie pracowników, po konsultacji z tą zakładową organizacją związkową, a w przypadku gdy u pracodawcy działa więcej niż jedna zakładowa organizacja związkowa, po konsultacji z tymi organizacjami. 6. Konsultacje, o których mowa w ust. 7, trwają nie krócej niż 5 dni i nie dłużej niż 15 dni od dnia przedstawienia przez pracodawcę ustalenia kategorii pracowników.	
Art. 4 ust. 2	Państwa członkowskie – w porozumieniu z organami ds. równości – podejmują wszelkie niezbędne środki służące zapewnieniu, aby zostały udostępnione i były łatwo dostępne analityczne narzędzia lub metody służące wspieraniu i zapewnianiu wskazówek w ramach procesu oceny i porównywania wartości pracy zgodnie z kryteriami określonymi w niniejszym artykule. Te narzędzia i metody muszą umożliwiać pracodawcom i ich partnerom społecznym łatwe sporządzenie i stosowanie neutralnych pod względem płci systemów oceny i zaszeregowania stanowisk pracy, które	T	Art. 6	Art. 6. Minister właściwy do spraw pracy udostępnia na swojej stronie internetowej narzędzie analityczne lub metodę umożliwiającą pracodawcom dokonanie oceny wartości pracy określonego rodzaju lub na określonym stanowisku.	

	wykluczają wszelką dyskryminację płacową ze względu na płeć.				
Art. 4 ust. 3	W stosownych przypadkach Komisja może aktualizować ogólnounijne wytyczne dotyczące neutralnych pod względem płci systemów ocen i zaszeregowania stanowisk pracy, w konsultacji z Europejskim Instytutem ds. Równości Kobiet i Mężczyzn (EIGE).	N			Przepis o charakterze ogólnym, nie wymaga wdrożenia.
Art. 4 ust. 4	Struktury wynagrodzenia muszą być takie, aby umożliwić dokonanie oceny, czy pracownicy są w porównywalnej sytuacji w odniesieniu do wartości pracy na podstawie obiektywnych, neutralnych pod względem płci kryteriów uzgodnionych z przedstawicielami pracowników, o ile tacy przedstawiciele istnieją. Kryteria te nie mogą opierać się bezpośrednio lub pośrednio na płci pracowników. Kryteria te obejmują umiejętności, wysiłek, zakres odpowiedzialności i warunki pracy, oraz – w stosownych przypadkach –	T	Art. 54 pkt 1) (art. 18^{3c} § 3 Kodeksu pracy) Art. 3-5	Art. 54. W ustawie z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2025 r. poz. 277) wprowadza się następujące zmiany: 1) w art. 18 ^{3c} § 2 i 3 otrzymują brzmienie: „§ 3. Pracami o jednakowej wartości są prace, których wartość oceniana łącznie na podstawie wymaganych umiejętności, wysiłku, zakresu odpowiedzialności i warunków pracy, a także ewentualnie na podstawie innych dodatkowych kryteriów lub podkryteriów ustalonych przez pracodawcę, mających znaczenie dla określonego rodzaju pracy lub dla określonego stanowiska, jest porównywalna.” Art. 3. 1. Pracodawca dokonuje oceny wartości pracy określonego rodzaju lub na określonym stanowisku. 2. Ocenie wartości pracy służą kryteria i podkryteria, o których mowa w art. 183c § 3 Kodeksu pracy. Art. 4. 1. Pracodawca ustala i stosuje kryteria i podkryteria, o których mowa w art. 18 ^{3c} § 3 Kodeksu pracy, w sposób obiektywny oraz neutralny pod względem płci, a także wykluczający wszelką	

	wszelkie inne czynniki, które mają znaczenie w danym miejscu pracy lub na danym stanowisku. Muszą być one stosowane w obiektywny, neutralny pod względem płci sposób, wykluczający wszelką bezpośrednią lub pośrednią dyskryminację ze względu na płeć. W szczególności odpowiednie umiejętności miękkie nie mogą być niedoceniane.		bezpośrednią lub pośrednią dyskryminację ze względu na płeć, przy uwzględnieniu umiejętności miękkich o ile są wymagane dla określonego rodzaju pracy lub dla określonego stanowiska. 2. Jeżeli u danego pracodawcy działa zakładowa organizacja związkowa, pracodawca ustala kryteria i podkryteria, o których mowa w art. 183c § 3 Kodeksu pracy, w uzgodnieniu z tą zakładową organizacją związkową, a w przypadku gdy u pracodawcy działa więcej niż jedna zakładowa organizacja związkowa, w uzgodnieniu z tymi organizacjami. 3. Jeżeli nie jest możliwe ustalenie kryteriów i podkryteriów, o których mowa w art. 183c § 3 Kodeksu pracy w uzgodnieniu ze wszystkimi zakładowymi organizacjami związkowymi, pracodawca ustala te kryteria i podkryteria w uzgodnieniu z organizacjami związkowymi reprezentatywnymi w rozumieniu art. 253 ust. 1 lub 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2025 r. poz. 440), z których każda zrzesza co najmniej 5% pracowników zatrudnionych u pracodawcy. 4. Pracodawca ustala kategorie pracowników na podstawie kryteriów i podkryteriów, o których mowa w art. 183c § 3 Kodeksu pracy. 5. Jeżeli u danego pracodawcy działa zakładowa organizacja związkowa, pracodawca ustala kategorie pracowników, po konsultacji z tą zakładową organizacją związkową, a w przypadku gdy u pracodawcy działa więcej niż jedna zakładowa organizacja związkowa, po konsultacji z tymi organizacjami. 6. Konsultacje, o których mowa w ust. 7, trwają nie krócej niż 5 dni i nie dłużej niż 15 dni od dnia	
--	---	--	--	--

				przedstawienia przez pracodawcę propozycji ustalenia kategorii pracowników. Art. 5. 1. Struktura wynagrodzeń obowiązująca u pracodawcy oraz oceny wartości stanowisk lub rodzaju pracy zapewniają realizację prawa pracowników do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości, umożliwiając analizę czy pracownicy znajdują się w porównywalnej sytuacji. 2. Prawo do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości nie stoi na przeszkodzie temu, aby pracodawcy różnie wynagradzali pracowników wykonujących jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości, o ile kierują się obiektywnymi, neutralnymi pod względem płci oraz wolnymi od uprzedzeń kryteriami, takimi jak osiągnięcia i kompetencje.	
Art. 5 ust. 1	Osoby starające się o zatrudnienie mają prawo do otrzymania od przyszłego pracodawcy informacji na temat: a) początkowego wynagrodzenia lub jego przedziału – opartego na obiektywnych, neutralnych pod względem płci kryteriów – przewidzianego w odniesieniu do danego stanowiska; oraz	T	Art. 18^{3ca} § 1 i 2 Kodeksu pracy	Art. 18^{3ca} § 1. 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. § 2. Informacje, o których mowa w § 1, pracodawca przekazuje z wyprzedzeniem umożliwiającym zapoznanie się z tymi informacjami, w postaci	Przepis wejdzie w życie 24 grudnia 2025 r. (Ustawa z dnia 4 czerwca 2025 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy (Dz.U. z 2025 r. poz. 807)).

	b) w stosownych przypadkach – odpowiednich przepisów układu zbiorowego stosowanych przez pracodawcę w odniesieniu do danego stanowiska. Informacje te przekazuje się w taki sposób, aby zapewnić świadome i przejrzyste negocjacje dotyczące wynagrodzenia, na przykład w opublikowanym ogłoszeniu o wakacie, przed rozmową kwalifikacyjną lub w inny sposób.			papierowej lub elektronicznej, osobie ubiegającej się o zatrudnienie, zapewniając świadome i przejrzyste negocjacje: 1) w ogłoszeniu o naborze na stanowisko; 2) przed rozmową kwalifikacyjną – jeżeli pracodawca nie ogłosił naboru na stanowisko albo nie przekazał tych informacji w ogłoszeniu, o którym mowa w pkt 1; 3) przed nawiązaniem stosunku pracy – jeżeli pracodawca nie ogłosił naboru na stanowisko albo nie przekazał tych informacji w ogłoszeniu, o którym mowa w pkt 1, albo przed rozmową kwalifikacyjną.	
Art. 5 ust. 2	Pracodawca nie może zadawać osobom starającym się o zatrudnienie pytania o ich wynagrodzenie w obecnym stosunku pracy ani w poprzednich stosunkach pracy.	T	Art. 22¹ § 1 pkt 6 Kodeksu pracy	Art. 22¹ § 1. Pracodawca żąda od osoby ubiegającej się o zatrudnienie podania danych osobowych obejmujących: 6) przebieg dotychczasowego zatrudnienia, z wyłączeniem informacji o wynagrodzeniu w obecnym stosunku pracy oraz w poprzednich stosunkach pracy.	Przepis wejdzie w życie 24 grudnia 2025 r. (Ustawa z dnia 4 czerwca 2025 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy (Dz.U. z 2025 r. poz. 807)).
Art. 5 ust. 3	Pracodawcy zapewniają, aby ogłoszenia o wakatach i nazwy stanowisk pracy były neutralne pod względem płci oraz aby proces rekrutacji przebiegał w sposób niedyskryminacyjny, aby nie podważać prawa do równego wynagrodzenia za	T	Art. 18^{3ca} § 3 Kodeksu pracy	Art. 18^{3ca} § 3. Pracodawca zapewnia, aby ogłoszenia o naborze na stanowisko oraz nazwy stanowisk były neutralne pod względem płci, a proces rekrutacyjny przebiegał w sposób niedyskryminujący.	Przepis wejdzie w życie 24 grudnia 2025 r. (Ustawa z dnia 4 czerwca 2025 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy (Dz.U. z 2025 r. poz. 807)).

	taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości (zwanego dalej „prawem do równego wynagrodzenia”).				
Art. 6 ust. 1	Pracodawcy zapewniają swoim pracownikom łatwy dostęp do kryteriów, które są stosowane do określania wynagrodzenia pracowników, poziomów wynagrodzenia i progresji wynagrodzenia. Kryteria te muszą być obiektywne i neutralne pod względem płci.	T	Art. 7 ust. 1-2	Art. 7. 1. Pracodawca określa kryteria służące ustaleniu wynagrodzeń pracowników, poziomów wynagrodzeń i wzrostu wynagrodzeń w sposób obiektywny oraz neutralny pod względem płci, a także wykluczający wszelką bezpośrednią lub pośrednią dyskryminację ze względu na płeć. 2. Pracodawca zapewnia pracownikom dostęp do informacji o kryteriach, o których mowa w ust. 1.	
Art. 6 ust. 2	Państwa członkowskie mogą zwolnić pracodawców zatrudniających mniej niż 50 pracowników z obowiązku związanego z progresją wynagrodzeń określonego w ust. 1.	N	Art. 7 ust. 3	Art. 7 3. Pracodawca zatrudniający mniej niż 50 pracowników udostępnia informacje o kryteriach wzrostu wynagrodzeń na wniosek pracownika w terminie 14 dni od dnia otrzymania wniosku.	Przepis fakultatywny.
Art. 7 ust. 1	Pracownicy mają prawo do występowania o informacje oraz do otrzymywania na piśmie, zgodnie z ust. 2 i 4, informacji dotyczących ich indywidualnego poziomu wynagrodzenia oraz średnich poziomów wynagrodzenia, w podziale na płeć, w odniesieniu do kategorii pracowników wykonujących taką samą	T	Art. 8 ust. 1	Art. 8. 1. Pracownik ma prawo wystąpić do pracodawcy z wnioskiem o informacje dotyczące jego indywidualnego poziomu wynagrodzenia oraz średnich poziomów wynagrodzenia w podziale na płeć w odniesieniu do kategorii pracowników wykonujących jednakową pracę jak on lub pracę o jednakowej wartości jak jego praca.	

	pracę jak oni lub pracę o takiej samej wartości jak ich praca.				
Art. 7 ust. 2	Pracownicy muszą mieć możliwość zwracania się o informacje, o których mowa w ust. 1, oraz ich otrzymywania za pośrednictwem ich przedstawicieli pracowników, zgodnie z prawem krajowym lub praktyką krajową. Muszą mieć również możliwość zwracania się o informacje i ich otrzymywania za pośrednictwem organu ds. równości. Jeżeli otrzymane informacje są niedokładne lub niekompletne, pracownicy, osobiście lub za pośrednictwem ich przedstawicieli pracowników, mają prawo wystąpić o dodatkowe i uzasadnione wyjaśnienia i szczegółowe informacje dotyczące wszelkich przekazanych danych oraz otrzymać merytoryczną odpowiedź.	T	Art. 8 ust. 2-5	Art. 8. 2. Pracownik, który otrzymał niedokładne lub niekompletne informacje, o których mowa w ust. 1, ma prawo wystąpić z wnioskiem do pracodawcy o dodatkowe i uzasadnione wyjaśnienia oraz szczegółowe informacje dotyczące przekazanych danych. 3. Pracownik ma prawo wystąpić do pracodawcy z wnioskiem, o którym mowa w ust. 1, osobiście lub za pośrednictwem: 1) zakładowej organizacji związkowej, lub 2) organu do spraw równości. 4. Pracownik ma prawo wystąpić do pracodawcy z wnioskiem, o którym mowa w ust. 2, osobiście lub za pośrednictwem zakładowej organizacji związkowej. 5. Pracodawca udziela informacji na wniosek, o którym mowa w ust. 1 lub ust. 2 na piśmie, niezwłocznie, nie później niż w terminie 30 dni od dnia złożenia wniosku.	
Art. 7 ust. 3	Pracodawcy co roku informują wszystkich pracowników o	T	Art. 9	Art. 9. Pracodawca do dnia 31 marca każdego roku, w sposób przyjęty u danego pracodawcy, informuje	

	przysługującym im prawie do otrzymywania informacji, o których mowa w ust. 1, oraz o krokach, jakie ma podjąć pracownik w celu wykonania tego prawa.			pracowników o możliwości złożenia wniosków, o których mowa w art. 8.	
Art. 7 ust. 4	Pracodawcy udostępniają informacje, o których mowa w ust. 1, w rozsądnym terminie, a w każdym razie w ciągu dwóch miesięcy od dnia zwrócenia się o te informacje.	T	Art. 8 ust. 5	Art. 8. 5. Pracodawca udziela informacji na wniosek, o którym mowa w ust. 1 lub ust. 2 na piśmie, niezwłocznie, nie później niż w terminie 30 dni od dnia złożenia wniosku.	
Art. 7 ust. 5	Pracownikom nie uniemożliwia się ujawniania ich wynagrodzenia na potrzeby egzekwowania zasady równości wynagrodzeń. W szczególności państwa członkowskie wprowadzają środki dotyczące zakazu wprowadzania warunków umowy, które uniemożliwiają pracownikom ujawnianie informacji o ich wynagrodzeniu.	T	Art. 11	Art. 11. 1. Pracownikowi nie można uniemożliwić ujawniania informacji o jego wynagrodzeniu w celu realizacji praw wynikających z zasady równego traktowania w zatrudnieniu. 2. Czynności prawne lub postanowienia układów zbiorowych pracy i porozumień zbiorowych oraz regulaminów i statutów, o których mowa w art. 9 § 2 Kodeksu pracy, sprzeczne z ust. 1 są nieważne.	
Art. 7 ust. 6	Pracodawcy mogą wymagać, aby pracownicy, którzy na mocy niniejszego artykułu uzyskali informacje inne niż dotyczące ich własnych	T	Art. 12	Art. 12. Pracodawca może zobowiązać pracownika, który uzyskał na podstawie art. 8 ust. 1 i ust. 2 informacje dotyczące średnich poziomów wynagrodzenia w podziale na płeć w odniesieniu do kategorii pracowników wykonujących jednakową pracę jak on lub pracę o jednakowej wartości jak jego	

	wynagrodzeń lub poziomu wynagrodzenia, nie wykorzystywali tych informacji do jakiegokolwiek innego celu niż cel polegający na wykonywaniu ich prawa do równego wynagrodzenia.			praca, do niewykorzystywania tych informacji w innym celu niż cel polegający na dochodzeniu prawa do równego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości.	
Art. 8	Pracodawcy przekazują wszelkie informacje, które udostępniają pracownikom lub osobom starającym się o zatrudnienie na podstawie art. 5, 6 i 7 w formie, który jest przystępny dla osób z niepełnosprawnościami i który uwzględnia ich szczególne potrzeby.	T	Art. 10	Art. 10. Pracodawca obowiązany jest przekazać osobom ubiegającym się o zatrudnienie lub pracownikom informacje, o których mowa w art. 7 ust. 2 i 3, art. 8 oraz w art. 18 ^{3ca} § 1 Kodeksu pracy, w sposób, który jest przystępny dla osób z niepełnosprawnościami i który uwzględnia ich szczególne potrzeby, umożliwiając im zapoznanie się z tymi informacjami, w szczególności w formie dostępnej cyfrowo, co najmniej na poziomie określonym w załączniku do ustawy z dnia 4 kwietnia 2019 r. o dostępności cyfrowej stron internetowych i aplikacji mobilnych podmiotów publicznych (Dz. U. z 2023 r. poz. 1440).	
Art. 9 ust. 1	1. Państwa członkowskie zapewniają, aby pracodawcy dostarczali następujące informacje dotyczące ich organizacji, zgodnie z niniejszym artykułem: a) luka płacowa ze względu na płeć; b) luka płacowa ze względu na płeć w formie składników	T	Art. 13 ust. 1 i Art. 14	Art. 13. 1. Pracodawca zatrudniający co najmniej 100 pracowników sporządza sprawozdanie dotyczące luki płacowej między pracownikami płci żeńskiej i męskiej, zwane dalej „sprawozdaniem z luki płacowej”. Art. 14. Sprawozdanie z luki płacowej zawiera informacje o: 1) luce płacowej ze względu na płeć, 2) luce płacowej ze względu na płeć dla składników uzupełniających lub zmiennych, 3) medianie luki płacowej ze względu na płeć,	

	uzupełniających lub zmiennych; c) mediana luki płacowej ze względu na płeć; d) mediana luki płacowej ze względu na płeć w formie składników uzupełniających lub zmiennych; e) odsetek pracowników płci żeńskiej i męskiej otrzymujących składniki uzupełniające lub zmienne; f) odsetek pracowników płci żeńskiej i męskiej w każdym kwartylu wynagrodzenia; g) luka płacowa ze względu na płeć wśród pracowników w podziale na kategorie pracowników, według zwykłej podstawowej płacy godzinowej lub miesięcznej oraz składników uzupełniających lub zmiennych.			4) medianie luki płacowej ze względu na płeć dla składników uzupełniających lub zmiennych, 5) odsetku pracowników płci żeńskiej i męskiej otrzymujących składniki uzupełniające lub zmienne, 6) odsetku pracowników płci żeńskiej i męskiej w każdym przedziale wynagrodzenia, 7) luce płacowej ze względu na płeć wśród pracowników w podziale na kategorie pracowników, według wynagrodzenia wynikającego z osobistego zaszerzgowania pracownika określonego stawką godzinową lub miesięczną oraz składników uzupełniających lub zmiennych - dotyczące poprzedniego roku kalendarzowego.	
Art. 9 ust. 2	Pracodawcy zatrudniający 250 pracowników lub więcej, do dnia 7 czerwca 2027 r., a następnie co roku, przekazują informacje określone w ust. 1 dotyczące poprzedniego roku kalendarzowego.	T	Art. 16 ust. 1 pkt 2) Art. 57 ust. 1	Art. 16 1. Pracodawca przekazuje do organu monitorującego sprawozdanie z luki płacowej, w postaci elektronicznej, w terminie do 31 marca danego roku kalendarzowego: 2) corocznie w przypadku pracodawców zatrudniających co najmniej 250 pracowników. Art. 57 1. Pracodawca zatrudniający co najmniej 150 pracowników przekazuje pierwsze sprawozdanie z	

			Art. 18	luki płacowej, o którym mowa w art. 14, za okres od dnia 7 czerwca 2026 r. do dnia 31 grudnia 2026 r. do organu monitorującego w terminie do dnia 7 czerwca 2027 r. Art. 18. 1. Pracodawca ustala liczbę pracowników zatrudnionych w roku kalendarzowym, w przeliczeniu na pełne etaty, w celu ustalenia, czy podlega obowiązkowi sporządzenia sprawozdania z luki płacowej i częstotliwości tego obowiązku. 2. Dla celów określonych w ust. 1, pracodawca, który korzysta z pracy pracowników tymczasowych, uwzględnia również tych pracowników.	
Art. 9 ust. 3	Pracodawcy zatrudniający od 150 do 249 pracowników, do dnia 7 czerwca 2027 r., a następnie co trzy lata, przekazują informacje określone w ust. 1 dotyczące poprzedniego roku kalendarzowego.	T	Art. 16 ust. 1 pkt 1) Art. 57 ust. 1 Art. 18	Art. 19 1. Pracodawca przekazuje do organu monitorującego sprawozdanie z luki płacowej, w formie elektronicznej, w terminie do 31 marca danego roku kalendarzowego: 1) co trzy lata w przypadku pracodawców zatrudniających co najmniej 100 pracowników; Art. 57 1. Pracodawca zatrudniający co najmniej 150 pracowników przekazuje pierwsze sprawozdanie z luki płacowej, o którym mowa w art. 14, za okres od dnia 7 czerwca 2026 r. do dnia 31 grudnia 2026 r. do organu monitorującego w terminie do dnia 7 czerwca 2027 r. Art. 18. 1. Pracodawca ustala liczbę pracowników zatrudnionych w roku kalendarzowym, w przeliczeniu na pełne etaty, w celu ustalenia, czy podlega obowiązkowi sporządzenia sprawozdania z luki płacowej i częstotliwości tego obowiązku. 2. Dla celów określonych w ust. 1, pracodawca, który korzysta z pracy pracowników tymczasowych, uwzględnia również tych pracowników.	

Art. 9 ust. 4	Pracodawcy zatrudniający od 100 do 149 pracowników, do dnia 7 czerwca 2031 r., a następnie co trzy lata, przekazują informacje określone w ust. 1 dotyczące poprzedniego roku kalendarzowego.	T	Art. 16 ust. 1 pkt 1) Art. 57 ust. 2 Art. 18	Art. 16 1. Pracodawca przekazuje do organu monitorującego sprawozdanie z luki płacowej, w formie elektronicznej, w terminie do 31 marca danego roku kalendarzowego: 2) co trzy lata w przypadku pracodawców zatrudniających co najmniej 100 pracowników; Art. 57 2. Pracodawca zatrudniający od 100 do 149 pracowników przekazuje pierwsze sprawozdanie z luki płacowej, o którym mowa w art. 14, za poprzedni rok kalendarzowy, do organu monitorującego w terminie do dnia 7 czerwca 2031 r. Art. 18. 1. Pracodawca ustala liczbę pracowników zatrudnionych w roku kalendarzowym, w przeliczeniu na pełne etaty, w celu ustalenia, czy podlega obowiązkowi sporządzenia sprawozdania z luki płacowej i częstotliwości tego obowiązku. 2. Dla celów określonych w ust. 1, pracodawca, który korzysta z pracy pracowników tymczasowych, uwzględnia również tych pracowników.	
Art. 9 ust. 5	Państwa członkowskie nie uniemożliwiają pracodawcom zatrudniającym mniej niż 100 pracowników dobrowolnego przekazywania informacji określonych w ust. 1. Państwa członkowskie mogą, w ramach prawa krajowego, wymagać od pracodawców zatrudniających mniej niż	T	Art. 13 ust. 2 Art. 16 ust. 2 Art. 57 ust. 3	Art. 13. 2. Pracodawca zatrudniający mniej niż 100 pracowników może sporządzić sprawozdanie z luki płacowej. Art. 16 2. Pracodawca zatrudniający poniżej 100 pracowników może co trzy lata, przekazać do organu monitorującego sprawozdanie z luki płacowej, w terminie do 31 marca danego roku kalendarzowego Art. 57	

	100 pracowników przekazywania informacji na temat wynagrodzenia.		Art. 18	3. Pracodawcy zatrudniający poniżej 100 pracowników mogą przekazać pierwsze sprawozdanie z luki płacowej, o którym mowa w art. 14, za poprzedni rok kalendarzowy, do organu monitorującego w terminie do dnia 7 czerwca 2031 r. Art. 18. 1. Pracodawca ustala liczbę pracowników zatrudnionych w roku kalendarzowym, w przeliczeniu na pełne etaty, w celu ustalenia, czy podlega obowiązkowi sporządzenia sprawozdania z luki płacowej i częstotliwości tego obowiązku. 2. Dla celów określonych w ust. 1, pracodawca, który korzysta z pracy pracowników tymczasowych, uwzględnia również tych pracowników.	
Art. 9 ust. 6	Kierownictwo pracodawcy potwierdza rzetelność informacji po skonsultowaniu się z przedstawicielami pracowników. Przedstawiciele pracowników muszą mieć dostęp do metodologii stosowanej przez pracodawcę.	T	Art. 15	Art. 15. 1. Jeżeli u danego pracodawcy działa zakładowa organizacja związkowa, pracodawca potwierdza rzetelność informacji zawartych w sprawozdaniu z luki płacowej, po konsultacji z tą zakładową organizacją związkową, a w przypadku gdy u pracodawcy działa więcej niż jedna zakładowa organizacja związkowa, po konsultacji z tymi organizacjami. 2. Pracodawca zapewnia zakładowej organizacji związkowej lub zakładowym organizacjom związkowym dostęp do metody stosowanej do sporządzania sprawozdania z luki płacowej. 3. Rzetelność informacji zawartych w sprawozdaniu z luki płacowej potwierdza pracownik lub pracownicy zarządzający w imieniu pracodawcy zakładem pracy w rozumieniu art. 128 § 2 pkt 2 Kodeksu pracy.	
Art. 9 ust. 7	Informacje, o których mowa w ust. 1 lit. a)–g) niniejszego artykułu,	T	Art. 16, art. 17, art. 19, art. 56	Art. 16. 1. Pracodawca przekazuje do organu monitorującego sprawozdanie z luki płacowej, w	

	przekazuje się organowi odpowiedzialnemu za zestawianie i publikowanie takich danych zgodnie z art. 29 ust. 3 lit. c). Pracodawca może publikować informacje, o których mowa w ust. 1 lit. a)-f) niniejszego artykułu, na swojej stronie internetowej lub udostępniać je publicznie w inny sposób.		postaci elektronicznej, w terminie do 31 marca danego roku kalendarzowego: 1) co trzy lata w przypadku pracodawców zatrudniających co najmniej 100 pracowników; 2) corocznie w przypadku pracodawców zatrudniających co najmniej 250 pracowników. 2. Pracodawca zatrudniający poniżej 100 pracowników może co trzy lata, przekazać do organu monitorującego sprawozdanie z luki płacowej, w terminie do 31 marca danego roku kalendarzowego. 3. W przypadku, o którym mowa w ust. 1, gdy pracodawca nie przekaże w terminie sprawozdania z luki płacowej, organ monitorujący wzywa pracodawcę do ich niezwłocznego przekazania. Art. 17. 1. Pracodawca przekazuje w postaci elektronicznej dodatkowe informacje wskazane przez organ monitorujący wraz ze sprawozdaniem z luki płacowej za pośrednictwem strony internetowej urzędu obsługującego organ monitorujący. 2. Informacje, o których mowa w ust. 1 oraz w art. 16, przekazuje się za pośrednictwem narzędzia informatycznego dostarczonego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego. Art. 19. 1. Pracodawca może udostępnić publicznie informacje, o których mowa w art. 14 pkt 1 – 6, w szczególności na swojej stronie internetowej. 2. Pracodawca publikując informacje, o których mowa w art. 14 pkt 1 – 6, może do nich dołączyć wyjaśnienia dotyczące różnic w wynagrodzeniach ze względu na płeć. Art. 56. Organ monitorujący w porozumieniu z Prezesem Głównego Urzędu Statystycznego opracuje oraz udostępni narzędzie informatyczne służące	
--	---	--	---	--

				realizacji obowiązku sporządzenia sprawozdania z luki płacowej.	
Art. 9 ust. 8	Państwa członkowskie mogą samodzielnie zestawiać informacje, o których mowa ust. 1 lit. a)–f) niniejszego artykułu, na podstawie danych administracyjnych, takich jak dane przekazane przez pracodawców organom podatkowym lub organom zabezpieczenia społecznego. Informacje te podaje się do wiadomości publicznej zgodnie z art. 29 ust. 3 lit. c).	N			Przepis fakultatywny, nie wymaga wdrożenia.
Art. 9 ust. 9	Pracodawcy przekazują informacje, o których mowa w ust. 1 lit. g), wszystkim swoim pracownikom i przedstawicielom ich pracowników. Na wniosek pracodawca przekazuje te informacje inspektoratowi pracy oraz organowi ds. równości. Również na wniosek pracodawca przekazuje informacje z poprzednich czterech lat, o ile są one dostępne.	T	Art. 22	Art. 22. 1. W terminie do dnia 31 marca każdego roku pracodawca przekazuje informacje, o których mowa w art. 14 pkt 7, pracownikom oraz zakładowej organizacji związkowej, a w przypadku gdy u pracodawcy działa więcej niż jedna zakładowa organizacja związkowa, tym organizacjom. 2. Pracodawca przekazuje informacje, o których mowa w art. 14 pkt 7: 1) Państwowej Inspekcji Pracy, 2) organowi do spraw równości - na ich wniosek, w terminie 14 dni od dnia otrzymania wniosku przez pracodawcę.	

				3. Pracodawca przechowuje informacje, o których mowa w art. 14 pkt 7, przez okres 5 lat licząc od końca roku kalendarzowego, za który sporządzono sprawozdanie z luki płacowej. 4. Pracodawca przekazuje informacje, o których mowa w art. 14 pkt 7, z poprzednich czterech lat, jeżeli są dostępne: 1) pracownikowi, 2) zakładowej organizacji związkowej, 3) Państwowej Inspekcji Pracy, 4) organowi do spraw równości - na ich wniosek, w terminie 14 dni od dnia otrzymania wniosku przez pracodawcę.	
Art. 9 ust. 10	Pracownicy, przedstawiciele pracowników, inspektoraty pracy oraz organy ds. równości mają prawo zwrócić się do pracodawcy o dodatkowe wyjaśnienia i szczegóły dotyczące wszelkich przekazywanych danych, w tym o wyjaśnienia dotyczące wszelkich różnic w wynagrodzeniach ze względu na płeć. Pracodawcy udzielają merytorycznej odpowiedzi na takie zapytania w rozsądnym terminie. W przypadku gdy różnice w	T	Art. 23 i Art. 24	Art. 23 W przypadku, gdy ze sprawozdania z luki płacowej wynika, że luka płacowa ze względu na płeć w którejkolwiek kategorii pracowników wynosi co najmniej 5% i nie jest uzasadniona obiektywnymi, neutralnymi pod względem płci kryteriami, pracodawca podejmuje skuteczne działania zaradcze w terminie 6 miesięcy od dnia przekazania sprawozdania z luki płacowej. Art. 24 1. Podmioty wymienione w art. 22 ust. 4 mają prawo wystąpić z wnioskiem do pracodawcy o udzielenie dodatkowych, szczegółowych wyjaśnień w zakresie przekazanego sprawozdania z luki płacowej, w tym dotyczących różnic w wynagrodzeniach ze względu na płeć. 2. Pracodawca obowiązany jest do udzielenia dodatkowych, szczegółowych wyjaśnień w terminie nie dłuższym niż 14 dni od dnia otrzymania wniosku.	

	wynagrodzeniach ze względu na płeć nie są uzasadnione obiektywnymi, neutralnymi pod względem płci kryteriami, pracodawcy podejmują środki zaradcze w rozsądnym terminie w ścisłej współpracy z przedstawicielami pracowników, inspektoratem pracy lub organem ds. równości.			3. W przypadku, gdy z dodatkowych wyjaśnień, o których mowa w ust. 1 i 2, wynika, że luka płacowa ze względu na płeć nie jest uzasadniona obiektywnymi, neutralnymi pod względem płci kryteriami, pracodawca podejmuje skuteczne środki zaradcze w terminie uwzględniającym zakres wymaganych działań, nie dłuższym niż 8 miesięcy od udzielenia szczegółowych wyjaśnień, z zastrzeżeniem art. 23. 4. Pracodawca podejmując skuteczne działania zaradcze współpracuje z zakładowymi organizacjami związkowymi, Państwową Inspekcją Pracy lub organem do spraw równości, gdy takie podmioty wystąpią o przekazanie dodatkowych szczegółowych wyjaśnień na podstawie art. 24 ust. 1.	
Art. 10 ust. 1	Państwa członkowskie podejmują odpowiednie środki w celu zapewnienia, aby pracodawcy podlegający sprawozdawczości dotyczącej wynagrodzeń na podstawie art. 9 przeprowadzali, we współpracy z ich przedstawicielami pracowników, wspólną ocenę wynagrodzeń w przypadkach gdy spełnione są wszystkie następujące warunki: a) sprawozdawczość dotycząca wynagrodzeń wykazuje różnicę średniego poziomu wynagrodzenia	T	Art. 25, art. 26, art. 27	Art. 25. 1. Pracodawca, o którym mowa w art. 19 ust. 1, przeprowadza wspólną ocenę wynagrodzeń w przypadku gdy zostaną spełnione łącznie następujące przesłanki: 1) sprawozdanie z luki płacowej wykazuje lukę płacową ze względu na płeć w którejkolwiek kategorii pracowników wynoszącą co najmniej 5%, 2) pracodawca nie uzasadnił luki płacowej ze względu na płeć na podstawie obiektywnych, neutralnych pod względem płci kryteriów, 3) pracodawca nie podjął skutecznych działań zaradczych wobec nieuzasadnionej luki płacowej ze względu na płeć w terminie 6 miesięcy od dnia przekazania sprawozdania z luki płacowej. Art. 26. 1. Pracodawca weryfikuje przesłanki, o których mowa w art. 25 ust. 1 pkt 2 i 3 oraz przeprowadza wspólną ocenę wynagrodzeń w	

	między pracownikami płci żeńskiej i męskiej, wynoszącą co najmniej 5 % w którejkolwiek kategorii pracowników; b) pracodawca nie uzasadnił takiej różnicy w średnim poziomie wynagrodzenia na podstawie obiektywnych, neutralnych pod względem płci kryteriów; c) pracodawca nie zarządził takiej nieuzasadnionej różnicy w średnim poziomie wynagrodzenia w ciągu sześciu miesięcy od dnia przedłożenia sprawozdania dotyczącego wynagrodzeń.			konsultacji z zakładową organizacją związkową, a w przypadku gdy u pracodawcy działa więcej niż jedna zakładowa organizacja związkowa w konsultacji z tymi organizacjami. 2. Jeżeli u pracodawcy nie działa zakładowa organizacja związkowa, pracodawca weryfikuje przesłanki, o których mowa w art. 25 ust. 1 pkt 2 i 3 oraz przeprowadza wspólną ocenę wynagrodzeń w konsultacji z pracownikami wybranymi przez załogę do reprezentowania jej interesów, w trybie przyjętym u danego pracodawcy. Art. 27 1. W przypadku, o którym mowa w art. 25 ust. 1 pkt 2 przyjmuje się, że pracodawca nie uzasadnił luki płacowej ze względu na płeć jeżeli: 1) pracodawca nie przedstawi zakładowym organizacjom związkowym, o których mowa w art. 26 ust. 1 albo pracownikom wybranym przez załogę, w trybie przyjętym u danego pracodawcy, o których mowa w art. 26 w ust. 2 (stronie pracowniczej), jej uzasadnienia na podstawie obiektywnych, neutralnych pod względem płci kryteriów; 2) nie uzgodniono między pracodawcą a stroną pracowniczą tego, że luka płacowa ze względu na płeć jest uzasadniona. 2. W przypadku, o którym mowa w art. 25 ust. 1 pkt 3, uznaje się, że pracodawca nie podjął skutecznych działań zaradczych wobec nieuzasadnionej luki płacowej ze względu na płeć jeżeli nie ma co do tego faktu zgody między pracodawcą a stroną pracowniczą. 3. W przypadkach, o których mowa w ust. 1 i 2, gdy u pracodawcy działa więcej niż jedna zakładowa organizacja związkowa za brak zgody między pracodawcą a stroną pracowniczą w zakresie uzasadnienia luki płacowej uważa się sytuację, w	
--	--	--	--	--	--

				której stwierdzą tak wszystkie działające u niego zakładowe organizacje związkowe albo co najmniej wszystkie reprezentatywne organizacje związkowe w rozumieniu art. 253 ust. 1 lub 2 ustawy o związkach zawodowych, z których każda zrzesza co najmniej 5% pracowników zatrudnionych u pracodawcy.	
Art. 10 ust. 2	Wspólną ocenę wynagrodzeń przeprowadza się w celu zidentyfikowania różnic w wynagrodzeniach pracowników płci żeńskiej i męskiej, które nie są uzasadnione obiektywnymi, neutralnymi pod względem płci kryteriami, a także w celu zaradzenia tym różnicom i zapobiegania im; ocena ta obejmuje następujące elementy: a) analizę odsetka pracowników płci żeńskiej i męskiej w każdej kategorii pracowników; b) informacje na temat średnich poziomów wynagrodzenia pracowników płci żeńskiej i męskiej oraz składników uzupełniających lub zmiennych dla każdej kategorii pracowników; c) wszelkie różnice w średnich poziomach	T	Art. 28, Art. 29	Art. 28. Pracodawca przeprowadza wspólną ocenę wynagrodzeń w celu zidentyfikowania różnic w wynagrodzeniach pracowników płci żeńskiej i męskiej, które nie są uzasadnione obiektywnymi, neutralnymi pod względem płci kryteriami, a także w celu podjęcia skutecznych działań zaradczych wobec tych różnic i zapobiegania im. Art. 29. Wspólna ocena wynagrodzeń obejmuje w szczególności: 1) analizę odsetka pracowników płci żeńskiej i męskiej w każdej kategorii pracowników; 2) informacje na temat średnich poziomów wynagrodzenia pracowników płci żeńskiej i męskiej oraz składników uzupełniających lub zmiennych dla każdej kategorii pracowników; 3) wszelkie różnice w średnich poziomach wynagrodzenia pracowników płci żeńskiej i męskiej w każdej kategorii pracowników; 4) przyczyny różnic w średnich poziomach wynagrodzenia, o ile takie różnice istnieją, na podstawie obiektywnych, neutralnych pod względem płci kryteriów ustalonych przez pracodawców i stronę pracowniczą na zasadach określonych w art. 4 ust. 2 – 4; 5) odsetek pracowników płci żeńskiej i męskiej, którzy skorzystali ze wzrostu wynagrodzenia po powrocie z urlopów, o których mowa w art. 186⁴	

wynagrodzenia pracowników płci żeńskiej i męskiej w każdej kategorii pracowników; d) przyczyny takich różnic w średnich poziomach wynagrodzenia, na podstawie obiektywnych, neutralnych pod względem płci kryteriów, jeżeli takie istnieją, ustalone wspólnie przez przedstawicieli pracowników oraz pracodawcę; e) odsetek pracowników płci żeńskiej i męskiej, którzy skorzystali z jakiegokolwiek poprawy wynagrodzenia po powrocie z urlopu macierzyńskiego lub ojcowskiego, rodzicielskiego lub opiekuńczego, o ile taka poprawa nastąpiła w danej kategorii pracowników w okresie przebywania na urlopie; f) środki mające na celu odniesienie się do różnic w wynagrodzeniu, jeżeli nie są one uzasadnione obiektywnymi, neutralnymi pod względem płci kryteriami;		Kodeksu pracy, o ile taki wzrost nastąpił w danej kategorii pracowników w okresie przebywania na urlopie; 6) środki zaradzające różnicom w wynagrodzeniu, jeżeli nie są one uzasadnione obiektywnymi, neutralnymi pod względem płci kryteriami; 7) ocenę skuteczności środków uwzględnionych we wcześniejszych wspólnych ocenach wynagrodzeń.	
---	--	--	--

	g) ocenę skuteczności środków uwzględnionych we wcześniejszych wspólnych ocenach wynagrodzeń.				
Art. 10 ust. 3	Pracodawcy udostępniają wspólną ocenę wynagrodzeń pracownikom i przedstawicielom pracowników oraz przekazują ją organowi monitorującemu zgodnie z art. 29 ust. 3 lit. d). Pracodawcy na wniosek udostępniają ją inspektoratowi pracy oraz organowi ds. równości.	T	Art. 30, Art. 31	Art. 30. Pracodawcy przekazują informację ze wspólnej oceny wynagrodzeń pracownikom, zakładowym organizacjom związkowym, a jeżeli u pracodawcy nie działa zakładowa organizacja związkowa, pracownikom wybranym przez załogę do reprezentowania jej interesów, w trybie przyjętym u danego pracodawcy oraz organowi monitorującemu w terminie 14 dni od dnia zakończenia wspólnej oceny wynagrodzeń. Art. 31. 1. Państwowa Inspekcja Pracy lub organ do spraw równości może wystąpić do pracodawcy z wnioskiem o przekazanie informacji ze wspólnej oceny wynagrodzeń, o której mowa w art. 30. 2. Pracodawca niezwłocznie przekazuje informacje ze wspólnej oceny wynagrodzeń na wniosek, o którym mowa w ust. 1.	
Art. 10 ust. 4	Przy wdrażaniu środków wynikających ze wspólnej oceny wynagrodzeń pracodawca podejmuje w rozsądnym terminie działania zaradcze w odniesieniu do nieuzasadnionych różnic w wynagrodzeniu, w ścisłej współpracy – zgodnie z prawem krajowym lub praktyką krajową – z	T	Art. 32	Art. 32. 1. Pracodawca wdraża środki wynikające ze wspólnej oceny wynagrodzeń w konsultacji z zakładową organizacją związkową, a w przypadku gdy u pracodawcy działa więcej niż jedna zakładowa organizacja związkowa w konsultacji z tymi organizacjami, a jeżeli u pracodawcy nie działa zakładowa organizacja związkowa, z pracownikami wybranymi przez załogę do reprezentowania jej interesów, w trybie przyjętym u danego pracodawcy. 2. Pracodawca wdrażając środki wynikające ze wspólnej oceny wynagrodzeń ma obowiązek podjąć	

	przedstawicielami pracowników. Inspektorat pracy lub organ ds. równości może zostać poproszony o włączenie się w ten proces. Wdrażanie środków obejmuje analizę istniejących neutralnych pod względem płci systemów oceny i zaszeregowania stanowisk pracy lub ustanowienie takich systemów w celu zapewnienia, aby wykluczona była wszelka bezpośrednia lub pośrednia dyskryminacja płacowa ze względu na płeć.			skuteczne działania zaradcze w terminie, nie dłuższym niż 8 miesięcy od dnia przekazania informacji ze wspólnej oceny wynagrodzeń zgodnie z art. 30. 3. Pracodawca, wdrażając środki wynikające ze wspólnej oceny wynagrodzeń, analizuje istniejące systemy oceny i zaszeregowania stanowisk pracy lub ustanawia takie systemy, które są neutralne pod względem płci, w celu wykluczenia wszelkiej bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji w wynagrodzeniach ze względu na płeć. 4. Podmioty, o których mowa w ust. 1, mogą zwrócić się do Państwowej Inspekcji Pracy lub organu do spraw równości z wnioskiem o udział we wdrażaniu środków wynikających ze wspólnej oceny wynagrodzeń.	
Art. 11	Państwa członkowskie zapewniają wsparcie, w formie pomocy technicznej i szkolenia, pracodawcom zatrudniającym mniej niż 250 pracowników oraz zainteresowanym przedstawicielom pracowników, aby umożliwić im przestrzeganie obowiązków określonych w niniejszej dyrektywie.	T	Art. 39	Art. 39. Państwowa Inspekcja Pracy zapewnia szkolenia pracodawcom zatrudniającym mniej niż 250 pracowników oraz zakładowym organizacjom związkowym, w celu ułatwienia im realizacji zadań wynikających z niniejszej ustawy.	Obowiązek państw członkowskich zapewnienia wsparcia w formie pomocy technicznej jest realizowany poprzez dostarczenie przez Główny Urząd Statystyczny narzędzia technicznego służącego pracodawcom do przekazania informacji objętych sprawozdaniem z luki płacowej oraz udostępnienie przez ministra właściwego do spraw pracy na swojej

					stronie internetowej narzędzia analitycznego lub metody umożliwiającej pracodawcom dokonanie oceny wartości pracy określonego rodzaju lub na określonym stanowisku.
Art. 12 ust. 1	W zakresie, w jakim informacje przekazane zgodnie ze środkami podjętymi na podstawie art. 7, 9 i 10 wiążą się z przetwarzaniem danych osobowych, przekazuje się je zgodnie z rozporządzeniem (UE) 2016/679.	N			Przepis nie wymaga wdrożenia. Dyrektywa stanowi podstawę prawną przetwarzania danych osobowych. Rozporządzenie (UE) 2016/679 jest bezpośrednio stosowane.
Art. 12 ust. 2	Żadne dane osobowe przetwarzane na podstawie z art. 7, 9 lub 10 niniejszej dyrektywy nie mogą być wykorzystywane w jakimkolwiek innym celu niż stosowanie zasady równości wynagrodzeń.	T	Art. 33	Art. 33. Dane osobowe przetwarzane na podstawie art. 8, 14, 22, 24, 28, 30, 31, 32 nie mogą być wykorzystywane w jakimkolwiek innym celu niż stosowanie zasady równego traktowania w zatrudnieniu w zakresie prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości.	
Art. 12 ust. 3	Państwa członkowskie mogą postanowić, że w przypadku, gdy ujawnienie informacji na podstawie art. 7, 9 i 10 prowadziłoby do ujawnienia, bezpośrednio albo pośrednio, wynagrodzenia	N	Art. 34 i art. 35	Art. 34. 1. Jeżeli informacje, przekazane zgodnie z art. 8, 14, 22, 24, 28, 30, 32, prowadziłyby do ujawnienia bezpośrednio lub pośrednio wynagrodzenia pracownika możliwego do zidentyfikowania, pracodawca zapewnia dostęp do takich informacji wyłącznie reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej, pracownikom wybranym	Przepis fakultatywny, nie wymaga wdrożenia.

	współpracownika możliwego do zidentyfikowania, dostęp do tych informacji mają wyłącznie przedstawiciele pracowników, inspektorat pracy lub organ ds. równości. Przedstawiciele pracowników lub organ ds. równości doradzają pracownikom w odniesieniu do ewentualnego roszczenia na podstawie niniejszej dyrektywy, nie ujawniając rzeczywistych poziomów wynagrodzenia poszczególnych pracowników wykonujących taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości. Do celów monitorowania na podstawie art. 29 informacje udostępnia się bez ograniczenia.			przez załogę, do reprezentowania jej interesów, w trybie przyjętym u danego pracodawcy, o których mowa w art. 26 ust. 2, 27 pkt 1 i art. 32 ust. 1, Państwowej Inspekcji Pracy lub organowi do spraw równości. 2. Do przetwarzania danych osobowych mogą być dopuszczone wyłącznie osoby, o których mowa w art. 27 ust. 2, 28 pkt 1 i art. 33 ust. 1, posiadające pisemne upoważnienie do przetwarzania takich danych wydane przez pracodawcę. Osoby dopuszczone do przetwarzania takich danych są obowiązane do zachowania ich w tajemnicy. 3. Jeżeli o informacje, o których mowa w ust. 1 występuje pracownik, pracodawca niezwłocznie informuje pracownika o braku możliwości przekazania tych informacji oraz o możliwości zwrócenia się do reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej lub organu do spraw równości w celu doradzenia pracownikowi w zakresie ewentualnych roszczeń, nie ujawniając rzeczywistych poziomów wynagrodzenia poszczególnych pracowników wykonujących jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości. Art. 35. Przepisu art. 34 nie stosuje się do przekazywania informacji, o których mowa w art. 16, 17, 20 i 30 do organu monitorującego.	
Art. 13	Bez uszczerbku dla autonomii partnerów społecznych oraz zgodnie z prawem krajowym i praktyką krajową państwa członkowskie podejmują odpowiednie środki, aby	N			Przepis o charakterze ogólnym, odnoszący się do ogólnych działań państwa. W ostatnim czasie podjęto wiele działań zmierzających do

	zapewnić skuteczne zaangażowanie partnerów społecznych, poprzez poddawanie pod dyskusję praw i obowiązków określonych w niniejszej dyrektywie, w stosownych przypadkach na ich wniosek. Państwa członkowskie, bez uszczerbku dla autonomii partnerów społecznych oraz uwzględniając różnorodność praktyk krajowych, podejmują odpowiednie środki w celu promowania roli partnerów społecznych oraz zachęcania do wykonywania prawa do negocjacji zbiorowych dotyczących środków służących przeciwdziałaniu dyskryminacji płacowej i jej negatywnego wpływu na określanie wartości pracy wykonywanej głównie przez pracowników jednej płci.				wzmocnienia dialogu społecznego oraz budowania zdolności i możliwości partnerów społecznych w tym zakresie. W tym kontekście należy wskazać na projekt ustawy o układach zbiorowych pracy i porozumieniach zbiorowych, który został przyjęty przez Radę Ministrów 19.8.2025 r. i w dniu 21.8.2025 r. wpłynął do Sejmu RP. Regulacja ta ma na celu zwiększenie zakresu stosowania porozumień zbiorowych oraz dynamizację samych rokowań. Bardzo ważne jest, że w projekcie ustawy wzięto pod uwagę postulat otwartego katalogu spraw regulowanych w układzie zbiorowym pracy. Daje to swobodę partnerom społecznym regulowania wybranych przez nich obszarów, niewymienionych w projekcie ustawy. Rozwiązanie to ma na celu zwiększenie dynamiki układowej w Polsce. Nic nie stoi zatem na
--	--	--	--	--	---

					przeszkodzie, aby w układzie zbiorowym pracy uregulowano kwestie równości płac dla kobiet i mężczyzn. Należy także podkreślić, że przedmiotowy projekt ustawy wykonuje Zalecenie Rady z dnia 12.6.2023 r. w sprawie wzmacniania dialogu społecznego w Unii Europejskiej (C/2023/1389). Promowanie rokowań zbiorowych, inicjatywy zmierzające do zwiększenia zasięgu rokowań – są działaniami, w które w ostatnich latach Polska jest bardzo zaangażowana z uwagi na ciążące na naszym państwie zobowiązania płynące z aktów prawnych UE i in. Mowa tu przede wszystkim o dyrektywie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2022/2041 z 19.10.2022 r. w sprawie adekwatnych wynagrodzeń minimalnych w UE, która zobowiązuje państwa
--	--	--	--	--	---

					członkowskie do promowania rokowań zbiorowych w sprawie ustalania wynagrodzeń. Zobowiązuje też każde państwo, w którym zasięg rokowań zbiorowych jest poniżej progu 80% do ustanowienia ram warunków sprzyjających rokowaniom zbiorowym, w drodze ustawy po konsultacji z partnerami społecznymi albo w drodze porozumienia z nimi. Takie państwo jest zobowiązane do ustanowienia Planu działania na rzecz wspierania rokowań zbiorowych. Ponadto, Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej realizowało zadanie A53G – przeprowadzenie procesu konsultacji z partnerami społecznymi na temat potencjału układów zbiorowych. Jego efektem był raport z konsultacji z partnerami społecznymi na temat potencjału układów zbiorowych pracy oraz opublikowana w
--	--	--	--	--	---

					sierpniu 2022 r. „Ekspertyza na temat aktualnej sytuacji i perspektyw rozwoju układów zbiorowych pracy w Polsce”. Należy także zwrócić uwagę, że obowiązek budowania zdolności partnerów społecznych wynika także z art. 9 ust. 2 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2021/1057 z 24.6.2021 r. ustanawiającego Europejski Fundusz Społeczny Plus (EFS+) oraz uchylającego rozporządzenia (UE) nr 1296/2013. Należy też podkreślić, że zasada dialogu społecznego i zaangażowania pracowników jest realizowana w Polsce w wysokim stopniu i opiera się na standardach prawa międzynarodowego takich jak wolność zrzeszania się i prawo rokowań zbiorowych, co znajduje gwarancje w Konstytucji RP (art. 20, 12 i 59) oraz
--	--	--	--	--	---

					rozwińnięcie w ustawach szczególnych. Konsultacje z partnerami społecznymi w sprawie opracowywania i wdrażania polityk gospodarczych i społecznych oraz polityk zatrudnienia, prowadzone są w różnych formach i na różnych poziomach. Na szczeblu krajowym konsultacje mają miejsce w ramach Rady Dialogu Społecznego (RDS). W szczególności kwestie uregulowane w art. 13 dyrektywy, mogą być przedmiotem prac Zespołu problemowego ds. prawa pracy RDS. Reprezentatywne organizacje partnerów społecznych są również zapraszane do udziału w pracach komisji sejmowych w sprawach ich dotyczących, wchodzi w skład działającej przy Sejmie RP Rady Ochrony Pracy oraz w skład Rady Rynku Pracy. Ustawa z 23.5.1991 r. o związkach zawodowych (art. 19) oraz ustawa z 23.5.1991 r. o
--	--	--	--	--	--

	wynagrodzeń. Postępowania takie muszą być łatwo dostępne dla pracowników oraz dla osób działających w ich imieniu, także po ustaniu stosunku pracy, w ramach którego miała miejsce zarzucana dyskryminacja.		Art. 256 Kodeksu pracy Art. 256 Pracownik może wystąpić do sądu pracy w terminie 30 dni od dnia zawarcia ugody z żądaniem uznania jej za bezskuteczną, jeżeli uważa, że ugoda narusza jego słuszny interes. Jednakże w sprawach, o których mowa w art. 251 § 2, z żądaniem takim pracownik może wystąpić tylko przed upływem 14 dni od dnia zawarcia ugody. Art. 184 Kodeksu postępowania cywilnego Art. 184 Sprawy cywilne, których charakter na to zezwala, mogą być uregulowane drogą ugody zawartej przed wniesieniem pozwu. Sąd uzna ugodę za niedopuszczalną, jeżeli jej treść jest niezgodna z prawem lub zasadami współżycia społecznego albo zmierza do obejścia prawa. Art. 44 Art. 44. 1. Bieg terminu przedawnienia roszczenia z tytułu naruszenia praw lub obowiązków z naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu w zakresie prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości przerywa się : 1) przez każdą czynność przed właściwym organem powołanym do rozstrzygania sporów, bezpośrednio lub za pośrednictwem przedstawicieli pracowników, inspektoratu pracy lub organu ds.	przez komisję pojednawczą zastępuje pozew. Pracownik zamiast zgłoszenia tego żądania może wnieść pozew do sądu pracy na zasadach ogólnych. także po ustaniu stosunku pracy.
--	--	--	--	---

				równości lub egzekwowania roszczeń w celu dochodzenia lub ustalenia albo zaspokojenia lub zabezpieczenia roszczenia wynikającego z realizacji zasady równego traktowania w zatrudnieniu w zakresie prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości; 2) przez uznanie roszczeń wynikających z niniejszej ustawy; 3) poprzez złożenie skargi do pracodawcy. 2. Po każdym przerwaniu przedawnienia biegnie ono na nowo. Jeżeli przerwa biegu przedawnienia nastąpiła wskutek jednej z przyczyn przewidzianych w ust. 1 pkt 1 i pkt 3, przedawnienie nie biegnie na nowo, dopóki postępowanie wszczęte w celu dochodzenia lub ustalenia albo zaspokojenia lub zabezpieczenia roszczenia nie zostanie zakończone.	
Art. 15	Państwa członkowskie zapewniają, aby stowarzyszenia, organizacje, organy ds. równości i przedstawiciele pracowników lub inne podmioty prawne, które mają, zgodnie z kryteriami określonymi w prawie krajowym, uzasadniony interes w zapewnianiu równości mężczyzn i kobiet, mogły wszczynać wszelkie procedury administracyjne lub postępowania sądowe związane z zarzucanym	T	Art. 8, Art. 61-63, Art. 462 oraz Art. 465 § 1 Kodeksu postępowania cywilnego	Art. 8. Organizacje pozarządowe, których zadanie statutowe nie polega na prowadzeniu działalności gospodarczej, mogą dla ochrony praw obywateli, w wypadkach przewidzianych w ustawie, wszcząć postępowanie oraz wziąć udział w toczącym się postępowaniu. Art. 61. § 1. Organizacje pozarządowe w zakresie swoich zadań statutowych mogą, za zgodą osoby fizycznej wyrażoną na piśmie, wytaczać powództwa na jej rzecz w sprawach o: 1) alimenty; 2) ochronę środowiska; 3) ochronę konsumentów; 4) ochronę praw własności przemysłowej;	Do organizacji pozarządowych należy zaliczyć także związki zawodowe działające na podstawie ustawy z 23.5.1991 r. o związkach zawodowych.

	naruszeniem praw lub obowiązków związanych z zasadą równości wynagrodzeń. Mogą oni działać w imieniu lub na rzecz pracownika, który jest domniemaną ofiarą naruszenia jakichkolwiek praw lub obowiązków związanych z zasadą równości wynagrodzeń, za zgodą tej osoby.			5) ochronę równości oraz niedyskryminacji przez bezpodstawne bezpośrednie lub pośrednie zróżnicowanie praw i obowiązków obywateli. § 2. W sprawach wymienionych w § 1 organizacje pozarządowe w zakresie swoich zadań statutowych mogą, za zgodą osoby fizycznej wyrażoną na piśmie, przystąpić do niej w toczącym się postępowaniu. § 3. Za zgodą przedsiębiorcy, wyrażoną na piśmie, organizacja pozarządowa, której jest członkiem, może na jego rzecz wytoczyć powództwo lub przystąpić do niego w toczącym się postępowaniu związanym z prowadzoną przez niego działalnością gospodarczą. § 4. Do pozwu lub pisma obejmującego przystąpienie organizacja pozarządowa dołącza wyrażoną na piśmie zgodę osoby fizycznej. Art. 62. § 1. Do organizacji pozarządowych wytaczających powództwa na rzecz osób fizycznych lub przedsiębiorców stosuje się odpowiednio przepisy o prokuratorze wytaczającym powództwo na rzecz oznaczonej osoby, z wyjątkiem art. 58 zdanie drugie. § 2. Do przystąpienia organizacji pozarządowych do strony w toczącym się postępowaniu stosuje się odpowiednio przepisy o interwencji ubocznej, do której nie mają odpowiedniego zastosowania przepisy o współuczestnictwie jednolitym. Art. 63. Organizacje pozarządowe wymienione w artykułach poprzedzających, które nie uczestniczą w sprawie, mogą przedstawiać sądowi istotny dla sprawy pogląd wyrażony w uchwale lub w oświadczeniu ich należycie umocowanych organów.	
--	--	--	--	--	--

			Art. 40	Art. 462. W sprawach z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych organizacje pozarządowe w zakresie swoich zadań statutowych, za zgodą pracownika lub ubezpieczonego wyrażoną na piśmie, mogą wytaczać powództwa na rzecz pracownika lub wnosić odwołania od decyzji organów rentowych, a także, za zgodą pracownika lub ubezpieczonego wyrażoną na piśmie, przystępować do nich w toczącym się postępowaniu. Art. 465. § 1. Pełnomocnikiem pracownika lub ubezpieczonego może być również przedstawiciel związku zawodowego lub inspektor pracy albo pracownik zakładu pracy, w którym mocodawca jest lub był zatrudniony, a ubezpieczonego - także przedstawiciel organizacji zrzeszającej emerytów i rencistów. Art. 40. 1. Państwowa Inspekcja Pracy może za zgodą pracownika lub osoby ubiegającej się o zatrudnienie wyrażoną na piśmie wytaczać powództwa na ich rzecz w sprawach o roszczenia wynikające z naruszenia praw lub obowiązków związanych z zasadą równego traktowania w zatrudnieniu w zakresie prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości. 2. W sprawach, o których mowa w ust. 1., Państwowa Inspekcja Pracy może za zgodą pracownika lub osoby ubiegającej się o zatrudnienie wyrażoną na piśmie przystąpić do nich w toczącym się postępowaniu. 3. Do pozwu lub pisma obejmującego przystąpienie Państwowa Inspekcja Pracy dołącza wyrażoną na piśmie zgodę pracownika lub osoby ubiegającej się o zatrudnienie.	
--	--	--	-----------------------	---	--

Art. 16 ust. 1	Państwa członkowskie zapewniają, aby każdy pracownik, który poniósł szkodę w wyniku naruszenia jakichkolwiek praw lub obowiązków związanych z zasadą równości wynagrodzeń, miał prawo dochodzenia roszczenia i uzyskania za tę szkodę pełnego odszkodowania lub zadośćuczynienia, określonego przez państwo członkowskie.	T	Art. 41	Art. 41. 1. Osoba, wobec której pracodawca naruszył prawa lub obowiązki związane z zasadą równego traktowania w zatrudnieniu w zakresie prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości, ma prawo do odszkodowania lub zadośćuczynienia, w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalane na podstawie odrębnych przepisów. 2. Odszkodowanie, o którym mowa w ust. 1 obejmuje w szczególności pełne odzyskanie zaległego wynagrodzenia i związanych z nim świadczeń rzeczowych, odszkodowanie za utracone korzyści, odszkodowanie za szkody spowodowane przez inne odpowiednie czynniki, które mogą obejmować dyskryminację krzyżową a także odsetki za zwłokę.	
-------------------	---	---	---------	--	--

Art. 16 ust. 2	Odszkodowanie lub zadośćuczynienie, o których mowa w ust. 1, muszą zapewniać rzeczywiste i skuteczne odszkodowanie lub zadośćuczynienie za poniesione straty i szkody, w sposób określony przez państwa członkowskie, w sposób odstraszający i proporcjonalny.	T	Art. 41	Art. 41. 1. Osoba, wobec której pracodawca naruszył prawa lub obowiązki związane z zasadą równego traktowania w zatrudnieniu w zakresie prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości, ma prawo do odszkodowania lub zadośćuczynienia, w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalane na podstawie odrębnych przepisów. 2. Odszkodowanie, o którym mowa w ust. 1 obejmuje w szczególności pełne odzyskanie zaległego wynagrodzenia i związanych z nim świadczeń rzeczowych, odszkodowanie za utracone korzyści, odszkodowanie za szkody spowodowane przez inne odpowiednie czynniki, które mogą obejmować dyskryminację krzyżową a także odsetki za zwłokę.	
Art. 16 ust. 3	Odszkodowanie lub zadośćuczynienie musi stawiać pracownika, który poniósł szkodę, w sytuacji, w której znajdowałby się, gdyby nie był dyskryminowany ze względu na płeć lub gdyby nie doszło do naruszenia jakichkolwiek praw lub obowiązków związanych z zasadą równości wynagrodzeń. Państwa członkowskie zapewniają, aby odszkodowanie lub zadośćuczynienie obejmowały pełne odzyskanie zaległego	T	Art. 41	Art. 41. Osoba, wobec której pracodawca naruszył prawa lub obowiązki związane z zasadą równego traktowania w zatrudnieniu w zakresie prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości, ma prawo do odszkodowania lub zadośćuczynienia, w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalane na podstawie odrębnych przepisów. 2. Odszkodowanie, o którym mowa w ust. 1 obejmuje w szczególności pełne odzyskanie zaległego wynagrodzenia i związanych z nim świadczeń rzeczowych, odszkodowanie za utracone korzyści, odszkodowanie za szkody spowodowane przez inne odpowiednie czynniki, które mogą obejmować dyskryminację krzyżową a także odsetki za zwłokę.	

	wynagrodzenia i związanych z nim premii lub świadczeń rzeczowych, odszkodowanie za utracone szanse, zadośćuczynienie za szkody niematerialne oraz odszkodowanie za szkody spowodowane przez inne odpowiednie czynniki, które mogą obejmować dyskryminację krzyżową, a także odsetki za zwłokę.				
Art. 16 ust. 4	Odszkodowanie lub zadośćuczynienie nie podlegają ograniczeniu przez ustalenie z góry maksymalnej wysokości.	T	Art. 41	Art. 41. Osoba, wobec której pracodawca naruszył prawa lub obowiązki związane z zasadą równego traktowania w zatrudnieniu w zakresie prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości, ma prawo do odszkodowania lub zadośćuczynienia, w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalane na podstawie odrębnych przepisów. 2. Odszkodowanie, o którym mowa w ust. 1 obejmuje w szczególności pełne odzyskanie zaległego wynagrodzenia i związanych z nim świadczeń rzeczowych, odszkodowanie za utracone korzyści, odszkodowanie za szkody spowodowane przez inne odpowiednie czynniki, które mogą obejmować dyskryminację krzyżową a także odsetki za zwłokę.	

Art. 17 ust. 1	Państwa członkowskie zapewniają, aby w przypadku naruszenia praw lub obowiązków związanych z zasadą równości wynagrodzeń właściwe organy lub sądy krajowe, zgodnie z prawem krajowym, mogły wydać, na wniosek powoda i na koszt pozwanego: a) nakaz zaprzestania naruszenia; b) nakaz podjęcia środków służących zapewnieniu, aby stosowane były prawa lub obowiązki związane z zasadą równości wynagrodzeń.	T	Art. 53 (Art. 477^{6a} Kodeksu postępowania cywilnego)	Art. 53. W ustawie z dnia 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego (Dz. U. z 2024 r. poz. 1568) po art. 477 ⁶ dodaje się art. 477 ^{6a} w brzmieniu: „Art. 477 ^{6a} . W przypadku naruszenia praw lub obowiązków związanych z zasadą równego traktowania w zatrudnieniu w zakresie prawa do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości mężczyzn i kobiet sąd na wniosek powoda i na koszt pozwanego może wydać: 1) nakaz zaprzestania naruszenia lub 2) nakaz podjęcia środków służących zapewnieniu, aby stosowane były prawa lub obowiązki związane z zasadą równego traktowania w zatrudnieniu w zakresie prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości.”.	
Art. 17 ust. 2	W przypadku gdy pozwany nie przestrzega nakazu wydanego na podstawie ust. 1, państwa członkowskie zapewniają, aby ich właściwe organy lub sądy krajowe były w stanie, w stosownych przypadkach, wydać nakaz powtarzalnej kary pieniężnej, z myślą o zapewnieniu przestrzegania przepisów.	T	Art. 1050 - 1059 Kodeksu postępowania cywilnego	Art. 1050 § 1. Jeżeli dłużnik ma wykonać czynność, której inna osoba wykonać za niego nie może, a której wykonanie zależy wyłącznie od jego woli, sąd, w którego okręgu czynność ma być wykonana, na wniosek wierzyciela po wysłuchaniu stron wyznaczy dłużnikowi termin do wykonania i zagrozi mu grzywną na wypadek, gdyby w wyznaczonym terminie czynności nie wykonał. § 1 ¹ . W sprawach z zakresu prawa pracy wierzyciel może złożyć wniosek, o którym mowa w § 1, do sądu właściwości ogólnej dłużnika albo do sądu, w którego okręgu praca jest, była lub miała być wykonywana, albo do sądu, w okręgu którego znajduje się zakład pracy. § 2. Jeżeli wykonanie czynności wymaga wydatków pieniężnych lub dostarczenia materiałów, a obowiązek	

				dostarczenia ich ciąży na wierzycielu, sąd przystąpi do egzekucji w myśl paragrafu poprzedzającego dopiero po wykazaniu przez wierzyciela, że dokonał czynności, od których zależy obowiązek dłużnika, chyba że tytuł egzekucyjny zawiera w tym względzie inne zarządzenie. § 3. Po bezskutecznym upływie terminu wyznaczonego dłużnikowi do wykonania czynności, sąd na wniosek wierzyciela nałoży na dłużnika grzywnę i jednocześnie wyznaczy nowy termin do wykonania czynności, z zagrożeniem surowszą grzywną. § 4. Jeżeli w sprawach o naruszenie dóbr osobistych dłużnik nie składa oświadczenia odpowiedniej treści i w odpowiedniej formie, pomimo wyznaczenia terminu do jego złożenia i zagrożenia mu grzywną, sąd wymierzy dłużnikowi grzywnę do piętnastu tysięcy złotych i nakaze zamieszczenie w Monitorze Sądowym i Gospodarczym na koszt dłużnika ogłoszenia odpowiadającego treści wymaganego oświadczenia i we właściwej dla niego formie. Przepisów art. 1052 i art. 1053 nie stosuje się. Zamieszczenie w Monitorze Sądowym i Gospodarczym ogłoszenia, o którym mowa w zdaniu pierwszym, skutkuje - w objętym ogłoszeniem zakresie - wygaśnięciem roszczenia stwierdzonego tytułem wykonawczym. Art. 1050¹ § 1. W sytuacji, o której mowa w art. 1050 § 1, sąd, na wniosek wierzyciela, może zamiast zagrożenia grzywną, po wysłuchaniu stron, zagrozić dłużnikowi nakazaniem zapłaty na rzecz wierzyciela określonej sumy pieniężnej za każdy dzień zwłoki w wykonaniu czynności, niezależnie od roszczeń przysługujących	
--	--	--	--	--	--

				wierzycielowi na zasadach ogólnych. Przepis art. 1050 § 2 stosuje się odpowiednio. § 2. Po bezskutecznym upływie terminu wyznaczonego dłużnikowi do wykonania czynności, sąd na wniosek wierzyciela nakazuje dłużnikowi zapłatę wierzycielowi sumy pieniężnej. Tak samo sąd postąpi w razie dalszego wniosku wierzyciela. Prawomocne postanowienie sądu jest tytułem wykonawczym na rzecz wierzyciela bez potrzeby nadawania mu klauzuli wykonalności. Sąd może również, na wniosek wierzyciela, podwyższyć wysokość należnej mu od dłużnika sumy pieniężnej. § 3. W razie wykonania czynności przez dłużnika po upływie wyznaczonego przez sąd terminu, wierzyciel może złożyć wniosek o nakazanie dłużnikowi zapłaty sumy pieniężnej na jego rzecz w terminie miesiąca od dnia dokonania czynności. § 4. Określając wysokość sumy pieniężnej, o której mowa w § 1, sąd uwzględni interesy stron w takiej mierze, aby zapewnić wykonalność obowiązku określonego w tytule wykonawczym a dłużnika nie obciążać ponad potrzebę. Art. 1051 § 1. Jeżeli dłużnik ma obowiązek zaniechać pewnej czynności lub nie przeszkadzać czynności wierzyciela, sąd, w którego okręgu dłużnik działał wbrew swemu obowiązkowi, na wniosek wierzyciela po wysłuchaniu stron i stwierdzeniu, że dłużnik działał wbrew obowiązkowi, nałoży na niego grzywnę. Tak samo sąd postąpi w razie dalszego wniosku wierzyciela. § 2. Ponadto sąd może na wniosek wierzyciela zobowiązać dłużnika do zabezpieczenia szkody, grożącej wierzycielowi wskutek dalszego działania	
--	--	--	--	--	--

				dłużnika wbrew obowiązкови. W postanowieniu sąd może wskazać wysokość i czas trwania zabezpieczenia. § 3. Jeżeli w samym tytule egzekucyjnym nie postanowiono, że w razie dokonania zmiany sprzecznej z obowiązkiem dłużnika wierzyciel będzie uprawniony do usunięcia tej zmiany na koszt dłużnika, sąd na wniosek wierzyciela po wysłuchaniu stron upoważni wierzyciela do usunięcia tej zmiany na koszt dłużnika. Na żądanie wierzyciela sąd przyzna mu sumę na ten cel potrzebną. W razie oporu dłużnika sąd na wniosek wierzyciela poleci komornikowi usunięcie oporu. Art. 1051¹ § 1. W sytuacji, o której mowa w art. 1051 § 1, sąd, na wniosek wierzyciela, po wysłuchaniu stron i stwierdzeniu, że dłużnik działał wbrew obowiązкови, może zamiast nałożenia grzywny nakazać dłużnikowi zapłatę na rzecz wierzyciela określonej sumy pieniężnej za dokonane naruszenie oraz zagrozić nakazaniem zapłaty określonej sumy pieniężnej za każde kolejne naruszenie obowiązku, stosownie do jego treści, niezależnie od roszczeń przysługujących wierzycielowi na zasadach ogólnych. § 2. Po stwierdzeniu, że dłużnik w dalszym ciągu działał wbrew obowiązкови, sąd, na wniosek wierzyciela, po wysłuchaniu stron, nakazuje dłużnikowi zapłatę wierzycielowi sumy pieniężnej. Tak samo sąd postąpi w razie dalszego wniosku wierzyciela. § 3. Przepisy art. 1050 § 2 zdanie trzecie i czwarte, art. 1050 § 4 oraz art. 1051 § 2 i 3 stosuje się odpowiednio.	
--	--	--	--	---	--

				Art. 1052 W jednym postanowieniu sąd może wymierzyć grzywnę nie wyższą niż piętnaście tysięcy złotych, chyba że dwukrotne wymierzenie grzywny okazało się nieskuteczne. Ogólna suma grzywien w tej samej sprawie nie może przewyższać miliona złotych. W razie wykonania czynności przez dłużnika lub umorzenia postępowania grzywny niezapłacone do tego czasu ulegają umorzeniu. Art. 1053 § 1. Wymierzając grzywnę, sąd orzeknie jednocześnie - na wypadek niezapłacenia - zamianę grzywny na areszt, licząc jeden dzień aresztu od pięćdziesięciu do tysiąca pięciuset złotych grzywny. Ogólny czas trwania aresztu nie może w tej samej sprawie przekroczyć 6 miesięcy. § 2. Jeżeli dłużnikiem, do którego skierowane było wezwanie sądu, jest osoba prawna lub inna organizacja, środkom przymusu podlega jej pracownik odpowiedzialny za niezastosowanie się do wezwania, a gdyby ustalenie takiego pracownika było utrudnione, środkom przymusu podlegają osoby uprawnione do jej reprezentowania. Art. 1054 § 1. Jeżeli postępowanie egzekucyjne zostanie umorzone albo dłużnik na skutek aresztu zgłosi gotowość wykonania czynności, sąd postanowi zwolnić go niezwłocznie i zawiadomi o tym wierzyciela. Dłużnikowi, który zgłosił gotowość wykonania czynności, sąd stosownie do okoliczności wyznaczy termin do jej wykonania. § 2. Gdyby dłużnik po zwolnieniu zwlekał z wykonaniem czynności, sąd na wniosek wierzyciela	
--	--	--	--	--	--

				po wysłuchaniu stron zarządzi wykonanie aresztu do końca wyznaczonego poprzednio terminu. § 3. Jeżeli dłużnik zgłosił się ponownie do wykonania czynności, sąd może odmówić zwolnienia go z aresztu przed upływem oznaczonego czasu. Art. 1055 Na postanowienie sądu co do wezwania dłużnika do wykonania czynności, zagrożenia grzywną i jej zamiany na areszt, co do zabezpieczenia szkody wierzyciela oraz na postanowienia, o których mowa w art. 10501 § 1-3 oraz art. 10511 § 1 i 2, przysługuje zażalenie. Art. 1056 § 1. Areszt wykonywa się przez osadzenie dłużnika w pomieszczeniu na ten cel przeznaczonym, oddzielnie od osób pozbawionych wolności w trybie postępowania karnego i administracyjnego. Dłużnik powinien jednak podczas przebywania w areszcie być według możliwości zatrudniony zarobkowo w granicach jego zdolności. Z zarobku jego pokrywa się przede wszystkim koszty wykonania aresztu. § 2. Polecenie osadzenia dłużnika w areszcie sąd kieruje do komornika miejsca pobytu dłużnika. Jeżeli dłużnik nie przebywa w okręgu sądu, który wymierzył grzywnę z zamianą na areszt, sąd może zwrócić się o wykonanie aresztu do sądu rejonowego, w którego okręgu dłużnik przebywa. § 3. Koszty wykonania aresztu powinny być pokryte z zarobków dłużnika. Wierzyciel obowiązany jest złożyć z góry komornikowi sumę potrzebną na sprowadzenie dłużnika do miejsca osadzenia i na wyżywienie go przez czas trwania przymusu; nie dotyczy to wypadku, gdy wierzyciel korzysta ze zwolnienia od kosztów sądowych.	
--	--	--	--	--	--

				Art. 1057 § 1. Zarządzając wykonanie aresztu, sąd wydaje komornikowi nakaz na piśmie z odpowiednim uzasadnieniem. Wraz z przystąpieniem do wykonania nakazu komornik doręcza go dłużnikowi. § 2. O wykonanie aresztu w stosunku do dłużnika będącego żołnierzem w czynnej służbie wojskowej, z wyjątkiem terytorialnej służby wojskowej pełnionej dyspozycyjnie, albo funkcjonariuszem Policji, Służby Ochrony Państwa, Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego, Agencji Wywiadu, Centralnego Biura Antykorupcyjnego lub Straży Granicznej sąd zwraca się do dowódcy jednostki wojskowej albo odpowiednio do właściwego komendanta lub kierownika jednostki organizacyjnej Policji, Służby Ochrony Państwa, Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego, Agencji Wywiadu, Centralnego Biura Antykorupcyjnego lub Straży Granicznej, w której pełni on służbę, przesyłając w tym celu nakaz. O wykonanie aresztu w stosunku do dłużnika będącego żołnierzem zawodowym wyznaczonym na stanowisko służbowe w Służbie Kontrwywiadu Wojskowego albo Służbie Wywiadu Wojskowego albo będącego funkcjonariuszem Służby Kontrwywiadu Wojskowego albo Służby Wywiadu Wojskowego sąd zwraca się odpowiednio do Szefa Służby Kontrwywiadu Wojskowego albo Szefa Służby Wywiadu Wojskowego, przesyłając w tym celu nakaz. Art. 1058 § 1. W stosunku do osób, których zdrowie może być narażone na niebezpieczeństwo, aresztu nie wykonuje się aż do ich wyzdrowienia.	
--	--	--	--	--	--

				§ 2. Na wniosek jednej ze stron i na jej koszt zarządza się zbadanie stanu zdrowia dłużnika przez lekarza sądowego. Art. 1059 Z ważnej przyczyny sąd może zwolnić dłużnika z aresztu na czas nie dłuższy niż tydzień.	
Art. 18 ust. 1	Państwa członkowskie wprowadzają – zgodnie ze swoimi krajowymi systemami sądowymi – odpowiednie środki zapewniające, aby do pozwanego należało udowodnienie, że bezpośrednia lub pośrednia dyskryminacja związana z wynagrodzeniem nie miała miejsca w sytuacji gdy pracownicy, którzy uznają się za poszkodowanych z powodu niezastosowania do nich zasady równości wynagrodzeń, przedstawią przed właściwym organem lub przed sądem krajowym fakty pozwalające domniemywać występowanie bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji.	T	Art. 18 ^{3b} § 1 Kodeksu pracy	Art. 18^{3b} § 1. Za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu, z zastrzeżeniem § 2-4, uważa się różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1, którego skutkiem jest w szczególności: 1) odmowa nawiązania lub rozwiązanie stosunku pracy, 2) niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą, 3) pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe - chyba że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami.	
Art. 18 ust. 2	Państwa członkowskie zapewniają, aby w postępowaniu	T	Art. 42	Art. 42. 1. W sprawach dotyczących zarzucanej bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji wynikającej z naruszenia zasady równego	

	administracyjnym lub postępowaniu sądowym dotyczącym zarzucanej bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji związanej z wynagrodzeniem, w przypadku gdy pracodawca nie wywiązał się z obowiązków związanych z przejrzystością wynagrodzeń, o których mowa w art. 5, 6, 7, 9 i 10, do pracodawcy należało udowodnienie, że taka dyskryminacja nie miała miejsca. Akapit pierwszy niniejszego ustępu nie ma zastosowania w przypadku, gdy pracodawca udowodni, że naruszenie obowiązków określonych w art. 5, 6, 7, 9 i 10 było w oczywisty sposób niezamierzone i miało marginalny charakter.			traktowania w zatrudnieniu w zakresie prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości, w przypadku gdy pracodawca naruszył obowiązki związane z przejrzystością wynagrodzeń, o których mowa w rozdziale 3 oraz art. 18^{3ca} Kodeksu pracy na pracodawcy spoczywa obowiązek udowodnienia, że kierował się obiektywnymi powodami, nawet jeżeli osoba, która zarzuca pracodawcy naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu w zakresie prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości, nie uprawdopodobni występowania bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji. 2. W przypadku gdy pracodawca udowodni, że naruszenie obowiązków, o których mowa w tym przepisie, było w oczywisty sposób niezamierzone i marginalne nie stosuje się ust. 1.	
Art. 18 ust. 3	Niniejsza dyrektywa nie uniemożliwia państwom członkowskim wprowadzania zasad postępowania dowodowego korzystniejszych dla pracownika wszczynającego postępowanie	N			Przepis o charakterze fakultatywnym, nie wymagający wdrożenia.

	administracyjne lub postępowanie sądowe w sprawie zarzucanego naruszenia któregośkolwiek z praw lub obowiązków związanych z zasadą równości wynagrodzeń.				
Art. 18 ust. 4	Państwa członkowskie nie muszą stosować ust. 1 w odniesieniu do procedur i postępowań, w których ustalenie stanu faktycznego należy do właściwego organu lub do sądu krajowego.	N			Przepis o charakterze fakultatywnym, nie wymagający wdrożenia.
Art. 18 ust. 5	Niniejszy artykuł nie ma zastosowania do postępowania karnego, chyba że prawo krajowe stanowi inaczej.	N			Przepis o charakterze fakultatywnym, nie wymagający wdrożenia.
Art. 19 ust. 1	1. Przy ocenie, czy pracownicy płci żeńskiej i męskiej wykonują taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości, ocena, czy pracownicy znajdują się w porównywalnej sytuacji, nie ogranicza się do przypadków, w których pracownicy płci żeńskiej i męskiej pracują dla tego samego pracodawcy, lecz dotyczy także jednego źródła, które ustanawia	T	Art. 44, art. 45	Art. 44. Ocena czy pracownicy płci żeńskiej i męskiej wykonują jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości, o której mowa w art. 18^{3c} § 3 Kodeksu pracy, oraz czy pracownicy ci znajdują się w porównywalnej sytuacji, nie ogranicza się do przypadków, w których pracownicy ci pracują dla tego samego pracodawcy, lecz dotyczy także stosowania przez różnych pracodawców jednego źródła, które ustanawia jednakowe dla tych pracodawców warunki wynagrodzenia, które mają znaczenia dla celów porównywania sytuacji pracowników. Art. 45. Jedno źródło istnieje w przypadku, gdy warunki wynagrodzenia są ustalane wspólnie z pracodawcą lub poza pracodawcą dla więcej niż jednej	

	warunki wynagrodzenia. Jedno źródło istnieje w przypadku gdy określa ono elementy wynagrodzenia, które mają znaczenie do celów porównania pracowników.			organizacji lub przedsiębiorstwa, w szczególności w postaci: 1) przepisów powszechnie obowiązującego prawa; 2) układów zbiorowych pracy; 3) wewnętrznych regulacji wiążących w ramach grupy kapitałowej, grupy przedsiębiorstw lub grupy przedsiębiorców prowadzących wspólną działalność gospodarczą.	
Art. 19 ust. 2	2. Ocena, czy pracownicy znajdują się w porównywalnej sytuacji, nie ogranicza się do pracowników, którzy są zatrudnieni w tym samym czasie co zainteresowany pracownik.	T	Art. 46	Art. 46. Ocena, czy pracownicy znajdują się w porównywalnej sytuacji nie ogranicza się do pracowników, którzy są zatrudnieni w tym samym czasie co zainteresowany pracownik.	
Art. 19 ust. 3	3. W przypadku gdy nie można ustalić rzeczywistego komparatora, możliwe jest wykorzystanie wszelkich innych dowodów w celu dowiedzenia zarzucanej dyskryminacji płacowej, w tym statystyk lub porównania, w jaki sposób byłby traktowany pracownik w porównywalnej sytuacji.	T	Art. 47	Art. 47. W przypadku gdy nie ma pracownika innej płci znajdującego się w porównywalnej sytuacji, możliwe jest wykorzystanie wszelkich innych dowodów, w tym statystyk, w celu wykazania zarzucanej dyskryminacji płacowej lub porównania, w jaki sposób byłby traktowany pracownik innej płci w porównywalnej sytuacji.	
Art. 20 ust. 1	Państwa członkowskie zapewniają, aby w postępowaniu w sprawie	T	Art. 248 Kodeksu	Art. 248 § 1. Każdy obowiązany jest przedstawić na zarządzenie sądu w oznaczonym terminie i miejscu	

	roszczenia dotyczącego równego wynagrodzenia właściwe organy lub sądy krajowe mogły nakazać pozwanemu ujawnienie wszelkich mających znaczenie dowodów, które znajdują się w dyspozycji pozwanego, zgodnie z prawem krajowym i praktyką krajową.		postępowania cywilnego Art. 187 § 2 pkt 3)	dokument znajdujący się w jego posiadaniu i stanowiący dowód faktu istotnego dla rozstrzygnięcia sprawy, chyba że dokument zawiera informacje niejawne. 2. Od powyższego obowiązku może uchylić się ten, kto co do okoliczności objętych treścią dokumentu mógłby jako świadek odmówić zeznania albo kto posiada dokument w imieniu osoby trzeciej, która mogłaby z takich samych przyczyn sprzeciwić się przedstawieniu dokumentu. Jednakże i wówczas nie można odmówić przedstawienia dokumentu, gdy jego posiadacz lub osoba trzecia obowiązani są do tego względem chociażby jednej ze stron albo gdy dokument wystawiony jest w interesie strony, która żąda przeprowadzenia dowodu. Strona nie może ponadto odmówić przedstawienia dokumentu, jeżeli szkoda, na którą byłaby przez to narażona, polega na przegraniu procesu. Art. 187 § 2. Pozew może zawierać wnioski o zabezpieczenie powództwa, nadanie wyrokowi rygoru natychmiastowej wykonalności i przeprowadzenie rozprawy w nieobecności powoda oraz wnioski służące do przygotowania rozprawy, a w szczególności wnioski o: 3) polecenie pozwanemu dostarczenia na rozprawę dokumentu będącego w jego posiadaniu, a potrzebnego do przeprowadzenia dowodu, lub przedmiotu oględzin;	
--	---	--	--	--	--

				§ 2. Sąd może ponadto zarządzić odbycie posiedzenia lub jego części przy drzwiach zamkniętych na wniosek strony, jeżeli podane przez nią przyczyny uzna za uzasadnione lub jeżeli roztrząsane być mają szczegóły życia rodzinnego. Postępowanie dotyczące tego wniosku odbywa się przy drzwiach zamkniętych. Postanowienie w tym przedmiocie sąd ogłasza publicznie. Art. 154 § 1. Podczas posiedzenia odbywającego się przy drzwiach zamkniętych mogą być obecni na sali: strony, interwenienci uboczni, ich przedstawiciele ustawowi i pełnomocnicy, prokurator oraz osoby zaufania po dwie z każdej strony. Przepisów o posiedzeniu zdalnym nie stosuje się, chyba że wszyscy uczestnicy czynności przebywają w budynkach sądowych. § 2. Ogłoszenie orzeczenia kończącego postępowanie w sprawie odbywa się publicznie.	
Art. 20 ust. 3	Niniejszy artykuł nie uniemożliwia państwom członkowskim utrzymywania lub wprowadzania zasad korzystniejszych dla skarżących.	N			Przepis o charakterze ogólnym, niewymagający implementacji.
Art. 21 ust. 1	Państwa członkowskie zapewniają, aby przepisy krajowe mające zastosowanie do terminów przedawnienia roszczeń dotyczących równego wynagrodzenia określały datę rozpoczęcia biegu	T	Art. 54 pkt 4) (art. 291 § 1¹ Kodeksu pracy)	Art. 54. W ustawie z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2025 r. poz. 277) wprowadza się następujące zmiany: 4) w art. 291 po § 1 dodaje się § 1¹ w brzmieniu: „§ 1¹. Przepisy § 1 stosuje się do roszczeń wynikających z rozdziału IIA oraz art. 22¹– 22^{1b}.”	

	takich terminów, czas ich trwania oraz okoliczności, w których mogą one zostać zawieszone lub przerwane. Bieg terminów przedawnienia nie może rozpocząć się, zanim powód nie będzie świadomy lub zanim można w uzasadniony sposób oczekiwać, że będzie świadomy naruszenia. Państwa członkowskie mogą zdecydować, że bieg terminów przedawnienia nie rozpoczyna się w czasie trwania naruszenia lub przed rozwiązaniem umowy o pracę lub stosunku pracy. Takie terminy przedawnienia nie mogą być krótsze niż trzy lata.		Art. 291 Kodeksu pracy	Art. 291 § 1. Roszczenia ze stosunku pracy ulegają przedawnieniu z upływem 3 lat od dnia, w którym roszczenie stało się wymagalne. § 2. Jednakże roszczenia pracodawcy o naprawienie szkody, wyrządzonej przez pracownika wskutek niewykonania lub nienależytego wykonania obowiązków pracowniczych, ulegają przedawnieniu z upływem 1 roku od dnia, w którym pracodawca powziął wiadomość o wyrządzeniu przez pracownika szkody, nie później jednak niż z upływem 3 lat od jej wyrządzenia. § 2¹. Przepis § 2 stosuje się także do roszczenia pracodawcy, o którym mowa w art. 61¹ oraz w art. 101¹ § 2. § 3. Jeżeli pracownik umyślnie wyrządził szkodę, do przedawnienia roszczenia o naprawienie tej szkody stosuje się przepisy Kodeksu cywilnego. § 4. Terminy przedawnienia nie mogą być skracane ani przedłużane przez czynność prawną. § 5. Roszczenie stwierdzone prawomocnym orzeczeniem organu powołanego do rozstrzygania sporów, jak również roszczenie stwierdzone ugodą zawartą w trybie określonym w kodeksie przed takim organem, ulega przedawnieniu z upływem 10 lat od dnia uprawomocnienia się orzeczenia lub zawarcia ugody.	
--	---	--	---	--	--

Art. 21 ust. 2	Państwa członkowskie zapewniają, aby bieg terminu przedawnienia ulegał zawieszeniu lub, w zależności od prawa krajowego, przerwaniu w momencie podjęcia działań przez skarżącego, poprzez podanie skargi do wiadomości pracodawcy lub poprzez wszczęcie postępowania przed sądem, bezpośrednio lub za pośrednictwem przedstawicieli pracowników, inspektoratu pracy lub organu ds. równości.	T	Art. 43	Art. 43. 1. Bieg terminu przedawnienia roszczenia z tytułu naruszenia praw lub obowiązków z naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu w zakresie prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości przerywa się : 1) przez każdą czynność przed właściwym organem powołanym do rozstrzygania sporów, bezpośrednio lub za pośrednictwem przedstawicieli pracowników, inspektoratu pracy lub organu do spraw równości lub egzekwowania roszczeń w celu dochodzenia lub ustalenia albo zaspokojenia lub zabezpieczenia roszczenia wynikającego z realizacji zasady równego traktowania w zatrudnieniu w zakresie prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości; 2) przez uznanie roszczeń wynikających z niniejszej ustawy; 3) poprzez złożenie skargi do pracodawcy. 2. Po każdym przerwaniu przedawnienia biegnie ono na nowo. Jeżeli przerwa biegu przedawnienia nastąpiła wskutek jednej z przyczyn przewidzianych w ust. 1 pkt 1 i pkt 3, przedawnienie nie biegnie na nowo, dopóki postępowanie wszczęte w celu dochodzenia lub ustalenia albo zaspokojenia lub zabezpieczenia roszczenia nie zostanie zakończone.	
Art. 21 ust. 3	Niniejszy artykuł nie ma zastosowania do przepisów dotyczących wygaśnięcia roszczeń.	N			Przepis nie wymaga implementacji. W polskim prawie pracy roszczenia ze stosunku pracy nie wygasają z uwagi na upływ czasu, brak więc terminów wygaśnięcia roszczeń.

					Zgodnie z art. 292 KP „Po upływie terminu przedawnienia roszczenia ze stosunku pracy ten, przeciwko komu przysługuje roszczenie, może uchylić się od jego zaspokojenia, chyba że zrzeka się korzystania z zarzutu przedawnienia. Zrzeczenie się zarzutu przedawnienia dokonane przed upływem terminu przedawnienia jest nieważne.” Po upływie okresu przedawnienia zobowiązanie nie wygasa, ale przekształca się w zobowiązanie naturalne. Sąd uwzględnia upływ terminu przedawnienia tylko na zarzut.
Art. 22	Państwa członkowskie zapewniają, aby w przypadku gdy pozwany wygra sprawę w postępowaniu dotyczącym roszczenia dotyczącego dyskryminacji płacowej, sądy krajowe mogły ocenić, zgodnie z prawem krajowym, czy powód, który przegrał, miał uzasadnione podstawy do	T	Art. 102 Kodeksu postępowania cywilnego	Art. 102. W wypadkach szczególnie uzasadnionych sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów albo nie obciążać jej w ogóle kosztami.	Przepis art. 102 k.p.c. realizuje zasadę zwrotu kosztów postępowania sądowego zgodnie z zasadą słuszości. Pozwala on na nieobciążanie przegrywającego obowiązkiem zwrotu kosztów procesu przeciwnikowi albo zasądzenie tylko części

	dochodzenia roszczenia, a jeżeli tak, to czy właściwe jest, aby nie wymagać od powoda pokrycia kosztów postępowania.				kosztów. Ocena, czy takie przypadki rzeczywiście występują, została pozostawiona uznaniu sądu. Do kręgu wypadków szczególnie uzasadnionych zalicza się okoliczności związane z przebiegiem procesu, jak również te występujące poza jego obszarem. Do pierwszych zaliczane są sytuacje wynikające z charakteru roszczenia poddanego rozstrzygnięciu, jego znaczenia dla strony, subiektywne przekonanie strony o zasadności roszczenia, przedawnienie. Okoliczności zewnętrzne to te dotyczące sytuacji majątkowej i życiowej strony.
Art. 23 ust. 1	Państwa członkowskie ustanawiają przepisy dotyczące skutecznych, proporcjonalnych i odstraszających kar mających zastosowanie w przypadku naruszeń praw i obowiązków związanych z zasadą równości wynagrodzeń. Państwa	T	Art. 50	Art. 50. Kto będąc pracodawcą lub działając w jego imieniu: 1) nie ocenia wartości poszczególnych stanowisk pracy lub rodzaju pracy zgodnie z art. 3 i 4, 2) nie zapewnia pracownikowi dostępu do informacji o kryteriach, o którym mowa w art. 7 ust. 2, 3) nie udostępnia pracownikowi na wniosek informacji, o których mowa w art. 7 ust. 3, 4) nie udziela pracownikowi na wniosek informacji zgodnie z art. 8,	

	członkowskie podejmują wszelkie niezbędne środki w celu zapewnienia ich wykonania oraz powiadamiają niezwłocznie Komisję o tych przepisach i środkach, a także o wszelkich późniejszych zmianach, które ich dotyczą.			5) nie przygotowuje sprawozdania z luki płacowej zgodnie z art. 13, 6) nie przekazuje informacji zgodnie z art. 16,17, 22 lub 24, 7) nie dokonuje wspólnej oceny wynagrodzeń zgodnie z art. 25-29, 8) nie przekazuje informacji ze wspólnej oceny wynagrodzeń zgodnie z art. 30 lub 31, 9) nie zastosuje środków zaradczych zgodnie z art. 32, 10) zamieszcza w umowie o pracę lub w aktach aktów, o których mowa w art. 9 § 2 Kodeksu pracy, postanowienia zakazujące ujawnienia przez pracowników wysokości otrzymywanego przez nich wynagrodzenia. - podlega karze grzywny od 3000 zł do 50 000zł.	
			Art. 54 pkt 2 lit. b) (art. 281 pkt 8-10 Kodeksu pracy)	Art. 54. W ustawie z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2025 r. poz. 277) wprowadza się następujące zmiany: 2) w art. 281: a) w § 1 w pkt 7 dodaje się przecinek, b) dodaje się pkt 8 - 10 w brzmieniu: „8) pozyskuje dane osobowe inne niż wymienione w art. 22¹ § 1 i § 2, 9) nie przekazuje informacji osobie ubiegającej się o zatrudnienie, o których mowa w art. 18^{3ca} §1, 10) w ogłoszeniach o naborze nie stosuje nazw stanowisk neutralnych pod względem płci”.	
			Art. 54 pkt 3) (art. 282 pkt 4 Kodeksu pracy)	Art. 54. W ustawie z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2025 r. poz. 277) wprowadza się następujące zmiany: w art. 282 dodaje się pkt 4 w brzmieniu	

			Art. 218 Kodeksu karnego	„4) narusza przepisy, o których mowa w art. 18^{3c}”; Art. 218 § 1. (utracił moc) § 1a. Kto, wykonując czynności w sprawach z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych, złośliwie lub uporczywie narusza prawa pracownika wynikające ze stosunku pracy lub ubezpieczenia społecznego, podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat 2. § 2. Osoba określona w § 1a, odmawiająca ponownego przyjęcia do pracy, o której przywróceniu orzekł właściwy organ, podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do roku. § 3. Osoba określona w § 1a, która będąc zobowiązana orzeczeniem sądu do wypłaty wynagrodzenia za pracę lub innego świadczenia ze stosunku pracy, obowiązku tego nie wykonuje, podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat 3.	
Art. 23 ust. 2	Państwa członkowskie zapewniają, aby kary, o których mowa w ust. 1, gwarantowały rzeczywisty	T	Art. 50	Art. 50. Kto będąc pracodawcą lub działając w jego imieniu: 1) nie ocenia wartości poszczególnych stanowisk pracy lub rodzaju pracy zgodnie z art. 3 i 4,	

	efekt odstraszający w odniesieniu do naruszeń praw i obowiązków związanych z zasadą równości wynagrodzeń. Kary te obejmują grzywny, które ustala się na podstawie prawa krajowego		Art. 54 pkt 2 (art. 281 pkt 8-10 Kodeksu pracy)	2) nie zapewnia pracownikowi dostępu do informacji o kryteriach, o którym mowa w art. 7 ust. 2, 3) nie udostępnia pracownikowi na wniosek informacji, o których mowa w art. 7 ust. 3, 4) nie udziela pracownikowi na wniosek informacji zgodnie z art. 8, 5) nie przygotowuje sprawozdania z luki płacowej zgodnie z art. 13, 6) nie przekazuje informacji zgodnie z art. 16,17, 22 lub 24, 7) nie dokonuje wspólnej oceny wynagrodzeń zgodnie z art. 25-29, 8) nie przekazuje informacji ze wspólnej oceny wynagrodzeń zgodnie z art. 30 lub 31, 9) nie zastosuje środków zaradczych zgodnie z art. 32, 10) zamieszcza w umowie o pracę lub w aktach aktów, o których mowa w art. 9 § 2 Kodeksu pracy, postanowienia zakazujące ujawnienia przez pracowników wysokości otrzymywanego przez nich wynagrodzenia. - podlega karze grzywny od 3000 zł do 50 000zł. Art. 54. W ustawie z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2025 r. poz. 277) wprowadza się następujące zmiany: 2) w art. 281: a) w § 1 w pkt 7 dodaje się przecinek, b) dodaje się pkt 8 - 10 w brzmieniu: „8) pozyskuje dane osobowe inne niż wymienione w art. 22¹ § 1 i § 2, 9) nie przekazuje informacji osobie ubiegającej się o zatrudnienie, o których mowa w art. 18^{3ca} §1,	
--	--	--	---	---	--

			Art. 54 pkt 3) (art. 282 pkt 4 Kodeksu pracy)	10) zamieszcza ogłoszenia o naborze na stanowisko oraz stosuje nazwy stanowisk nieneutralne pod względem płci”. Art. 54. W ustawie z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2025 r. poz. 277) wprowadza się następujące zmiany: w art. 282 dodaje się pkt 4 w brzmieniu „4) narusza przepisy, o których mowa w art. 18^{3cz}”;	
			Art.218 Kodeksu karnego	Art. 218 § 1. (utracił moc) § 1a. Kto, wykonując czynności w sprawach z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych, złośliwie lub uporczywie narusza prawa pracownika wynikające ze stosunku pracy lub ubezpieczenia społecznego, podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat 2. § 2. Osoba określona w § 1a, odmawiająca ponownego przyjęcia do pracy, o której przywróceniu orzekł właściwy organ, podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do roku. § 3. Osoba określona w § 1a, która będąc zobowiązana orzeczeniem sądu do wypłaty wynagrodzenia za pracę lub innego świadczenia ze stosunku pracy, obowiązku tego nie wykonuje, podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat 3.	

			4) prowadzenie przez sprawcę nienagannego życia przed popełnieniem wykroczenia i wyróżnianie się spełnianiem obowiązków, zwłaszcza w zakresie pracy; 5) przyczynienie się lub staranie się sprawcy o przyczynienie się do usunięcia szkodliwych następstw swego czynu. § 4. Jako okoliczności obciążające uwzględnia się w szczególności: 1) <i>(uchylony)</i> 2) działanie sprawcy w celu osiągnięcia bezprawnej korzyści majątkowej; 3) działanie w sposób zasługujący na szczególne potępienie; 4) <i>(uchylony)</i> 5) uprzednie ukaranie sprawcy za podobne przestępstwo lub wykroczenie; 6) chuligański charakter wykroczenia; 7) działanie pod wpływem alkoholu, środka odurzającego lub innej podobnie działającej substancji lub środka; 8) popełnienie wykroczenia na szkodę osoby bezradnej lub osoby, której sprawca powinien okazać szczególne względy; 9) popełnienie wykroczenia we współdziałaniu z małoletnim. § 5. Przepisy § 1-4 stosuje się odpowiednio do środków karnych.	
			Art. 53 Kodeksu karnego Art. 53 § 1. Sąd wymierza karę według swojego uznania, w granicach przewidzianych w ustawie, uwzględniając stopień społecznej szkodliwości czynu, okoliczności obciążające i okoliczności łagodzące, cele kary w zakresie społecznego oddziaływania, a także cele	

				zapobiegawcze, które ma ona osiągnąć w stosunku do skazanego. Dolegliwość kary nie może przekraczać stopnia winy. § 2. Wymierzając karę, sąd uwzględnia w szczególności motywację i sposób zachowania się sprawcy, zwłaszcza w razie popełnienia przestępstwa na szkodę osoby nieporadnej ze względu na wiek lub stan zdrowia, popełnienie przestępstwa wspólnie z nieletnim, rodzaj i stopień naruszenia ciężących na sprawcy obowiązków, rodzaj i rozmiar ujemnych następstw przestępstwa, właściwości i warunki osobiste sprawcy, sposób życia przed popełnieniem przestępstwa i zachowanie się po jego popełnieniu, a zwłaszcza staranie o naprawienie szkody lub zadośćuczynienie w innej formie społecznemu poczuciu sprawiedliwości, a także zachowanie się pokrzywdzonego. § 2a. Okoliczności obciążające stanowią w szczególności: 1) uprzednia karalność za przestępstwo umyślne lub podobne przestępstwo nieumyślne; 2) wykorzystanie bezradności, niepełnosprawności, choroby lub podeszłego wieku pokrzywdzonego; 3) sposób działania prowadzący do poniżenia lub udręczenia pokrzywdzonego; 4) popełnienie przestępstwa z premedytacją; 5) popełnienie przestępstwa w wyniku motywacji zasługującej na szczególne potępienie; 6) popełnienie przestępstwa motywowanego nienawiścią z powodu przynależności narodowej, etnicznej, rasowej, politycznej lub wyznaniowej ofiary albo z powodu jej bezwyznaniowości; 7) działanie ze szczególnym okrucieństwem; 8) popełnienie przestępstwa w stanie po spożyciu alkoholu lub środka odurzającego, jeżeli ten stan był	
--	--	--	--	--	--

				czynnikiem prowadzącym do popełnienia przestępstwa lub istotnego zwiększenia jego skutków; 9) popełnienie przestępstwa we współdziałaniu z nieletnim lub z wykorzystaniem jego udziału. § 2b. Okoliczności łagodzące stanowią w szczególności: 1) popełnienie przestępstwa w wyniku motywacji zasługującej na uwzględnienie; 2) popełnienie przestępstwa pod wpływem gniewu, strachu lub wzburzenia, usprawiedliwionych okolicznościami zdarzenia; 3) popełnienie przestępstwa w reakcji na nagłą sytuację, której prawidłowa ocena była istotnie utrudniona z uwagi na okoliczności osobiste, zakres wiedzy lub doświadczenia życiowego sprawcy; 4) podjęcie działań zmierzających do zapobieżenia szkodzie lub krzywdzie, wynikającej z przestępstwa, albo do ograniczenia jej rozmiaru; 5) pojednanie się z pokrzywdzonym; 6) naprawienie szkody wyrządzonej przestępstwem lub zadośćuczynienie za krzywdę wynikłą z przestępstwa; 7) popełnienie przestępstwa ze znacznym przyczynieniem się pokrzywdzonego; 8) dobrowolne ujawnienie popełnionego przez siebie przestępstwa organowi powołanemu do ścigania przestępstw. § 2c. Nie stanowi okoliczności, o której mowa w § 2a i 2b, okoliczność będąca znamieniem przestępstwa, które popełnił sprawca, chyba że wystąpiła ona ze szczególnie wysokim nasileniem. § 2d. Nie stanowi okoliczności, o której mowa w § 2a, okoliczność niebędąca znamieniem przestępstwa, jeżeli stanowi podstawę zaostżenia	
--	--	--	--	--	--

				odpowiedzialności karnej zastosowanego wobec sprawcy. § 2e. Nie stanowi okoliczności, o której mowa w § 2b, okoliczność niebędąca znamieniem przestępstwa, jeżeli stanowi podstawę złagodzenia odpowiedzialności karnej zastosowanego wobec sprawcy. § 3. Wymierzając karę sąd bierze także pod uwagę pozytywne wyniki przeprowadzonej mediacji pomiędzy pokrzywdzonym a sprawcą albo ugodę pomiędzy nimi osiągniętą w postępowaniu przed sądem lub prokuratorem.	
Art. 23 ust. 4	Państwa członkowskie zapewniają stosowanie szczególnych kar w przypadku powtarzających się naruszeń praw i obowiązków związanych z zasadą równości wynagrodzeń.	T	Art. 218, Art. 64 Kodeksu karnego	Art. 218 § 1. (utracił moc) § 1a. Kto, wykonując czynności w sprawach z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych, złośliwie lub uporczywie narusza prawa pracownika wynikające ze stosunku pracy lub ubezpieczenia społecznego, podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat 2. § 2. Osoba określona w § 1a, odmawiająca ponownego przyjęcia do pracy, o której przywróceniu orzekł właściwy organ, podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do roku. § 3. Osoba określona w § 1a, która będąc zobowiązana orzeczeniem sądu do wypłaty wynagrodzenia za pracę lub innego świadczenia ze stosunku pracy, obowiązku tego nie wykonuje, podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat 3. Art. 64	

			Art. 96 § 1a pkt 1), Art. 96 § 1b ustawy – Kodeks postępowania w sprawach o wykroczenia	§ 1. Jeżeli sprawca skazany za przestępstwo umyślne na karę pozbawienia wolności popełnia w ciągu 5 lat po odbyciu co najmniej 6 miesięcy kary umyślne przestępstwo podobne do przestępstwa, za które był już skazany, sąd wymierza karę przewidzianą za przypisane przestępstwo w wysokości powyżej dolnej granicy ustawowego zagrożenia, a może ją wymierzyć w wysokości do górnej granicy ustawowego zagrożenia zwiększonego o połowę. § 2. Jeżeli sprawca uprzednio skazany w warunkach określonych w § 1 lub art. 64a, który odbył łącznie co najmniej rok kary pozbawienia wolności i w ciągu 5 lat po odbyciu w całości lub części ostatniej kary popełnia ponownie umyślne przestępstwo przeciwko życiu lub zdrowiu, przestępstwo zgwałcenia, rozboju, kradzieży z włamaniem lub inne przestępstwo przeciwko mieniu popełnione z użyciem przemocy lub groźbą jej użycia, sąd wymierza karę pozbawienia wolności przewidzianą za przypisane przestępstwo w wysokości od dolnej granicy ustawowego zagrożenia zwiększonego o połowę do górnej granicy ustawowego zagrożenia zwiększonego o połowę. § 3. Przewidziane w § 1 lub 2 podwyższenie górnego ustawowego zagrożenia nie dotyczy zbrodni. Art. 96 § 1a. W postępowaniu mandatowym, w sprawach: 1) w których oskarżycielem publicznym jest właściwy organ Państwowej Inspekcji Pracy, - można nałożyć grzywnę w wysokości do 2000 zł. § 1b. Jeżeli ukarany co najmniej dwukrotnie za wykroczenie przeciwko prawom pracownika określone w Kodeksie pracy popełnia w ciągu dwóch lat od dnia ostatniego ukarania takie wykroczenie, właściwy organ Państwowej Inspekcji Pracy może w	
--	--	--	---	--	--

			Art. 52 Art. 55 (art. 10 ust. 1 pkt 17) oraz art. 37 ust. 1 ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy).	postępowaniu mandatowym nałożyć grzywnę w wysokości do 5000 zł. Art. 52. W sprawach o wykroczenia przeciwko prawom pracownika wynikających z naruszenia praw lub obowiązków związanych z zasadą równego traktowania w zatrudnieniu w zakresie prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości, określonych w niniejszej ustawie oskarżycielem publicznym jest inspektor pracy. Art. 55. W ustawie z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz. U. z 2024 r. poz. 1712) wprowadza się następujące zmiany: 1) w art. 10 w ust. 1 skreśla się kropkę dodaje się pkt 17 w brzmieniu: „17) wykonywanie zadań określonych w ustawie z dnia ... r. o wzmocnieniu stosowania prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości (Dz. U. z).”; 2) w art. 37 ust. 1 otrzymuje brzmienie: „1. W razie stwierdzenia w toku kontroli wykroczenia polegającego na naruszeniu przepisów ustawy z dnia 20 marca 2025 r. o rynku pracy i służbach zatrudnienia w zakresie określonym w art. 10 ust. 1 pkt 3 oraz przepisach ustawy z dnia 20 marca 2025 r. o warunkach dopuszczalności powierzania pracy cudzoziemcom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej w zakresie określonym w art. 10 ust. 1 pkt 4, ustawy z dnia o wzmocnieniu stosowania prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości w zakresie określonym w art. 10 ust. 1 pkt 17,	
--	--	--	---	--	--

			Art. 38 § 1 ustawy – Kodeks wykroczeń	inspektor pracy prowadzi postępowanie mandatowe lub występuje z wnioskiem do sądu o ukaranie osób odpowiedzialnych za stwierdzone nieprawidłowości.”. Art. 38 § 1. Ukaranemu co najmniej dwukrotnie za podobne wykroczenia umyślne, który w ciągu dwóch lat od ostatniego ukarania popełnia ponownie podobne wykroczenie umyślne, można wymierzyć karę aresztu, choćby było zagrożone karą łagodniejszą.	
--	--	--	---	--	--

				odpowiedzialnych za stwierdzone nieprawidłowości.”.	
			Art. 18 Kodeksu postępowania w sprawach o wykroczenia (KPW)	Art. 18. [Udział prokuratora w postępowaniu] § 1. W każdej sprawie o wykroczenie wniosek o ukaranie może wnieść prokurator, stając się oskarżycielem publicznym. § 2. Prokurator może także wstąpić do postępowania wszczętego na podstawie wniosku o ukaranie wniesionego przez innego oskarżyciela. § 3. W wypadkach wskazanych w § 1 i 2 udział prokuratora wyłącza udział innego oskarżyciela publicznego.	
			Art. 95 § 3 KPW	Art. 95 § 3. W sprawach określonych w art. 17 § 2 postępowanie mandatowe prowadzi inspektor pracy. Inspektor pracy może nałożyć grzywnę w drodze mandatu karnego także po przeprowadzeniu czynności wyjaśniających, jeżeli uzna, że kara ta będzie wystarczająca.	
			Art. 17 § 2 KPW	W sprawach o wykroczenia przeciwko prawom pracownika określonych w Kodeksie pracy, w sprawach o wykroczenia określonych w art. 27-27b ustawy z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (Dz. U. z 2025 r. poz. 236), w sprawach o wykroczenia określonych w art. 465 ust. 1a ustawy z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach (Dz. U. z 2024 r. poz. 769, 1222 i 1688 oraz z 2025 r. poz. 619, 621 i 622), w sprawach o	

				wykroczenia określonych w art. 27-28b ustawy z dnia 10 czerwca 2016 r. o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług (Dz. U. z 2024 r. poz. 73 oraz z 2025 r. poz. 621), w sprawach o wykroczenie określone w art. 8e ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz. U. z 2024 r. poz. 1773), w sprawach o wykroczenia określonych w art. 10 ustawy z dnia 10 stycznia 2018 r. o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni (Dz. U. z 2025 r. poz. 301), w sprawach o wykroczenia określonych w art. 362-365 i art. 367 ustawy z dnia 20 marca 2025 r. o rynku pracy i służbach zatrudnienia (Dz. U. poz. 620), w sprawach o wykroczenia określonych w art. 84 ustawy z dnia 20 marca 2025 r. o warunkach dopuszczalności powierzania pracy cudzoziemcom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej (Dz. U. poz. 621), a także w sprawach o inne wykroczenia związane z wykonywaniem pracy zarobkowej, jeżeli ustawa tak stanowi, oskarżycielem publicznym jest inspektor pracy.	
Art. 24 ust. 1	Odpowiednie środki podejmowane przez państwa członkowskie na podstawie art. 30 ust. 3 dyrektywy 2014/23/UE, art. 18 ust. 2 dyrektywy 2014/24/UE i art. 36 ust. 2 dyrektywy 2014/25/UE obejmują środki mające na celu zapewnienie, aby podczas realizacji zamówień publicznych lub	T	Art. 95 ustawy – Prawo zamówień publicznych	Art. 95 1. Zamawiający określa w ogłoszeniu o zamówieniu lub dokumentach zamówienia na usługi lub roboty budowlane wymagania związane z realizacją zamówienia w zakresie zatrudnienia przez wykonawcę lub podwykonawcę na podstawie stosunku pracy osób wykonujących wskazane przez zamawiającego czynności w zakresie realizacji zamówienia, jeżeli wykonanie tych czynności polega na wykonywaniu pracy w sposób określony w art. 22 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy	

	koncesji podmioty gospodarcze przestrzegały swoich obowiązków związanych z zasadą równości wynagrodzeń.		Art. 26 ust. 6-8 ustawy o umowie koncesji na roboty budowlane lub usługi	(Dz.U. z 2023 r. poz. 1465 oraz z 2024 r. poz. 878 i 1222). 2. W przypadku gdy zamawiający przewiduje wymagania, o których mowa w ust. 1, określa w dokumentach zamówienia w szczególności: 1) rodzaj czynności związanych z realizacją zamówienia, których dotyczą wymagania zatrudnienia na podstawie stosunku pracy przez wykonawcę lub podwykonawcę osób wykonujących czynności w trakcie realizacji zamówienia; 2) sposób weryfikacji zatrudnienia tych osób; 3) uprawnienia zamawiającego w zakresie kontroli spełniania przez wykonawcę wymagań związanych z zatrudnianiem tych osób oraz sankcji z tytułu niespełnienia tych wymagań. Art. 26 6. Zamawiający określa w opisie przedmiotu umowy koncesji wymagania zatrudnienia przez koncesjonariusza lub podwykonawcę na podstawie umowy o pracę osób wykonujących wskazane przez zamawiającego czynności w zakresie realizacji umowy koncesji, jeżeli wykonanie tych czynności polega na wykonywaniu pracy w sposób określony w art. 22 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2022 r. poz. 1510, 1700 i 2140). 7. W przypadku gdy zamawiający przewiduje wymagania, o których mowa w ust. 6, określa w opisie przedmiotu umowy koncesji w szczególności: 1) sposób dokumentowania zatrudnienia osób, o których mowa w ust. 6; 2) uprawnienia zamawiającego w zakresie kontroli spełniania przez koncesjonariusza wymagań, o	
--	---	--	--	---	--

				których mowa w ust. 6, oraz sankcji z tytułu niespełnienia tych wymagań; 3) rodzaje czynności niezbędnych do realizacji umowy koncesji, których dotyczą wymagania zatrudnienia przez koncesjonariusza lub podwykonawcę na podstawie umowy o pracę osób wykonujących wskazane czynności w zakresie realizacji umowy. 8. Sposób dokumentowania zatrudnienia oraz uprawnienia zamawiającego, o których mowa w ust. 7 pkt 1 i 2, uwzględniają możliwość żądania przez zamawiającego: 1) oświadczenia koncesjonariusza lub podwykonawcy o zatrudnieniu pracownika na podstawie umowy o pracę, 2) poświadczonych za zgodność z oryginałem kopii umowy o pracę zatrudnionego pracownika, 3) innych dokumentów zawierających informacje, w tym dane osobowe, niezbędne do weryfikacji zatrudnienia na podstawie umowy o pracę, w szczególności: imię i nazwisko zatrudnionego pracownika, datę zawarcia umowy o pracę, rodzaj umowy o pracę, zakres obowiązków pracownika.	
Art. 24 ust. 2	Państwa członkowskie rozważą wymóg względem instytucji zamawiających, aby, w stosownych przypadkach, wprowadziły kary i warunki rozwiązania umowy, zapewniające zgodność z zasadą równości wynagrodzeń podczas realizacji zamówień publicznych i koncesji. W	T	Art. 109 ust. 1 pkt 2 i 3 ustawy - Prawo zamówień publicznych	Art. 109 1. Z postępowania o udzielenie zamówienia zamawiający może wykluczyć wykonawcę: 2) który naruszył obowiązki w dziedzinie ochrony środowiska, prawa socjalnego lub prawa pracy: a) będącego osobą fizyczną skazanego prawomocnie za przestępstwo przeciwko środowisku, o którym mowa w rozdziale XXII Kodeksu karnego lub za przestępstwo przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową, o którym mowa w rozdziale XXVIII Kodeksu	Zdanie pierwsze to przepis o charakterze fakultatywnym, niewymagający wdrożenia.

przypadku gdy organy państw członkowskich działają na podstawie art. 38 ust. 7 lit. a) dyrektywy 2014/23/UE, art. 57 ust. 4 lit. a) dyrektywy 2014/24/UE lub art. 80 ust. 1 dyrektywy 2014/25/UE w związku z art. 57 ust. 4 lit. a) dyrektywy 2014/24/UE, instytucje zamawiające mogą wykluczyć lub zostać zobowiązane przez państwa członkowskie do wykluczenia jakiegokolwiek podmiotu gospodarczego z uczestnictwa w postępowaniu o udzielenie zamówienia publicznego, jeżeli mogą wykazać, za pomocą wszelkich stosownych środków, naruszenie obowiązków, o których mowa w ust. 1 niniejszego artykułu, związane z niezastosowaniem się do wymogów dotyczących przejrzystości wynagrodzeń lub z luką płacową wynoszącą więcej niż 5 % w którejkolwiek kategorii pracowników, która to luka nie jest uzasadniona przez	Art. 32 ust. 2 pkt 2 i 3 ustawy o umowie koncesji na roboty budowlane lub usługi	karnego, lub za odpowiedni czyn zabroniony określony w przepisach prawa obcego, b) będącego osobą fizyczną prawomocnie ukaranego za wykroczenie przeciwko prawom pracownika lub wykroczenie przeciwko środowisku, jeżeli za jego popełnienie wymierzono karę aresztu, ograniczenia wolności lub karę grzywny, c) wobec którego wydano ostateczną decyzję administracyjną o naruszeniu obowiązków wynikających z prawa ochrony środowiska, prawa pracy lub przepisów o zabezpieczeniu społecznym, jeżeli wymierzono tą decyzją karę pieniężną; 3) jeżeli urzędującego członka jego organu zarządzającego lub nadzorczego, współnika spółki w spółce jawnej lub partnerskiej albo komplementariusza w spółce komandytowej lub komandytowo-akcyjnej lub prokurenta prawomocnie skazano za przestępstwo lub ukarano za wykroczenie, o którym mowa w pkt 2 lit. a lub b; Art. 32 2. Z postępowania o zawarcie umowy koncesji zamawiający może wykluczyć wykonawcę: 2) który naruszył obowiązki w dziedzinie ochrony środowiska, prawa socjalnego lub prawa pracy: a) będącego osobą fizyczną skazanego prawomocnie za przestępstwo przeciwko środowisku, o którym mowa w rozdziale XXII Kodeksu karnego, popełnione nieumyślnie lub za przestępstwo przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową, o którym mowa w rozdziale XXVIII Kodeksu karnego, lub za	
--	--	--	--

	pracodawcę obiektywnymi, neutralnymi pod względem płci kryteriami. Pozostaje to bez uszczerbku dla jakichkolwiek innych praw lub obowiązków określonych w dyrektywie 2014/23/UE, dyrektywie 2014/24/UE lub dyrektywie 2014/25/UE.			odpowiedni czyn zabroniony określony w przepisach prawa obcego, b) będącego osobą fizyczną prawomocnie ukaranego za wykroczenie przeciwko prawom pracownika lub wykroczenie przeciwko środowisku, jeżeli za jego popełnienie wymierzono karę aresztu, ograniczenia wolności lub karę grzywny, c) wobec którego wydano ostateczną decyzję administracyjną o naruszeniu obowiązków wynikających z prawa ochrony środowiska, prawa pracy lub przepisów o zabezpieczeniu społecznym, jeżeli wymierzono tą decyzją karę pieniężną; 3) jeżeli urzędującego członka jego organu zarządzającego lub nadzorczego, wspólnika spółki w spółce jawnej lub partnerskiej albo komplementariusza w spółce komandytowej lub komandytowo-akcyjnej lub prokurenta prawomocnie skazano za przestępstwo, o którym mowa w pkt 2 lit. a, lub ukarano za wykroczenie, o którym mowa w pkt 2 lit. b;	
Art. 25 ust. 1	Pracownicy i przedstawiciele pracowników nie mogą być traktowani mniej korzystnie ze względu na to, że wykonywali swoje prawa dotyczące równego wynagrodzenia lub zapewniali wsparcie innej osobie w ochronie jej praw.	T	Art. 48	Art. 48. Pracownicy i przedstawiciele pracowników nie mogą być traktowani mniej korzystnie ze względu na to, że wykonywali swoje prawa związane z zasadą równego traktowania w zatrudnieniu w zakresie prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości lub zapewniali wsparcie innej osobie w ochronie jej praw.	
Art. 25 ust. 2	Państwa członkowskie wprowadzają do swoich krajowych systemów prawnych takie środki, jakie są konieczne do ochrony	T	Art. 18 ^{3e} Kodeksu pracy	Art. 18 ^{3e} § 1. Skorzystanie przez pracownika z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia przepisów prawa pracy, w tym zasady równego traktowania w zatrudnieniu, nie może być podstawą jakiegokolwiek	

	pracowników, w tym pracowników będących przedstawicielami pracowników, przed zwolnieniem lub innym niekorzystnym traktowaniem przez pracodawcę będącymi reakcją na skargę wniesioną w ramach organizacji pracodawcy lub na jakiegokolwiek postępowanie administracyjne lub postępowanie sądowe do celów egzekwowania jakichkolwiek praw lub obowiązków związanych z zasadą równości wynagrodzeń.			niekorzystnego traktowania pracownika, a także nie może powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji dla pracownika, zwłaszcza nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie bez wypowiedzenia przez pracodawcę. § 2. Przepis § 1 stosuje się odpowiednio do pracownika, który udzielił w jakiegokolwiek formie wsparcia pracownikowi korzystającemu z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia przepisów prawa pracy, w tym zasady równego traktowania w zatrudnieniu. § 3. Pracownik, o którym mowa w § 1 i 2, którego prawa zostały naruszone przez pracodawcę, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalane na podstawie odrębnych przepisów	
Art. 26	Rozdział III niniejszej dyrektywy ma zastosowanie do postępowań dotyczących wszelkich praw lub obowiązków związanych z zasadą równości wynagrodzeń określoną w art. 4 dyrektywy 2006/54/WE.	N			Przepis nie wymaga odrębnej implementacji. Norma prawna z niego wynikająca jest implementowana w przepisach prawa krajowego, które zapewniają zgodność z poszczególnymi przepisami Rozdziału III Dyrektywy, a z których wynika, że odnoszą się do postępowań dotyczących wszelkich praw lub obowiązków związanych z zasadą równego

					traktowania w zatrudnieniu w zakresie prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości, a nie tylko praw lub obowiązków związanych z przejrzystością wynagrodzeń. Są to następujące przepisy: - art. 40-48, art. 52, art. 54 pkt. 2,3,4, art. 55 projektu ustawy, - art. 18^{3b}, art. 18^{3e}, art. 291, art. 242, 254, 256 Kodeksu pracy, - art. 8, 61-63, 102, art. 153, 154, 184, 187 § 2 pkt 3), art. 248, art. 462, 465, 1050-1059 Kodeksu postępowania cywilnego, - art. 218, 53, 64 Kodeksu karnego, - art. 33, art. 38 § 1 Kodeksu wykroczeń, - art. 18, art. 95 § 3 w zw. z art. 17 § 2, art. 96 § 1a pkt 1, art. 96 § 1b Kodeksu postępowania w sprawach o wykroczenia, - art. 109 ust. 1 pkt 2 i 3, art. 95 ustawy – Prawo zamówień publicznych
--	--	--	--	--	---

					- art. 26 ust. 6-8, art. 32 ust. 2 pkt 2 i 3 ustawy o umowie koncesji na roboty budowlane lub usługi
Art. 27 ust. 1	1. Państwa członkowskie mogą wprowadzić lub utrzymać przepisy, które są korzystniejsze dla pracowników niż te ustanowione w niniejszej dyrektywie.	N			Przepis o charakterze ogólnym, niepodlegający wdrożeniu.
Art. 27 ust. 2	2. Wykonanie niniejszej dyrektywy nie może być w żadnym przypadku powodem obniżenia poziomu ochrony w obszarach objętych niniejszą dyrektywą.	N			Przepis o charakterze ogólnym, niepodlegający wdrożeniu.
Art. 28 ust. 1	1. Bez uszczerbku dla kompetencji inspektoratów pracy lub innych organów egzekwujących prawa pracowników, w tym partnerów społecznych, organy ds. równości są właściwe w odniesieniu do kwestii wchodzących w zakres stosowania niniejszej dyrektywy.	T	Art. 2 pkt 10)	Art. 2. Użyte w ustawie określenia oznaczają: 10) organ do spraw równości – organ realizujący zadania związane z egzekwowaniem prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości, we współpracy z Państwową Inspekcją Pracy, organem monitorującym oraz partnerami społecznymi;	

Art. 28 ust. 2	2. Państwa członkowskie, zgodnie z prawem krajowym i praktyką krajową, podejmują aktywne działania w celu zapewnienia ścisłej współpracy i koordynacji między inspektoratami pracy, organami ds. równości oraz, w stosownych przypadkach, partnerami społecznymi w odniesieniu do zasady równości wynagrodzeń.	T	Art. 2 pkt 10)	Art. 2. Użyte w ustawie określenia oznaczają: 10) organ do spraw równości – organ realizujący zadania związane z egzekwowaniem prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości, we współpracy z Państwową Inspekcją Pracy, organem monitorującym oraz partnerami społecznymi;	
Art. 28 ust. 3	3. Państwa członkowskie zapewniają swoim organom ds. równości odpowiednie zasoby niezbędne do skutecznego pełnienia ich funkcji w odniesieniu do poszanowania prawa do równego wynagrodzenia.	N			Przepis nie wymaga wdrożenia.
Art. 29 ust.1	Państwa członkowskie zapewniają spójne i skoordynowane monitorowanie i wspieranie stosowania zasady równości wynagrodzeń oraz egzekwowania wszystkich dostępnych środków ochrony prawnej.	N			Przepis o charakterze ogólnym, niewymagający wdrożenia.
Art. 29 ust. 2	Każde państwo członkowskie wyznacza	T	Art. 2 pkt 11)	Art. 2. Użyte w ustawie określenia oznaczają:	

	organ do celów monitorowania i wspierania procesu wprowadzania w życie krajowych środków wykonujących niniejszą dyrektywę (zwany dalej „organem monitorującym”) oraz podejmuje niezbędne działania w celu zapewnienia jego prawidłowego funkcjonowania. Organ monitorujący może być częścią istniejącego organu lub istniejącej struktury na poziomie krajowym. Państwa członkowskie mogą wyznaczyć większą liczbę organów do celów podnoszenia świadomości i zbierania danych, pod warunkiem że funkcje monitorowania i analizy przewidziane w ust. 3 lit. b), c) i e) zapewnione są przez organ centralny.			1) organ monitorujący – organ właściwy do monitorowania i wspierania stosowania środków wynikających z egzekwowania zasady równego traktowania w zatrudnieniu w zakresie prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości.	
Art. 29 ust. 3	Państwa członkowskie zapewniają, aby do zadań organu monitorującego należało: a) podnoszenie świadomości wśród przedsiębiorstw i organizacji publicznych i prywatnych, partnerów	T	Art. 20, art. 21, Art. 36, Art. 38	Art. 20. Organ monitorujący gromadzi informacje, o których mowa w art. 14 pkt 1 – 7. Art. 21. 1. Organ monitorujący publikuje informacje, o których mowa w art. 14 pkt 1 – 6, niezwłocznie, nie później jednak niż w terminie do 31 maja każdego roku, na swojej stronie internetowej, w sposób łatwo	

społecznych i ogółu społeczeństwa w celu promowania zasady równości wynagrodzeń oraz prawa do przejrzystości wynagrodzeń, w tym poprzez odniesienie się do dyskryminacji krzyżowej w odniesieniu do równości wynagrodzeń za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości; b) analizowanie przyczyn luki płacowej ze względu na płeć oraz projektowanie narzędzi pomagających w ocenie nierówności w wynagradzaniu, w szczególności z wykorzystaniem analitycznych prac i narzędzi EIGE; c) zbieranie danych otrzymanych od pracodawców zgodnie z art. 9 ust. 7 oraz bezzwłoczne publikowanie danych, o których mowa w art. 9 ust. 1 lit. a)–f), w sposób łatwo dostępny i przyjazny dla użytkownika, który umożliwia dokonywanie porównań między pracodawcami, sektorami i regionami danego państwa		dostępny i przyjazny dla użytkownika, który umożliwia dokonywanie porównań między pracodawcami, sektorami i regionami. 2. Organ monitorujący zapewnia dostęp do danych, o których mowa w ust. 1 z poprzednich czterech lat, o ile są one dostępne. Art. 36. Organ monitorujący: 1) analizuje przyczyny luki płacowej ze względu na płeć i opracowuje narzędzia pomagające w ocenie nierówności w wynagradzaniu, w szczególności z wykorzystaniem analitycznych prac i narzędzi Europejskiego Instytutu ds. Równości Kobiet i Mężczyzn; 2) udostępnia pracodawcom narzędzie informatyczne, o którym mowa w art. 56; 3) gromadzi informacje ze wspólnej oceny wynagrodzeń przekazane na podstawie art. 30; 4) zbiera i agreguje dane dotyczące liczby i rodzajów skarg związanych z zasadą równego traktowania w zatrudnieniu w zakresie prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości, wniesionych do Państwowej Inspekcji Pracy, organy ds. równości oraz roszczeń dochodzonych przed sądami; 5) podnosi świadomość wśród podmiotów prywatnych i publicznych, partnerów społecznych i społeczeństwa w celu promowania zasady równego traktowania w zatrudnieniu w zakresie prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową	
---	--	--	--

	członkowskiego, oraz zapewnienie dostępu do danych z poprzednich czterech lat, o ile są one dostępne; d) gromadzenie wspólnych sprawozdań z oceny wynagrodzeń na podstawie art. 10 ust. 3; e) agregowanie danych na temat liczby i rodzajów skarg dotyczących dyskryminacji płacowej wniesionych do właściwych organów, w tym organów ds. równości, oraz roszczeń dochodzonych przed sądami krajowymi.			pracę lub pracę o jednakowej wartości oraz prawa do przejrzystości wynagrodzeń, o którym mowa w rozdziale 3, także art. 18^{3ca} Kodeksu pracy, w tym poprzez odniesienie się do dyskryminacji krzyżowej; 6) co dwa lata przekazuje Komisji Europejskiej dane, o których mowa w pkt 3, 4 i 8; 7) podejmuje działania w celu zapewnienia informacji zainteresowanym osobom o przepisach w zakresie prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości oraz prawa do przejrzystości wynagrodzeń; 8) gromadzi informacje, o których mowa w art. 14 ust. 1 – 7, i publikuje informacje zgodnie z art. 21. Art. 38. Organ do spraw równości, Państwowa Inspekcja Pracy oraz sądy przekazują organowi monitorującemu dane dotyczące liczby i rodzajów skarg związanych z zasadą równego traktowania w zatrudnieniu w zakresie prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości, w terminie do dnia 1 kwietnia za poprzedni rok kalendarzowy.	
Art. 29 ust. 4	Do dnia 7 czerwca 2028 r., a następnie co dwa lata państwa członkowskie przekazują Komisji, zbiorczo, dane, o których mowa w ust. 3 lit. c), d) i e).	T	Art. 36 pkt 6), Art. 37, Art. 58	Art. 36 Organ monitorujący: 6) co dwa lata przekazuje Komisji Europejskiej dane, o których mowa w pkt 3, 4 i 8; Art. 37 Organ monitorujący przekazuje co dwa lata Komisji Europejskiej zbiorczo:	

				1)informacje, o których mowa w art. 14 ust. 1 – 7, 2) informacje przekazane przez pracodawców ze wspólnej oceny wynagrodzeń zgodnie z art. 30, 3)zagregowane dane dotyczące liczby i rodzajów skarg związanych z zasadą równego traktowania w zatrudnieniu w zakresie prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości, wniesionych do Państwowej Inspekcji Pracy, Rzecznika Praw Obywatelskich oraz roszczeń dochodzonych przed sądami. Art. 58 Organ monitorujący przekazuje Komisji Europejskiej dane, o których mowa w art. 38 za rok 2026 w terminie do dnia 31 stycznia 2028 r.	
Art. 30	Niniejsza dyrektywa nie narusza w żaden sposób prawa do negocjowania, zawierania i egzekwowania układów zbiorowych lub podejmowania działań zbiorowych zgodnie z prawem krajowym lub praktyką krajową.	N			Przepis o charakterze ogólnym, niepodlegający wdrożeniu.
Art. 31	Państwa członkowskie co roku przekazują Komisji (Eurostatowi) aktualne dane krajowe umożliwiające obliczenie luki płacowej ze względu na płeć w formie nieskorygowanej. Te dane statystyczne przekazuje się w podziale na płeć, sektor	N			Przepis realizowany już przez GUS – do dnia wejścia w życie rozporządzenia 2025/941 dobrowolnie, na podstawie współpracy GUS z EUROSTAT-em. Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego

	gospodarki, wymiar czasu pracy (pełny wymiar czasu pracy / niepełny wymiar czasu pracy), rodzaj własności gospodarczej (własność publiczna / prywatna) oraz wiek, a także oblicza się je w ujęciu rocznym. Dane, o których mowa w akapicie pierwszym, przekazuje się od dnia 31 stycznia 2028 r. za rok odniesienia 2026.				i Rady (UE) 2025/941 z dnia 7 maja 2025 r. w sprawie statystyk rynku pracy dotyczących przedsiębiorstw w Unii Europejskiej, uchylające rozporządzenie Rady (WE) nr 530/1999 oraz rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 450/2003 i (WE) nr 453/2008, wprowadziło obowiązek przekazywania przez państwa członkowskie danych dotyczących luki płacowej. Rozporządzenie to stosuje się od dnia 1 stycznia 2026 r.(art. 15 rozporządzenia). Stosownie do art. 4 ust. 1 lit. a) pkt (ii) statystyki rynku pracy dotyczące przedsiębiorstw obejmują lukę płacową ze względu na płeć. Obowiązek ten uwzględnia wytyczne art. 31 dyrektywy 2023/970. Ponadto, odniesienie do przedmiotowej dyrektywy znajduje się także w motywie 8 Preambuły. Zgodnie z nim, do wprowadzenia w życie
--	---	--	--	--	---

					zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy, jak opisano w dyrektywie 2006/54/WE (...), potrzebne są porównywalne dane dotyczące wynagrodzeń otrzymywanych przez mężczyzn i kobiety. Aby wzmocnić stosowanie zasady równości wynagrodzeń dla mężczyzn i kobiet za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości, art. 31 dyrektywy 2023/970 (...) zobowiązuje państwa członkowskie do terminowego dostarczania Komisji co roku aktualnych danych dotyczących luki płacowej ze względu na płeć. Obowiązek ten należy uzupełnić odpowiednimi koniecznymi ramami statystycznymi w zakresie zestawiania i przekazywania danych dotyczących luki płacowej ze względu na płeć; ramy te powinny obejmować tematy szczegółowe,
--	--	--	--	--	--

					częstotliwość przekazywania danych, okresy referencyjne oraz termin przekazywania danych. Należy stwierdzić, że zakres przekazywanych danych ujęty w rozporządzeniu, jest zgodny z art. 31 dyrektywy. Różnica dotyczy tylko pierwszego roku referencyjnego, w którym należy przekazywać dane. Dyrektywy wskazuje rok 2026, natomiast w rozporządzeniu pierwszy rok referencyjny został przesunięty na 2027 r. ze względu na opóźnienie w przyjęciu rozporządzenia. Rozbieżność ta nie będzie miała wpływu na realizację obowiązku przekazania danych za 2026 r., ponieważ dane te są już przekazywane corocznie przez GUS do EUROSTAT-u.
Art. 32	Państwa członkowskie podejmują aktywne działania w celu zapewnienia, aby zainteresowane osoby na	T	Art. 37 pkt 7)	Art. 37. Organ monitorujący: 7) podejmuje działania w celu zapewnienia informacji zainteresowanym osobom o przepisach w zakresie prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i	Dodatkowo działania w tym zakresie są realizowane na bieżąco w ramach publikowania informacji na stronach

	całym terytorium danego państwa były informowane wszelkimi odpowiednimi sposobami o przepisach przyjętych na podstawie niniejszej dyrektywy oraz o odpowiednich przepisach, które już obowiązują.			kobiet za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości oraz prawa do przejrzystości wynagrodzeń;	internetowych Ministerstwa o aktualnych zadaniach i działalności, a także w postaci odpowiadania na listy i pisma obywateli i osób prawnych, jak również udzielania odpowiedzi za pośrednictwem infolinii Ministerstwa Rodzin, Pracy i Polityki Społecznej.
Art. 33	Państwa członkowskie mogą powierzyć partnerom społecznym wykonanie niniejszej dyrektywy, zgodnie z prawem krajowym lub praktyką krajową w zakresie roli partnerów społecznych, pod warunkiem że państwa członkowskie podejmą wszelkie niezbędne kroki w celu zapewnienia, aby rezultaty, do których osiągnięcia dąży niniejsza dyrektywa, były w każdym momencie gwarantowane. Zadania w zakresie wykonania powierzone partnerom społecznym mogą obejmować: a) opracowanie analitycznych narzędzi lub	N			Przepis o charakterze fakultatywnym, niepodlegający wdrożeniu

	metod, o których mowa w art. 4 ust. 2; b) kary pieniężne równoważne grzywnom, pod warunkiem że są one skuteczne, proporcjonalne i odstraszające.				
Art. 34 ust. 1	1. Państwa członkowskie wprowadzają w życie przepisy ustawowe, wykonawcze i administracyjne niezbędne do wykonania niniejszej dyrektywy do dnia 7 czerwca 2026 r. Niezwłocznie przekazują one Komisji tekst tych przepisów. Informując Komisję, państwa członkowskie przekazują również streszczenie wyników oceny dotyczącej wpływu przyjętych przez nie przepisów transponujących na pracowników i na pracodawców zatrudniających mniej niż 250 pracowników oraz odniesienie do miejsca, w którym taka ocena jest publikowana.	T	Art. 59	Art. 59. Ustawa wchodzi w życie z dniem 7 czerwca 2026 r.	
Art. 34 ust. 2	2. Przepisy, o których mowa w ust. 1, przyjęte przez	T	Oдноśnik nr 1 do ustawy o	Niniejsza ustawa w zakresie swojej regulacji wdraża dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady (UE)	

	państwa członkowskie, zawierają odniesienie do niniejszej dyrektywy lub odniesienie takie towarzyszy ich urzędowej publikacji. Sposób dokonywania takiego odniesienia określany jest przez państwa członkowskie.		wzmocnieniu stosowania prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości.	2023/970 z dnia 10 maja 2023 r. w sprawie wzmocnienia stosowania zasady równości wynagrodzeń dla mężczyzn i kobiet za taką samą pracę lub za pracę o takiej samej wartości za pośrednictwem mechanizmów przejrzystości wynagrodzeń oraz mechanizmów egzekwowania.	
Art. 35 ust. 1	Do dnia 7 czerwca 2031 r. państwa członkowskie informują Komisję o wykonaniu niniejszej dyrektywy i jej wpływie w praktyce.	N			Przepis o charakterze ogólnym, nie wymagający wdrożenia.
Art. 35 ust. 2	Do dnia 7 czerwca 2033 r. Komisja złoży Parlamentowi Europejskiemu i Radzie sprawozdanie na temat wykonania niniejszej dyrektywy. W sprawozdaniu analizuje się między innymi progi dotyczące pracodawcy przewidziane w art. 9 i 10, a także próg 5 % odnoszący się do wspólnej oceny wynagrodzeń przewidzianej w art. 10 ust. 1. W stosownych przypadkach Komisja proponuje wszelkie zmiany	N			Przepis o charakterze ogólnym, niepodlegający wdrożeniu.

	ustawodawcze, które uzna za niezbędne w oparciu o to sprawozdanie.				
Art. 36	Niniejsza dyrektywa wchodzi w życie dwudziestego dnia po jej opublikowaniu w <i>Dzienniku Urzędowym Unii Europejskiej</i> .	N			Przepis o charakterze ogólnym, niepodlegający wdrożeniu.
Art. 37	Niniejsza dyrektywa skierowana jest do państw członkowskich.	N			Przepis o charakterze ogólnym, niepodlegający wdrożeniu.