

<p>Nazwa projektu Projekt ustawy o wzmocnieniu stosowania prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości</p> <p>Ministerstwo wiodące i ministerstwa współpracujące Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej</p> <p>Osoba odpowiedzialna za projekt w randze Ministra, Sekretarza Stanu lub Podsekretarza Stanu Agnieszka Dziemianowicz-Bąk – Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej</p> <p>Kontakt do opiekuna merytorycznego projektu Agnieszka Wołoszyn, Zastępca Dyrektora Departamentu Prawa Pracy MRPiPS, tel. 538117320, e-mail: agnieszka.woloszyn@mrpips.gov.pl Mirosława Brzostek-Kleszcz, Zastępca Dyrektora Departamentu Prawa Pracy MRPiPS; tel. 538117320, e-mail: mirosława.brzostek-kleszcz@mrpips.gov.pl Jakub Szmit, ekspert, tel. 538117320, e-mail: jakub.szmit@mrpips.gov.pl Agnieszka Bolesta, Naczelnik Wydziału Międzynarodowego Prawa Pracy, tel. 538117330, e-mail: agnieszka.bolesta@mrpips.gov.pl Piotr Gołębiowski, Naczelnik Wydziału Legislacji, tel. 538117098, e-mail: piotr.gołębiowski@mrpips.gov.pl Aneta Słowińska, radca prawny, tel. 538117652, e-mail: aneta.slowinska@mrpips.gov.pl Emilia Brakoniecka, główny specjalista ds. legislacji, tel. 538117385, e-mail: emilia.brakoniecka@mrpips.gov.pl Juliusz Wrębiak, radca prawny, tel. 538 117 346, e-mail: juliusz.wrebiak@mrpips.gov.pl</p>	<p>Data sporządzenia 30.04.2026 r.</p> <p>Źródło: wdrożenie dyrektywy UE</p> <p>Nr w wykazie prac UC127</p>
--	--

OCENA SKUTKÓW REGULACJI

1. Jaki problem jest rozwiązywany?

Projekt ustawy o wzmocnieniu stosowania prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości ma na celu wdrożenie do polskiego porządku prawnego dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2023/970 w sprawie wzmocnienia stosowania zasady równości wynagrodzeń dla mężczyzn i kobiet za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości za pośrednictwem mechanizmów przejrzystości wynagrodzeń oraz mechanizmów egzekwowania, zwanej dalej „Dyrektywą”.

Dyrektywa weszła w życie w dniu 6 czerwca 2023 r., a termin na jej implementację do porządku krajowego upływa z dniem 7 czerwca 2026 r.

Dyrektywa ma na celu wzmocnienie stosowania w praktyce i egzekwowania obowiązującej już zasady równego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za równą pracę. Ponadto dyrektywa ma na celu wyeliminowanie dyskryminacji płacowej ze względu na płeć. W Unii Europejskiej luka płacowa wciąż się utrzymuje i w 2020 r. wynosiła 13% – przy znaczących różnicach występujących w państwach członkowskich – a w ostatniej dekadzie zmniejszyła się tylko nieznacznie.

W 2024 r. zróżnicowanie wynagrodzenia ze względu na płeć, tzw. luka płacowa ze względu na płeć (ang. gender pay gap) w Polsce wynosiło 4,0% i było mniejsze od średniej UE, która wynosiła 11,1%.

Tabela. Luka płacowa pomiędzy wynagrodzeniami mężczyzn i kobiet (gender pay gap) w Polsce i UE w latach 2013-2024 (% , liczona wg metody Eurostatu)

ROK	POLSKA	UE
2013	7,1%	16,0%
2014	7,7%	15,7%
2015	7,3%	15,5%
2016	7,1%	15,1%
2017	7,0%	14,6%
2018	8,5%	14,4%
2019	6,5%	13,7%
2020	4,5%	12,7%
2021	6,2%	12,3%
2022	7,8%	12,2%
2023	5,9%	11,7%
2024	4,0%	11,1%

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Eurostatu

Zaprezentowane wyniki pokazują różnice pomiędzy luką płacową w Polsce a średnią luką w Unii Europejskiej. W każdym z powyższych lat luka była zdecydowanie mniejsza w naszym kraju niż na terenie całej Unii. W analizowanym okresie 2013-2024 luka nie ma wyraźnego trendu w Polsce w odróżnieniu od UE, gdzie wskaźnik spada. W Polsce najniższy wynik notowano w 2024 r. – a, najwyższy w 2018 r. – 8,5%.

Dyrektywa wymaga przyjęcia regulacji prawnych związanych z raportowaniem luki w wynagrodzeniach mężczyzn i kobiet oraz prawem do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości (zwanego dalej prawem do równego wynagrodzenia). Dyrektywa stanowi rozwinięcie prawa unijnego w zakresie prawa do równego traktowania. Dyrektywa 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy (Dz. Urz. UE L 204 z 26.7.2006, str. 23 z późn. zm.), zwana dalej „dyrektywą 2006/54”, stanowi, że bezpośrednia lub pośrednia dyskryminacja ze względu na płeć w odniesieniu do wszelkich aspektów i warunków wynagrodzenia za taką samą pracę lub pracę o jednakowej wartości musi zostać wyeliminowana. W szczególności, w przypadku gdy ustalanie wynagrodzenia odbywa się w oparciu o system zaszerogowania stanowisk pracy, za jego podstawę należy przyjąć te same neutralne pod względem płci kryteria oraz należy sporządzić go w taki sposób, aby wykluczyć jakąkolwiek dyskryminację ze względu na płeć.

W ocenie stosowania przepisów dyrektywy 2006/54/WE sporządzonej w 2020 r. stwierdzono, że stosowanie zasady równości wynagrodzeń jest utrudnione ze względu na brak przejrzystości systemów wynagrodzeń, brak pewności prawa w odniesieniu do pojęcia pracy o takiej samej wartości oraz przeszkody proceduralne napotykaną przez ofiary dyskryminacji. Pracownicy nie posiadają informacji niezbędnych do skutecznego dochodzenia roszczeń dotyczących równego wynagrodzenia, w szczególności informacji na temat poziomów wynagrodzenia poszczególnych kategorii pracowników, którzy wykonują taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości. W sprawozdaniu stwierdzono, że większa przejrzystość pozwoliłaby na ujawnianie uprzedzeń oraz dyskryminacji ze względu na płeć w strukturach płac przedsiębiorstwa lub organizacji. Pozwoliłaby ona ponadto pracownikom, pracodawcom i partnerom społecznym na podejmowanie odpowiednich działań w celu zapewnienia stosowania prawa do równego wynagrodzenia za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości.

Konieczne jest zatem wprowadzenie wiążących środków prowadzących do zwiększenia przejrzystości wynagrodzeń, zachęcających pracodawców do przeglądu ich struktur płacowych w celu zapewnienia równości wynagrodzeń dla mężczyzn i kobiet wykonujących jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości, a także wprowadzenie środków prawnych umożliwiających pracownikom dyskryminowanym pod względem wynagrodzenia ze względu na płeć wykonywanie przysługującego im prawa do równego wynagrodzenia.

Dyrektywa wprowadza m.in. środki w zakresie przejrzystości wynagrodzeń oraz dochodzenia roszczeń.

W zakresie przejrzystości wynagrodzeń Dyrektywa przewiduje m.in. następujące środki:

- zapewnienie pracownikom łatwego dostępu do kryteriów określania wynagrodzenia pracowników, poziomów wynagrodzenia i progresji wynagrodzenia. Kryteria te muszą być obiektywne i neutralne pod względem płci (zgodnie z art. 6 ust. 1 Dyrektywy);
- prawo pracowników do żądania od pracodawcy informacji na temat swojego własnego poziomu wynagrodzenia, a ponadto średnich poziomów wynagrodzenia, w podziale na płeć, w odniesieniu do kategorii pracowników wykonujących taką samą pracę jak oni lub pracę o takiej samej wartości jak ich praca (zgodnie z art. 7 ust. 1 Dyrektywy);
- obowiązek pracodawców zatrudniających co najmniej 100 pracowników dostarczania następujących informacji dotyczących ich organizacji: luki płacowej ze względu na płeć, luki płacowej ze względu na płeć w formie składników uzupełniających lub zmiennych, mediany luki płacowej ze względu na płeć, mediany luki płacowej ze względu na płeć w formie składników uzupełniających lub zmiennych, odsetka pracowników płci żeńskiej i męskiej otrzymujących składniki uzupełniające lub zmienne, odsetka pracowników płci żeńskiej i męskiej w każdym kwartyle wynagrodzenia, luki płacowej ze względu na płeć wśród pracowników w podziale na kategorie pracowników, według zwykłej podstawowej płacy godzinowej lub miesięcznej oraz składników uzupełniających lub zmiennych. Częstotliwość składania sprawozdań zależy od wielkości pracodawcy (co roku lub co trzy lata). Zawsze są to jednak informacje dotyczące tylko poprzedniego roku kalendarzowego. Wszystkie informacje przekazuje się organowi monitorującemu. Wszystkie one, z wyjątkiem luki płacowej ze względu na płeć wśród pracowników w podziale na kategorie pracowników, są publikowane przez organ monitorujący i mogą być publikowane przez pracodawcę np. na stronie internetowej. Z kolei luka płacowa ze względu na płeć wśród pracowników w podziale na kategorie pracowników nie jest podawana do wiadomości publicznej. Informacje te pracodawcy przekazują wszystkim swoim pracownikom i przedstawicielom pracowników (proaktywnie, bez czekania na wniosek), a na wniosek także inspektorowi pracy oraz organowi ds. równości (art. 9 ust. 9 Dyrektywy). Pracownicy, przedstawiciele pracowników, inspektorat pracy oraz organ 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. Pracodawca musi udzielić uzasadnionej odpowiedzi na takie zapytania w rozsądnym terminie. W przypadku gdy różnice w wynagrodzeniach ze względu na płeć nie są uzasadnione obiektywnymi, neutralnymi pod względem płci kryteriami, pracodawca jest obowiązany do zaradzenia im w ścisłej współpracy z przedstawicielami pracowników, inspektoratem pracy lub organem ds. równości (zgodnie z art. 9 ust. 10 Dyrektywy);
- obowiązek przeprowadzenia wspólnej oceny wynagrodzeń, jeśli spełnione są kumulatywne przesłanki z art. 10 ust. 1 Dyrektywy. Ocena ta jest przeprowadzana przez pracodawcę wspólnie z przedstawicielami pracowników i polega na przeglądzie i weryfikacji struktur wynagrodzeń. Analizowane są wszystkie kategorie pracowników. Jej elementem jest także określenie środków mających na celu odniesienie się do różnic w wynagrodzeniu, jeżeli nie są one uzasadnione obiektywnymi, neutralnymi pod względem płci kryteriami. Wspólne oceny wynagrodzeń powinny prowadzić, w rozsądnym terminie, do wyeliminowania dyskryminacji płacowej ze względu na płeć poprzez przyjęcie środków zaradczych;

- zapewnienie, aby struktury wynagrodzeń umożliwiały 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 – 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.

W zakresie dochodzenia roszczeń i egzekwowania obowiązków Dyrektywa przewiduje m.in. następujące środki:

- prawo sądów krajowych lub właściwych organów do wydawania na wniosek powoda i na koszt pozwanego nakazu zaprzestania naruszenia oraz nakazu podjęcia środków służących zapewnieniu, aby stosowany były prawa lub obowiązki związane z zasadą równości wynagrodzeń (zgodnie z art. 17 ust. 1 Dyrektywy);
- kary w przypadku naruszeń praw i obowiązków związanych z zasadą równości wynagrodzeń (zgodnie z art. 23 Dyrektywy).

W art. 33 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej przyznano kobietom i mężczyznom do jednakowego wynagradzania za pracę o jednakowej wartości.

Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (Dz. U. z 2025 r. poz. 277, z późn. zm.), zwana dalej „Kodeks pracy”, w art. 18^{3c} ustanawia prawo pracowników do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości. Powyższa zasada ma zastosowanie do wszystkich pracowników bez względu na płeć. Wynagrodzenie w rozumieniu tego przepisu obejmuje wszystkie składniki wynagrodzenia, bez względu na ich nazwę i charakter, a także inne świadczenia związane z pracą, przyznawane pracownikom w formie pieniężnej lub innej formie niż pieniężna. Natomiast pracami o jednakowej wartości są prace, których wykonywanie wymaga od pracowników porównywalnych kwalifikacji zawodowych, potwierdzonych dokumentami przewidzianymi w odrębnych przepisach lub praktyką i doświadczeniem zawodowym, a także porównywalnej odpowiedzialności i wysiłku.

W zakresie przejrzystości wynagrodzenia pracodawca ma obowiązek, na podstawie art. 29 § 3 pkt 1 lit. h Kodeksu pracy, poinformowania pracownika m.in. o innych niż uzgodnione w umowie o pracę, przysługujących pracownikowi, składnikach wynagrodzenia oraz świadczeniach pieniężnych lub rzeczowych.

W zakresie ustalenia wynagrodzenia za pracę stosuje się art. 78 Kodeksu pracy. Wynagrodzenie ustalone na jego podstawie powinno odpowiadać rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, a także uwzględniać ilość i jakość świadczonej pracy.

Aktualnie w polskim systemie prawnym brak jest jednak przewidzianych w Dyrektywie szczegółowych regulacji dotyczących prawa do równego wynagrodzenia i przejrzystości wynagrodzeń.

Projekt ustawy wdraża zatem nieuregulowane dotychczas zagadnienia wynikające z Dyrektywy, nie wykraczając poza jej zakres. Wdrożenie Dyrektywy nie może być w żadnym przypadku powodem obniżenia poziomu ochrony w obszarach objętych Dyrektywą. Oznacza to, że jeżeli w państwie członkowskim obowiązują już korzystniejsze rozwiązania w zakresie ochrony praw pracowniczych to nie mogą one ulec pogorszeniu z tytułu wdrożenia Dyrektywy.

Projekt ustawy przewiduje nałożenie na wszystkich pracodawców, w tym jednostki sektora publicznego, szeregu obowiązków, w tym m.in. wartościowania stanowisk, a na pracodawców zatrudniających co najmniej

100 pracowników także obowiązku sprawozdawczości z zakresu luki płacowej.

W przypadku służby cywilnej już obecnie jest wykonywane wartościowanie stanowisk. Zgodnie z § 1 i 2 zarządzenia Nr 1 Prezesa Rady Ministrów z dnia 7 Stycznia 2011 r. w sprawie zasad dokonywania opisów i wartościowania stanowisk pracy w służbie cywilnej (M.P. nr 5. Poz. 61) opis stanowiska pracy sporządza się dla każdego stanowiska pracy w służbie cywilnej. Natomiast w opisie stanowiska pracy wskazuje się realizowane zadania, wymagane kompetencje, kwalifikacje i zakres odpowiedzialności ze względu na umiejscowienie i funkcję stanowiska pracy w strukturze urzędu. W tym celu powołany w urzędzie zostaje zespół wartościujący, który zajmuje się wartościowaniem stanowiska pracy, z wyłączeniem stanowiska dyrektora generalnego urzędu. Członków tego zespołu powołuje i odwołuje osoba wykonująca w urzędzie czynności z zakresu prawa pracy. W przypadku służby cywilnej konieczne będzie dostosowanie funkcjonującej praktyki do rozwiązań wynikających z Dyrektywy i tym samym z projektu ustawy.

2. Rekomendowane rozwiązanie, w tym planowane narzędzia interwencji, i oczekiwany efekt

Nie jest możliwe rozwiązanie problemu przez działania pozalegislacyjne, dlatego niezbędne jest przygotowanie ustawy mającej na celu wdrożenie dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2023/970 w sprawie wzmocnienia stosowania zasady równości wynagrodzeń dla mężczyzn i kobiet za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości za pośrednictwem mechanizmów przejrzystości wynagrodzeń oraz mechanizmów egzekwowania.

Projekt ustawy o wzmocnieniu stosowania prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości reguluje:

- zobowiązanie pracodawców, bez względu na ich wielkość, do dokonania oceny wartości pracy na określonym stanowisku a w przypadku niewyodrębnienia stanowisk w strukturze organizacyjnej pracodawcy, ocenia się wartość rodzaju pracy. Po dokonaniu oceny wartości pracy na określonych stanowiskach albo wartości rodzaju pracy pracodawca 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. Pracodawcy powinni posiadać struktury wynagrodzeń umożliwiające analizę, czy pracownicy znajdują się w porównywalnej sytuacji. W celu wdrożenia Dyrektywy w projekcie określono jako wymóg minimalny stosowanie czterech obligatoryjnych kryteriów oceny wartości pracy (umiejętności, wysiłek, odpowiedzialność i warunki pracy). Pracodawcy będą mogli, w stosownych przypadkach, uwzględniać ewentualne podkryteria do kryteriów obowiązkowych i dodatkowych kryteriów. Wszystkie te kryteria i podkryteria muszą być stosowane w sposób obiektywny oraz neutralny pod względem płci oraz wykluczający wszelką bezpośrednią lub pośrednią dyskryminację ze względu na płeć;
- zobowiązanie pracodawców do określenia czynników służących 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;
- zobowiązanie pracodawców do zapewnienia pracownikom łatwego dostępu do czynników służących ustaleniu wynagrodzeń pracowników, poziomów wynagrodzeń i wzrostu wynagrodzeń (art. 12 ust. 1 projektu ustawy), z zastrzeżeniem że w przypadku pracodawców zatrudniających mniej niż 50 pracowników informacje dotyczące czynników służących określeniu wzrostu wynagrodzeń udostępnia się na wniosek pracownika;
- uprawnienie pracownika do żądania od pracodawcy informacji na temat swojego 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;
- zobowiązanie pracodawców do przekazywania pracownikom, a w pewnym zakresie również osobom ubiegającym się o zatrudnienie, w sposób, który jest przystępny dla osób z niepełnosprawnościami

i który uwzględnia ich szczególne potrzeby, umożliwiając im swobodne i świadome zapoznanie się z informacjami (m.in. o początkowej wysokości wynagrodzenia lub jego przedziale, o czynnikach służących ustaleniu wynagrodzeń pracowników, poziomów wynagrodzeń i wzrostu wynagrodzeń, o ich indywidualnych poziomach wynagrodzenia i indywidualnych godzinowych poziomach wynagrodzenia oraz średnich poziomach 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);

- zobowiązanie pracodawców zatrudniających co najmniej 100 pracowników do sporządzania sprawozdania z luki płacowej zawierającego informacje dotyczące ich organizacji o:
 - 1) luce płacowej ze względu na płeć,
 - 2) luce płacowej ze względu na płeć w formie składników uzupełniających lub zmiennych,
 - 3) medianie luki płacowej ze względu na płeć,
 - 4) medianie luki płacowej ze względu na płeć w formie 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 zaszerogowania pracownika określonego stawką godzinową lub miesięczną oraz składników uzupełniających lub zmiennych.

Częstotliwość składania sprawozdań będzie uzależniona od wielkości pracodawcy. Pracodawca obowiązany będzie przekazać do organu monitorującego ww. informacje:

- 1) co trzy lata w przypadku pracodawców zatrudniających co najmniej 100 pracowników,
- 2) corocznie w przypadku pracodawców zatrudniających co najmniej 250 pracowników.

— Pracodawca będzie przekazywał 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. Pracodawca będzie mógł dołączyć do sprawozdania z luki płacowej poza ww. dodatkowymi informacjami, również wyjaśnienia dotyczące różnic w wynagrodzeniach ze względu na płeć.

— W przypadku gdy pracodawca nie przekaze w terminie tych informacji organ monitorujący wezwie pracodawcę do ich niezwłocznego przekazania. Będą to informacje dotyczące poprzedniego roku kalendarzowego.

— Przekazywanie sprawozdania będzie się odbywało za pomocą narzędzia informatycznego dostarczonego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego i udostępnionego przez organ monitorujący na swojej stronie internetowej.

— Wszystkie informacje, z wyjątkiem luki płacowej ze względu na płeć wśród pracowników w podziale na kategorie pracowników, będą publikowane przez organ monitorujący i mogą być publikowane przez pracodawcę na jego stronie internetowej lub udostępniane przez pracodawcę publicznie w inny sposób.

— Luka płacowa ze względu na płeć w podziale na kategorie pracowników nie będzie podawana do wiadomości publicznej. Informacje te pracodawcy będą przekazywali wszystkim swoim pracownikom i przedstawicielom pracowników (proaktywnie, bez czekania na wniosek), a w przypadku inspektora pracy czy organu ds. równości informacje te zostaną przekazane na ich wniosek w terminie 30 dni od otrzymania wniosku przez pracodawcę;

- uprawnienie pracowników, przedstawicieli pracowników, Państwowej Inspekcji Pracy oraz organu ds. równości do wnioskowania do pracodawcy o dodatkowe wyjaśnienia i szczegóły dotyczące wszelkich informacji przekazywanych w sprawozdaniu z luki płacowej, w tym o wyjaśnienia dotyczące wszelkich różnic w wynagrodzeniach ze względu na płeć. Pracodawca będzie musiał udzielić uzasadnionej odpowiedzi na takie zapytania w terminie 30 dni od dnia otrzymania wniosku. Jeśli wyjaśnienia pracodawcy nie uzasadniają różnic w wynagrodzeniach mężczyzn i kobiet zidentyfikowanych w sprawozdaniu z luki płacowej, pracodawca jest obowiązany podjąć skuteczne działania zaradcze wobec tych różnic w konsultacji z przedstawicielami pracowników, inspektoratem pracy lub organem ds. równości;
- zobowiązanie pracodawców zatrudniających co najmniej 100 pracowników do przeprowadzenia wspólnej oceny wynagrodzeń w przypadku gdy zostaną spełnione wszystkie 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 na podstawie obiektywnych, neutralnych pod względem płci kryteriów,
 - 3) pracodawca nie podjął skutecznych działań zaradczych wobec takiej nieuzasadnionej luki płacowej ze względu na płeć w terminie do 30 września roku kalendarzowego, w którym przekazano sprawozdanie z luki płacowej.
- Pracodawca obowiązany będzie do przeprowadzenia 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. Jeżeli u pracodawcy nie działa zakładowa organizacja związkowa, wspólną ocenę wynagrodzeń będzie on przeprowadzał w konsultacji z przedstawicielami pracowników wyłonionymi w trybie przyjętym u danego pracodawcy.
- Pracodawca obowiązany będzie poinformować zakładowe organizacje związkowe o podjętych skutecznych działaniach zaradczych wobec takiej nieuzasadnionej luki płacowej ze względu na płeć
- Celem przeprowadzenia wspólnej oceny wynagrodzeń będzie zidentyfikowanie różnic w wynagrodzeniach pracowników płci żeńskiej i męskiej, które nie są uzasadnione obiektywnymi, neutralnymi pod względem płci kryteriami, a także zaradzenie tym różnicom i zapobieganie im.

Wspólna ocena wynagrodzeń będzie obejmowała:

 - 1) analizę odsetka pracowników płci żeńskiej i męskiej w każdej kategorii pracowników,
 - 2) analizę informacji na temat średnich poziomów wynagrodzenia pracowników płci żeńskiej i męskiej oraz składników uzupełniających lub zmiennych dla każdej kategorii pracowników,
 - 3) analizę wszelkich różnic w średnich poziomach wynagrodzenia pracowników płci żeńskiej i męskiej w każdej kategorii pracowników,
 - 4) analizę przyczyn różnic w średnich poziomach wynagrodzenia, o ile takie różnice istnieją, na podstawie obiektywnych, neutralnych pod względem płci kryteriów ustalonych przez pracodawców i stronę pracowniczą,
 - 5) analizę odsetka pracowników płci żeńskiej i męskiej, którzy skorzystali z jakiegokolwiek poprawy wynagrodzenia po powrocie z urlopów, o których mowa w art. 1864 Kodeksu pracy, o ile taka poprawa nastąpiła w danej kategorii pracowników w okresie przebywania na urlopie,
 - 6) analizę środków zaradzających różnicom w wynagrodzeniu, jeżeli nie są one uzasadnione obiektywnymi, neutralnymi pod względem płci kryteriami,
 - 7) ocenę skuteczności środków uwzględnionych we wcześniejszych wspólnych ocenach wynagrodzeń.
- Pracodawca zostanie obowiązany do wdrożenia środków wynikających ze wspólnej oceny wynagrodzeń w konsultacji z zakładową organizacją związkową, a jeżeli u pracodawcy nie działa zakładowa organizacja związkowa, z przedstawicielami pracowników wyłonionymi w trybie przyjętym u danego pracodawcy;
- regulacje dotyczące ochrony prawnej w przypadku naruszenia prawa 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;

– sankcje w postaci kary grzywny od 2000 zł do 60 000 zł w przypadku, gdy pracodawca lub osoba działająca w jego imieniu:

- 1) nie dokona oceny wartości pracy na określonym stanowisku albo oceny wartości rodzaju pracy,
- 2) nie będzie realizowała obowiązków związanych z uzgadnianiem kryteriów,
- 3) nie poinformuje o wynikach oceny wartości pracy na określonych stanowiskach albo oceny wartości rodzaju pracy,
- 4) nie dokona klasyfikacji stanowisk lub nie ustala kategorii pracowników,
- 5) nie określi czynników służących ustaleniu wynagrodzeń pracowników, poziomów wynagrodzeń i wzrostu wynagrodzeń,
- 6) nie zapewni pracownikom dostępu do informacji o czynnikach,
- 7) nie udostępni pracownikom na wniosek informacji,
- 8) nie poinformuje pracowników o przysługującym im prawie do złożenia wniosków,
- 9) nie udzieli pracownikowi aktualnych informacji na wniosek, o którym mowa w art. 14 ust. 1 lub 3, zgodnie z art. 14 ust. 8,
- 10) nie przekaze pracownikom informacji zgodnie z art. 15,
- 11) naruszy obowiązki związane ze sprawozdaniem z luki płacowej wynikające z art. 18, 19, 22, 23, 24, 28, 29,
- 12) naruszy obowiązki dotyczące wspólnej oceny wynagrodzeń wynikające z art. 30 – 39,
- 13) naruszy obowiązki w zakresie informowania i przekazywania informacji wynikające z art. 42 – 45

Wysokość tych kar będzie korespondować z karami, które zostały zmienione w przepisach Kodeksu Pracy na mocy ustawy z dnia 11 marca 2026 r. o zmianie ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. poz. 473).

. Kary będą miały charakter proporcjonalny, ale również odstrasżający.

Projekt ustawy o wzmocnieniu stosowania prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości przyznaje kompetencje następującym organom:

- Organowi ds. równości - Komisji do spraw Przeciwdziałania Dyskryminacji w Zatrudnieniu, powołanej w nowo dodanym 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). Zgodnie z Dyrektywą organ ds. równości realizuje 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.

Do zadań organu do spraw równości będzie należało:

- 1) występowanie w imieniu pracownika na jego wniosek do pracodawcy 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) możliwość wystąpienia z wnioskiem do pracodawcy, o stanowiące element sprawozdania z luki płacowej, informacje dotyczące luki 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 również za okres poprzednich 4 lat,
- 3) możliwość wystąpienia z wnioskiem do pracodawcy o udzielenie dodatkowych szczegółowych wyjaśnień w zakresie przekazanych informacji objętych sprawozdaniem z luki płacowej,
- 4) współpraca z pracodawcą w przypadku konieczności zaradzenia różnicom w wynagrodzeniach,

gdy wcześniej organ do spraw równości wystąpił o przekazanie dodatkowych, szczegółowych wyjaśnień w zakresie przekazanych informacji objętych sprawozdaniem z luki płacowej,

- 5) możliwość wystąpienia do pracodawcy z wnioskiem o przekazanie informacji ze wspólnej oceny wynagrodzeń,
- 6) udział we wdrażaniu środków wynikających ze wspólnej oceny wynagrodzeń, w przypadku gdy pracodawca lub strona pracownicza zwróci się do tego organu z wnioskiem o udział we wdrażaniu tych środków,
- 7) przekazywanie organowi monitorującemu danych dotyczących liczby i rodzajów otrzymywanych 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;

- Organowi monitorującemu - podmiotowi, 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.

Do zadań organu monitorującego będzie należało:

- 1) analizowanie przyczyn luki płacowej ze względu na płeć i projektowanie 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 służącego realizacji obowiązku sporządzenia sprawozdania z luki płacowej,
- 3) gromadzenie informacji ze wspólnej oceny wynagrodzeń,
- 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 ds. 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, w tym poprzez odniesienie się do dyskryminacji krzyżowej,
- 6) przekazywanie do Komisji Europejskiej co dwa lata określonych w projekcie ustawy danych,
- 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,
- 8) gromadzenie informacji określonych w projekcie ustawy i ich publikowanie;

- Państwowej Inspekcji Pracy jako inspektoratowi pracy.

Do zadań Państwowej Inspekcji Pracy będzie należało:

- 1) zapewnianie szkolenia pracodawcom zatrudniającym mniej niż 250 pracowników oraz zakładowym organizacjom związkowym, w celu ułatwienia im realizacji zadań wynikających z projektowanej ustawy,
- 2) wytaczanie powództw, za zgodą pracownika lub osoby ubiegającej się o zatrudnienie, w sprawach o roszczenia wynikające z 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. Możliwe będzie także przystępowanie do takich postępowań,
- 3) możliwe występowanie z wnioskiem do pracodawców o stanowiące element sprawozdania z luki płacowej informacje dotyczące luki 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,

- 4) współpraca z pracodawcą w przypadku konieczności zaradzenia różnicom w wynagrodzeniach, gdy wcześniej Państwowa Inspekcja Pracy wystąpiła o przekazanie dodatkowych, szczegółowych wyjaśnień w zakresie przekazanych informacji objętych sprawozdaniem z luki płacowej,
 - 5) możliwe/ewentualne występowanie do pracodawcy z wnioskiem o przekazanie informacji ze wspólnej oceny wynagrodzeń,
 - 6) udział we wdrażaniu środków wynikających ze wspólnej oceny wynagrodzeń w przypadku gdy pracodawca lub strona pracownicza zwróci się do Państwowej Inspekcji Pracy z wnioskiem o udział we wdrażaniu tych środków,
 - 7) przekazywanie organowi monitorującemu danych dotyczących liczby i rodzajów otrzymywanych 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;
- Organowi ds. równości, Państwowej Inspekcji Pracy oraz sądom: obowiązek przekazywania organowi monitorującemu wszystkich 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 w terminie do 1 kwietnia za poprzedni rok kalendarzowy.

W ramach projektu ustawy zmienione zostaną również przepisy następujących ustaw:

- 1) ustawa z dnia 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego (Dz. U. z 2024 r. poz. 1568, z późn. zm.);
- 2) ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2025 r. poz. 277 i 807);
- 3) ustawa z dnia 24 sierpnia 2001 r. – Kodeks w sprawach o wykroczenia (Dz. U. z 2025 r. poz. 860);ustawa z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz. U. z 2024 r. poz. 1712, z późn. zm.)
- 4) ustawa 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),
- 5) ustawa 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);
- 6) ustawa z dnia 21 października 2016 r. o umowie koncesji na roboty budowlane lub usługi (Dz. U. z 2025 r. poz. 1688);
- 7) ustawa z dnia 26 stycznia 2018 r. o Straży Marszałkowskiej (Dz. U. z 2025r. poz. 607);
- 8) ustawa z dnia 11 września 2019 r. Prawo Zamówień Publicznych (Dz. U. z 2024 r. poz. 1320).

Wszystkie działania przewidziane w projekcie ustawy mają na celu wyeliminowanie dyskryminacji płacowej w wynagrodzeniu mężczyzn i kobiet za jednakową pracę oraz pracę o jednakowej wartości poprzez środki prowadzące do zwiększenia przejrzystości wynagrodzeń, a także umożliwiające ofiarom takiej dyskryminacji wykonywanie przysługującego im prawa do równego wynagrodzenia.

Projekt ustawy nie będzie wykraczał poza zakres wdrożenia Dyrektywy. Wdrożenie Dyrektywy nie może być w żadnym przypadku powodem obniżenia poziomu ochrony w obszarach objętych dyrektywą. Oznacza to, że jeżeli w Państwie Członkowskim obowiązują już korzystniejsze rozwiązania w zakresie ochrony praw pracowniczych to nie mogą one ulec pogorszeniu z tytułu wdrożenia Dyrektywy.

Zdecydowano, że zmiany prawne wynikające z konieczności wdrożenia dyrektywy do polskiego porządku prawnego nie będą wprowadzone wyłącznie do Kodeksu pracy, ponieważ zgodnie z art. 1 Kodeksu pracy - Kodeks pracy określa prawa i obowiązki pracowników i pracodawców. W związku z tym, że dyrektywa nie tylko nakłada obowiązki i uprawnienia na pracodawców oraz pracowników, ale nakłada je również na organy

ds. równości, Państwową Inspekcję Pracy oraz organ monitorujący zdecydowano, by wdrożenie Dyrektywy zostało uregulowane w odrębnej ustawie. Przyjęte rozwiązanie pozwoli na uregulowanie, zasadniczo w jednym akcie prawnym, wynikających z Dyrektywy praw pracowników, obowiązków pracodawców, zadań organów czy obowiązków w zakresie sprawozdawczości, co bezpośrednio przełoży się na przejrzystość i czytelność regulacji.

Biorąc pod uwagę powyższe zdecydowano się na uregulowanie przedmiotowej materii w odrębnej ustawie. Jednocześnie należy zauważyć, że przyjęte rozwiązanie występuje już na gruncie prawa pracy – istnieje szereg odrębnych ustaw, oddziałujących na pracodawców i pracowników są to m.in.:

- 1) ustawa z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (Dz. U. 2025 r. poz. 236);
- 2) ustawa z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz. U. 2024 r. poz. 1773);
- 3) ustawa z dnia 4 marca 1991 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (Dz. U. 2024 r. poz. 288);
- 4) ustawa z dnia 10 2016 r. o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług (Dz. U. z 2024 r. poz. 73);
- 5) ustawa z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. z 2025 r. poz. 570).

3. Jak problem został rozwiązany w innych krajach, w szczególności krajach członkowskich OECD/UE?

Obecnie żadne z Państw Członkowskich nie wdrożyło w całości Dyrektywy.

Termin na jej wdrożenie upływa z dniem 7 czerwca 2026 r.

Rozwiązania przyjęte w Belgii (na obszarze Francuskiej Wspólnoty Belgii) tylko częściowo odzwierciedlają regulację Dyrektywy, dlatego niemożliwe i niecelowe jest szczegółowe ich przedstawienie w całości, tym bardziej, że na dalszym etapie prac legislacyjnych mogą one ulec zmianie.

Belgia

Francuska Wspólnota Belgii przyjęła ustawę dokonującą częściowej transpozycji dyrektywy 2023/970. Ustawa ma zastosowanie do podmiotów kontrolowanych przez Wspólnotę (podmioty utworzone przez Wspólnotę, instytucje edukacyjne oraz urzędy Wspólnoty). Pracodawcy na podstawie ustawy powinni:

- ustanowić struktury wynagrodzeń umożliwiającym pracownikom (kandydatom) ocenę, czy znajdują się w porównywalnej sytuacji pod względem wartości pracy, w miarę możliwości w oparciu o obiektywne, niedyskryminujące kryteria uzgodnione z organizacjami reprezentującymi pracowników;
- zapewnić, aby w przypadku stosowania systemu klasyfikacji zawodowej (klasyfikacji stanowisk) do ustalania wynagrodzenia, system ten opierał się na kryteriach wspólnych dla pracowników płci męskiej i żeńskiej i był zaprojektowany w taki sposób, aby wykluczyć bezpośrednią lub pośrednią dyskryminację ze względu na płeć,
- przeprowadzać niedyskryminacyjne procesy rekrutacyjne poprzez niedyskryminacyjne oferty pracy i tytuły stanowisk oraz nie gromadzić informacji na temat historii wynagrodzeń kandydatów.
- Pracownicy mają prawo do informacji o:
 - 1) indywidualnym poziomie wynagrodzenia,
 - 2) przeciętnych poziomach wynagrodzenia w podziale na płeć, pracowników wykonujących taką samą pracę lub pracę o tej samej wartości.

Pracodawcy przesyłają coroczne sprawozdania dot. luki płacowej do Narodowego Banku Belgii. Kary za brak przesłania sprawozdania wynoszą od 200 do 4,000 euro. Ustawa obowiązuje od 1 stycznia 2025 r.

W celu pełnej transpozycji zostanie przyjęty akt prawny na poziomie centralnym.

Jest to pierwsza ustawa dokonująca częściowej transpozycji dyrektywy 2023/970. Mimo pewnych odrębności wynikających z belgijskich uwarunkowań, przepisy krajowe wprowadzające dyrektywę 2023/970 będą zbieżne z belgijskimi.

4. Podmioty, na które oddziałuje projekt

Grupa	Wielkość	Źródło danych	Oddziaływanie
-------	----------	---------------	---------------

<p>Duże przedsiębiorstwa (powyżej 249 pracujących) – Podmioty prywatne</p>	<p>4,2 tys.</p>	<p>Dane GUS, <i>Przedsiębiorstwa aktywne w 4 kwartale 2025 r., tabl. 1.</i></p>	<p>Coroczne przekazywanie informacji (sprawozdania) obejmujących:</p> <ul style="list-style-type: none">a) lukę płacową ze względu na płeć;b) lukę płacową ze względu na płeć w formie składników uzupełniających lub zmiennych;c) medianę luki płacowej ze względu na płeć;d) medianę 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 przedziale wynagrodzenia;g) lukę płacową 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 do organu monitorującego. <p>Udzielanie pracownikom informacji o indywidualnym poziomie wynagrodzenia oraz średnich poziomów wynagrodzenia, w podziale na płeć, w odniesieniu do kategorii pracowników wykonujących jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości jak ich praca.</p> <p>Zapewnienie pracownikom łatwego dostępu do kryteriów służących</p>
--	-----------------	---	---

			<p>określaniu wynagrodzeń pracowników, poziomów wynagrodzeń i wzrostu wynagrodzeń.</p> <p>Obowiązek wartościowania stanowisk pracy.</p> <p>Przeprowadzanie wspólnej oceny wynagrodzeń oraz stosowanie środków zaradczych.</p>
Średnie przedsiębiorstwa (50-249 pracujących) – podmioty prywatne	17,5 tys.	Dane GUS, <i>Przedsiębiorstwa aktywne w 4 kwartale 2025 r., tabl. 1.</i>	<p>Pracodawca zatrudniający co najmniej 100 pracowników będzie przekazywał sprawozdanie z luki płacowej między pracownikami płci żeńskiej i męskiej obejmujące:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) lukę płacową ze względu na płeć; b) lukę płacową ze względu na płeć w formie składników uzupełniających lub zmiennych; c) medianę luki płacowej ze względu na płeć; d) medianę 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 przedziale wynagrodzenia; g) lukę płacową ze względu na płeć wśród pracowników w podziale na kategorie pracowników, wynagrodzenia wynikającego z osobistego zaszeregowania pracownika określonego stawką godzinową lub miesięczną oraz składników uzupełniających lub zmiennych do organu monitorującego.

			<p>Udzielanie pracownikom informacji o indywidualnym poziomie wynagrodzenia oraz średnich poziomów wynagrodzenia, w podziale na płeć, w odniesieniu do kategorii pracowników wykonujących jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości jak ich praca.</p> <p>Zapewnienie pracownikom łatwego dostępu do kryteriów służących określaniu wynagrodzeń pracowników, poziomów wynagrodzeń i wzrostu wynagrodzeń.</p> <p>Obowiązek wartościowania stanowisk pracy.</p> <p>Przeprowadzanie wspólnej oceny wynagrodzeń oraz stosowanie środków zaradczych.</p> <p>Natomiast pracodawca zatrudniający poniżej 100 pracowników będzie mógł przygotować ww. sprawozdanie, jednakże nie będzie ono obowiązkowe. Dodatkowo obowiązany będzie do udzielania pracownikom informacji o indywidualnym poziomie wynagrodzenia oraz średnich poziomów wynagrodzenia, w podziale na płeć, w odniesieniu do kategorii pracowników wykonujących jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości jak ich praca oraz do zapewnienia pracownikom łatwego dostępu do kryteriów służących określaniu wynagrodzeń pracowników, poziomów wynagrodzeń i wzrostu wynagrodzeń, a</p>
--	--	--	---

			<p>także wartościowania stanowisk pracy.</p>
<p>Małe przedsiębiorstwa (10-49 pracujących) – podmioty prywatne</p>	<p>97,5 tys.</p>	<p>Dane GUS, <i>Przedsiębiorstwa aktywne w 4 kwartale 2025 r.</i>, tabl. 1.</p>	<p>Pracodawca zatrudniający poniżej 100 pracowników będzie mógł przygotować ww. sprawozdanie i przekazać je do organu monitorującego, jednakże nie będzie ono obowiązkowe. Dodatkowo obowiązany będzie do udzielania pracownikom informacji o indywidualnym poziomie wynagrodzenia oraz średnich poziomów wynagrodzenia, w podziale na płeć, w odniesieniu do kategorii pracowników wykonujących jednakową pracę lub pracę jednakowej wartości jak ich praca. Obowiązany będzie także do zapewnienia łatwego dostępu do kryteriów służących określaniu wynagrodzeń pracowników i poziomów wynagrodzeń, a na wniosek pracownika do udostępnienia informacji dotyczących wzrostu wynagrodzeń, a także wartościowania stanowisk pracy.</p>
<p>Mikroprzedsiębiorstwa (0-9 pracowników) – podmioty prywatne</p>	<p>2790,4,2 tys.</p>	<p>Dane GUS, <i>Przedsiębiorstwa aktywne w 4 kwartale 2025 r.</i>, tabl. 1.</p>	<p>Pracodawca zatrudniający poniżej 100 pracowników będzie mógł przygotować ww. sprawozdanie i przekazać je do organu monitorującego, jednakże nie będzie ono obowiązkowe. Dodatkowo obowiązany będzie do udzielania pracownikom informacji o indywidualnym poziomie wynagrodzenia oraz średnich poziomów wynagrodzenia, w podziale</p>

			<p>na płęć, w odniesieniu do kategorii pracowników wykonujących jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości jak ich praca.</p> <p>Obowiązany będzie także do zapewnienia łatwego dostępu do kryteriów służących określaniu wynagrodzeń pracowników i poziomów wynagrodzeń, a na wniosek pracownika do udostępnienia informacji dotyczących wzrostu wynagrodzeń, a także wartościowania stanowisk pracy.</p>
Podmioty sektora publicznego	112,1 tys.	GUS – Zmiany strukturalne grup podmiotów gospodarki narodowej w rejestrze REGON, 2025 r., Tabl. 2 https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/podmioty-gospodarcze-wyniki-finansowe/zmiany-strukturalne-grup-podmiotow/zmiany-strukturalne-grup-podmiotow-gospodarki-narodowej-w-rejestrze-regon-2025-r-,1,30.html	Jw. jeżeli zatrudniają pracowników w określonym przedziale.
Organ ds. równości	1	Źródło własne	Pełnienie funkcji określonych w ustawie.
Organ monitorujący	1	Źródło własne	Pełnienie funkcji określonych w ustawie.
Państwowa Inspekcja Pracy	1	Źródło własne	Pełnienie funkcji określonych w ustawie.
Zatrudnieni (pracownicy najemni)	11 909,4 tys. osób w tym: w sektorze prywatnym 8 406 tys. osób; w sektorze publicznym 3 503 tys. osób	Dane GUS, <i>Pracujący w gospodarce narodowej w Polsce we wrześniu 2025 r.</i> 2025 r., tabl. 3, tabl. 9	Pracownicy będą mieli prawo do informacji o swoim poziomie wynagrodzenia oraz o średnich poziomach wynagrodzenia, w podziale na płęć, w kategorii pracowników wykonujących jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości jak ich

			praca, prawo do informacji o kryteriach ustalania wynagrodzeń i ich podwyżek. Na pracowników wpływ będą miały również kwestie proceduralne, związane z dochodzeniem roszczeń wynikających z naruszenia jakichkolwiek praw lub obowiązków związanych z zasadą równości wynagrodzeń.
Sądy pracy	Liczby wydziałów pracy i ubezpieczeń społecznych w sądach powszechnych w Polsce w 2024 roku: – w sądach apelacyjnych – 11 – w sądach okręgowych – 51 – w sądach rejonowych – 55	Źródło własne	projektowane regulacje będą miały wpływ na sądy m.in. w zakresie rozpatrywanych skarg, przekazywania informacji do organu monitorującego.
Główny Urząd Statystyczny	1	Źródło własne	Obowiązek opracowania oraz udostępnienia we współpracy z organem monitorującym narzędzia informatycznego służącego realizacji obowiązku sporządzenia sprawozdania z luki płacowej, a następnie obsługa tego narzędzia. Obowiązek opracowania i dostarczenia organowi monitorującemu narzędzia informatycznego, które posłuży organowi monitorującemu do wypełnienia obowiązków w zakresie publikowania danych otrzymanych od pracodawców.

5. Informacje na temat zakresu, czasu trwania i podsumowanie wyników konsultacji

Projekt ustawy ponownie zostanie przekazany do zaopiniowania przez następujące podmioty:
– na podstawie ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2025 r. poz. 440):
1) NSZZ „Solidarność”;

- 2) Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych;
- 3) Forum Związków Zawodowych;

– na podstawie ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o organizacjach pracodawców (Dz. U. z 2025 r. poz. 423):

- 1) Związek Pracodawców Business Centre Club;
- 2) Pracodawców Rzeczypospolitej Polskiej;
- 3) Konfederację „Lewiatan”;
- 4) Związek Rzemiosła Polskiego;
- 5) Związek Przedsiębiorców i Pracodawców;
- 6) Federację Przedsiębiorców Polskich;
- 7) Polskie Towarzystwo Gospodarcze;

– na podstawie art. 5 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.) przez Radę Dialogu Społecznego;

– na podstawie art. 10 ust. 1 pkt 10 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz. U. z 2024 r. poz. 1712, z późn. zm.), przez Państwową Inspekcję Pracy.

– na podstawie art. 3 pkt 5 ustawy z dnia 6 maja 2005 r. o Komisji Wspólnej Rządu i Samorządu Terytorialnego oraz o przedstawicielach Rzeczypospolitej Polskiej w Komitecie Regionów Unii Europejskiej (Dz. U. z 2024 r. poz. 949) przez Komisję Wspólną Rządu i Samorządu Terytorialnego.

– na podstawie art. 8 pkt 1 ustawy z dnia 6 marca 2018 r. o Rzeczniku Małych i Średnich Przedsiębiorców (Dz. U. z 2023 r. poz. 1668, z późn. zm.) przez Rzecznika Małych i Średnich Przedsiębiorców.

W ramach konsultacji publicznych informacja o projekcie zostanie przekazana do:

- 1) Stowarzyszenia Prawa Pracy;
- 2) Polskiego Stowarzyszenia Zarządzania Kadrami;
- 3) Krajowej Izby Gospodarczej;
- 4) Polskiego Forum HR;
- 5) Stowarzyszenia Agencji Zatrudnienia;
- 6) Polskiej Izby Handlu;
- 7) Związku Liderów Usług Biznesowych w Polsce;
- 8) Stowarzyszenia Inspektorów Pracy Rzeczypospolitej Polskiej;
- 9) Związku Zawodowego Pracowników Państwowej Inspekcji Pracy;
- 10) Polskiej Fundacji im. R. Schumana;
- 11) Związku Firm Public Relations;
- 12) Związek Polskich Pracodawców Handlu i Usług;

13) Centrum Rozwoju Demograficznego.

Ponowne konsultacje publiczne będą prowadzone wraz z opiniowaniem projektu ustawy przez partnerów społecznych oraz uzgodnieniami projektu ustawy prowadzonymi z innymi resortami. Planowany czas przeprowadzenia konsultacji publicznych i opiniowania wynosi 30 dni.

Wyniki konsultacji publicznych i opiniowania zostaną przedstawione w raporcie z konsultacji publicznych i opiniowania po ich zakończeniu.

Projekt ustawy zostanie udostępniony w Biuletynie Informacji Publicznej na stronie podmiotowej Rządowego Centrum Legislacji w zakładce Rządowy Proces Legislacyjny, zgodnie z § 52 ust. 1 uchwały nr 190 Rady

Ministrów z dnia 29 października 2013 r. – Regulamin pracy Rady Ministrów (M.P. z 2024 r. poz. 806).

Projekt ustawy zostanie udostępniony w Biuletynie Informacji Publicznej na stronie podmiotowej Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, zgodnie z art. 5 ustawy z dnia 7 lipca 2005 r. o działalności lobbingsowej w procesie stanowienia prawa (Dz. U. z 2025 r. poz. 677).

6. Wpływ na sektor finansów publicznych

(ceny bieżące)	Skutki w okresie 10 lat od wejścia w życie zmian [mln zł]											
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Łącznie (0-10)
Dochody ogółem	0,60	1,95	2,23	2,32	2,38	2,45	2,50	2,61	2,68	2,75	2,85	25,32
budżet państwa	0,02	0,07	0,08	0,09	0,10	0,10	0,10	0,11	0,11	0,12	0,12	1,02
JST	0,08	0,39	0,49	0,52	0,53	0,56	0,58	0,61	0,65	0,67	0,70	5,78
FUS	0,37	1,13	1,25	1,28	1,31	1,34	1,37	1,41	1,44	1,47	1,52	13,89
NFZ	0,10	0,28	0,31	0,32	0,33	0,34	0,34	0,36	0,36	0,37	0,39	3,50
FP	0,01	0,03	0,04	0,05	0,05	0,05	0,05	0,05	0,05	0,05	0,05	0,48
FS	0,02	0,05	0,06	0,06	0,06	0,06	0,06	0,07	0,07	0,07	0,07	0,65
Wydatki ogółem	1,76	4,76	5,15	5,27	5,38	5,51	5,65	5,79	5,94	6,09	6,24	57,54
budżet państwa (KPRM cz. 16)	0,92	2,76	3,06	3,13	3,20	3,28	3,36	3,45	3,54	3,63	3,72	34,05
budżet państwa cz. 12	0,59	1,75	1,94	1,99	2,03	2,08	2,14	2,19	2,25	2,31	2,37	21,64
budżet państwa cz. 58	0,25	0,25	0,15	0,15	0,15	0,15	0,15	0,15	0,15	0,15	0,15	1,85
JST	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Saldo ogółem	-1,16	-2,81	-2,92	-2,95	-3,00	-3,06	-3,15	-3,18	-3,26	-3,34	-3,39	-32,22
budżet państwa	-1,74	-4,69	-5,07	-5,18	-5,28	-5,41	-5,55	-5,68	-5,83	-5,97	-6,12	-56,52
JST	0,08	0,39	0,49	0,52	0,53	0,56	0,58	0,61	0,65	0,67	0,70	5,78
FUS	0,37	1,13	1,25	1,28	1,31	1,34	1,37	1,41	1,44	1,47	1,52	13,89
NFZ	0,10	0,28	0,31	0,32	0,33	0,34	0,34	0,36	0,36	0,37	0,39	3,50
FP	0,01	0,03	0,04	0,05	0,05	0,05	0,05	0,05	0,05	0,05	0,05	0,48
FS	0,02	0,05	0,06	0,06	0,06	0,06	0,06	0,07	0,07	0,07	0,07	0,65
Źródła finansowania	<p>Proponowane rozwiązania zostaną sfinansowane z budżetu państwa w ramach następujących części budżetowych:</p> <ul style="list-style-type: none"> - nowe etaty w organie monitorującym – zwiększenie wydatków w cz. 16 - obsługa nowopowstałego organu ds. równości – zwiększenie wydatków w cz. 12, - wydatki po stronie GUS – w ramach limitu cz. 58. 											
Dodatkowe informacje, w tym wskazanie źródeł danych i przyjętych do obliczeń założeń	<p>Przyjęto, iż rok „0” to 2026 r. Planowane wydatki obejmują koszty wynagrodzeń osobowych dla 20 nowych pracowników (10 etatów w urzędzie obsługującym organ do spraw równości oraz 10 etatów w urzędzie obsługującym organ monitorujący).</p> <p>Organ do spraw równości, oraz organ monitorujący, otrzymają po 10 etatów w związku z realizacją nowych zadań wynikających z implementacji Dyrektywy. Organem monitorującym będzie Pełnomocnik Rządu ds. Równości, działający w strukturach KPRM. Organ ds. równości będzie obsługiwany przez Państwową Inspekcję Pracy.</p> <p>Przypisanie zadań do istniejących organów lub urzędów będzie rozwiązaniem bardziej oszczędnym, niż tworzenie od podstaw nowych instytucji. Realizacja nowych zadań</p>											

wymaga jednak zwiększenia liczby zatrudnionych pracowników.

Założenia do obliczeń w zakresie nowych etatów w organie ds. monitorowania (w zł)

Wyszczególnienie	2026	2027	2028
Przeciętne wynagrodzenie osobowe miesięcznie brutto dla 1 etatu	18 300,35	18 757,86	19 208,05
Liczba etatów	10	10	10
Liczba miesięcy	4	12	12
Wynagrodzenia osobowe	732 014,00	2 250 943,05	2 304 965,68
Dodatkowe wynagrodzenie roczne	0,00	0,00	191 330,16
Razem wynagrodzenia osobowe + DWR	732 014,00	2 250 943,05	2 496 295,84
Składki na ubezpieczenia społeczne	125 833,21	386 937,11	429 113,26
Składki na Fundusz Pracy oraz Fundusz Solidarnościowy (łącznie 2,45%)	17 934,34	55 148,10	61 159,25
Odpisy na ZFŚS	29 432,30	30 549,90	32 264,90
Wpłaty na PPK finansowane przez podmiot zatrudniający (1,5%)	10 980,21	33 764,15	37 444,44
Łączny koszt zatrudnienia	916 194,06	2 757 342,31	3 056 277,69

Na potrzeby obliczeń założono wynagrodzenie na etat wyliczone na podstawie *Sprawozdania szefa służby cywilnej o stanie służby cywilnej i o realizacji zadań tej służby w 2025 r.* (s.51). W obliczeniach uwzględniono przeciętne miesięczne wynagrodzenie całkowite w KPRM w 2025 r., zwiększone na 2026 r. o 3%, zgodnie ze wzrostem wynagrodzeń w państwowej sferze budżetowej w 2026 r. Wynagrodzenia osobowe w kolejnych latach są zwiększane zgodnie z prognozą wskaźnika cen towarów i usług konsumpcyjnych (CPI) na dany rok. W zakresie kosztów ZFŚS podstawą naliczenia jest odpis podstawowy na jednego pracownika wyliczony na podstawie prognoz przeciętnego wynagrodzenia brutto w gospodarce narodowej w roku poprzednim.

Całkowity roczny koszt zatrudnienia nowych etatowych pracowników wyniesie:

1. w 2026 r. – 0,92 mln zł;
2. w 2027 r. – 2,76 mln zł;
3. w 2028 r. – 3,06 mln zł;
4. w 2029 r. – 3,13 mln zł;
5. w 2030 r. – 3,20 mln zł;
6. w 2031 r. – 3,28 mln zł;
7. w 2032 r. – 3,36 mln zł;
8. w 2033 r. – 3,45 mln zł;
9. w 2034 r. – 3,54 mln zł;
10. w 2035 r. – 3,63 mln zł;
11. w 2036 r. – 3,72 mln zł.

Założenia do obliczeń w zakresie wynagrodzeń nowych etatów w organie ds. równości (w zł)

Wyszczególnienie	2026	2027	2028
Przeciętne wynagrodzenie osobowe miesięcznie brutto dla 1 etatu	11 318,10	11 601,05	11 879,48
Liczba etatów	10	10	10
Liczba miesięcy	4	12	12
Wynagrodzenia osobowe	452 724,00	1 392 126,30	1 425 537,33
Dodatkowe wynagrodzenie roczne	0,00	0,00	118 330,74
Razem wynagrodzenia osobowe + DWR	452 724,00	1 392 126,30	1 543 868,07
Składki na ubezpieczenia społeczne	77 823,26	239 306,51	265 390,92
Składki na Fundusz Pracy oraz Fundusz Solidarnościowy (łącznie 2,45%)	11 091,74	34 107,09	37 824,77
Odpisy na ZFŚS	29 432,30	30 549,90	32 264,90
Wpłaty na PPK finansowane przez podmiot zatrudniający (4,0%)	18 108,96	55 685,05	61 754,72
Łączny koszt zatrudnienia	589 180,26	1 751 774,85	1 941 103,38

Podstawą przyjęcia proponowanego miesięcznego poziomu wynagrodzenia w roku 2026 jest przeciętne wynagrodzenie osobowe w PIP w 2025 r. na podstawie sprawozdania Rb-70, zwiększone o 3% (prognozowany wskaźnik cen towarów i usług konsumpcyjnych (CPI) na 2026 r. w ustawie budżetowej na 2026 r.). W kolejnych latach prognozy wynagrodzenia osobowe są indeksowane zgodnie z prognozowanym wskaźnikiem cen towarów i usług konsumpcyjnych (CPI) na dany rok. W zakresie kosztów Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych (ZFŚS) przyjęto jako podstawę odpis podstawowy na jednego pracownika, wyliczony w oparciu o prognozowane przeciętne wynagrodzenie brutto w gospodarce narodowej w roku poprzednim, zgodnie z obowiązującymi przepisami.

Całkowity roczny koszt zatrudnienia nowych etatowych pracowników wyniesie:

1. w 2026 r. – 0,59 mln zł;
2. w 2027 r. – 1,75 mln zł;
3. w 2028 r. – 1,94 mln zł;
4. w 2029 r. – 1,99 mln zł;
5. w 2030 r. – 2,03 mln zł;
6. w 2031 r. – 2,08 mln zł;
7. w 2032 r. – 2,14 mln zł;
8. w 2033 r. – 2,19 mln zł;
9. w 2034 r. – 2,25 mln zł;
10. w 2035 r. – 2,31 mln zł;
11. w 2036 r. – 2,37 mln zł.

Do zadań pracowników zatrudnionych na nowo utworzonych etatach będzie należało wykonywanie zadań odpowiednio organu do spraw równości i organu monitorującego opisanych szerzej w pkt 2.

Ponadto wydatki obejmują również koszty przewidywane po stronie GUS w cz. 58

sfinansowane w ramach limitu GUS, związane z wykonaniem narzędzia do sprawozdawczości luki płacowej, tj. m.in. prace programistyczne, testy wydajnościowe, testy bezpieczeństwa, dostępność cyfrową, utrzymanie w infrastrukturze i monitoring w zakresie cyberbezpieczeństwa w następującej wysokości:

rok 2026:	250 000 zł
rok 2027:	250 000 zł
rok 2028:	150 000 zł
rok 2029:	150 000 zł
rok 2030:	150 000 zł
rok 2031:	150 000 zł
rok 2032:	150 000 zł
rok 2033:	150 000 zł
rok 2034:	150 000 zł
rok 2035:	150 000 zł
rok 2036:	150 000 zł

Przewiduje się, że projektowane regulacje nie wpłyną na dodatkowe koszty Państwowej Inspekcji Pracy (w cz. 12), poza obsługą nowo powołanego organu ds. równości, czy sektora finansów publicznych, inne niż wymienione powyżej. Ewentualne, inne niż już wskazane, wydatki wynikające z projektowanej regulacji zostaną sfinansowane w ramach corocznie ustalanego limitu wydatków dla poszczególnych części budżetowych, planowanego na dany rok budżetowy, bez konieczności ubiegania się o dodatkowe środki z budżetu państwa na ten cel.

Ponadto wszystkie skutki finansowe dla cz. 46 - Zdrowie, cz. 66 - Rzecznik Praw Pacjenta oraz w dziale 851 w cz. 85 z tytułu realizacji projektu w zostaną zabezpieczone w ramach wydatków przeznaczonych na finansowanie zadań w obszarze zdrowia, w tym w ramach ustalonego funduszu wynagrodzeń, określonych zgodnie z art. 131c ustawy o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych i bez możliwości ubiegania się o dodatkowe środki.

W części dochodowej ujęto wzrost dochodów jednostek sektora finansów publicznych z tytułu odprowadzanych obowiązkowych danin (podatku dochodowego od osób fizycznych i składek (FUS, NFZ, FP, FS)) związanych z wynagrodzeniami nowych etatów w organie ds. równości i organie monitorującym. Pozycja „JST” w części dochodowej stanowi dochód z szacunkowej zaliczki na podatek PIT wyliczonej od dochodów osób zatrudnionych w wyniku utworzenia nowych etatów. Przyjęto założenie, że udział jednostek samorządu terytorialnego w dochodach z PIT w 2026 r. i kolejnych latach pozostanie na stałym poziomie 85,0%. Pozycja „budżet państwa” to szacowane wpływy z pozostałej części zaliczki na PIT, tj. 15,0%.

W analizie wykorzystano najbardziej aktualne dostępne prognozy wskaźników makroekonomicznych Ministra Finansów (*Wieloletnie założenia makroekonomiczne na lata 2026–2030 oraz Wytyczne dotyczące stosowania jednolitych wskaźników makroekonomicznych. Aktualizacja lipiec 2025 r. dla lat 2031-2036*).

7. Wpływ na konkurencyjność gospodarki i przedsiębiorczość, w tym funkcjonowanie przedsiębiorców oraz na rodzinę, obywateli i gospodarstwa domowe

		Skutki						
Czas w latach od wejścia w życie zmian		0	1	2	3	5	10	Łącznie (0-10)
W ujęciu	duże							

pieniężnym (w mln zł, ceny stałe z r.)	przedsiębiorstwa							
	sektor mikro-, małych i średnich przedsiębiorstw							
	rodzina, obywatele oraz gospodarstwa domowe							+
	(dodaj/usuń)							
W ujęciu niepieniężny m	duże przedsiębiorstwa	<p>Coroczne przekazywanie informacji (sprawozdania) obejmujących:</p> <p>a) lukę płacową ze względu na płeć;</p> <p>b) lukę płacową ze względu na płeć w formie składników uzupełniających lub zmiennych;</p> <p>c) medianę luki płacowej ze względu na płeć;</p> <p>d) medianę luki płacowej ze względu na płeć w formie składników uzupełniających lub zmiennych;</p> <p>e) odsetek pracowników płci żeńskiej i męskiej otrzymujących składniki uzupełniające lub zmienne;</p> <p>f) odsetek pracowników płci żeńskiej i męskiej w każdym przedziale wynagrodzenia;</p> <p>g) lukę płacową 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 do organu monitorującego.</p> <p>Udzielanie pracownikom informacji 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.</p> <p>Zapewnienie pracownikom łatwego dostępu do czynników służących określaniu wynagrodzeń pracowników, poziomów wynagrodzeń i wzrostu wynagrodzeń.</p> <p>Obowiązek dokonywania oceny wartości pracy na określonym stanowisku albo oceny wartości rodzaju pracy, klasyfikacji stanowisk, ustalania kategorii pracowników..</p> <p>Przeprowadzanie wspólnej oceny wynagrodzeń oraz stosowanie środków zaradczych.</p> <p>Mimo nałożonych obowiązków powinno to pozytywnie wpłynąć na pracodawców w kwestii ustalania i kształtowania wynagrodzeń pracowników, ich przejrzystości.</p>						
	sektor mikro-, małych i średnich przedsiębiorstw	<p>Pracodawca zatrudniający co najmniej 100 pracowników będzie przekazywał sprawozdanie z luki płacowej obejmujące:</p> <p>a) lukę płacową ze względu na płeć;</p> <p>b) lukę płacową ze względu na płeć w formie składników uzupełniających lub zmiennych;</p> <p>c) medianę luki płacowej ze względu na płeć;</p> <p>d) medianę luki płacowej ze względu na płeć w formie składników</p>						

		<p>uzupełniających lub zmiennych;</p> <p>e) odsetek pracowników płci żeńskiej i męskiej otrzymujących składniki uzupełniające lub zmienne;</p> <p>f) odsetek pracowników płci żeńskiej i męskiej w każdym przedziale wynagrodzenia;</p> <p>g) lukę płacową ze względu na płeć wśród pracowników w podziale na kategorie pracowników, wynagrodzenia wynikającego z osobistego zaszeregowania pracownika określonego stawką godzinową lub miesięczną oraz składników uzupełniających lub zmiennych do organu monitorującego.</p> <p>Pracodawca zatrudniający co najmniej 100 pracowników będzie udzielał pracownikom informacji 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.</p> <p>Pracodawca zatrudniający co najmniej 100 pracowników będzie zapewniał pracownikom łatwy dostęp do czynników służących określeniu wynagrodzeń pracowników, poziomów wynagrodzeń i wzrostu wynagrodzeń.</p> <p>Pracodawca zatrudniający co najmniej 100 pracowników będzie miał również obowiązek dokonywania oceny wartości pracy na określonym stanowisku albo oceny wartości rodzaju pracy, klasyfikacji stanowisk, ustalania kategorii pracowników, a także przeprowadzania wspólnej oceny wynagrodzeń oraz stosowanie środków zaradczych.</p> <p>Natomiast pracodawca zatrudniający poniżej 100 pracowników będzie mógł przygotować ww. sprawozdanie, jednakże nie będzie ono obowiązkowe.</p> <p>Dodatkowo obowiązany jednak będzie do udzielania pracownikom informacji 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 oraz do zapewnienia pracownikom łatwego dostępu do czynników służących określeniu wynagrodzeń pracowników, poziomów wynagrodzeń i wzrostu wynagrodzeń, a także dokonywania oceny wartości pracy na określonym stanowisku albo oceny wartości rodzaju pracy, klasyfikacji stanowisk, ustalania kategorii pracowników.</p> <p>Mimo nałożonych obowiązków powinno to pozytywnie wpłynąć na pracodawców w kwestii ustalania i kształtowania wynagrodzeń pracowników.</p>
	rodzina, obywatele oraz gospodarstwa	Pracownicy będą mieli prawo do informacji dotyczących ich indywidualnego poziomu wynagrodzenia i indywidualnego

	domowe	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, prawo do informacji o czynnikach ustalania wynagrodzeń i ich podwyżek. Na pracowników wpływ będą miały również kwestie proceduralne, związane z dochodzeniem roszczeń wynikających z naruszenia jakichkolwiek praw lub obowiązków związanych z zasadą równości wynagrodzeń. Będzie to miało pozytywny wpływ na pracowników i ich rodziny.
	osoby niepełnosprawne oraz osób starszych.	Pracodawca przekaze pracownikom w sposób przystępny dla osób niepełnosprawnych i uwzględniający ich szczególne potrzeby, umożliwiając zapoznanie się informacjami dotyczącymi 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, prawo do informacji o czynnikach ustalania wynagrodzeń i ich podwyżek, Projektowana regulacja nie będzie miała wpływu na osoby starsze.
Niemierzalne	duże przedsiębiorstwa sektor mikro-, małych i średnich przedsiębiorstw	Projekt ustawy będzie miał pozytywny wpływ na konkurencyjność gospodarki i przedsiębiorczość, jednak spowoduje zwiększenie kosztów administracyjnych w przedsiębiorstwach, związanych z koniecznością wartościowania stanowisk i raportowania danych dotyczących luki płacowej. W szczególności należy wskazać na konieczność przeprowadzenia formalnego wartościowania stanowisk oraz systematycznego przygotowywania zestawień danych i opracowywania okresowych raportów dotyczących luki płacowej. Dodatkowe obowiązki organizacyjne będą koncentrować się głównie w działach finansowo-kadrowych oraz w księgowości, gdzie niezbędne stanie się zaangażowanie większych nakładów pracy, czasu oraz zasobów operacyjnych. Oznacza to wzrost pracochłonności procesów wewnętrznych, nawet jeśli nie przełoży się to bezpośrednio na zwiększenie wydatków finansowych. Efektem wprowadzenia regulacji może być również konieczność dostosowania do nowych wymogów wykorzystywanych w przedsiębiorstwach systemów finansowo-księgowych. Ze względu na brak danych na temat liczby przedsiębiorstw, w których zmiany te będą wprowadzane oraz duże zróżnicowanie stosowanych rozwiązań nie jest możliwe oszacowanie skutków finansowych dla przedsiębiorstw w tym zakresie. Projekt wprowadzi takie same obowiązki dla wszystkich pracodawców (z uwzględnieniem wielkości zatrudnienia) odnośnie do egzekwowania funkcjonującej już prawnie zasady równego traktowania w zatrudnieniu w zakresie prawa do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości mężczyzn i kobiet. W konsekwencji wprowadzi to bardziej wyrównane zasady konkurencji i usunie nieuzasadnione przewagi konkurencyjne. Z uwagi na konieczność

		<p>wdrożenia Dyrektywy we wszystkich państwach członkowskich, projekt ustawy nie wpłynie negatywnie na konkurencyjność polskich przedsiębiorców w Unii Europejskiej.</p> <p>Jednocześnie realizacja obowiązków wynikających z wdrożenia Dyrektywy może wiązać się z kosztami o charakterze niemierzalnym, w szczególności związanymi z zaangażowaniem czasu pracy pracowników oraz dostosowaniem wewnętrznych systemów kadrowo-płacowych do nowych obowiązków. W początkowej fazie obowiązywania przepisów konieczne będzie zdobycie przez pracowników zajmujących się kadrami wiedzy i umiejętności w zakresie wartościowania stanowisk, raportowania danych. Cykliczny charakter sprawozdań spowoduje, że kolejne sprawozdania będą wymagały mniej nakładu pracy niż te na etapie wdrożenia zmian. Ze względu na udostępnienie dla wszystkich przedsiębiorców narzędzia analitycznego przygotowanego przez MRPiPS koszty prac przygotowawczych niezbędnych do wdrożenia przepisów będą prawdopodobnie mniejsze w przyszłości.</p>

Dodatkowe informacje, w tym wskazanie źródeł danych i przyjętych do obliczeń założeń	Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej udostępni na swojej stronie internetowej metodę wartościowania stanowisk, co ograniczy dodatkowe koszty po stronie pracodawców. Dane przekazywane do organu monitorującego w ramach sprawozdania z luki płacowej będą przekazywane za pomocą narzędzia informatycznego dostarczonego przez Prezesa GUS, co ograniczy koszty ponoszone przez pracodawców.
--	--

8. Zmiana obciążeń regulacyjnych (w tym obowiązków informacyjnych) wynikających z projektu

nie dotyczy

Wprowadzane są obciążenia poza bezwzględnie wymaganymi przez UE (szczegóły w odwróconej tabeli zgodności).	<input type="checkbox"/> tak <input checked="" type="checkbox"/> nie <input type="checkbox"/> nie dotyczy
<input type="checkbox"/> zmniejszenie liczby dokumentów <input type="checkbox"/> zmniejszenie liczby procedur <input type="checkbox"/> skrócenie czasu na załatwienie sprawy <input type="checkbox"/> inne:	<input checked="" type="checkbox"/> zwiększenie liczby dokumentów <input checked="" type="checkbox"/> zwiększenie liczby procedur <input checked="" type="checkbox"/> wydłużenie czasu na załatwienie sprawy <input type="checkbox"/> inne:
Wprowadzane obciążenia są przystosowane do ich elektroniczności.	<input checked="" type="checkbox"/> tak <input type="checkbox"/> nie <input type="checkbox"/> nie dotyczy

Ustawa nałoży na pracodawców następujące obowiązki:

- 1) pracodawcy, zatrudniający 250 pracowników lub więcej będą mieli obowiązek corocznej sprawozdawczości od 7 czerwca 2027 r. czyli przekazywania do organu monitorującego następujących informacji:
 - a) luka płacowa ze względu na płeć;
 - b) luka płacowa ze względu na płeć w formie składników 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 przedziale wynagrodzenia;

- g) luka płacowa ze względu na płęć wśród pracowników w podziale na kategorie pracowników, według wynagrodzenia wynikającego z osobistego zaszerogowania pracownika określonego stawką godzinową lub miesięczną oraz składników uzupełniających lub zmiennych
- 2) Pracodawcy zatrudniający od 150 do 249 pracowników będą sporządzać sprawozdania co trzy lata od 7 czerwca 2027 r., pracodawcy zatrudniający od 100 do 149 pracowników będą sporządzać sprawozdania również co trzy lata, od 7 czerwca 2031 r.;
 - 3) Pracodawca zatrudniający co najmniej 100 pracowników będzie obowiązany do przeprowadzenia wspólnej oceny wynagrodzeń w przypadku gdy spełnione będą wszystkie następujące warunki:
 - a) sprawozdanie z luki płacowej wykazuje lukę płacową ze względu na płęć w którejkolwiek kategorii pracowników wynoszącą co najmniej 5%,
 - b) pracodawca nie uzasadnił takiej różnicy w średnim poziomie wynagrodzenia na podstawie obiektywnych, neutralnych pod względem płęci kryteriów,
 - c) pracodawca nie zarządził takiej nieuzasadnionej różnicy w średnim poziomie wynagrodzenia w terminie do 30 września roku kalendarzowego, w którym przekazano sprawozdanie z luki płacowej.
 - 4) Pracodawca zatrudniający co najmniej 100 pracowników będzie również obowiązany do:
 - a) udzielania pracownikom informacji o indywidualnym m. in. o poziomie wynagrodzenia oraz średnich poziomów wynagrodzenia, w podziale na płęć, w odniesieniu do kategorii pracowników wykonujących jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości jak ich praca,
 - b) zapewnienia pracownikom łatwego dostępu do czynników służących określeniu wynagrodzeń pracowników, poziomów wynagrodzeń i wzrostu wynagrodzeń,
 - c) wartościowania stanowisk pracy,
 - d) stosowania środków zaradczych w określonych w projekcie przypadkach.
 - 5) Pracodawca zatrudniający poniżej 100 pracowników będzie:
 - a) mógł przygotować sprawozdanie z luki płacowej, jednakże nie będzie ono obowiązkowe.
 - b) obowiązany do udzielania pracownikom informacji o indywidualnym poziomie wynagrodzenia oraz średnich poziomów wynagrodzenia, w podziale na płęć, w odniesieniu do kategorii pracowników wykonujących jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości jak ich praca
 - c) obowiązany do zapewnienia pracownikom łatwego dostępu do kryteriów służących określeniu wynagrodzeń pracowników, poziomów wynagrodzeń i wzrostu wynagrodzeń,
 - d) obowiązany do wartościowania stanowisk pracy.

Zgodnie z art. 67 ustawy z dnia 6 marca 2018 r. - Prawo przedsiębiorców przy opracowywaniu projektu ustawy określającego zasady podejmowania, wykonywania lub zakończenia działalności gospodarczej kierowano się m.in. zasadą równoważenia obowiązków administracyjnych oraz, implementując prawo Unii Europejskiej dążyło do nakładania wyłącznie obowiązków administracyjnych niezbędnych do osiągnięcia celów implementowanych przepisów. W związku z powyższym Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej pracuje nad następującymi zmianami zmierzającymi do zmniejszenia obowiązków pracodawców w ramach deregulacji:

- 1) **zmiana terminu wypłaty ekwiwalentu za urlop** (zmiana w art. 171 Kodeksu pracy) - projektowana zmiana umożliwi wypłatę ekwiwalentu za urlop w dniu wypłaty wynagrodzenia, w przypadku w którym wynagrodzenie jest wypłacane po dniu ustania stosunku pracy, jednak nie później niż w ciągu 10 dni od tego dnia. Jest to zmiana korzystna dla pracodawców, upraszczająca obsługę kadrową przedsiębiorstw, zaś dla pracowników nie powinna być odczuwalna;
- 2) **zmiana liczby przedstawicieli pracowników w uzgodnieniach z zakresu zakładowego funduszu świadczeń socjalnych** (zmiana projektowana w art. 4 ust. 3 i w art. 8 ust. 2 zdanie drugie ustawy z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (Dz. U. z 2024 r. poz. 288) - zwiększenie do dwóch liczby pracowników wybieranych przez załogę w celu przeprowadzenia uzgodnień dotyczących zasad

zakładowego funduszu świadczeń socjalnych z pracodawcą zapewni większą demokratyczność podejmowanych ustaleń oraz spowoduje uspołnienie sposobu reprezentacji pracowników przed pracodawcą w różnych sprawach z zakresu prawa pracy;

3) wprowadzenie „postaci papierowej lub elektronicznej” w szeregu czynności z zakresu prawa pracy zamiast „formy pisemnej” (zmiany projektowane w art. 22² § 8, art. 23¹ § 3, art. 38 § 1, art. 38 § 2, art. 129 § 3, art. 129 § 4 pkt 3 i 4, art. 142, art. 143, art. 144, art. 150 § 5, art. 151 § 2¹, art. 151² § 1, art. 151⁷ § 6, art., art. 174 § 1, art. 174¹ § 1 i art. 237⁴ § 3 Kodeksu pracy) - w tym zakresie projekt ustawy zawiera przepisy usprawniające komunikację między pracodawcą a pracownikami i związkami zawodowymi, rozszerzając katalog spraw, które będą mogły być realizowane również w postaci elektronicznej. Wprowadzenie obok istniejącej postaci papierowej, postaci elektronicznej, nie będzie stanowiło zagrożenia dla pewności prawa, natomiast ułatwi i usprawni komunikację w zakresie czynności wynikających z ww. przepisów, a także nie będzie powodowało ograniczenia lub istotnych zmian podstawowych praw pracowniczych. Jednocześnie powyższe zmiany wywrą także pozytywny skutek odpowiadający potrzebie ujednoczenia nomenklatury stosowanej w całym akcie normatywnym.

Szczegółowa lista czynności, w których wprowadza się postać elektroniczną:

- przekazanie informacji o monitoringu – art. 22² § 8 k.p.,
- przekazanie informacji o warunkach przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę – art. 23¹ § 3 k.p.,
- konsultacja zamiaru wypowiedzenia umowy o pracę z zakładową organizacją związkową - art. 38 § 1 i 2 k.p.,
- rozkład czasu pracy - art. 129 § 3 i § 4 pkt 3-4 k.p.,
- wniosek o ustalenie indywidualnego rozkładu czasu pracy - art. 142 k.p.,
- wniosek o zastosowanie systemu skróconego tygodnia pracy – art. 143 k.p.,
- wniosek o zastosowanie systemu pracy weekendowej – art. 144 k.p.,
- wniosek o zastosowanie rozkładu czasu pracy, o którym mowa w art. 140¹ k.p., czyli ruchomego czasu pracy – art. 150 § 5 k.p.,
- wniosek o udzielenie czasu wolnego w celu załatwienia spraw osobistych – art. 151 § 2¹ k.p.,
- wniosek o udzielenie czasu wolnego za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych – art. 151² § 1 k.p.,
- wniosek o poinformowanie właściwego okręgowego inspektora pracy o zatrudnianiu pracowników pracujących w nocy - art. 151⁷ § 6 k.p.,
- wniosek o udzielenie urlopu bezpłatnego – art. 174 § 1 k.p.,
- wniosek o udzielenie urlopu bezpłatnego na czas pracy u innego pracodawcy – art. 174¹ § 1 k.p.,
- instrukcja i wskazówki pracodawcy w zakresie zaznajomienia pracowników z przepisami i zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy - art. 237⁴ w § 3 k.p.

4) Uproszczenie procedur związanych z przekazywaniem formularzy Z-3, Z-3a i Z-3b do ZUS oraz eliminacja powielania danych, które są już dostępne w systemie ZUS.

Realizacja uproszczenia nadmiarowych obowiązków przedsiębiorców, dotyczących obowiązku przechowywania dokumentów wysłanych elektronicznie do ZUS. Obowiązek przechowywania zgłoszeń do ubezpieczeń wynika z art. 36 ust. 8 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych. Likwidacja obowiązku przechowywania przez płatników dokumentów zgłoszeniowych z własnoręcznym podpisem osoby zgłaszanej nie wpłynie negatywnie na realizację zadań ZUS.

5) Dopuszczenie nowoczesnych sposobów komunikacji z klientami oraz urealnienie zasad liczenia limitu w OFE.

Zmiana w ustawie o organizacji i funkcjonowaniu funduszy emerytalnych oraz zmiana Rozporządzenia z dnia 28 stycznia 2014 r. w sprawie dodatkowych ograniczeń w zakresie prowadzenia działalności lokacyjnej przez fundusze emerytalne. Propozycja adresuje również ryzyko wykluczenia cyfrowego, gdyż na żądanie klienta korespondencja indywidualna może nadal być prowadzona w postaci papierowej.

6) Stworzenie cyfrowego dostępu do danych przedsiębiorcy ZUS i KAS.

Obecnie sprawdzenie rzetelności partnera biznesowego/kontrahenta czy udostępnianie informacji w związku z prowadzeniem działalności gospodarczej m.in. ksiąg rachunkowych i podatkowych, dokumentacji finansowej, salda konta płatnika składek ZUS na potrzeby oceny kredytowej, jest czasochłonne z uwagi na konieczność jej wcześniejszego uzyskania i przygotowania do przekazania. Wpływa to na efektywność instytucji i organów, a także stanowi utrudnienie organizacyjne dla przedsiębiorców. W chwili obecnej ? przedsiębiorcy muszą dokonywać oceny wiarygodności swoich partnerów handlowych czy też współpracowników w oparciu o dokumenty papierowe.

7) Elektronizacja i automatyzacja rozliczeń składek ZUS.

Na podstawie art. 47 ustawy i zgodnie z przepisami ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych oraz zgodnie z przepisami ustawy o informatyzacji działalności podmiotów realizujących zadania publiczne, proponuje się wdrożenie Jednolitego Pliku Ubezpieczeniowego (JPU) – zestawienia danych i informacji dotyczących płatnika i ubezpieczonego, przekazywanych przez płatnika składek na profilu informacyjnym, które służą realizacji zadań przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych związanych ze zgłaszaniem do ubezpieczeń, ustalaniem podstawy wymiaru składek, obliczaniem i rozliczaniem składek oraz ustalaniem prawa do świadczeń, ich wysokości i podstawy wymiaru.

8) Umożliwienie składania wszystkich dokumentów do ZUS elektronicznie, bez konieczności podpisywania ich podpisem kwalifikowanym.

9) Ujednolicenie formularza protokołu powypadkowego, który obejmowałby wszystkie rodzaje wypadków (w drodze do pracy, z pracy, przy pracy), niezależnie od formy zatrudnienia. Doprecyzowanie procedury dokumentowania wypadków osób zatrudnionych na umowę zlecenie, w tym studentów bez ubezpieczenia wypadkowego.

10) Stworzenie ZUS HUB.

Udostępnienie informacji o środkach zgromadzonych w ZUS i OFE, a także IKE, IKZE, PPE i PPK.

Drugi etap: budowa konta e-swiadczeń zasilanego również danymi z KAS, CEPiK, Ksiąg wieczystych, KRS, CEIDG, Centralnego Rejestru Beneficjentów Rzeczywistych, w celu:

- udostępniania obywatelom kompleksowej, zagregowanej informacji z jednego miejsca,
- tworzenia kluczowych i efektywnie adresowanych polityk publicznych z wykorzystaniem danych gromadzonych w rejestrach publicznych i systemach teleinformatycznych.

11) Zasiłek pogrzebowy – uproszczenie procedur i umożliwienie składania wniosków online.

Proponowane zmiany:

- w przypadku członków rodziny, jeżeli koszty pogrzebu pokryła 1 osoba – brak konieczności przedstawiania jakichkolwiek dokumentów oraz rachunków – wystarczy oświadczenie – organ przyznający świadczenie samodzielnie weryfikuje pokrewieństwo;
- w przypadku, gdy koszty pokryło więcej osób lub osoba niespokrewniona / inny podmiot – wypłata w kwocie poniesionych kosztów i konieczność przedstawienia rachunków;
- wniosek o zasiłek, oświadczenie oraz skany rachunków możliwe do złożenia on-line (PUE ZUS);
- skrócenie terminu wypłaty zasiłku z 30 dni do maksymalnie 14 dni;
- stworzenie usługi on-line na PUE ZUS dla firm pogrzebowych – umożliwienie pośredniczenia w składaniu wniosków i przedkładania dokumentów;
- przejęcie przez ZUS obsługi wniosków o zasiłek pogrzebowy, z jednym wyjątkiem dla KRUS; wypłata z FUS albo budżetu państwa;
- 100% elektronizacji wniosków o zasiłek pogrzebowy (z odpowiednią obsługą osób wykluczonych cyfrowo w oddziałach ZUS);
- ubankowienie zasiłków pogrzebowych (wypłaty bezgotówkowe);
- doprecyzowanie, jakie wydatki można pokrywać z zasiłku pogrzebowego (w tym wskazanie katalogu otwartego);
- ujednolicenie przepisów ustaw szczególnych, dotyczących zasiłków pogrzebowych i pokrywania kosztów pogrzebu, m.in. poprzez odwołanie do ustawy emerytalnej;

W najbliższym czasie zostaną wdrożone:

- wniosek o zasiłek pogrzebowy, oświadczenie oraz skany rachunków możliwe do złożenia on-line (PUE ZUS);
- skrócenie terminu wypłaty zasiłku z 30 dni do maksymalnie 14 dni;
- stworzenie usługi on-line na PUE ZUS dla firm pogrzebowych – umożliwienie pośredniczenia w składaniu wniosków i przedkładaniu dokumentów.

9. Wpływ na rynek pracy

Projektowana regulacja przyczyni się do wzrostu konkurencyjności zatrudnienia. Zniwelowanie luki w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn pozwoli na zwiększenie aktywizacji kobiet na rynku pracy. Dodatkowe uprawnienia pracowników pozwalające na walkę z nierównością w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn przyczynią się do zwiększenia konkurencyjności na rynku pracy i większą przejrzystość. Likwidacja dyskryminacji płacowej ze względu na płeć poprawi pozycję kobiet na rynku pracy, co zwiększy równouprawnienie kobiet i mężczyzn w innych dziedzinach życia z uwagi na ekonomiczne skutki tej zmiany.

10. Wpływ na pozostałe obszary

<input type="checkbox"/> środowisko naturalne	<input type="checkbox"/> demografia	<input checked="" type="checkbox"/> informatyzacja
<input type="checkbox"/> sytuacja i rozwój regionalny	<input type="checkbox"/> mienie państwowe	<input type="checkbox"/> zdrowie
<input checked="" type="checkbox"/> sądy powszechne, administracyjne lub wojskowe	<input type="checkbox"/> inne:	

Omówienie wpływu	<p>Wprowadzone regulacje wpłyną na sądy, w zakresie przekazywania informacji do organu monitorującego oraz rozpatrywania spraw, dotyczących realizacji przez pracodawców zasady równego traktowania w zatrudnieniu w zakresie prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości.</p> <p>Wprowadzone regulacje wpłyną też na poziom informatyzacji, pracodawcy będą korzystali z narzędzia informatycznego opracowanego oraz udostępnionego przez Główny Urząd Statystyczny we współpracy z organem monitorującym, służącego do realizacji obowiązku sporządzenia sprawozdania z luki płacowej. Ponadto organ monitorujący będzie korzystał z opracowanego i dostarczonego przez Główny Urząd Statystyczny narzędzia informatycznego, które posłuży do wypełnienia obowiązków organu monitorującego w zakresie publikowania danych otrzymanych od pracodawców.</p>
------------------	---

11. Planowane wykonanie przepisów aktu prawnego

Projektowane przepisy wejdą w życie po upływie 6 miesięcy od dnia ogłoszenia.

Termin na wdrożenie dyrektywy do polskiego porządku prawnego upływa z dniem 7 czerwca 2026 r. Planowane jest, że prace nad narzędziem analitycznym GUS rozpoczną się w IV kwartale 2025 r. i zakończą się w 2026 r. Dodatkowo Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej pracuje nad metodą oraz narzędziem mającym na celu ułatwienie pracodawcom przeprowadzenia wartościowania stanowisk pracy.

12. W jaki sposób i kiedy nastąpi ewaluacja efektów projektu oraz jakie mierniki zostaną zastosowane?

W związku z tym, że pracodawcy będą obowiązani do przekazywania sprawozdania do organu monitorującego w określonym czasie, ewaluacja projektowanej ustawy będzie dotyczyła oceny luki płacowej, gdyż organ monitorujący będzie przekazywał informacje do Komisji Europejskiej. Ponadto w związku z tym, że projekt ustawy wdraża dyrektywę do polskiego porządku prawnego i wprowadza obowiązki wprost wynikające z dyrektywy nie będzie przeprowadzana OSR ex-post.

13. Załączniki (istotne dokumenty źródłowe, badania, analizy itp.)

Brak