

Warszawa, 3 czerwca 2026 r.
KL/389/110/NW/2026

Pani

dr Agnieszka Dziemianowicz-Bąk

Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

Szanowna Pani Ministro,

w nawiązaniu do pisma z dnia 4 maja 2026 r. (znak: DPP-I.0210.9.2025.EB) przy którym przekazano nową wersję projektu ustawy o wzmocnieniu stosowania prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości (wpisanego do Wykazu prac legislacyjnych i programowych Rady Ministrów pod numerem UC127) oraz projekt rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej w sprawie szczegółowych informacji o wskaźnikach zawartych w sprawozdaniu dotyczącym luki płacowej między pracownikami płci żeńskiej i męskiej, sposobu i wzoru ich obliczania, przedstawiam uwagi Konfederacji Lewiatan.

Doceniamy, że w nowej wersji projektu uwzględniono część postulatów zgłaszanych przez stronę pracodawców, w szczególności w zakresie wydłużenia vacatio legis, doprecyzowania niektórych pojęć oraz zmian porządkujących strukturę projektu. Zmiany te należy ocenić pozytywnie.

Jednocześnie projekt nadal wymaga dalszych prac, konsultacji, ponieważ wiele rozwiązań pozostaje niejasnych albo może prowadzić do nadmiernych obciążeń organizacyjnych, administracyjnych i finansowych po stronie przedsiębiorców. Pragnę ponownie podkreślić, iż cel stojący u podstaw przyjęcia unijnej dyrektywy 2023/970, tj. wzmocnienie zasady równości wynagrodzeń, jest podzielany przez członków Konfederacji Lewiatan. Wdrożenie dyrektywy będzie jednak skutkowało koniecznością wprowadzenia zasadniczych zmian w kształtowaniu struktur wynagrodzeń przez przedsiębiorców, a realizacja poszczególnych obowiązków wymagać będzie dostosowania systemów płacowo-kadrowych firm, co będzie generowało ogromne obciążenia po stronie dużych, średnich, małych jak i mikro przedsiębiorców.

W tym kontekście, pragnę zwrócić uwagę na postulaty BusinessEurope, największej organizacji reprezentującej biznes w Europie, która wezwała instytucje UE do dwuletniego przedłużenia terminu na wdrożenie dyrektywy. Okres zawieszenia wdrożenia dyrektywy

member of



BUSINESSatOECD

member of



Konfederacja Lewiatan
ul. Zbyszka Cybulskiego 5
00-727 Warszawa
tel. +48 22 50 50 860
repcja@lewiatan.org
www.lewiatan.org

Polish Confederation Lewiatan
Brussels Office
Avenue de Cortenbergh 168
tel. +32 2 732 12 10

NIP 5262353400
KRS 0000053779
Sąd Rejonowy dla
m. st. Warszawy w Warszawie
XIII Wydział Gospodarczy

powinien być poświęcony na przegląd jej postanowień i wprowadzenie uproszczonych zasad zapewnienia zasady równości plac.

Odnosnie kluczowych uwag podnoszonych przez naszych członków:

- Szczególne znaczenie ma **doprecyzowanie podstawowych pojęć i metodologii, na których ma opierać się działanie pracodawców**. Wątpliwości nadal dotyczą m.in. definicji poziomu wynagrodzenia, zakresu składników uwzględnianych przy jego obliczaniu, sposobu traktowania świadczeń pozapłacowych, zasad przypisywania pracowników do kategorii oraz metodologii obliczania wskaźników luki płacowej. Brak jednoznacznych reguł w tym zakresie może prowadzić do nieporównywalności danych, rozbieżnych praktyk pracodawców oraz sporów dotyczących prawidłowości sprawozdań i informacji przekazywanych pracownikom.
- Istotnym problemem pozostaje również **zakres obowiązków informacyjnych i sprawozdawczych**. Projekt przewiduje szereg nowych obowiązków wobec pracowników, organizacji związkowych, organu monitorującego, Państwowej Inspekcji Pracy oraz organu do spraw równości. Ich wykonanie będzie wymagało przygotowania danych, dostosowania systemów, opracowania procedur wewnętrznych oraz przeszkolenia osób odpowiedzialnych za realizację nowych obowiązków. Z tego względu postulujemy, aby terminy i tryb wykonywania obowiązków informacyjnych były dostosowane do realnych możliwości organizacyjnych pracodawców, w szczególności dużych podmiotów o złożonej strukturze stanowisk i wynagrodzeń.
- W dalszym ciągu istotne wątpliwości budzi **zakres i charakter zaangażowania zakładowych organizacji związkowych oraz przedstawicieli pracowników w procesy przewidziane ustawą**. Obecne brzmienie projektu przewiduje wieloetapowy i czasochłonny proces współdziałania ze stroną społeczną, obejmujący m.in. uzgadnianie kryteriów wartościowania, konsultowanie kategorii pracowników, konsultowanie danych sprawozdawczych, wyjaśnianie przyczyn luki płacowej, ocenę jej uzasadnienia, przeprowadzanie wspólnej oceny wynagrodzeń oraz wdrażanie działań zaradczych.

Szczególne zastrzeżenia budzi rozwiązanie, zgodnie z którym brak uzgodnienia ze stroną pracowniczą, że luka płacowa jest uzasadniona obiektywnymi, neutralnymi pod względem płci kryteriami, może prowadzić do uznania jej za nieuzasadnioną. Takie domniemanie nie powinno wynikać wyłącznie z braku potwierdzenia stanowiska pracodawcy przez organizacje związkowe, zwłaszcza że odpowiedzialność za realizację obowiązków ustawowych ponosi pracodawca. W praktyce rozwiązanie to może prowadzić do nadmiernego wpływu organizacji związkowych na ocenę prawidłowości polityki wynagrodzeń, a pośrednio także na

sytuację przedsiębiorcy w innych obszarach, w tym w zakresie zamówień publicznych i koncesji.

W naszej ocenie bardziej proporcjonalne byłoby pozostawienie obowiązku konsultacji i współpracy ze stroną społeczną, przy jednoczesnym ograniczeniu obowiązkowych uzgodnień do sytuacji, w których wynikają one wprost z dyrektywy. Takie rozwiązanie pozwoliłoby lepiej zrównoważyć cel transparentności wynagrodzeń, udział przedstawicieli pracowników oraz operacyjną wykonalność obowiązków po stronie pracodawców.

- Kolejnym obszarem wymagającym doprecyzowania jest **ochrona danych osobowych i poufność informacji płacowych**. Projekt nakłada na pracodawców obowiązek przetwarzania i udostępniania szerokiego zakresu danych dotyczących wynagrodzeń, w tym danych, które w określonych sytuacjach mogą prowadzić do bezpośredniej lub pośredniej identyfikacji wynagrodzenia konkretnego pracownika. Konieczne jest więc jednoznaczne określenie zasad udostępniania takich danych, odpowiedzialności za ich dalsze przetwarzanie oraz gwarancji poufności po stronie wszystkich podmiotów uzyskujących dostęp do informacji.
- W projekcie nadal niedostatecznie precyzyjnie uregulowano także **sytuację pracowników tymczasowych**. Ze względu na charakter pracy tymczasowej, często krótkie okresy skierowania, należy rozważyć wyłączenie pracowników tymczasowych z realizacji części obowiązków pracodawców wynikających z treści projektowanych przepisów.
- Szczególnej ostrożności wymagają również przepisy dotyczące **środków ochrony prawnej i sankcji**. Projekt przewiduje daleko idące konsekwencje naruszenia obowiązków ustawowych, w tym odpowiedzialność odszkodowawczą, mechanizmy odwróconego ciężaru dowodu oraz sankcje wykroczeniowe. Przy tak wysokim poziomie odpowiedzialności przepisy określające obowiązki pracodawców muszą być jednoznaczne, precyzyjne i możliwe do wykonania. Sankcje nie powinny obejmować sytuacji, w których naruszenie ma charakter wyłącznie formalny, marginalny albo wynika z niejasności przepisów lub okoliczności niezależnych od pracodawcy.
- Zastrzeżenia budzą także rozwiązania dotyczące **zamówień publicznych, koncesji i robót budowlanych**. Rozumiemy konieczność implementacji przepisów dyrektywy w tym zakresie, jednak mechanizmy ograniczające udział przedsiębiorcy w postępowaniach powinny być oparte na obiektywnych, proporcjonalnych i możliwych do zweryfikowania przesłankach. Negatywne konsekwencje gospodarcze nie powinny wynikać wyłącznie z braku uzgodnienia ze stroną pracowniczą, że luka płacowa została obiektywnie uzasadniona.
- Mając na uwadze skalę zmian oraz zakres obowiązków nakładanych na pracodawców, **podtrzymujemy postulat wydłużenia vacatio legis do 12 miesięcy** od dnia ogłoszenia ustawy. Wdrożenie projektowanych rozwiązań będzie wymagało

member of



BUSINESSatOECD

member of

BUSINESSEUROPE

nie tylko formalnego dostosowania dokumentacji, ale również przygotowania systemów informatycznych, przeglądu struktur wynagrodzeń, wartościowania pracy, ustalenia kategorii pracowników, określenia metodologii obliczeń oraz przygotowania procedur współpracy ze stroną społeczną. Bez odpowiednio długiego okresu przejściowego istnieje realne ryzyko chaosu organizacyjnego, błędów w raportowaniu oraz niepotrzebnych sporów.

- Postulujemy również odpowiednie **ukształtowanie przepisów przejściowych**, w szczególności w zakresie indywidualnego prawa pracownika do informacji. Pracodawca będzie w stanie przekazywać rzetelne i porównywalne informacje dopiero po przygotowaniu metodologii, ustaleniu kategorii pracowników oraz uporządkowaniu danych niezbędnych do pierwszego sprawozdania z luki płacowej. Z tego względu zasadne jest powiązanie rozpoczęcia stosowania tych obowiązków z pierwszym cyklem sprawozdawczym.
- w dalszych pracach nad projektem musimy uwzględnić kwestię ograniczenia kosztów i obciążeń administracyjnych, na jakie narażeni są pracodawcy, co wynika z motywów preambuły dyrektywy. Dotyczy to w szczególności unikania nakładania ograniczeń administracyjnych, finansowych i prawnych w sposób, który utrudniałby tworzenie i rozwijanie mikroprzedsiębiorstw oraz małych lub średnich przedsiębiorstw (motyw 65 preambuły dyrektywy).

Uwagi do projektu ***rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej w sprawie szczegółowych informacji o wskaźnikach zawartych w sprawozdaniu dotyczącym luki płacowej między pracownikami płci żeńskiej i męskiej, sposobu i wzoru ich obliczania*** wymaga dalszego doprecyzowania, aby zapewnić jednolitą i porównywalną metodologię obliczania wskaźników zawartych w sprawozdaniu z luki płacowej.

1. Metodologia obliczania wskaźników rocznej luki płacowej: obecne brzmienie prowadzi do uwzględniania w jednej średniej zarówno pracowników zatrudnionych przez cały rok, jak i przez część roku, a także pracowników zatrudnionych w pełnym i niepełnym wymiarze czasu pracy. Brak sprowadzenia danych do wspólnego mianownika może powodować wykazywanie różnic, które nie wynikają z nierównego wynagradzania za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości, lecz z odmiennego okresu zatrudnienia, wymiaru etatu, absencji lub organizacji czasu pracy. W konsekwencji pracodawcy będą zobowiązani do wyjaśniania różnic, które nie mają charakteru dyskryminacyjnego.

Postulujemy doprecyzowanie, czy dane wykorzystywane do obliczania wskaźników powinny być przeliczane do pełnego roku i pełnego etatu. Jeżeli projektodawca utrzymuje założenie braku przeliczenia, zasadne jest jednoznaczne wskazanie, że różnice wynikające wyłącznie z okresu

zatrudnienia, wymiaru czasu pracy lub absencji nie powinny być traktowane jako samodzielna podstawa do uznania luki za nieuzasadnioną.

2. **Sposób przypisywania pracowników do kategorii pracowników w sytuacji, gdy w trakcie roku kalendarzowego pracownik zmienił stanowisko, kategorię zaszerzegowania lub awansował.** Doprecyzowania wymaga, czy w takim przypadku wynagrodzenie pracownika powinno zostać przypisane do kategorii właściwej na koniec okresu sprawozdawczego, do kategorii właściwej na dzień sporządzenia sprawozdania, czy też proporcjonalnie podzielone między kategorie, w których pracownik znajdował się w danym roku. Analogiczna wątpliwość dotyczy danych przekazywanych pracownikowi na jego wnioski. Brak jednoznacznej metodologii może prowadzić do nieporównywalności danych między pracodawcami oraz do rozbieżnych praktyk raportowania. Postulujemy uzupełnienie rozporządzenia albo uzasadnienia o regułę przypisywania pracowników do kategorii w przypadku zmiany stanowiska, awansu lub transferu wewnętrznego w trakcie okresu objętego sprawozdaniem.

3. **Przykład przedstawiony w uzasadnieniu wymagają ujednolicenia metodologii obliczania wskaźników dotyczących składników uzupełniających lub zmiennych.** W przykładzie przy obliczaniu średniego poziomu składników uzupełniających lub zmiennych uwzględniono pracownika, który nie otrzymał takich składników, przypisując mu wartość „0”. Natomiast przy obliczaniu mediany poziomu składników uzupełniających lub zmiennych osoba ta została pominięta. Oznacza to, że dla średniej i mediany przyjęto odmienną populację referencyjną.

Taka niespójność może prowadzić do rozbieżnych wyników oraz utrudniać porównywalność danych. Wskaźniki powinny być obliczane według jednolitej zasady, tj. albo z uwzględnieniem wszystkich pracowników, którym przypisuje się wartość „0” w przypadku nieotrzymania składników uzupełniających lub zmiennych, albo wyłącznie w odniesieniu do pracowników, którzy takie składniki faktycznie otrzymali.

Przykładowo, w odniesieniu do mężczyzn w danych przedstawionych przez pracodawcę, przy obliczaniu średniej uwzględnienie 9 pracowników, w tym jednej osoby z wartością „0”, prowadzi do innego wyniku niż obliczenie mediany z pominięciem tej osoby. Przyjęcie różnych populacji referencyjnych dla średniej i mediany może zniekształcać wynik oraz utrudniać porównywalność danych.

	Średni poziom składników uzupełniających lub zmiennych	Mediana poziomu składników uzupełniających lub zmiennych
kobiety	12733.33	12800.00
mężczyźni	8977.78	10300.00

M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7	M8	M9
0	14000	12600	8600	7800	5000	14800	12000	6000

	8 pracowników	9 pracowników
Średnia:	8 978	10 100
Mediana:	8 600	10 300

4. Projekt rozporządzenia przewiduje bardzo rozbudowany zestaw wskaźników w zakresie luki płacowej w podziale na kategorie pracowników. Dla każdej kategorii pracowników mają być obliczane odrębnie: roczna i godzinowa luka płacowa dla wynagrodzenia wynikającego z osobistego zaszerzegowania oraz roczna i godzinowa luka płacowa dla składników uzupełniających lub zmiennych.

Dyrektywa 2023/970 przewiduje raportowanie luki płacowej w kategoriach pracowników z podziałem na wynagrodzenie podstawowe oraz składniki uzupełniające lub zmienne. Projekt rozporządzenia idzie jednak dalej w warstwie metodologicznej, tworząc równoległe wskaźniki roczne i godzinowe dla każdego z tych elementów. Dodatkowo w praktyce mogą pojawiać się również dalsze analizy wyjaśniające, uwzględniające obiektywne czynniki, takie jak staż pracy, doświadczenie, kwalifikacje, zakres odpowiedzialności, wyniki pracy czy inne kryteria mogące uzasadniać różnice w wynagrodzeniach.

W praktyce, przy większej liczbie kategorii pracowników, może to prowadzić do konieczności obliczania kilkudziesięciu, a w niektórych przypadkach nawet blisko stu wskaźników. Dla jednej kategorii pracowników mogą bowiem funkcjonować równolegle wskaźniki roczne i godzinowe dla wynagrodzenia podstawowego, analogiczne wskaźniki dla składników uzupełniających lub zmiennych, a także dodatkowe analizy służące wyjaśnieniu przyczyn ewentualnych różnic.

Wątpliwości nie budzi samo wykorzystywanie dodatkowych wskaźników lub analiz w celach analitycznych, wyjaśniających lub dowodowych. Problemem jest jednak brak jednoznacznego wskazania, które wskaźniki mają charakter podstawowy dla oceny wystąpienia luki płacowej w danej kategorii pracowników, a które pełnią wyłącznie funkcję pomocniczą. Ma to szczególne znaczenie w kontekście dalszych obowiązków ustawowych, w tym ewentualnego obowiązku przeprowadzenia wspólnej oceny wynagrodzeń.

Możliwa jest bowiem sytuacja, w której poszczególne wskaźniki dla tej samej kategorii pracowników będą pokazywały różne wyniki, np. luka roczna będzie przekraczała określony próg, a luka godzinowa nie, albo odwrotnie. Podobne rozbieżności mogą wystąpić między wskaźnikami dotyczącymi wynagrodzenia podstawowego a wskaźnikami dotyczącymi składników uzupełniających lub zmiennych. Bez jednoznacznej regulacji pracodawcy nie będą mieli pewności, który wynik powinien być traktowany jako rozstrzygający i który wskaźnik ewentualnie uruchamia obowiązek przeprowadzenia wspólnej oceny wynagrodzeń.

Postulujemy zatem doprecyzowanie, które wskaźniki mają charakter podstawowy dla oceny luki płacowej w kategorii pracowników, a które pełnią funkcję pomocniczą, analityczną, wyjaśniającą lub dowodową. Z perspektywy przejrzystości regulacji zasadne byłoby pozostawienie logiki wynikającej z Dyrektywy 2023/970, tj. oparcie podstawowej oceny na luce płacowej w kategoriach pracowników, z podziałem na wynagrodzenie podstawowe oraz składniki uzupełniające lub zmienne, przy jednoczesnym wskazaniu, że wskaźniki godzinowe oraz dodatkowe analizy służą przede wszystkim wyjaśnieniu przyczyn różnic, a nie tworzeniu kolejnych równoległych progów ryzyka.

Mając powyższe na uwadze, zwracamy się z prośbą o kontynuowanie dialogu ze środowiskiem pracodawców. Załączone uwagi pokazują, że mimo wprowadzonych zmian projekt nadal wymaga doprecyzowania w wielu kluczowych obszarach. Jesteśmy gotowi do dalszej współpracy w celu wypracowania rozwiązań, które zapewnią skuteczną realizację

member of



member of



Konfederacja Lewiatan
ul. Zbyszka Cybulskiego 5
00-727 Warszawa
tel. +48 22 50 50 860
repcja@lewiatan.org
www.lewiatan.org

Polish Confederation Lewiatan
Brussels Office
Avenue de Cortenbergh 168
tel. +32 2 732 12 10

NIP 5262353400
KRS 0000053779
Sąd Rejonowy dla
m. st. Warszawy w Warszawie
XIII Wydział Gospodarczy

zasady równych płac, a jednocześnie będą możliwe do wykonania w praktyce przez pracodawców.

Z poważaniem



Marek Górski
Prezydent Konfederacji Lewiatan

Załącznik 1 - Uwagi Konfederacji Lewiatan do projektu ustawy o wzmocnieniu stosowania prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości (UC127), z dnia 29.04.2026 r.