

U S T A W A

z dnia.....

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

Rozdział 1

Przepisy ogólne

Art. 1. Ustawa określa:

- 1) zasady i tryb dokonywania oceny wartości pracy;
- 2) zasady i tryb tworzenia struktur wynagrodzeń;
- 3) środki w zakresie przejrzystości wynagrodzeń;
- 5) zasady i tryb monitorowania realizacji przez pracodawców zasady równego wynagradzania;
- 6) zadania organów przewidzianych w niniejszej ustawie;
- 7) środki ochrony prawnej.

Art. 2. Użyte w ustawie określenia oznaczają:

- 1) wynagrodzenie – wynagrodzenie, o którym mowa w art. 18^{3c} § 2 ustawy z dnia z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2025 r. poz. 277);
- 2) składniki uzupełniające lub zmienne – wszystkie składniki wynagrodzenia, o którym mowa w art. 18^{3c} § 2 Kodeksu pracy, poza wynagrodzeniem wynikającym z osobistego zaszeregowania pracownika, określonego stawką godzinową lub miesięczną oraz inne świadczenia otrzymywane z tytułu zatrudnienia, bezpośrednio lub pośrednio od pracodawcy, w formie pieniężnej lub w formie innej niż pieniężna;
- 3) poziom wynagrodzenia – roczne wynagrodzenie brutto i odpowiadające mu wynagrodzenie godzinowe brutto, obliczane na podstawie otrzymanego wynagrodzenia

1) Niniejsza ustawa w zakresie swojej regulacji wdraża dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2023/970 z dnia 10 maja 2023 r. w sprawie wzmocnienia stosowania zasady równości wynagrodzeń dla mężczyzn i kobiet za taką samą pracę lub za pracę o takiej samej wartości za pośrednictwem mechanizmów przejrzystości wynagrodzeń oraz mechanizmów egzekwowania (Dz.U. L 132 z 17.5.2023, pp. 21–44);

2) Niniejszą ustawą zmienia się ustawy: ustawę z dnia z dnia 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego, ustawę z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, ustawę z dnia 15 lipca 1987 r. o Rzeczniku Praw Obywatelskich, ustawę z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy.

w danym okresie, z wyłączeniem jednakowego świadczenia pieniężnego lub rzeczowego otrzymywanego przez wszystkich pracowników w ramach kategorii pracowników lub udostępniane wszystkim pracownikom w ramach kategorii pracowników bez żadnych przesłanek do skorzystania z nich;

- 4) mediana wynagrodzenia – poziom wynagrodzenia, w stosunku do którego połowa pracowników zatrudnionych u danego pracodawcy otrzymuje wynagrodzenie w wyższej wysokości, a połowa otrzymuje wynagrodzenie w niższej wysokości;
- 5) mediana luki płacowej ze względu na płeć – różnicę między medianą wynagrodzenia pracowników płci żeńskiej i medianą wynagrodzenia pracowników płci męskiej zatrudnionych u pracodawcy, wyrażoną jako odsetek mediany wynagrodzenia pracowników płci męskiej;
- 6) przedział wynagrodzenia – każdą z czterech grup pracowników, pomiędzy kwartylami ich poziomów wynagrodzenia po uszeregowaniu poziomów wynagrodzenia od najniższego do najwyższego;
- 7) luka płacowa ze względu na płeć – różnicę między średnim poziomem wynagrodzenia pracowników płci żeńskiej i średnim poziomem wynagrodzenia pracowników płci męskiej zatrudnionych u pracodawcy, wyrażoną jako odsetek średniego poziomu wynagrodzenia pracowników płci męskiej;
- 8) kategoria pracowników – pracowników wykonujących jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości, pogrupowanych przez pracodawcę w sposób niearbitralny, na podstawie niedyskryminacyjnych i obiektywnych, neutralnych pod względem płci kryteriów, o których mowa w art. 18^{3c} § 3 Kodeksu pracy;
- 9) dyskryminacja krzyżowa - sytuacje, gdy pracownik ze względu na płeć w połączeniu z inną przyczyną, określoną w art. 18^{3a} § 1 Kodeksu pracy, jest traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż jest, był lub byłby traktowany inny pracownik;
- 10) organ do spraw równości – organ realizujący zadania związane z egzekwowaniem prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości, we współpracy z Państwową Inspekcją Pracy, organem monitorującym oraz partnerami społecznymi;
- 11) organ monitorujący – organ właściwy do monitorowania i wspierania stosowania środków wynikających z egzekwowania zasady równego traktowania w zatrudnieniu w

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

Rozdział 2

Wartościowanie stanowisk

Art. 3. 1. Pracodawca dokonuje oceny wartości pracy określonego rodzaju lub na określonym stanowisku.

2. Ocenie wartości pracy służą kryteria i podkryteria, o których mowa w art. 18^{3c} § 3 Kodeksu pracy.

Art. 4. 1. Pracodawca ustala i stosuje kryteria i podkryteria, o których mowa w art. 18^{3c} § 3 Kodeksu pracy, w sposób obiektywny oraz neutralny pod względem płci, a także wykluczający wszelką bezpośrednią lub pośrednią dyskryminację ze względu na płeć, przy uwzględnieniu umiejętności miękkich o ile są wymagane dla określonego rodzaju pracy lub dla określonego stanowiska.

2. Jeżeli u danego pracodawcy działa zakładowa organizacja związkowa, pracodawca ustala kryteria i podkryteria, o których mowa w art. 18^{3c} § 3 Kodeksu pracy, w uzgodnieniu z tą zakładową organizacją związkową, a w przypadku gdy u pracodawcy działa więcej niż jedna zakładowa organizacja związkowa, w uzgodnieniu z tymi organizacjami.

3. Jeżeli nie jest możliwe ustalenie kryteriów i podkryteriów, o których mowa w art. 18^{3c} § 3 Kodeksu pracy, w uzgodnieniu ze wszystkimi zakładowymi organizacjami związkowymi, pracodawca ustala te kryteria i podkryteria w uzgodnieniu z organizacjami związkowymi reprezentatywnymi w rozumieniu art. 25³ ust. 1 lub 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2025 r. poz. 440), z których każda zrzesza co najmniej 5% pracowników zatrudnionych u pracodawcy.

4. Pracodawca ustala kategorie pracowników, na podstawie kryteriów i podkryteriów, o których mowa w art. 18^{3c} § 3 Kodeksu pracy.

5. Jeżeli u danego pracodawcy działa zakładowa organizacja związkowa, pracodawca ustala kategorie pracowników, po konsultacji z tą zakładową organizacją związkową, a w przypadku gdy u pracodawcy działa więcej niż jedna zakładowa organizacja związkowa, po konsultacji z tymi organizacjami.

6. Konsultacje, o których mowa w ust. 5, trwają nie krócej niż 5 dni i nie dłużej niż 15 dni od dnia przedstawienia przez pracodawcę propozycji ustalenia kategorii pracowników.

Art. 5. 1. Struktura wynagrodzeń obowiązująca u pracodawcy oraz oceny wartości stanowisk lub rodzaju pracy zapewniają realizację prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości, umożliwiając analizę, czy pracownicy znajdują się w porównywalnej sytuacji.

2. Prawo do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości nie stoi na przeszkodzie temu, aby pracodawcy różnie wynagradzali pracowników wykonujących jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości, o ile kierują się obiektywnymi, neutralnymi pod względem płci oraz wolnymi od uprzedzeń kryteriami, takimi jak osiągnięcia i kompetencje.

Art. 6. Minister właściwy do spraw pracy udostępnia na swojej stronie internetowej narzędzie analityczne lub metodę umożliwiającą pracodawcom dokonanie oceny wartości pracy określonego rodzaju lub na określonym stanowisku.

Rozdział 3

Przejrzystość wynagrodzeń

Art. 7. 1. Pracodawca określa kryteria służące ustaleniu wynagrodzeń pracowników, poziomów wynagrodzeń i wzrostu wynagrodzeń w sposób obiektywny oraz neutralny pod względem płci, a także wykluczający wszelką bezpośrednią lub pośrednią dyskryminację ze względu na płeć.

2. Pracodawca zapewnia pracownikom dostęp do informacji o kryteriach, o których mowa w ust. 1.

3. Pracodawca zatrudniający mniej niż 50 pracowników udostępnia informacje o kryteriach wzrostu wynagrodzeń na wniosek pracownika w terminie 14 dni od dnia otrzymania wniosku.

Art. 8. 1. Pracownik ma prawo wystąpić do pracodawcy z wnioskiem o informacje dotyczące jego indywidualnego poziomu wynagrodzenia oraz średnich poziomów wynagrodzenia w podziale na płeć w odniesieniu do kategorii pracowników wykonujących jednakową pracę jak on lub pracę o jednakowej wartości jak jego praca.

2. Pracownik, który otrzymał niedokładne lub niekompletne informacje, o których mowa w ust. 1, ma prawo wystąpić z wnioskiem do pracodawcy o dodatkowe i uzasadnione wyjaśnienia oraz szczegółowe informacje dotyczące przekazanych danych.

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

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

4. Pracownik ma prawo wystąpić do pracodawcy z wnioskiem, o którym mowa w ust. 2, osobiście lub za pośrednictwem zakładowej organizacji związkowej.

5. Pracodawca udziela informacji na wniosek, o którym mowa w ust. 1 lub ust. 2, na piśmie, niezwłocznie, nie później niż w terminie 30 dni od dnia złożenia wniosku.

Art. 9. Pracodawca do dnia 31 marca każdego roku, w sposób przyjęty u danego pracodawcy, informuje pracowników o możliwości złożenia wniosków, o których mowa w art. 8.

Art. 10. Pracodawca obowiązany jest przekazać osobom ubiegającym się o zatrudnienie lub pracownikom informacje, o których mowa w art. 7 ust. 2 i 3, art. 8 oraz w art. 18^{3ca} § 1 Kodeksu pracy, w sposób przystępny dla osób z niepełnosprawnościami i uwzględniający ich szczególne potrzeby, umożliwiając zapoznanie się z tymi informacjami, w szczególności w formie dostępnej cyfrowo, co najmniej na poziomie określonym w załączniku do ustawy z dnia 4 kwietnia 2019 r. o dostępności cyfrowej stron internetowych i aplikacji mobilnych podmiotów publicznych (Dz. U. z 2023 r. poz. 1440).

Art. 11. 1. Pracownikowi nie można uniemożliwić ujawniania informacji o jego wynagrodzeniu w celu realizacji praw wynikających z zasady równego traktowania w zatrudnieniu.

2. Czynności prawne lub postanowienia układów zbiorowych pracy i porozumień zbiorowych oraz regulaminów i statutów, o których mowa w art. 9 § 2 Kodeksu pracy, sprzeczne z ust. 1 są nieważne.

Art. 12. Pracodawca może zobowiązać pracownika, który uzyskał na podstawie art. 8 ust. 1 i ust. 2 informacje dotyczące średnich poziomów wynagrodzenia w podziale na płeć w odniesieniu do kategorii pracowników wykonujących jednakową pracę jak on lub pracę o jednakowej wartości jak jego praca, do niewykorzystywania tych informacji w innym celu niż cel polegający na dochodzeniu prawa do równego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości.

Art. 13. 1. Pracodawca zatrudniający co najmniej 100 pracowników sporządza sprawozdanie dotyczące luki płacowej między pracownikami płci żeńskiej i męskiej, zwane dalej „sprawozdaniem z luki płacowej”.

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

Art. 14. Sprawozdanie z luki płacowej zawiera informacje o:

- 1) luce płacowej ze względu na płeć,
- 2) luce płacowej ze względu na płeć dla składników uzupełniających lub zmiennych,
- 3) medianie luki płacowej ze względu na płeć,
- 4) medianie luki płacowej ze względu na płeć dla składników uzupełniających lub zmiennych,
- 5) odsetku pracowników płci żeńskiej i męskiej otrzymujących składniki uzupełniające lub zmienne,
- 6) odsetku pracowników płci żeńskiej i męskiej w każdym przedziale wynagrodzenia,
- 7) luce płacowej ze względu na płeć wśród pracowników w podziale na kategorie pracowników, według wynagrodzenia wynikającego z osobistego zaszerzgowania pracownika określonego stawką godzinową, lub miesięczną oraz składników uzupełniających lub zmiennych

- dotyczące poprzedniego roku kalendarzowego.

Art. 15. 1. Jeżeli u danego pracodawcy działa zakładowa organizacja związkowa, pracodawca potwierdza rzetelność informacji zawartych w sprawozdaniu z luki płacowej, po konsultacji z tą zakładową organizacją związkową, a w przypadku gdy u pracodawcy działa więcej niż jedna zakładowa organizacja związkowa, po konsultacji z tymi organizacjami.

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

3. Rzetelność informacji zawartych w sprawozdaniu z luki płacowej potwierdza pracownik lub pracownicy zarządzający w imieniu pracodawcy zakładem pracy w rozumieniu art. 128 § 2 pkt 2 Kodeksu pracy.

Art. 16. 1. Pracodawca przekazuje do organu monitorującego sprawozdanie z luki płacowej, w postaci elektronicznej, w terminie do 31 marca danego roku kalendarzowego:

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

2. Pracodawca zatrudniający poniżej 100 pracowników może co trzy lata, przekazać do organu monitorującego sprawozdanie z luki płacowej, w terminie do 31 marca danego roku kalendarzowego.

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

Art. 17. 1. Pracodawca przekazuje w postaci elektronicznej dodatkowe informacje wskazane przez organ monitorujący wraz ze sprawozdaniem z luki płacowej za pośrednictwem strony internetowej urzędu obsługującego organ monitorujący.

2. Informacje, o których mowa w ust. 1 oraz w art. 16, przekazuje się za pośrednictwem narzędzia informatycznego dostarczonego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego.

Art. 18. 1. Pracodawca ustala liczbę pracowników zatrudnionych w roku kalendarzowym, w przeliczeniu na pełne etaty, w celu ustalenia, czy podlega obowiązkowi sporządzenia sprawozdania z luki płacowej i częstotliwości tego obowiązku.

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

Art. 19. 1. Pracodawca może udostępnić publicznie, informacje, o których mowa w art. 14 pkt 1 – 6, w szczególności na swojej stronie internetowej.

2. Pracodawca publikując informacje, o których mowa w art. 14 pkt 1 – 6, może do nich dołączyć wyjaśnienia dotyczące różnic w wynagrodzeniach ze względu na płeć.

Art. 20. Organ monitorujący gromadzi informacje, o których mowa w art. 14 pkt 1 – 7.

Art. 21. 1. Organ monitorujący publikuje informacje, o których mowa w art. 14 pkt 1 – 6, niezwłocznie, nie później jednak niż w terminie do 31 maja każdego roku, na swojej stronie internetowej, w sposób łatwo dostępny i przyjazny dla użytkownika, który umożliwia dokonywanie porównań między pracodawcami, sektorami i regionami.

2. Organ monitorujący zapewnia dostęp do danych, o których mowa w ust. 1, z poprzednich czterech lat, o ile są one dostępne.

Art. 22. 1. W terminie do dnia 31 marca każdego roku pracodawca przekazuje informacje, o których mowa w art. 14 pkt 7, pracownikom oraz zakładowej organizacji związkowej, a w przypadku gdy u pracodawcy działa więcej niż jedna zakładowa organizacja związkowa, tym organizacjom.

2. Pracodawca przekazuje informacje, o których mowa w art. 14 pkt 7:

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

- na ich wniosek, w terminie 14 dni od dnia otrzymania wniosku przez pracodawcę.

3. Pracodawca przechowuje informacje, o których mowa w art. 14 pkt 7, przez okres 5 lat licząc od końca roku kalendarzowego, za który sporządzono sprawozdanie z luki płacowej.

4. Pracodawca przekazuje informacje, o których mowa w art. 14 pkt 7, z poprzednich czterech lat, jeżeli są dostępne:

- 1) pracownikowi,
- 2) zakładowej organizacji związkowej,
- 3) Państwowej Inspekcji Pracy,
- 4) organowi do spraw równości

- na ich wniosek, w terminie 14 dni od dnia otrzymania wniosku przez pracodawcę.

Art. 23. W przypadku, gdy ze sprawozdania z luki płacowej wynika, że luka płacowa ze względu na płeć w którejkolwiek kategorii pracowników wynosi co najmniej 5%, a jednocześnie nie jest uzasadniona obiektywnymi, neutralnymi pod względem płci kryteriami, pracodawca podejmuje skuteczne działania zaradcze w terminie 6 miesięcy od dnia przekazania sprawozdania z luki płacowej.

Art. 24. 1. Podmioty wymienione w art. 22 ust. 4 mają prawo wystąpić z wnioskiem do pracodawcy o udzielenie dodatkowych, szczegółowych wyjaśnień w zakresie przekazanego sprawozdania z luki płacowej, w tym dotyczących różnic w wynagrodzeniach ze względu na płeć.

2. Pracodawca obowiązany jest do udzielenia dodatkowych, szczegółowych wyjaśnień w terminie nie dłuższym niż 14 dni od dnia otrzymania wniosku.

3. W przypadku, gdy z dodatkowych wyjaśnień, o których mowa w ust. 1 i 2, wynika, że luka płacowa ze względu na płeć nie jest uzasadniona obiektywnymi, neutralnymi pod

względem płci kryteriami, pracodawca podejmuje skuteczne działania zaradcze w terminie uwzględniającym zakres wymaganych działań, nie dłuższym niż 8 miesięcy od udzielenia szczegółowych wyjaśnień, z zastrzeżeniem art. 23.

4. Pracodawca podejmując skuteczne działania zaradcze współpracuje z zakładowymi organizacjami związkowymi, Państwową Inspekcją Pracy lub organem do spraw równości, gdy takie podmioty wystąpią o przekazanie dodatkowych szczegółowych wyjaśnień na podstawie art. 24 ust. 1.

Art. 25. 1. Pracodawca, o którym mowa w art. 13 ust. 1, przeprowadza wspólną ocenę wynagrodzeń, w przypadku gdy zostaną spełnione łącznie następujące przesłanki:

- 1) sprawozdanie z luki płacowej wykazuje lukę płacową ze względu na płeć w którejkolwiek kategorii pracowników wynoszącą co najmniej 5%,
- 2) pracodawca nie uzasadnił luki płacowej ze względu na płeć na podstawie obiektywnych, neutralnych pod względem płci kryteriów,
- 3) pracodawca nie podjął skutecznych działań zaradczych wobec nieuzasadnionej luki płacowej ze względu na płeć w terminie 6 miesięcy od dnia przekazania sprawozdania z luki płacowej.

Art. 26. 1. Pracodawca weryfikuje przesłanki, o których mowa w art. 25 ust. 1 pkt 2 i 3, oraz przeprowadza wspólną ocenę wynagrodzeń w konsultacji z zakładową organizacją związkową, a w przypadku gdy u pracodawcy działa więcej niż jedna zakładowa organizacja związkowa, w konsultacji z tymi organizacjami.

2. Jeżeli u pracodawcy nie działa zakładowa organizacja związkowa, pracodawca weryfikuje przesłanki, o których mowa w art. 25 ust. 1 pkt 2 i 3, oraz przeprowadza wspólną ocenę wynagrodzeń w konsultacji z pracownikami wybranymi przez załogę do reprezentowania jej interesów, w trybie przyjętym u danego pracodawcy.

Art. 27. 1. W przypadku, o którym mowa w art. 25 ust. 1 pkt 2, przyjmuje się, że pracodawca nie uzasadnił luki płacowej ze względu na płeć jeżeli:

- 1) pracodawca nie przedstawi zakładowym organizacjom związkowym, o których mowa w art. 26 ust. 1, albo pracownikom wybranym przez załogę, do reprezentowania jej interesów, w trybie przyjętym u danego pracodawcy, o których mowa w art. 26 ust. 2 (stronie pracowniczej), jej uzasadnienia na podstawie obiektywnych, neutralnych pod względem płci kryteriów;

- 2) nie uzgodniono między pracodawcą a stroną pracowniczą tego, że luka płacowa ze względu na płeć jest uzasadniona.

2. W przypadku, o którym mowa w art. 25 ust. 1 pkt 3, uznaje się, że pracodawca nie podjął skutecznych działań zaradczych wobec nieuzasadnionej luki płacowej ze względu na płeć, jeżeli nie ma co do tego faktu zgody między pracodawcą a stroną pracowniczą.

3. W przypadkach, o których mowa w ust. 1 i 2, gdy u pracodawcy działa więcej niż jedna zakładowa organizacja związkowa, za brak zgody między pracodawcą a stroną pracowniczą w zakresie uzasadnienia luki płacowej uważa się sytuację, w której stwierdzą tak wszystkie działające u niego zakładowe organizacje związkowe albo co najmniej wszystkie reprezentatywne organizacje związkowe w rozumieniu art. 25³ ust. 1 lub 2 ustawy o związkach zawodowych, z których każda zrzesza co najmniej 5% pracowników zatrudnionych u pracodawcy.

Art. 28. Pracodawca przeprowadza wspólną ocenę wynagrodzeń w celu zidentyfikowania różnic w wynagrodzeniach pracowników płci żeńskiej i męskiej, które nie są uzasadnione obiektywnymi, neutralnymi pod względem płci kryteriami, a także w celu podjęcia skutecznych działań zaradczych wobec tych różnic i zapobiegania im.

Art. 29. Wspólna ocena wynagrodzeń obejmuje w szczególności:

- 1) analizę odsetka pracowników płci żeńskiej i męskiej w każdej kategorii pracowników;
- 2) informacje na temat średnich poziomów wynagrodzenia pracowników płci żeńskiej i męskiej oraz składników uzupełniających lub zmiennych dla każdej kategorii pracowników;
- 3) wszelkie różnice w średnich poziomach wynagrodzenia pracowników płci żeńskiej i męskiej w każdej kategorii pracowników;
- 4) przyczyny różnic w średnich poziomach wynagrodzenia, o ile takie różnice istnieją, na podstawie obiektywnych, neutralnych pod względem płci kryteriów ustalonych przez pracodawców i stronę pracowniczą na zasadach określonych w art. 4 ust. 2 – 4;
- 5) odsetek pracowników płci żeńskiej i męskiej, którzy skorzystali ze wzrostu wynagrodzenia po powrocie z urlopów, o których mowa w art. 186⁴ Kodeksu pracy, o ile taki wzrost nastąpił w danej kategorii pracowników w okresie przebywania na urlopie;
- 6) środki zaradzające różnicom w wynagrodzeniu, jeżeli nie są one uzasadnione obiektywnymi, neutralnymi pod względem płci kryteriami;

- 7) ocenę skuteczności środków uwzględnionych we wcześniejszych wspólnych ocenach wynagrodzeń.

Art. 30. Pracodawcy przekazują informację ze wspólnej oceny wynagrodzeń pracownikom, zakładowym organizacjom związkowym, a jeżeli u pracodawcy nie działa zakładowa organizacja związkowa, pracownikom wybranym przez załogę, do reprezentowania jej interesów, w trybie przyjętym u danego pracodawcy oraz organowi monitorującemu, w terminie 14 dni od dnia zakończenia wspólnej oceny wynagrodzeń.

Art. 31. 1. Państwowa Inspekcja Pracy lub organ do spraw równości może wystąpić do pracodawcy z wnioskiem o przekazanie informacji ze wspólnej oceny wynagrodzeń, o której mowa w art. 30.

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

Art. 32. 1. Pracodawca wdraża środki wynikające ze wspólnej oceny wynagrodzeń w konsultacji z zakładową organizacją związkową, a w przypadku gdy u pracodawcy działa więcej niż jedna zakładowa organizacja związkowa w konsultacji z tymi organizacjami, a jeżeli u pracodawcy nie działa zakładowa organizacja związkowa, z pracownikami wybranymi przez załogę, do reprezentowania jej interesów, w trybie przyjętym u danego pracodawcy.

2. Pracodawca wdrażając środki wynikające ze wspólnej oceny wynagrodzeń ma obowiązek podjąć skuteczne działania zaradcze w terminie nie dłuższym niż 8 miesięcy od dnia przekazania informacji ze wspólnej oceny wynagrodzeń zgodnie z art. 30.

3. Pracodawca, wdrażając środki wynikające ze wspólnej oceny wynagrodzeń, analizuje istniejące systemy oceny i zaszeregowania stanowisk pracy lub ustanawia takie systemy, które są neutralne pod względem płci, w celu wykluczenia wszelkiej bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji w wynagrodzeniach ze względu na płeć.

4. Podmioty, o których mowa w ust. 1, mogą zwrócić się do Państwowej Inspekcji Pracy lub organu do spraw równości z wnioskiem o udział we wdrażaniu środków wynikających ze wspólnej oceny wynagrodzeń.

Rozdział 4

Ochrona danych

Art. 33. Dane osobowe przetwarzane na podstawie art. 8 , 14, 22, 24, 28, 30, 31, 32 nie mogą być wykorzystywane w innym celu niż stosowanie zasady równego traktowania w zatrudnieniu w zakresie prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości.

Art. 34. 1. Jeżeli informacje, przekazane zgodnie z art. 8, 14, 22, 24, 28, 30, 32, prowadziłyby do ujawnienia bezpośrednio lub pośrednio wynagrodzenia pracownika możliwego do zidentyfikowania, pracodawca zapewnia dostęp do takich informacji wyłącznie reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej, pracownikom wybranym przez załogę, do reprezentowania jej interesów, w trybie przyjętym u danego pracodawcy, o których mowa w art. 26 ust. 2, 27 pkt 1 i art. 32 ust. 1, Państwowej Inspekcji Pracy lub organowi do spraw równości.

2. Do przetwarzania danych osobowych mogą być dopuszczone wyłącznie osoby, o których mowa w art. 26 ust. 2, 27 pkt 1 i art. 32 ust. 1, posiadające pisemne upoważnienie do przetwarzania takich danych wydane przez pracodawcę. Osoby dopuszczone do przetwarzania takich danych są obowiązane do zachowania ich w tajemnicy.

3. Jeżeli o informacje, o których mowa w ust. 1, występuje pracownik, pracodawca niezwłocznie informuje pracownika o braku możliwości przekazania tych informacji oraz o możliwości zwrócenia się do reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej lub organu do spraw równości w celu doradzenia pracownikowi w zakresie ewentualnych roszczeń nie ujawniając rzeczywistych poziomów wynagrodzenia poszczególnych pracowników wykonujących jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości.

Art. 35. Przepisu art. 34 nie stosuje się do przekazywania informacji, o których mowa w art. 16, 17, 20 i 30, do organu monitorującego.

Rozdział 5

Zadania organów

Art. 36. Organ monitorujący:

- 1) analizuje przyczyny luki płacowej ze względu na płeć i opracowuje narzędzia pomagające w ocenie nierówności w wynagradzaniu, w szczególności z

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

- 2) udostępnia pracodawcom narzędzie informatyczne, o którym mowa w art. 56;
- 3) gromadzi informacje ze wspólnej oceny wynagrodzeń przekazane na podstawie art. 30;
- 4) zbiera i agreguje dane dotyczące liczby i rodzajów skarg związanych z zasadą równego traktowania w zatrudnieniu w zakresie prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości, wniesionych do Państwowej Inspekcji Pracy, organu do spraw równości oraz roszczeń dochodzonych przed sądami;
- 5) podnosi świadomość wśród podmiotów prywatnych i publicznych, partnerów społecznych i społeczeństwa w celu promowania zasady równego traktowania w zatrudnieniu w zakresie prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości oraz prawa do przejrzystości wynagrodzeń, o którym mowa w rozdziale 3, a także art. 18^{3ca} Kodeksu pracy, w tym poprzez odniesienie się do dyskryminacji krzyżowej;
- 6) co dwa lata przekazuje Komisji Europejskiej dane, o których mowa w pkt 3, 4 i 8;
- 7) podejmuje działania w celu zapewnienia informacji zainteresowanym osobom o przepisach w zakresie prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości oraz prawa do przejrzystości wynagrodzeń;
- 8) gromadzi informacje, o których mowa w art. 14 ust. 1 – 7, i publikuje informacje zgodnie z art. 21.

Art. 37. Organ monitorujący przekazuje co dwa lata Komisji Europejskiej zbiorczo:

- 1) informacje, o których mowa w art. 14 ust. 1 – 7,
- 2) informacje przekazane przez pracodawców ze wspólnej oceny wynagrodzeń zgodnie z art. 30,
- 3) zagregowane dane dotyczące liczby i rodzajów skarg związanych z zasadą równego traktowania w zatrudnieniu w zakresie prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości, wniesionych do Państwowej Inspekcji Pracy lub organu do spraw równości oraz roszczeń dochodzonych przed sądami.

Art. 38. Organ do spraw równości, Państwowa Inspekcja Pracy oraz sądy przekazują organowi monitorującemu dane dotyczące liczby i rodzajów skarg związanych z zasadą równego traktowania w zatrudnieniu w zakresie prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości, w terminie do dnia 1 kwietnia za poprzedni rok kalendarzowy.

Art. 39. Państwowa Inspekcja Pracy zapewnia szkolenia pracodawcom zatrudniającym mniej niż 250 pracowników oraz zakładowym organizacjom związkowym, w celu ułatwienia im realizacji zadań wynikających z niniejszej ustawy.

Rozdział 6

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

Art. 40 1. Państwowa Inspekcja Pracy może za zgodą pracownika lub osoby ubiegającej się o zatrudnienie wyrażoną na piśmie wytaczać powództwa na ich rzecz w sprawach o roszczenia wynikające z naruszenia praw lub obowiązków związanych z zasadą równego traktowania w zatrudnieniu w zakresie prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości.

2. W sprawach, o których mowa w ust. 1, Państwowa Inspekcja Pracy może za zgodą pracownika lub osoby ubiegającej się o zatrudnienie wyrażoną na piśmie przystąpić do nich w toczącym się postępowaniu.

3. Do pozwu lub pisma obejmującego przystąpienie Państwowa Inspekcja Pracy dołącza wyrażoną na piśmie zgodę pracownika lub osoby ubiegającej się o zatrudnienie.

Art. 41. 1. Osoba, wobec której pracodawca naruszył prawa lub obowiązki związane z zasadą równego traktowania w zatrudnieniu w zakresie prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości, ma prawo do odszkodowania lub zadośćuczynienia, w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalane na podstawie odrębnych przepisów.

2. Odszkodowanie, o którym mowa w ust. 1, obejmuje w szczególności pełne odzyskanie zaległego wynagrodzenia i związanych z nim świadczeń rzeczowych, odszkodowanie za utracone korzyści, odszkodowanie za szkody spowodowane przez inne odpowiednie czynniki, które mogą obejmować dyskryminację krzyżową a także odsetki za zwłokę.

Art. 42. 1. W sprawach dotyczących zarzucanej bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji wynikającej z naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu w zakresie prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości, w przypadku gdy pracodawca naruszył obowiązki związane z przejrzystością wynagrodzeń, o których mowa w rozdziale 3 lub art. 18^{3ca} Kodeksu pracy, na pracodawcy spoczywa obowiązek udowodnienia, że kierował się obiektywnymi powodami, nawet jeżeli osoba, która zarzuca pracodawcy naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu w zakresie prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości, nie uprawdopodobni występowania bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji.

2. W przypadku gdy pracodawca udowodni, że naruszenie obowiązków, o których mowa w tym przepisie, było w oczywisty sposób niezamierzone i marginalne nie stosuje się ust. 1.

Art. 43. 1. Bieg terminu przedawnienia roszczenia z tytułu naruszenia praw lub obowiązków z naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu w zakresie prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości przerywa się :

1) przez każdą czynność przed właściwym organem powołanym do rozstrzygania sporów, bezpośrednio lub za pośrednictwem przedstawicieli pracowników, inspektoratu pracy lub organu do spraw równości lub egzekwowania roszczeń w celu dochodzenia lub ustalenia albo zaspokojenia lub zabezpieczenia roszczenia wynikającego z realizacji zasady równego traktowania w zatrudnieniu w zakresie prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości;

2) przez uznanie roszczeń wynikających z niniejszej ustawy;

3) poprzez złożenie skargi do pracodawcy.

2. Po każdym przerwaniu przedawnienia biegnie ono na nowo. Jeżeli przerwa biegu przedawnienia nastąpiła wskutek jednej z przyczyn przewidzianych w ust. 1 pkt 1 i pkt 3, przedawnienie nie biegnie na nowo, dopóki postępowanie wszczęte w celu dochodzenia lub ustalenia albo zaspokojenia lub zabezpieczenia roszczenia nie zostanie zakończone.

Art. 44. Ocena czy pracownicy płci żeńskiej i męskiej wykonują jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości, o której mowa w art. 18^{3c} § 3 Kodeksu pracy, oraz czy

pracownicy ci znajdują się w porównywalnej sytuacji, nie ogranicza się do przypadków, w których pracownicy ci pracują dla tego samego pracodawcy, lecz dotyczy także stosowania przez różnych pracodawców jednego źródła, które ustanawia jednakowe dla tych pracodawców warunki wynagrodzenia, które mają znaczenia dla celów porównywania sytuacji pracowników.

Art. 45. Jedno źródło istnieje w przypadku, gdy warunki wynagrodzenia są ustalane wspólnie z pracodawcą lub poza pracodawcą dla więcej niż jednej organizacji lub przedsiębiorstwa, w szczególności w postaci:

- 1) przepisów powszechnie obowiązującego prawa;
- 2) układów zbiorowych pracy;
- 3) wewnętrznych regulacji wiążących w ramach grupy kapitałowej, grupy przedsiębiorstw lub grupy przedsiębiorców prowadzących wspólną działalność gospodarczą.

Art. 46. Ocena, czy pracownicy znajdują się w porównywalnej sytuacji nie ogranicza się do pracowników, którzy są zatrudnieni w tym samym czasie co zainteresowany pracownik.

Art. 47. W przypadku gdy nie ma pracownika innej płci znajdującego się w porównywalnej sytuacji, możliwe jest wykorzystanie wszelkich innych dowodów, w tym statystyk, w celu wykazania zarzucanej dyskryminacji płacowej lub porównania, w jaki sposób byłby traktowany pracownik innej płci w porównywalnej sytuacji.

Art. 48. Pracownicy i przedstawiciele pracowników nie mogą być traktowani mniej korzystnie ze względu na to, że wykonywali swoje prawa związane z zasadą równego traktowania w zatrudnieniu w zakresie prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości lub zapewniali wsparcie innej osobie w ochronie jej praw.

Art. 49. 1. Pracodawca użytkownik wykonuje obowiązki wynikające z niniejszej ustawy wobec pracowników tymczasowych.

2. Obowiązki wynikające z art. 10 i 11 w stosunku do pracowników tymczasowych wykonuje również agencja pracy tymczasowej.

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

Rozdział 7

Przepisy karne

Art. 50. Kto będąc pracodawcą lub działając w jego imieniu:

- 1) nie ocenia wartości poszczególnych stanowisk pracy lub rodzaju pracy zgodnie z art. 3 i 4,
 - 2) nie zapewnia pracownikowi dostępu do informacji o kryteriach, o którym mowa w art. 7 ust. 2,
 - 3) nie udostępnia pracownikowi na wniosek informacji, o których mowa w art. 7 ust. 3,
 - 4) nie udziela pracownikowi na wniosek informacji zgodnie z art. 8,
 - 5) nie przygotowuje sprawozdania z luki płacowej zgodnie z art. 13,
 - 6) nie przekazuje informacji zgodnie z art. 16, 17, 22 lub 24,
 - 7) nie dokonuje wspólnej oceny wynagrodzeń zgodnie z art. 25 - 29,
 - 8) nie przekazuje informacji ze wspólnej oceny wynagrodzeń zgodnie z art. 30 lub 31,
 - 9) nie zastosuje środków zaradczych zgodnie z art. 32,
 - 10) zamieszcza w umowie o pracę lub w innych aktach, o których mowa w art. 9 § 2 Kodeksu pracy, postanowienia zakazujące ujawnienia przez pracowników wysokości otrzymywanego przez nich wynagrodzenia
- podlega karze grzywny od 3000 zł do 50 000zł.

Art. 51. W sprawach z art. 50 dotyczących naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu w zakresie prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości, dyskryminację krzyżową uznaje się za okoliczność obciążającą.

Art. 52. W sprawach o wykroczenia przeciwko prawom pracownika wynikających z naruszenia praw lub obowiązków związanych z zasadą równego traktowania w zatrudnieniu w zakresie prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości, określonych w niniejszej ustawie oskarżycielem publicznym jest inspektor pracy.

Rozdział 7

Przepisy zmieniające, dostosowujące i przepis końcowy

Art. 53. W ustawie z dnia 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego (Dz. U. z 2024 r. poz. 1568) po art. 477⁶ dodaje się art. 477^{6a} w brzmieniu:

„Art. 477^{6a}. W przypadku naruszenia praw lub obowiązków związanych z zasadą równego traktowania w zatrudnieniu w zakresie prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości sąd na wniosek powoda i na koszt pozwanego może wydać:

- 1) nakaz zaprzestania naruszenia lub
- 2) nakaz podjęcia środków służących zapewnieniu, aby stosowane były prawa lub obowiązki związane z zasadą równego traktowania w zatrudnieniu w zakresie prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości.”.

Art. 54. W ustawie z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2025 r. poz. 277) wprowadza się następujące zmiany:

- 1) w art. 18^{3c} § 2 i 3 otrzymują brzmienie:

„§ 2. Wynagrodzenie, o którym mowa w § 1, obejmuje wszystkie składniki wynagrodzenia, takie jak wynagrodzenie wynikające z osobistego zaszeregowania pracownika, określone stawką godzinową lub miesięczną lub pozostałe składniki wynagrodzenia bez względu na ich nazwę i charakter, a także inne świadczenia otrzymywane z tytułu zatrudnienia, bezpośrednio lub pośrednio od pracodawcy, w formie pieniężnej lub w innej formie niż pieniężna.

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

- 2) w art. 281 w § 1 w pkt 7 dodaje się przecinek i dodaje się pkt 8 - 10 w brzmieniu:

„8) pozyskuje dane osobowe inne niż wymienione w art. 22¹ § 1 i § 2,

9) nie przekazuje informacji osobie ubiegającej się o zatrudnienie, o których mowa w art. 18^{3ca} § 1,

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

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

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

- 4) w art. 291 po § 1 dodaje się § 1¹ w brzmieniu:

„§ 1¹. Przepisy § 1 stosuje się do roszczeń wynikających z rozdziału IIA oraz art. 22¹–22^{1b}.”.

Art. 55. W ustawie z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz. U. z 2024 r. poz. 1712) wprowadza się następujące zmiany:

- 1) w art. 10 w ust. 1 skreśla się kropkę dodaje się pkt 17 w brzmieniu:

„17) wykonywanie zadań określonych w ustawie z dnia ... r. o wzmocnieniu stosowania prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości (Dz. U. z).”;

- 2) w art. 37 ust. 1 otrzymuje brzmienie:

„1. W razie stwierdzenia w toku kontroli wykroczenia polegającego na naruszeniu przepisów ustawy z dnia 20 marca 2025 r. o rynku pracy i służbach zatrudnienia w zakresie określonym w art. 10 ust. 1 pkt 3 oraz przepisach ustawy z dnia 20 marca 2025 r. o warunkach dopuszczalności powierzania pracy cudzoziemcom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej w zakresie określonym w art. 10 ust. 1 pkt 4, ustawy z dnia o wzmocnieniu stosowania prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości w zakresie określonym w art. 10 ust. 1 pkt 17, inspektor pracy prowadzi postępowanie mandatowe lub występuje z wnioskiem do sądu o ukaranie osób odpowiedzialnych za stwierdzone nieprawidłowości.”.

Art. 56. Organ monitorujący w porozumieniu z Prezesem Głównego Urzędu Statystycznego opracuje oraz udostępni narzędzie informatyczne służące realizacji obowiązku sporządzenia sprawozdania z luki płacowej.

Art. 57. 1. Pracodawca zatrudniający co najmniej 150 pracowników przekazuje pierwsze sprawozdanie z luki płacowej, o którym mowa w art. 14, za okres od dnia 7 czerwca 2026 r. do 31 grudnia 2026 r., do organu monitorującego w terminie do dnia 7 czerwca 2027 r.

2. Pracodawca zatrudniający od 100 do 149 pracowników przekazuje pierwsze sprawozdanie z luki płacowej, o którym mowa w art. 14, za poprzedni rok kalendarzowy, do organu monitorującego w terminie do dnia 7 czerwca 2031 r.

3. Pracodawcy zatrudniający poniżej 100 pracowników mogą przekazać pierwsze sprawozdanie z luki płacowej, o którym mowa w art. 14, za poprzedni rok kalendarzowy, do organu monitorującego w terminie do dnia 7 czerwca 2031 r.

Art. 58. Organ monitorujący przekazuje Komisji Europejskiej dane, o których mowa w art. 38, za rok 2026 w terminie do dnia 31 stycznia 2028 r.

Art. 59. Ustawa wchodzi w życie z dniem 7 czerwca 2026 r.

Za zgodność pod względem
prawnym, legislacyjnym i redakcyjnym

Małgorzata Wójcik

Zastępca Dyrektora Departamentu Prawnego

/-kwalifikowany podpis elektroniczny/