

U S T A W A

z dnia.....

o wzmocnieniu stosowania prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości^{1) 2)}

Rozdział 1

Przepisy ogólne

Art. 1. Ustawa określa:

- 1) zasady i tryb dokonywania oceny wartości pracy na określonym stanowisku albo wartości rodzaju pracy;
- 2) strukturę wynagrodzeń;
- 3) środki w zakresie przejrzystości wynagrodzeń;
- 4) sprawozdanie z luki płacowej;
- 5) wspólną ocenę wynagrodzeń;
- 6) zasady i tryb monitorowania realizacji przez pracodawców zasady równego wynagradzania;
- 7) zadania organów przewidzianych w niniejszej ustawie;
- 8) środki ochrony prawnej.

Art. 2. Użyte w ustawie określenia oznaczają:

- 1) wynagrodzenie – wynagrodzenie, o którym mowa w art. 18^{3c} § 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2025 r. poz. 277, 807, 1423 i 1661 oraz z 2026 r. poz. 25 i 473);

1) Niniejsza ustawa w zakresie swojej regulacji wdraża dyrektywę 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 (Dz.U. L 132 z 17.5.2023, pp. 21–44);

2) Niniejszą ustawą zmienia się ustawy: ustawę z dnia 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego, ustawę z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, ustawę z dnia 24 sierpnia 2001 r. Kodeks postępowania w sprawach o wykroczenia, ustawę z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy, ustawę z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej, ustawę z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania, ustawę z dnia 21 października 2016 r. o umowie koncesyjnej na roboty budowlane lub usługi, ustawę z dnia 26 stycznia 2018 r. o Straży Marszałkowskiej, ustawie z dnia 11 września 2019 r. Prawo Zamówień Publicznych.

- 2) składniki uzupełniające lub zmienne – wszystkie części wynagrodzenia z wyłączeniem wynagrodzenia wynikającego z osobistego zaszergowania pracownika, określonego stawką godzinową lub miesięczną;
- 3) poziom wynagrodzenia – roczne wynagrodzenie brutto obliczane na podstawie otrzymanego przez pracownika rzeczywistego wynagrodzenia w danym okresie; do rzeczywistego wynagrodzenia nie wlicza się w szczególności jednakowego świadczenia pieniężnego lub rzeczowego otrzymywanego przez wszystkich pracowników lub udostępnianego wszystkim pracownikom bez żadnych przesłanek do skorzystania z niego, a także świadczeń związanych z ustaniem stosunku pracy. Pracodawca przy obliczaniu poziomu wynagrodzenia dla danego pracownika uwzględnia wynagrodzenie za okres, który pracownik przepracował u danego pracodawcy w danym roku kalendarzowym;
- 4) godzinowy poziom wynagrodzenia – iloraz poziomu wynagrodzenia oraz odpowiedniego do okresu zatrudnienia nominalnego czasu pracy;
- 5) godzinowy poziom składników uzupełniających lub zmiennych – iloraz poziomu składników uzupełniających lub zmiennych brutto oraz odpowiedniego do okresu zatrudnienia nominalnego czasu pracy;
- 6) poziom składników uzupełniających lub zmiennych - roczną sumę składników uzupełniających lub zmiennych brutto;
- 7) nominalny czas pracy – liczbę godzin pracy wynikającą z wymiaru czasu pracy określonego w umowie o pracę;
- 8) kwartyle wynagrodzenia - poziomy wynagrodzenia lub godzinowe poziomy wynagrodzenia, dzielące dane o wynagrodzeniach pracowników zatrudnionych u danego pracodawcy, po ich uporządkowaniu od najniższego do najwyższego, na cztery równe części;
- 9) mediana wynagrodzenia – poziom wynagrodzenia lub godzinowy poziom wynagrodzenia, w stosunku do którego połowa pracowników zatrudnionych u danego pracodawcy otrzymała wynagrodzenie w nie wyższej wysokości, a połowa otrzymała wynagrodzenie w nie niższej wysokości, inaczej drugi kwartył wynagrodzenia;
- 10) mediana luki płacowej ze względu na płeć – różnicę między medianą wynagrodzenia pracowników płci żeńskiej i medianą wynagrodzenia pracowników płci męskiej zatrudnionych u pracodawcy, wyrażoną jako odsetek mediany wynagrodzenia pracowników płci męskiej;

- 11) przedział wynagrodzenia – każdą z czterech grup pracowników, których wynagrodzenia znajdują się pomiędzy poszczególnymi kwartylami wynagrodzenia;
- 12) luka płacowa ze względu na płeć – różnicę między średnim poziomem wynagrodzenia lub średnim godzinowym poziomem wynagrodzenia pracowników płci żeńskiej i średnim poziomem wynagrodzenia lub średnim godzinowym poziomem wynagrodzenia pracowników płci męskiej zatrudnionych u pracodawcy, wyrażoną jako odsetek średniego poziomu wynagrodzenia lub średniego godzinowego poziomu zatrudnienia pracowników płci męskiej;
- 13) 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 obowiązkowych kryteriów, ewentualnych podkryteriów lub dodatkowych kryteriów, o których mowa w art. 18^{3c} § 3 Kodeksu pracy;
- 14) 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, albo sytuację, 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 rozwiązania 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 płeć w połączeniu inną przyczyną określoną w art. 18^{3a} § 1 Kodeksu pracy, 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;
- 15) organ do spraw równości – Komisja do spraw Przeciwdziałania Dyskryminacji w Zatrudnieniu, o której mowa w art. 18 ust. 3 ustawy z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (Dz. U. z 2025 r. poz. 1452 Dz. U. z 2025 r. poz. 1452 oraz z 2026 r. poz. 160);
- 16) organ monitorujący – podmiot, o którym mowa w art. 18 ust. 2 ustawy z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania;

17) roczne jednostki robocze – suma liczby osób zatrudnionych u pracodawcy w trakcie roku kalendarzowego, bez względu na wymiar czasu pracy i długość okresu zatrudnienia w danym roku kalendarzowym, po ich przeliczeniu na pełne etaty.

Art. 3. 1. Pracodawca użytkownik wykonuje obowiązki wynikające z niniejszej ustawy wobec pracowników tymczasowych.

2. Obowiązki wynikające z art. 13 i 14 w stosunku do pracowników tymczasowych wykonuje również agencja pracy tymczasowej.

3. W celu realizacji obowiązków, o których mowa w ust. 1, agencja pracy tymczasowej niezwłocznie udziela wszelkich, niezbędnych informacji pracodawcy użytkownikowi.

Rozdział 2

Struktura wynagrodzeń

Art. 4. 1. Pracodawca dokonuje oceny wartości pracy na określonym stanowisku.

2. W przypadku niewyodrębnienia stanowisk w strukturze organizacyjnej pracodawcy, ocenia się wartość rodzaju pracy.

3. Ocenie wartości pracy na określonym stanowisku albo ocenie wartości rodzaju pracy służą obowiązkowe kryteria, ewentualne podkryteria i dodatkowe kryteria, o których mowa w art. 18^{3c} § 3 Kodeksu pracy, ustalane i stosowane 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 stanowiska albo rodzaju pracy.

4. Pracodawca dokonując oceny wartości pracy na określonym stanowisku albo oceny wartości rodzaju pracy, stosuje takie same kryteria oraz ewentualne podkryteria i dodatkowe kryteria do wszystkich stanowisk albo wszystkich rodzajów pracy.

Art. 5. 1. Jeżeli u danego pracodawcy działa zakładowa organizacja związkowa pracodawca ustala obowiązkowe kryteria, ewentualne podkryteria i dodatkowe kryteria, 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.

2. Jeżeli nie jest możliwe ustalenie obowiązkowych kryteriów, ewentualnych podkryteriów i dodatkowych kryteriów, o których mowa w art. 18^{3c} § 3 Kodeksu pracy, w uzgodnieniu ze wszystkimi zakładowymi organizacjami związkowymi, pracodawca ustala je

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.

3. W przypadku gdy pracodawca nie uzgodni w terminie 30 dni obowiązkowych kryteriów, ewentualnych podkryteriów i dodatkowych kryteriów, o których mowa w art. 18^{3c} § 3 Kodeksu pracy, ze wszystkimi zakładowymi organizacjami związkowymi albo z organizacjami związkowymi reprezentatywnymi w rozumieniu art. 25³ ust. 1 lub 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, z których każda zrzesza co najmniej 5% pracowników zatrudnionych u pracodawcy, pracodawca po rozpatrzeniu odrębnych stanowisk organizacji związkowych do czasu zakończenia uzgodnień stosuje kryteria obowiązkowe i może stosować podkryteria, o których mowa w art. 18^{3c} § 3 Kodeksu pracy.

4. Pracodawca informuje, w postaci papierowej lub elektronicznej, o niezakończeniu uzgodnień, o których mowa w ust. 3, właściwego okręgowego inspektora pracy, w terminie 5 dni od dnia, w którym upłynął termin na ich uzgodnienie.

5. W przypadku, o którym mowa w ust. 4, pracodawca informuje, w terminie 5 dni, w postaci papierowej lub elektronicznej, właściwego okręgowego inspektora pracy o zakończeniu uzgodnień, o których mowa w ust. 3.

6. Jeżeli ustalenie kryteriów, o których mowa w ust. 1, jest uregulowane w układzie zbiorowym pracy, stosuje się procedurę zawierania układu zgodnie z ustawą z dnia 5 listopada 2025 r. o układach zbiorowych pracy i porozumieniach zbiorowych (Dz. U. z 2025 r. poz. 1661).

Art. 6. Pracodawca informuje działające u niego zakładowe organizacje związkowe o wynikach oceny wartości pracy na określonych stanowiskach albo oceny wartości rodzaju pracy niezwłocznie, jednak nie później niż w terminie 7 dni, po jej przeprowadzeniu.

Art. 7. 1. Pracodawca po dokonaniu oceny wartości pracy na określonych stanowiskach albo wartości rodzaju pracy dokonuje klasyfikacji stanowisk i ustala kategorie pracowników, na których wykonywana jest jednakowa praca lub praca o jednakowej wartości albo jednakowych rodzajów pracy lub rodzajów pracy o jednakowej wartości.

2. Jeżeli u danego pracodawcy działa zakładowa organizacja związkowa, pracodawca dokonuje klasyfikacji stanowisk i ustala kategorie pracowników, o której mowa w ust. 1, 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.

3. Konsultacje, o których mowa w ust. 2, trwają nie krócej niż 7 dni i nie dłużej niż 30 dni od dnia przedstawienia przez pracodawcę propozycji dokonania klasyfikacji stanowisk i ustalenia kategorii pracowników.

4. W przypadku gdy w toku konsultacji, o których mowa w ust. 3, nie ustalono kategorii pracowników i nie dokonano klasyfikacji stanowisk, pracodawca sam podejmuje te czynności, po rozpatrzeniu stanowisk organizacji związkowych.

Art. 8. 1. Pracodawca określa czynniki 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. Czynniki związane ze wzrostem wynagrodzenia mogą obejmować w szczególności rozwój umiejętności, indywidualne osiągnięcia lub staż pracy.

Art. 9. 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 czynnikami, w szczególności takimi jak osiągnięcia i kompetencje.

Art. 10. 1. Przez strukturę wynagrodzeń rozumie się uporządkowane zakresy wynagrodzeń dla poszczególnych stanowisk albo rodzajów pracy u danego pracodawcy będące w szczególności wynikiem oceny wartości pracy na określonym stanowisku albo oceny wartości rodzaju pracy. Na strukturę wynagrodzeń wpływ też mają czynniki uzasadniające różnice w wynagrodzeniach, w tym czynniki wzrostu wynagrodzeń.

2. Struktura wynagrodzeń obowiązująca u pracodawcy oraz ocena wartości pracy na określonym stanowisku albo ocena wartości 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.

11. 1. Minister właściwy do spraw pracy w porozumieniu z organem do spraw równości udostępnia na stronie internetowej narzędzie analityczne lub metodę służącą wspieraniu procesu oceny i porównywania wartości pracy na określonym stanowisku albo wartości rodzaju pracy.

2. Celem narzędzia lub metody jest ułatwienie ustanowienia i stosowania neutralnych pod względem płci systemów oceny wartości pracy na określonym stanowisku albo oceny wartości rodzaju pracy, które wykluczają wszelką dyskryminację płacową ze względu na płeć.

Rozdział 3

Przejrzystość wynagrodzeń

Oddział I.

Prawo do informacji o czynnikach służących ustaleniu wynagrodzeń oraz poziomach wynagrodzeń

Art. 12. 1. Pracodawca zapewnia pracownikom dostęp do informacji o czynnikach służących ustaleniu wynagrodzeń pracowników, poziomów wynagrodzeń i wzrostu wynagrodzeń w sposób przyjęty u danego pracodawcy.

2. Pracodawca zatrudniający mniej niż 50 pracowników udostępnia informacje o czynnikach wzrostu wynagrodzeń na wniosek pracownika, złożony w postaci papierowej lub elektronicznej, w terminie 30 dni od dnia otrzymania wniosku.

Art. 13. Pracodawca raz w roku, w sposób przyjęty u danego pracodawcy, informuje pracowników o przysługującym im prawie do złożenia wniosków o informacje dotyczące ich indywidualnego poziomu wynagrodzenia i indywidualnego godzinowego poziomu wynagrodzenia oraz średnich poziomów wynagrodzenia i średnich godzinowych poziomach wynagrodzenia w podziale na płeć w odniesieniu do kategorii pracowników wykonujących jednakową pracę jak oni lub pracę o jednakowej wartości jak ich praca.

Art. 14. 1. Pracownik ma prawo wystąpić do pracodawcy z wnioskiem, złożonym w postaci papierowej lub elektronicznej, o informacje dotyczące jego indywidualnego poziomu wynagrodzenia i indywidualnego godzinowego poziomu wynagrodzenia oraz średnich poziomów wynagrodzenia i średnich godzinowych poziomów wynagrodzenia w podziale na płeć w odniesieniu do kategorii pracowników wykonujących jednakową pracę jak on lub pracę o jednakowej wartości jak jego praca.

2. Poziomy wynagrodzeń, o których mowa w ust. 1, oblicza się za okres 12 miesięcy, za które wypłacono wynagrodzenie, poprzedzających miesiąc złożenia wniosku.

3. Pracownik, który otrzymał niedokładne lub niekompletne informacje, o których mowa w ust. 1, ma prawo wystąpić do pracodawcy z wnioskiem, złożonym w postaci papierowej lub

elektronicznej, o dodatkowe i uzasadnione wyjaśnienia oraz szczegółowe informacje dotyczące przekazanych danych.

4. We wniosku, o którym mowa w ust. 3, pracownik wskazuje zakres danych, które jego zdaniem wymagają uzupełnienia.

5. Pracownik ma prawo wystąpić do pracodawcy z wnioskiem, o którym mowa w ust. 1, osobiście lub za pośrednictwem:

- 1) reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej lub
- 2) organu do spraw równości.

6. Pracownik ma prawo wystąpić do pracodawcy z wnioskiem, o którym mowa w ust. 3, osobiście lub za pośrednictwem reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej.

7. W przypadkach, o których mowa w ust. 5 i 6, gdy pracownik nie występuje z wnioskiem osobiście, podmiot za pośrednictwem, którego pracownik występuje z wnioskiem dołącza do wniosku zgodę pracownika, w postaci papierowej lub elektronicznej, do występowania w jego imieniu.

8. Pracodawca udziela aktualnych informacji na wniosek, o którym mowa w ust. 1 lub ust. 3, na piśmie, w postaci papierowej lub elektronicznej, niezwłocznie, nie później niż w terminie 30 dni od dnia złożenia wniosku.

Art. 15. 1. Informacje, o których mowa w art. 12 ust. 1 i 2 oraz art. 14, pracodawca przekazuje pracownikom w sposób przystępny dla osób niepełnosprawnych i uwzględniający ich szczególne potrzeby, umożliwiając zapoznanie się z tymi informacjami.

2. Informacje, o których mowa w 18^{3ca} § 1 Kodeksu pracy, pracodawca przekazuje osobom ubiegającym się o zatrudnienie w sposób przystępny dla osób niepełnosprawnych i uwzględniający ich szczególne potrzeby, umożliwiając zapoznanie się z tymi informacjami.

Art. 16. 1. Pracownikowi nie można uniemożliwić ujawniania informacji o jego wynagrodzeniu, w szczególności w celu realizacji praw wynikających z zasady równego traktowania w zatrudnieniu.

2. Postanowienia umów o pracę, układów zbiorowych pracy i porozumień zbiorowych oraz regulaminów i statutów, o których mowa w art. 9 § 2 Kodeksu pracy, a także inne czynności prawne, sprzeczne z ust. 1 są nieważne.

Art. 17. 1. Pracodawca może zobowiązać pracownika, który uzyskał na podstawie art. 14 ust. 1 i ust. 3 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 praca, do niewykorzystywania tych informacji w innym celu niż realizacji praw wynikających z zasady równego traktowania w zatrudnieniu.

2. Przepisy Działu IV Rozdziału VI Kodeksu pracy stosuje się odpowiednio.

Oddział II

Sprawozdanie z luki płacowej

Art. 18. 1. Pracodawca zatrudniający co najmniej 100 pracowników sporządza sprawozdanie dotyczące luki płacowej między pracownikami płci żeńskiej i męskiej, zwane dalej „sprawozdaniem z luki płacowej”.

2. Pracodawca zatrudniający mniej niż 100 pracowników może sporządzić sprawozdanie z luki płacowej.

Art. 19. 1. W celu weryfikacji, czy pracodawca podlega obowiązkowi sporządzenia sprawozdania z luki płacowej i jego częstotliwości, pracodawca przelicza liczbę pracowników zatrudnionych w roku kalendarzowym na roczne jednostki robocze.

2. Dla celów określonych w ust. 1, pracodawca, który korzysta z pracy pracowników tymczasowych, uwzględnia również tych pracowników.

3. Dla celów określonych w ust. 1, agencja pracy tymczasowej nie wlicza pracowników tymczasowych, o których mowa w ust. 2, do własnego zatrudnienia.

4. Do przeliczenia osoby zatrudnionej na roczną jednostkę roboczą:

- 1) w przypadku gdy pracownik przepracował pełne miesiące należy stosować wzór:
 $1 \text{ pracownik} \times (\text{liczba miesięcy zatrudnienia} / \text{liczba miesięcy w roku}) \times \text{wymiar czasu pracy}$,
- 2) w przypadku gdy pracownik przepracował niepełne miesiące należy stosować wzór:
 $1 \text{ pracownik} \times (\text{liczba dni zatrudnienia począwszy od pierwszego dnia rozpoczęcia pracy do dnia zakończenia pracy w danym roku} / \text{liczba dni w roku}) \times \text{wymiar czasu pracy}$.

Art. 20. 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;
- 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 zaszeregowania pracownika określonego stawką godzinową, lub miesięczną oraz składników uzupełniających lub zmiennych

- dotyczące poprzedniego roku kalendarzowego.

Art. 21. Minister właściwy do spraw pracy określi w drodze rozporządzenia szczegółowe informacje o wskaźnikach zawartych w sprawozdaniu dotyczącym luki płacowej między pracownikami płci żeńskiej i męskiej, sposób obliczania oraz wzory wskaźników, mając na względzie zasadę równego traktowania w zatrudnieniu w zakresie prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości.

Art. 22. 1. Pracodawca, w postaci papierowej lub elektronicznej, potwierdza rzetelność informacji zawartych w sprawozdaniu z luki płacowej w terminie 30 dni od dnia sporządzenia sprawozdania z luki płacowej.

2. U pracodawcy będącego jednostką organizacyjną rzetelność informacji zawartych w sprawozdaniu z luki płacowej potwierdza osoba lub organ zarządzający tą jednostką.

3. Jeżeli u danego pracodawcy działa zakładowa organizacja związkowa, pracodawca albo osoba lub organ, o których mowa w ust. 2 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.

4. Pracodawca zapewnia zakładowej organizacji związkowej lub zakładowym organizacjom związkowym dostęp do metody stosowanej do sporządzania sprawozdania z luki płacowej.

5. Konsultacje, o których mowa w ust. 2, trwają nie dłużej niż 14 dni od dnia sporządzenia sprawozdania z luki płacowej.

Art. 23. 1. Pracodawca przekazuje do organu monitorującego sprawozdanie z luki płacowej, w 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 postaci elektronicznej, w terminie do 31 marca danego roku kalendarzowego.

3. W przypadkach, o których mowa w ust. 1, gdy pracodawca nie przekaże w terminie sprawozdania z luki płacowej, organ monitorujący wzywa pracodawcę do jego niezwłocznego przekazania.

4. Pracodawca przekazuje w postaci elektronicznej, wraz ze sprawozdaniem z luki płacowej, dodatkowe informacje wskazane przez organ monitorujący, w szczególności numer z krajowego rejestru urzędowego podmiotów gospodarki narodowej (REGON) lub numer identyfikacji podatkowej (NIP) lub, w przypadku osób fizycznych, numer identyfikacyjny Powszechnego Elektronicznego Systemu Ewidencji Ludności (PESEL), a w przypadku pracodawcy posiadającego siedzibę poza granicami Rzeczypospolitej Polskiej numer identyfikacyjny uzyskany w państwie siedziby pracodawcy dla celów podatkowych albo ubezpieczeniowych, a także imię i nazwisko osoby lub członków organu potwierdzającego rzetelność sprawozdania z luki płacowej.

5. Pracodawca może dołączyć do sprawozdania z luki płacowej poza dodatkowymi informacjami, o których mowa w ust. 4, również wyjaśnienia dotyczące różnic w wynagrodzeniach ze względu na płć.

Art. 24. Informacje, o których mowa w art. 23, przekazuje się za pośrednictwem strony internetowej organu monitorującego, na której udostępnione jest narzędzie informatyczne dostarczone i utrzymywane przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego.

Art. 25. 1. Pracodawca może udostępnić publicznie, informacje, o których mowa w art. 20 pkt 1 – 6, w szczególności na swojej stronie internetowej.

2. Pracodawca publikując informacje, o których mowa w art. 20 pkt 1 – 6, może do nich dołączyć wyjaśnienia dotyczące różnic w wynagrodzeniach ze względu na płć.

Art. 26. Organ monitorujący gromadzi informacje, o których mowa w art. 20 pkt 1 – 7.

Art. 27. 1. Organ monitorujący publikuje informacje, o których mowa w art. 20 pkt 1 – 6, niezwłocznie, nie później jednak niż w terminie do 31 maja każdego roku, na swojej stronie

internetowej, w sposób łatwo 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. 28. 1. W terminie do dnia 31 marca danego roku kalendarzowego pracodawca przekazuje informacje, o których mowa w art. 20 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 w postaci papierowej lub elektronicznej informacji, o których mowa w art. 20 pkt 7:

- 1) Państwowej Inspekcji Pracy,
- 2) organowi do spraw równości

- na ich wniosek, w terminie 30 dni od dnia otrzymania wniosku przez pracodawcę.

3. Pracodawca przechowuje informacje, o których mowa w art. 20 pkt 7, przez okres 5 lat licząc od końca roku kalendarzowego, za który sporządzono sprawozdanie z luki płacowej.

4. Pracodawca przekazuje w postaci papierowej lub elektronicznej informacji, o których mowa w art. 20 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 złożony w postaci papierowej lub elektronicznej, w terminie 30 dni od dnia otrzymania wniosku przez pracodawcę.

Art. 29. 1. Podmioty wymienione w art. 28 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 30 dni od dnia otrzymania wniosku.

3. W przypadku, gdy z dodatkowych wyjaśnień, o których mowa w ust. 1 i 2, wynika, że jakiegokolwiek różnice w wynagrodzeniu ze względu na płeć nie są uzasadnione obiektywnymi,

neutralnymi pod względem płci kryteriami, pracodawca ma obowiązek podjąć skuteczne działania zaradcze wobec tych różnic w terminie uwzględniającym zakres wymaganych działań, nie dłuższym niż 8 miesięcy od udzielenia szczegółowych wyjaśnień, z zastrzeżeniem art. 30

4. Pracodawca podejmuje skuteczne działania zaradcze w konsultacji z zakładowymi organizacjami związkowymi, Państwową Inspekcją Pracy lub organem do spraw równości, jeżeli podmioty te wystąpią o udzielenie dodatkowych, szczegółowych wyjaśnień, o których mowa w ust. 1.

Oddział III

Wspólna Ocena Wynagrodzeń

Art. 30. W przypadku, gdy ze sprawozdania z luki płacowej wynika, że luka płacowa ze względu na płeć w którejkolwiek kategorii pracowników wynosi, w wartości bezwzględnej, co najmniej 5%, a jednocześnie jest nieuzasadniona obiektywnymi, neutralnymi pod względem płci kryteriami, pracodawca podejmuje skuteczne działania zaradcze w terminie do 30 września roku kalendarzowego, w którym przekazano sprawozdanie z luki płacowej.

Art. 31. 1. Pracodawca, o którym mowa w art. 18 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 w wartości bezwzględnej co najmniej 5%,
- 2) pracodawca nie uzasadnił luki płacowej ze względu na płeć, o której mowa w pkt 1, na podstawie obiektywnych, neutralnych pod względem płci kryteriów,
- 3) pracodawca nie podjął skutecznych działań zaradczych wobec takiej nieuzasadnionej luki płacowej ze względu na płeć, o której mowa w pkt 2, w terminie określonym w art. 30.

2. Weryfikacja przesłanek powinna nastąpić najpóźniej do 31 października roku kalendarzowego, w którym przekazano sprawozdanie z luki płacowej.

Art. 32. 1. W przypadku, o którym mowa w art. 31 ust. 1 pkt 2, przyjmuje się, że pracodawca nie uzasadnił luki płacowej ze względu na płeć, jeżeli:

- 1) pracodawca nie przedstawi zakładowym organizacjom związkowym jej uzasadnienia na podstawie obiektywnych, neutralnych pod względem płci kryteriów albo
- 2) między pracodawcą a zakładowymi organizacjami związkowymi nie uzgodniono, tego, że luka płacowa ze względu na płeć jest uzasadniona.

2. W przypadkach, o których mowa w ust. 1, gdy u pracodawcy działa więcej niż jedna zakładowa organizacja związkowa, za brak uzgodnienia 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.

3. Pracodawca informuje zakładowe organizacje związkowe o podjętych skutecznych działaniach zaradczych wobec takiej nieuzasadnionej luki płacowej ze względu na płeć.

Art. 33. Pracodawca przeprowadza wspólną ocenę 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, w terminie do 30 listopada roku kalendarzowego, w którym przekazano sprawozdanie z luki płacowej.

Art. 34. 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. 35. Wspólna ocena wynagrodzeń obejmuje:

- 1) analizę odsetka pracowników płci żeńskiej i męskiej w każdej kategorii pracowników;
- 2) analizę informacji na temat średnich poziomów wynagrodzenia oraz średnich godzinowych poziomów wynagrodzenia, w tym poziomu średnich poziomów składników uzupełniających lub zmiennych oraz godzinowego poziomu składników uzupełniających lub zmiennych, pracowników płci żeńskiej i męskiej dla każdej kategorii pracowników;
- 3) analizę wszelkich różnic w średnich poziomach wynagrodzenia oraz średnich godzinowych poziomach wynagrodzenia pracowników płci żeńskiej i męskiej w każdej kategorii pracowników;
- 4) analizę przyczyn różnic w średnich poziomach wynagrodzenia oraz średnich godzinowych poziomach wynagrodzenia, o ile takie różnice istnieją, na podstawie obiektywnych, neutralnych pod względem płci kryteriów ustalonych, na zasadach określonych w art. 4 i 5.
- 5) analizę odsetka pracowników płci żeńskiej i męskiej, którzy skorzystali ze wzrostu wynagrodzenia po powrocie z urlopow, o których mowa w art. 186⁴ Kodeksu pracy, o ile taki wzrost nastąpił w danej kategorii pracowników w okresie przebywania na urlopie;

- 6) określenie środków zaradzających różnicom w wynagrodzeniu, jeżeli nie są one uzasadnione obiektywnymi, neutralnymi pod względem płci kryteriami;
- 7) ocenę skuteczności środków wynikających ze wcześniejszych wspólnych ocen wynagrodzeń.

Art. 36. Pracodawcy przekazują informację ze wspólnej oceny wynagrodzeń pracownikom, zakładowym organizacjom związkowym oraz organowi monitorującemu, w terminie 14 dni od dnia zakończenia wspólnej oceny wynagrodzeń.

Art. 37. 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. 36.

2. Pracodawca niezwłocznie przekazuje informacje ze wspólnej oceny wynagrodzeń na wniosek, o którym mowa w ust. 1.

Art. 38. 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.

2. Pracodawca wdrażając środki wynikające ze wspólnej oceny wynagrodzeń ma obowiązek podjąć skuteczne działania zaradcze wobec nieuzasadnionych różnic w wynagrodzeniu ze względu na płeć w terminie nie dłuższym niż 10 miesięcy od dnia przekazania informacji ze wspólnej oceny wynagrodzeń zgodnie z art. 36.

3. Pracodawca, wdrażając środki wynikające ze wspólnej oceny wynagrodzeń, analizuje istniejące systemy oceny i klasyfikacji stanowisk albo rodzajów 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. Pracodawca oraz zakładowe organizacje związkowe, 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. 39. Jeżeli u pracodawcy nie działa zakładowa organizacja związkowa, zadania zakładowej organizacji związkowej określone w niniejszym oddziale realizują przedstawiciele pracowników wybrani przez pracowników w trybie przyjętym u danego pracodawcy.

Rozdział 4

Ochrona danych osobowych

Art. 40. Dane osobowe przetwarzane na podstawie art. 14 20, 28, 29, 34, 36, 37 nie mogą być wykorzystywane w 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. 41. 1. Jeżeli informacje, przekazane zgodnie z art. 14, 28, 29 lub 36 prowadziłyby do ujawnienia bezpośrednio lub pośrednio wynagrodzenia pracownika możliwego do zidentyfikowania, pracodawca zapewnia dostęp do takich informacji wyłącznie zakładowej organizacji związkowej, przedstawicielom pracowników wybranym przez pracowników w trybie przyjętym u danego pracodawcy, o których mowa w art. 39, Państwowej Inspekcji Pracy lub organowi do spraw równości.

2. Do przetwarzania danych osobowych mogą być dopuszczone wyłącznie osoby, o których mowa w art. 33 albo art. 39, posiadające pisemne upoważnienie do przetwarzania takich danych wydane przez pracodawcę. Osoby dopuszczone do przetwarzania takich danych są obowiązane do zachowania ich w tajemnicy.

Art. 42. 1. W przypadku gdy pracownik wystąpi do pracodawcy z wnioskiem, o którym mowa w art. 14 ust. 1 lub art. 14 ust. 3 osobiście lub z wnioskiem, o którym mowa w art. 28 ust. 4 pkt 1, lub z wnioskiem, o którym mowa w art. 29, a przekazana informacja prowadziłyby do ujawnienia bezpośrednio lub pośrednio wynagrodzenia pracownika możliwego do zidentyfikowania, pracodawca informuje pracownika o braku możliwości przekazania tych informacji oraz o możliwości przekazania tych informacji na wniosek pracownika organowi do spraw równości albo reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej.

2. W przypadku, o którym mowa w ust. 1, organ do spraw równości albo reprezentująca pracownika zakładowa organizacja związkowa, na wniosek pracownika, występuje do pracodawcy o przekazanie informacji, o których mowa w ust. 1. Przepis art. 14 ust. 7 stosuje się odpowiednio.

3. W przypadku, o którym mowa w ust. 2, pracodawca przekazuje żądane informacje organowi do spraw równości albo reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej.

4. W przypadku, o którym mowa w ust. 3, organ do spraw równości albo reprezentująca pracownika zakładowa organizacja związkowa doradza pracownikowi w zakresie

ewentualnych roszczeń, nie ujawniając rzeczywistych poziomów wynagrodzenia poszczególnych pracowników wykonujących jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości.

Art. 43. 1. W przypadku gdy pracownik wystąpi do pracodawcy z wnioskiem, o którym mowa w art. 14 ust. 1 lub art. 14 ust. 3, za pośrednictwem zakładowej organizacji związkowej lub organu do spraw równości, a przekazana informacja prowadziła do ujawnienia bezpośrednio lub pośrednio wynagrodzenia pracownika możliwego do zidentyfikowania, pracodawca przekazując te informacje podmiotowi, który występuje w imieniu pracownika, informuje ten podmiot o braku możliwości przekazania tych informacji pracownikowi.

2. Zakładowa organizacja związkowa lub organ do spraw równości doradza temu pracownikowi w zakresie ewentualnych roszczeń, nie ujawniając rzeczywistych poziomów wynagrodzenia poszczególnych pracowników wykonujących jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości.

Art. 44. 1. W przypadku gdy przekazanie informacji na podstawie art. 28 ust. 1, prowadziło do ujawnienia bezpośrednio lub pośrednio wynagrodzenia pracownika możliwego do zidentyfikowania, pracodawca informuje pracowników, w sposób przyjęty u danego pracodawcy, o braku możliwości przekazania tych informacji pracownikom oraz o możliwości przekazania tych informacji na wniosek pracownika organowi do spraw równości albo reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej.

2. W przypadku, o którym mowa w ust. 1, organ do spraw równości albo reprezentująca pracownika zakładowa organizacja związkowa, na wniosek pracownika, występuje do pracodawcy o przekazanie informacji, o których mowa w ust. 1. Przepis art. 14 ust. 7 stosuje się odpowiednio.

3. W przypadku, o którym mowa w ust. 2, pracodawca przekazuje żądane informacje organowi do spraw równości albo reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej.

4. W przypadku, o którym mowa w ust. 3, organ do spraw równości albo reprezentująca pracownika zakładowa organizacja związkowa doradza pracownikowi w zakresie ewentualnych roszczeń, nie ujawniając rzeczywistych poziomów wynagrodzenia poszczególnych pracowników wykonujących jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości.

Art. 45. 1. W przypadku gdy przekazanie informacji na podstawie art. 36 prowadziło do ujawnienia bezpośrednio lub pośrednio wynagrodzenia pracownika możliwego do

zidentyfikowania, pracodawca informuje pracowników, w sposób przyjęty u danego pracodawcy, o braku możliwości przekazania tych informacji oraz o możliwości przekazania tych informacji organowi do spraw równości albo reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej, a w przypadku gdy u danego pracodawcy nie działa zakładowa organizacja związkowa przedstawicielom pracowników wybranym przez pracowników w trybie przyjętym u danego pracodawcy, o których mowa w art. 39.

2. W przypadku, o którym mowa w ust. 1, organ do spraw równości albo reprezentująca pracownika zakładowa organizacja związkowa, a w przypadku gdy u danego pracodawcy nie działa zakładowa organizacja związkowa, wskazany przedstawiciel pracowników wybrany przez pracowników w trybie przyjętym u danego pracodawcy, o którym mowa w art. 39, na wniosek pracownika, występuje do pracodawcy, o przekazanie informacji, o których mowa w ust. 1. Przepis art. 14 ust. 7 stosuje się odpowiednio.

3. W przypadku, o którym mowa w ust. 2, pracodawca przekazuje żądane informacje organowi do spraw równości albo reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej, a w przypadku gdy u danego pracodawcy nie działa zakładowa organizacja związkowa, wskazanemu przedstawicielowi pracowników wybranemu przez pracowników w trybie przyjętym u danego pracodawcy, o którym mowa w art. 39.

4. W przypadku, o którym mowa w ust. 3, organ do spraw równości albo reprezentująca pracownika zakładowa organizacja związkowa, a w przypadku gdy u danego pracodawcy nie działa zakładowa organizacja związkowa, wskazany przedstawiciel pracowników i wybrany przez pracowników w trybie przyjętym u pracodawcy, o którym mowa w art. 39, doradza pracownikowi w zakresie ewentualnych roszczeń, nie ujawniając rzeczywistych poziomów wynagrodzenia poszczególnych pracowników wykonujących jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości.

Art. 46. Przepisu art. 41 nie stosuje się do przekazywania informacji, o których mowa w art. 23 oraz w art. 36, do organu monitorującego.

Rozdział 5

Organy

Art. 47. Do zadań organu monitorującego należy:

- 1) analizowanie przyczyn luki płacowej ze względu na płeć i opracowywanie narzędzi pomagających w ocenie nierówności w wynagradzaniu, w szczególności z

wykorzystaniem analitycznych prac i narzędzi Europejskiego Instytutu ds. Równości Kobiet i Mężczyzn;

- 2) udostępnianie pracodawcom narzędzia informatycznego, o którym mowa w art. 71;
- 3) gromadzenie informacji ze wspólnej oceny wynagrodzeń przekazanych na podstawie art. 36;
- 4) zbieranie i agregowanie danych dotyczących 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, organu do spraw równości oraz roszczeń dochodzonych przed sądami;
- 5) podnoszenie świadomości 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 pracę lub pracę o jednakowej wartości oraz prawa do przejrzystości wynagrodzeń, o którym mowa w rozdziale 3, a także art. 18^{3ca} Kodeksu pracy, w tym poprzez odniesienie się do dyskryminacji krzyżowej;
- 6) co dwa lata przekazywanie Komisji Europejskiej danych, o których mowa w pkt 3, 4 i 8;
- 7) podejmowanie działań 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, o którym mowa w Rozdziale III a także art. 18^{3ca} Kodeksu pracy;
- 8) gromadzenie informacji, o których mowa w art. 20 ust. 1 – 7, i publikowanie informacji zgodnie z art. 27.

Art. 48. Organ monitorujący przekazuje co dwa lata Komisji Europejskiej zbiorczo:

- 1) informacje, o których mowa w art. 20 ust. 1 – 7,
- 2) informacje przekazane przez pracodawców ze wspólnej oceny wynagrodzeń zgodnie z art. 36,
- 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 lub organu do spraw równości oraz roszczeń dochodzonych przed sądami.

Art. 49. 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. 50. 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.

Rozdział 6

Ochrona prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości

Art. 51. 1. Osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu w zakresie prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości, ma prawo do zadośćuczynienia w wysokości nieniższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów, lub prawo do odszkodowania.

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. 52. 1. W sprawach dotyczących zarzucanej bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji wynikającej z naruszenia zasady równego 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 lub 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. Przepisu ust. 1 nie stosuje się, jeżeli pracodawca udowodni, że naruszenie obowiązków, o których mowa w tym przepisie, było w oczywisty sposób niezamierzone i marginalne.

Art. 53. 1. Bieg przedawnienia roszczenia z tytułu 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, inspektora 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 roszczenia;
- 3) poprzez złożenie do pracodawcy skargi dotyczącej roszczenia z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu w zakresie prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości.

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 3, przedawnienie nie biegnie na nowo, dopóki postępowanie wszczęte w celu dochodzenia lub ustalenia albo zaspokojenia lub zabezpieczenia roszczenia nie zostanie zakończone.

Art. 54. 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 dla tych pracodawców warunki wynagrodzenia, które mają znaczenia dla celów porównywania sytuacji pracowników.

Art. 55. 1. Jedno źródło istnieje w przypadku, gdy warunki wynagrodzenia są ustalane wspólnie z pracodawcą lub poza pracodawcą dla więcej niż jednej 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.

2. Oceny czy istnieje jedno źródło dokonuje sąd albo inny organ, przed którym podniesiono zarzut dyskryminacji.

Art. 56. Ocena, czy pracownicy znajdują się w porównywalnej sytuacji nie ogranicza się do pracowników, którzy są zatrudnieni w tym samym czasie co zainteresowany pracownik.

Art. 57. 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. 58. 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.

Rozdział 7

Przepisy karne

Art. 59. Kto będąc pracodawcą lub działając w jego imieniu:

- 1) nie dokonuje oceny wartości pracy na określonym stanowisku albo oceny wartości rodzaju pracy zgodnie z art. 4,
- 2) nie realizuje obowiązków związanych z uzgadnianiem kryteriów zgodnie z art. 5,
- 3) nie informuje o wynikach oceny wartości pracy na określonych stanowiskach albo oceny wartości rodzaju pracy zgodnie z art. 6,
- 4) nie dokonuje klasyfikacji stanowisk lub nie ustala kategorii pracowników lub zgodnie z art. 7,
- 5) nie określa czynników służących ustaleniu wynagrodzeń pracowników, poziomów wynagrodzeń i wzrostu wynagrodzeń zgodnie z art. 8,
- 6) nie zapewnia pracownikowi dostępu do informacji o czynnikach, o których mowa w art. 12 ust. 1,
- 7) nie udostępnia pracownikowi na wniosek informacji, o których mowa w art. 12 ust. 2,
- 8) nie informuje pracowników o przysługującym im prawie do złożenia wniosków zgodnie z art. 13,

- 9) nie udziela pracownikowi aktualnych informacji na wniosek, o którym mowa w art. 14 ust. 1 lub 3, zgodnie z art. 14 ust. 8,
- 10) nie przekazuje pracownikom informacji zgodnie z art. 15,
- 11) narusza obowiązki związane ze sprawozdaniem z luki płacowej wynikające z art. 18, 22, 23, 24, 28, 29,
- 12) narusza obowiązki dotyczące wspólnej oceny wynagrodzeń wynikające z art. 30 – 39
- 13) narusza obowiązki w zakresie informowania i przekazywania informacji wynikające z art. 42 – 45

- podlega karze grzywny od 2000 zł do 60 000zł.

Art. 60. W sprawach dotyczących naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu w zakresie prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości, dyskryminację krzyżową uznaje się za okoliczność obciążającą.

Rozdział 7

Przepisy zmieniające, przepis przejściowy, przepisy dostosowujące i przepis końcowy

Art. 61. W ustawie z dnia 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego (Dz. U. z 2024 r. poz. 1568) wprowadza się następujące zmiany:

- 1) dodaje się art. 63^{1a} w brzmieniu:

„Art. 63^{1a}. 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 inspektorzy pracy mogą wytaczać powództwa na rzecz obywateli za ich zgodą, a także wstępować, za zgodą powoda, do postępowania w tych sprawach w każdym jego stadium.”;

- 2) art. 63² otrzymuje brzmienie:

„Art. 63². W sprawach wymienionych niniejszym tytule do inspektorów pracy stosuje się odpowiednio przepisy o prokuratorze.”;

- 3) po art. 477⁶ 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 mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości sąd w wyroku, na wniosek powoda i na koszt pozwanego może nakazać:

- 1) zaprzestania naruszenia lub

- 2) 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. 62. W ustawie z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2025 r. poz. 277, 807, 1423 i 1661 oraz z 2026 r. poz. 25 i 473) 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.

§ 3. Pracami o jednakowej wartości są prace, których wartość oceniana łącznie na podstawie obowiązkowych kryteriów - umiejętności, wysiłku, zakresu odpowiedzialności i warunków pracy, a także ewentualnie na podstawie podkryteriów lub dodatkowych kryteriów ustalonych przez pracodawcę, mających znaczenie dla określonego stanowiska albo rodzaju pracy, jest porównywalna.

§ 4. Tryb i zasady ustalania obowiązkowych kryteriów, innych dodatkowych kryteriów lub podkryteriów określają art. 4 i 5 ustawy z dnia... o wzmocnieniu stosowania prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości.”;

- 2) w art. 281 w § 1 w pkt 7 dodaje się przecinek i dodaje się pkt 8 - 9 w brzmieniu:

„8) nie przekazuje informacji osobie ubiegającej się o zatrudnienie, zgodnie z art. 18^{3ca} §1 i §2,

9) w ogłoszeniach o naborze nie stosuje nazw stanowisk neutralnych pod względem płci”;

- 3) w art. 282 dodaje się pkt 4 w brzmieniu

„4) narusza przepisy, o których mowa w art. 18^{3c”};

- 4) po art. 291 dodaje się art. 291¹ w brzmieniu:

„Art. 291¹. Roszczenia wynikające z działu pierwszego, rozdziału IIa oraz art. 22¹–22^{1b} przedawniają się z upływem 3 lat od dnia, w którym poszkodowany dowiedział się albo przy zachowaniu należytej staranności mógł się dowiedzieć o naruszeniu wobec

niego zasady równego traktowania w zatrudnieniu albo przepisów o ochronie danych osobowych.”.

Art. 63. W ustawie z dnia 24 sierpnia 2001 r. Kodeks postępowania w sprawach o wykroczenia (Dz. U. z 2025 r. poz. 860, 1178, 1661, 1814, 1818 i 1872) w art. 17 § 2 otrzymuje brzmienie:

„§ 2. 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), w sprawach 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 ustawie z dnia..... o wzmocnieniu stosowania prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości, a także w sprawach o inne wykroczenia związane z wykonywaniem pracy zarobkowej, jeżeli ustawa tak stanowi, oskarżycielem publicznym jest inspektor pracy.

Art. 64. W ustawie z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz. U. z 2024 r. poz. 1712, z 2025 r. poz. 321, 368, 620 i 769 oraz z 2026 r. poz. 160 i 473) wprowadza się następujące zmiany:

- 1) po art. 4 dodaje się art. 4a i 4b w brzmieniu:

„Art. 4a. 1. Na stanowisko Głównego Inspektora Pracy może być powołana osoba, która:

- 1) ma obywatelstwo polskie;
- 2) ma pełną zdolność do czynności prawnych oraz korzysta z pełni praw publicznych;
- 3) nie była karana za umyślne przestępstwo lub umyślne przestępstwo skarbowe;
- 4) posiada tytuł zawodowy magistra lub równorzędny
- 5) daje rękojmię należytego wykonywania powierzonych zadań;
- 6) ma stan zdrowia pozwalający na zatrudnienie na określonym stanowisku.
- 7) wyróżnia się wiedzą w zakresie zagadnień wchodzących w zakres działania Państwowej Inspekcji Pracy oraz posiada co najmniej pięcioletnie doświadczenie w zakresie tworzenia lub stosowania prawa pracy;
- 8) nie pełniła służby zawodowej ani nie pracowała w organach bezpieczeństwa państwa wymienionych w art. 2 ustawy z dnia 18 października 2006 r. o ujawnianiu informacji o dokumentach organów bezpieczeństwa państwa z lat 1944-1990 oraz treści tych dokumentów (Dz.U. z 2025 r. poz. 1519), ani nie była ich współpracownikiem.

2. Do Głównego Inspektora Pracy nie stosuje się art. 39.

Art. 4b. Główny Inspektor Pracy nie może:

- 1) zajmować innego stanowiska, z wyjątkiem stanowiska naukowo-dydaktycznego lub naukowego w szkole wyższej, Polskiej Akademii Nauk, instytucie badawczym lub innej jednostce naukowej, ani wykonywać innych zajęć zawodowych;
 - 2) należeć do partii politycznej;
 - 3) wykonywać innych czynności, które pozostają w sprzeczności z jego obowiązkami albo mogą wywołać podejrzenie o jego stronnictwo lub interesowność;
 - 4) prowadzić działalności publicznej niedającej się pogodzić z obowiązkami i godnością jego urzędu.”;
- 2) w art. 10 w ust. 1:
- a) po pkt 11 dodaje się pkt 11a w brzmieniu:
„11a) prawo wnoszenia powództw i uczestnictwo w postępowaniu, za zgodą osoby zainteresowanej, 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;”

b) po pkt 15e dodaje się pkt 15f w brzmieniu:

„15f) 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).”;

3) w art. 33 ust. 1 pkt 3 otrzymuje brzmienie:

„3) wnosi powództwa oraz wstępuje do postępowania w sprawach, o których mowa w art. 10 ust. 1 pkt 11 i pkt 11a.”;

4) 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, inspektor pracy prowadzi postępowanie mandatowe lub występuje z wnioskiem do sądu o ukaranie osób odpowiedzialnych za stwierdzone nieprawidłowości.”.

Art. 65. W ustawie z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej (Dz. U. z 2024 r. poz. 409, z 2025 r. poz. 620 i 1661 oraz z 2026 r. poz. 26) art. 84 otrzymuje brzmienie:

„Art. 84. 1. Stanowiska pracy w korpusie służby cywilnej podlegają opisowi.

2. Prezes Rady Ministrów określi, w drodze zarządzenia, sposób sporządzania opisów stanowisk pracy.”.

Art. 66. W ustawie z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (Dz. U. z 2025 r. poz. 1452 oraz z 2026 r. poz. 160) wprowadza się następujące zmiany:

1) w art. 18 dodaje się ust. 3 w brzmieniu:

„3. Wykonywanie zadań dotyczących realizacji zasady równego traktowania w zatrudnieniu powierza się Komisji ds. Przeciwdziałania Dyskryminacji w Zatrudnieniu, zwanej dalej „Komisją”.”;

2) w art. 21 w ust. 2 kropkę zastępuje się średnikiem i dodaje się pkt 8 w brzmieniu:

„8) wykonywanie zadań organu monitorującego w rozumieniu ustawy z dnia o wzmocnieniu stosowania prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości.”;

3) po art. 23 dodaje się art. 23a-23g w brzmieniu:

„Art. 23a. 1. Komisja w zakresie swojej działalności jest organem niezależnym od innych organów władzy państwowej.

2. W skład Komisji wchodzi sześciu członków, w tym:

- 1) Główny Inspektor Pracy, jako przewodniczący;
- 2) jeden członek powoływany przez Głównego Inspektora Pracy;
- 3) jeden członek powoływany przez Rzecznika Praw Obywatelskich;
- 4) jeden członek powoływany przez ministra właściwego do spraw pracy;
- 5) jeden członek powoływany przez organ, o którym mowa w art. 18 ust. 2;
- 6) jeden członek powoływany przez Radę Dialogu Społecznego spośród kandydatów zgłoszonych przez reprezentatywne organizacje związkowe w rozumieniu ustawy z dnia 24 lipca 2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego (Dz.U. z 2018 r. poz. 2232, z późn. zm.³⁾);
- 7) jeden członek powoływany przez Radę Dialogu Społecznego spośród kandydatów zgłoszonych przez reprezentatywne organizacje pracodawców w rozumieniu ustawy z dnia 24 lipca 2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego.

3. W skład Komisji może zostać powołana osoba, która:

- 1) ma obywatelstwo polskie i korzysta z pełni praw publicznych;
- 2) posiada pełną zdolność do czynności prawnych;
- 3) nie była prawomocnie skazana za przestępstwo umyślne lub umyślne przestępstwo skarbowe;
- 4) spełnia co najmniej jedną z poniższych przesłanek:
 - a) posiada stopień naukowy doktora,
 - b) posiada wyższe wykształcenie prawnicze;
- 5) w okresie od dnia 22 lipca 1944 r. do dnia 31 lipca 1990 r. nie pracowała i nie służyła w organach bezpieczeństwa państwa w rozumieniu art. 2 ustawy z dnia 18 października 2006 r. o ujawnianiu informacji o dokumentach organów

³⁾ Dz.U. z 2018 r. poz. 1608, z 2020 r. poz. 568 i 2157, z 2021 r. poz. 2445, z 2022r. poz. 2666, z 2023 r. poz. 1586 i 1723 oraz z 2025 r. poz. 36 i 50)

bezpieczeństwa państwa z lat 1944-1990 oraz treści tych dokumentów (Dz.U. z 2023 r. poz. 342, 497, 1195 i 1872) oraz nie współpracowała z tymi organami;

6) cieszy się nieposzlakowaną opinią.

4. Członkiem Komisji nie może być poseł, senator, poseł do Parlamentu Europejskiego lub osoba zajmująca inne niż członek Komisji kierownicze stanowiska państwowe w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 31 lipca 1981 r. o wynagrodzeniu osób zajmujących kierownicze stanowiska państwowe (Dz.U. z 2023 r. poz. 624), a także radny, wójt (burmistrz, prezydent miasta), zastępca wójta (burmistrza, prezydenta miasta), sekretarz gminy, skarbnik gminy, członek zarządu powiatu, sekretarz powiatu, skarbnik powiatu, członek zarządu województwa, skarbnik województwa oraz sekretarz województwa.

5. Członkiem Komisji nie może być także osoba, która pełni funkcje społecznego współpracownika albo jest zatrudniona w biurze poselskim, senatorskim, poselsko-senatorskim lub w biurze posła do Parlamentu Europejskiego, lub osoba, która wchodzi w skład organu partii politycznej reprezentującego partię polityczną na zewnątrz oraz uprawnionego do zaciągania zobowiązań lub jest zatrudniona przez partię polityczną na podstawie umowy o pracę, lub świadczy pracę na podstawie umowy cywilnoprawnej.

6. Kandydat na członka Komisji składa oświadczenie o spełnianiu wymagań, o których mowa w ust. 3-5, a w przypadku osób urodzonych przed dniem 1 sierpnia 1972 r. - także oświadczenie, o którym mowa w art. 7 ust. 1 ustawy z dnia 18 października 2006 r. o ujawnianiu informacji o dokumentach organów bezpieczeństwa państwa z lat 1944-1990 oraz treści tych dokumentów, albo informację, o której mowa w art. 7 ust. 3a tej ustawy.

Art. 23b. 1. Kadencja członków Komisji, o których mowa w art. 23a ust. 2 pkt 2-7, trwa 5 lat, licząc od dnia pierwszego jej posiedzenia.

2. W przypadku wygaśnięcia członkostwa w Komisji powołuje się nowego członka na okres, jaki pozostaje do dnia upływu trwającej kadencji Komisji.

3. Pierwsze posiedzenie Komisji zwołuje jej przewodniczący.

4. Przewodniczący Komisji kieruje jej pracami, reprezentuje Komisję na zewnątrz oraz wykonuje inne czynności przewidziane w ustawie.

5. Komisja może, na wniosek członka Komisji, powołać ze swojego grona nie więcej niż dwóch zastępców przewodniczącego Komisji.

6. Powołanie zastępcy przewodniczącego Komisji następuje w drodze uchwały, podjętej większością głosów w głosowaniu tajnym w obecności co najmniej połowy członków Komisji.

7. Zakres zadań zastępcy przewodniczącego Komisji określa przewodniczący Komisji, w drodze zarządzenia.

8. Przepisy ust. 5 i 6 stosuje się odpowiednio do odwołania zastępcy przewodniczącego Komisji.

Art. 23c. 1. Członkostwo w Komisji przed upływem kadencji Komisji członków, o których mowa w art. 23a ust. 2 pkt 2-7, wygasa z dniem:

- 1) śmierci członka Komisji;
- 2) złożenia pisemnej rezygnacji przez członka Komisji;
- 3) odwołania członka Komisji;
- 4) prawomocnego skazania członka Komisji za przestępstwo umyślne lub umyślne przestępstwo skarbowe.

2. Wygaśnięcie członkostwa w Komisji stwierdza organ, który powołał danego członka Komisji.

3. Członka Komisji odwołuje organ, który go powołał, w przypadku:

- 1) niespełniania przesłanek, o których mowa w art. 23a ust. 3-5;
- 2) gdy z powodu choroby stał się trwale niezdolny do pełnienia obowiązków członka Komisji;
- 3) niewypełniania obowiązków nałożonych przez ustawę.

Art. 23d. 1. Do zadań Komisji należy wykonywanie zadań związanych z realizacją zasady równego traktowania w obszarze zatrudnienia, w szczególności w zakresie uregulowanym w Dziale I Rozdziale IIa ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (Dz. U. z 2025 r. poz. 277, 807, 1423 i 1661 oraz z 2026 r. poz. 25) oraz w ustawie z dnia o wzmocnieniu stosowania prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości (Dz.U.).

2. Wykonując zadania określone w ust. 1, Komisja realizuje zadania organu do spraw równości w rozumieniu ustawy z dnia o wzmocnieniu stosowania prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości.

3. W celu realizacji zadań, o których mowa w ust. 1 i 2, Komisja rozpatruje wnioski złożone przez obywateli lub ich organizacji, albo działa z własnej inicjatywy.

4. Realizując zadania, o których mowa w ust. 1 i 2, Komisja ma prawo:

- 1) żądać złożenia wyjaśnień od pracodawcy lub innej osoby, której zarzuca się naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu;
- 2) żądać przedstawienia akt każdej sprawy prowadzonej przez naczelne i centralne organy administracji państwowej, organy administracji rządowej, organy organizacji spółdzielczych, społecznych, zawodowych i społeczno-zawodowych oraz organy jednostek organizacyjnych posiadających osobowość prawną, a także organy jednostek samorządu terytorialnego i samorządowych jednostek organizacyjnych;
- 3) żądać przedłożenia informacji o stanie sprawy prowadzonej przez sądy, a także prokuraturę i inne organy ścigania oraz żądać do wglądu w Biurze Rzecznika Praw Obywatelskich akt sądowych i prokuratorskich oraz akt innych organów ścigania po zakończeniu postępowania i zapadnięciu rozstrzygnięcia;
- 4) zlecać sporządzanie ekspertyz i opinii.

5. Po zbadaniu sprawy Komisja może:

- 1) wyjaśnić wnioskodawcy, że nie stwierdziła naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu;
- 2) skierować wystąpienie do podmiotu, w którego działalności stwierdziła naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu;
- 3) zwrócić się do organu nadrzędnego nad podmiotem, o którym mowa w pkt 2, z wnioskiem o zastosowanie środków przewidzianych w przepisach prawa;
- 4) żądać wszczęcia postępowania w sprawach cywilnych, jak również wziąć udział w każdym toczącym się już postępowaniu - na prawach przysługujących prokuratorowi;
- 5) żądać wszczęcia przez uprawnionego oskarżyciela postępowania przygotowawczego w sprawach o przestępstwa ścigane z urzędu;
- 6) zwrócić się o wszczęcie postępowania administracyjnego, wnosić skargi do sądu administracyjnego, a także uczestniczyć w tych postępowaniach - na prawach przysługujących prokuratorowi;
- 7) wystąpić z wnioskiem o ukaranie, a także o uchylenie prawomocnego rozstrzygnięcia w postępowaniu w sprawach o wykroczenia, na zasadach i w trybie określonych w odrębnych przepisach;
- 8) wnieść kasację lub rewizję nadzwyczajną od prawomocnego orzeczenia, na zasadach i w trybie określonych w odrębnych przepisach.

6. W wystąpieniu, o którym mowa w ust. 5 pkt 2, Komisja formułuje opinie i wnioski co do sposobu załatwiania sprawy, a także może żądać wszczęcia postępowania dyscyplinarnego lub zastosowania sankcji służbowych.

7. Podmiot, do którego zostało skierowane wystąpienie, o którym mowa w ust. 5 pkt 2, obowiązany jest bez zbędnej zwłoki, nie później jednak niż w terminie 30 dni, poinformować Komisję o podjętych działaniach lub zajętych stanowisku. W wypadku gdy Komisja nie podziela tego stanowiska, może zwrócić się do właściwej jednostki nadrzędnej o podjęcie odpowiednich działań.

8. Komisja w terminie do dnia 30 czerwca każdego roku opracowuje i przedkłada Marszałkowi Sejmowi, Rzecznikowi Praw Obywatelskich oraz ministrowi właściwemu do spraw pracy sprawozdanie za poprzedni rok kalendarzowy, zawierające:

- 1) podsumowanie stwierdzonych naruszeń zasady równego traktowania w zatrudnieniu;
- 2) raport z realizacji działań, o których mowa w ust. 4 i 5.

Art. 23e. 1. Realizując zadania, o których mowa w art. 23d, Komisja wydaje postanowienia i podejmuje uchwały.

2. Przewodniczący Komisji wydaje zarządzenia.

3. Komisja wydaje postanowienia i podejmuje uchwały większością głosów w głosowaniu jawnym w obecności co najmniej połowy członków Komisji, w tym przewodniczącego Komisji, a w razie jego nieobecności – zastępcy przewodniczącego Komisji, oraz członka sprawozdawcy.

4. W razie równej liczby głosów rozstrzyga głos przewodniczącego Komisji, a w razie jego nieobecności – zastępcy przewodniczącego Komisji przewodniczącemu posiedzeniu.

Art. 23f. 1. Pracodawca obowiązany jest zwolnić członka Komisji, o którym mowa w art. 23a ust. 2 pkt 2-7, od pracy zawodowej w celu umożliwienia mu brania udziału w pracach Komisji.

2. Na zasadach ustalonych przez Komisję członkom Komisji, o których mowa w art. 23a ust. 2 pkt 2-7, przysługują diety oraz zwrot kosztów podróży służbowych.

3. Wysokość diet przysługujących członkowi Komisji, o którym mowa w art. 23a ust. 2 pkt 2-7, nie może przekroczyć w ciągu miesiąca łącznie 2,4-krotności kwoty bazowej określonej w ustawie budżetowej dla osób zajmujących kierownicze stanowiska państwowe na podstawie przepisów ustawy z dnia 23 grudnia 1999 r. o kształtowaniu

wynagrodzeń w państwowej sferze budżetowej oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. z 2024 r. poz. 1356).

Art. 23g. 1. Tworzy się Biuro Komisji, zapewniające obsługę techniczną, organizacyjną i kancelaryjno-biurową oraz ekspercką Komisji, zwane dalej „Biurem”.

2. Biuro jest wydzieloną komórką organizacyjną Głównego Inspektoratu Pracy.

3. Pracami Biura kieruje dyrektor Biura.

4. Dyrektora Biura powołuje i odwołuje przewodniczący Komisji.

5. Przewodniczący Komisji może upoważnić pracowników Biura do działania w imieniu Komisji przy wykonywaniu zadań Komisji wraz z określeniem zakresu upoważnienia.

6. Wydatki związane z funkcjonowaniem Komisji i Biura są pokrywane z budżetu państwa z części 12 – Państwowa Inspekcja Pracy, w ramach wyodrębnionego rozdziału klasyfikacji budżetowej.

7. Projekt planu finansowego Biura jest przygotowywany przez dyrektora Biura i podlega zatwierdzeniu przez Komisję.

8. Wydatki, o których mowa w ust. 4, są ujmowane w planie finansowym Państwowej Inspekcji Pracy.

9. W terminie do dnia 31 stycznia każdego roku Przewodniczący Komisji przedstawia Komisji sprawozdanie z wykonania planu finansowego Biura za rok poprzedni.

10. Komisja zatwierdza sprawozdanie w terminie do końca lutego danego roku.”.

Art. 67. W ustawie z dnia 21 października 2016 r. o umowie koncesji na roboty budowlane lub usługi (Dz. U. z 2025 r. poz. 1688) wprowadza się następujące zmiany:

1) w art. 32 w ust. 2:

a) po pkt 3 dodaje się pkt 3a w brzmieniu:

„3a) który ma lukę płacową ze względu na płeć w którejkolwiek kategorii pracowników w rozumieniu ustawy z dnia o wzmocnieniu stosowania prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości (Dz. U. ...), wynoszącą, w wartości bezwzględnej, więcej niż 5%, zwaną dalej „luką płacową”, a jednocześnie nieuzasadnioną obiektywnymi, neutralnymi pod względem płci kryteriami;”.

b) ust. 6 otrzymuje brzmienie:

„6. Wykonawca nie podlega wykluczeniu w okolicznościach określonych w ust. 1 pkt 1, 2 i 5 lub ust. 2 pkt 2-5 i 7-11, jeżeli udowodni zamawiającemu, że naprawił lub zobowiązał się do naprawienia szkody wyrządzonej przestępstwem, wykroczeniem lub swoim nieprawidłowym postępowaniem, w tym poprzez zadośćuczynienie pieniężne, wyczerpująco wyjaśnił fakty i okoliczności związane z przestępstwem, wykroczeniem lub swoim nieprawidłowym postępowaniem oraz spowodowanymi przez nie szkodami, aktywnie współpracując odpowiednio z właściwymi organami, w tym organami ścigania, lub zamawiającym oraz podjął konkretne środki techniczne, organizacyjne i kadrowe, odpowiednie dla zapobiegania dalszym przestępstwom, wykroczeniom lub nieprawidłowemu postępowaniu lub w terminie 6 miesięcy od przekazania sprawozdania z luki płacowej zlikwidował lukę płacową, lub uzasadnił lukę płacową.”.

Art. 68. W ustawie z dnia 26 stycznia 2018 r. o Straży Marszałkowskiej (Dz. U. z 2025 r. poz. 607 i 718) w art. 3 po pkt 6 dodaje się pkt 6a w brzmieniu:

„6a) Do funkcjonariuszy Straży Marszałkowskiej stosuje się odpowiednio przepisy ustawy 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).”

Art. 69. W ustawie z dnia 11 września 2019 r. Prawo Zamówień Publicznych (Dz. U. z 2024 r. poz. 1320 z 2025 r. poz. 620, 769, 794, 1165, 1173, 1235 oraz z 2026 r. poz. 252) wprowadza się następujące zmiany:

1) w art. 109 w ust. 1 po pkt 3 dodaje się pkt 3a w brzmieniu:

„3a) który ma lukę płacową ze względu na płeć w którejkolwiek kategorii pracowników w rozumieniu ustawy z dnia o wzmocnieniu stosowania prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości (Dz. U. ...), wynoszącą, w wartości bezwzględnej, więcej niż 5%, zwaną dalej „luką płacową”, a jednocześnie nieuzasadnioną obiektywnymi, neutralnymi pod względem płci kryteriami;”;

2) w art. 110 w ust. 2 dodaje się pkt 4 - 5 w brzmieniu:

4) w terminie 6 miesięcy od przekazania sprawozdania z luki płacowej zlikwidował lukę płacową;

5) uzasadnił lukę płacową.

Art. 70. Do dnia wejścia w życie przepisów wykonawczych wydanych na podstawie art. 84 ust. 2 ustawy zmienianej w art. 65 w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą, jednak nie dłużej niż w okresie 9 miesięcy od dnia wejścia w życie ustawy, do dokonywania opisów stanowisk pracy w służbie cywilnej stosuje się przepisy dotychczasowe.

Art. 71. 1. Prezes Głównego Urzędu Statystycznego w porozumieniu z organem monitorującym opracuje narzędzie informatyczne służące realizacji obowiązku sporządzenia sprawozdania z luki płacowej.

2. Organ monitorujący udostępni narzędzie informatyczne, o którym mowa w ust. 1, na stronie internetowej.

Art. 72. 1. Pracodawca zatrudniający co najmniej 150 pracowników przekazuje pierwsze sprawozdanie z luki płacowej za okres od dnia wejścia w życie niniejszej ustawy do końca roku kalendarzowego, w którym weszła w życie niniejsza ustawa, do organu monitorującego w terminie do dnia 7 czerwca 2027 r.

2. Pracodawca zatrudniający od 100 do 149 pracowników przekazuje pierwsze sprawozdanie z luki płacowej, o którym mowa w art. 18, za poprzedni rok kalendarzowy, do organu monitorującego w terminie do dnia 7 czerwca 2031 r.

3. Pracodawcy zatrudniający poniżej 100 pracowników mogą przekazać pierwsze sprawozdanie z luki płacowej, o którym mowa w art. 18, za poprzedni rok kalendarzowy, do organu monitorującego w terminie do dnia 7 czerwca 2031 r.

Art. 73. Organ monitorujący przekazuje Komisji Europejskiej dane, o których mowa w art. 48, za rok kalendarzowy, w którym weszła w życie niniejsza ustawa, w terminie do dnia 7 czerwca 2028 r.

Art. 74. Ustawa wchodzi w życie po upływie 6 miesięcy od dnia ogłoszenia.

Za zgodność pod względem prawnym, legislacyjnym i redakcyjnym

Małgorzata Wójcik

Zastępca Dyrektora Departamentu Prawnego
w Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

/-kwalifikowany podpis elektroniczny/