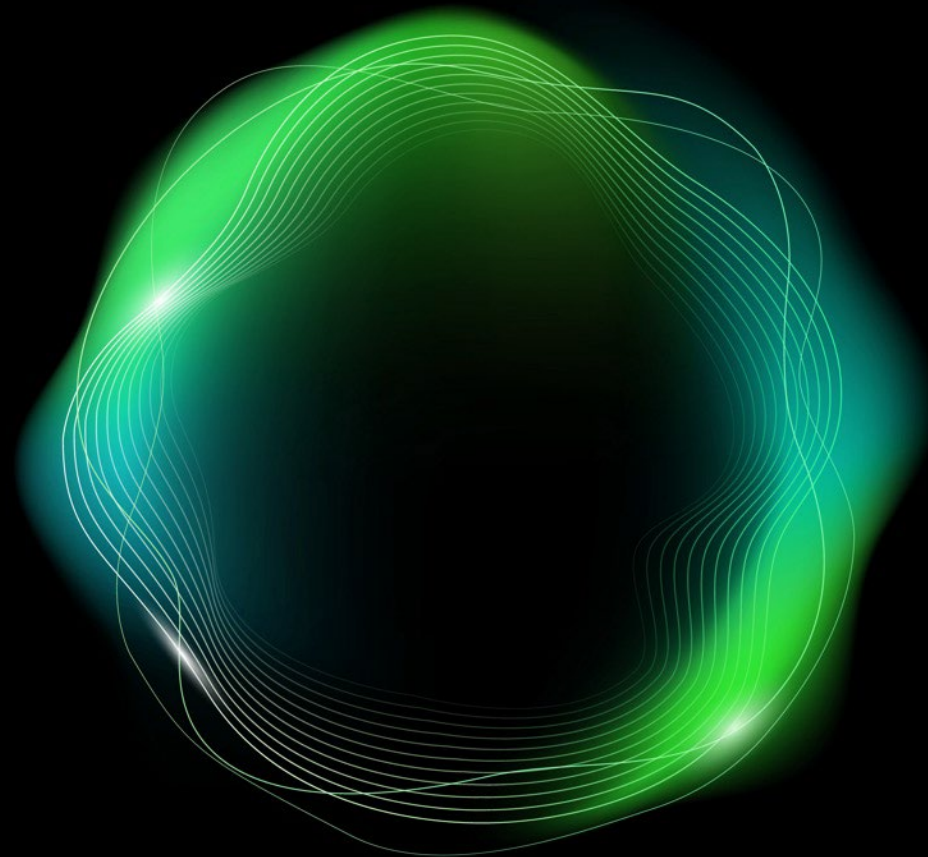




Zmiany w prawie pracy w zakresie jawności wynagrodzeń - wyzwania dla firm z branży IT

Klaster ICT Pomorze Zachodnie

29 stycznia 2026 r.

Prelegentka



Edyta Defańska - Czujko

Partner, Adwokat

Zespół Prawa Pracy Deloitte Legal



+48 538 640 961



edefanskaczujko@deloitteco.com

Agenda

Zmiany w prawie pracy w zakresie jawności
wynagrodzeń - wyzwania dla firm z branży IT

- 01 Przepisy dotyczące jawności wynagrodzeń - podstawowe informacje
- 02 Jawność wynagrodzeń - zmiany wynikające z projektu polskiej ustawy
- 03 Jak przygotować się do nadchodzących zmian?
Dobre praktyki w sektorze IT
- 04 Sesja pytań i odpowiedzi (Q&A)

01

Przepisy dotyczące jawności wynagrodzeń – podstawowe informacje

Dyrektywa o jawności wynagrodzeń

Jakie obowiązki nałoży na pracodawców?

**Podstawowe obowiązki
wynikające z Dyrektywy o
jawności wynagrodzeń:**



• Przejrzyste struktury wynagrodzeń



• Zniwelowana luka płacowa



• Dostęp do informacji o indywidualnym poziomie wynagrodzenia oraz średnim poziomie wynagrodzenia w podziale na płeć, w odniesieniu do kategorii pracowników wykonujących taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości



• Niedyskryminacyjne kryteria ustalania i podwyżek wynagrodzeń



• Niedyskryminacyjny proces rekrutacyjny

Projekt ustawy w zakresie jawności wynagrodzeń

Podstawowe informacje

Polski projekt ustawy - aktualny status prac legislacyjnych



16 grudnia 2025 r.

- opublikowano projekt ustawy o wzmocnieniu stosowania prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości z 12 grudnia 2025 r.



Etap legislacyjny

- etap konsultacji społecznych i opiniowania



7 czerwca 2026 r.

- planowana data wejścia w życie zmian

Cele ustawy:

- wdrożenie dyrektywy UE w sprawie wzmocnienia stosowania zasady równości wynagrodzeń za taką samą pracę lub pracę takiej samej wartości,
- **zwiększenie przejrzystości wynagrodzeń,**
- określenie zasad i trybu dokonywania oceny wartości pracy,
- **określenie zasad i trybu tworzenia struktur wynagrodzeń,**
- skuteczniejsze egzekwowanie zasady równego traktowania w zatrudnieniu,
- **niwelowanie luki płacowej.**

Nowe zasady rekrutacji

Przepisy już obowiązujące



Proces rekrutacyjny - od 24 grudnia 2025 roku weszły w życie zmiany Kodeksu pracy

Kandydat od przyszłego pracodawcy otrzymuje informacje

- o proponowanym wynagrodzeniu, jego początkowej wysokości lub przedziale oraz
- o odpowiednich postanowieniach układu zbiorowego pracy lub regulaminu wynagradzania

Informacje te pracodawca dostarcza kandydatowi z odpowiednim wyprzedzeniem, zapewniając świadome i przejrzyste negocjacje.



Czy ogłoszenia o pracę powinny być neutralne językowo?

Tak,
obowiązkowe jest stosowanie neutralnego języka w ogłoszeniu o pracę.



Czy można zapytać kandydata podczas rozmowy rekrutacyjnej o jego obecne lub poprzednie zarobki?

Nie,
pracownika można zapytać o przebieg dotychczasowego zatrudnienia, ale z wyłączeniem informacji o poprzednich wynagrodzeniach.

02

Jawność wynagrodzeń – zmiany
wynikające z projektu polskiej ustawy

Najważniejsze zmiany z perspektywy pracodawców w sektorze IT



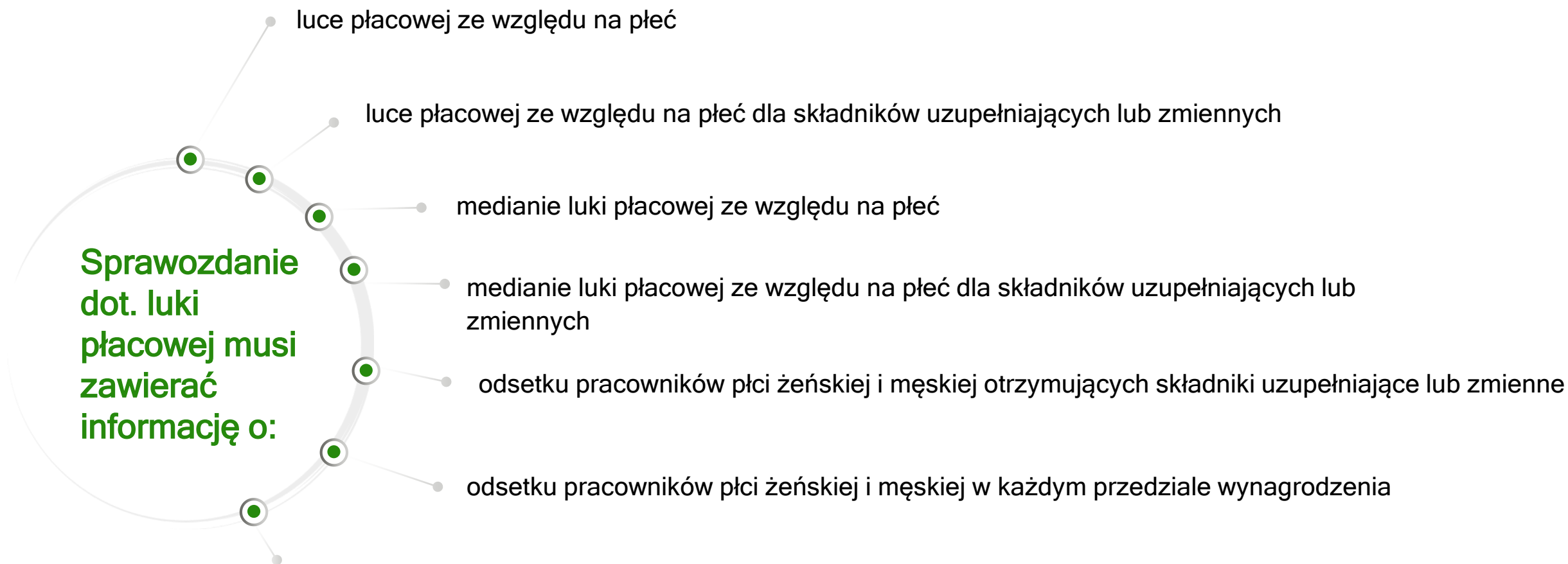
Nowe obowiązki oraz zmiany w praktyce dla sektora IT:

- I. Wprowadzenie **obowiązku pracodawcy do dokonania oceny wartości pracy określonego rodzaju lub na określonym stanowisku.**
- II. Zobowiązanie pracodawców **do określenia kryteriów i podkryteriów** w zakresie ustalenia wynagrodzeń pracowników, ich poziomów, wzrostu.
- III. **Brak możliwości zastosowania klauzul zakazujących ujawnienie wynagrodzenia pracownika**, w sytuacji gdy pracownik kieruje się realizacją prawa do równego traktowania w zatrudnieniu.
- IV. Wprowadzenie obowiązku **raportowania luki płacowej.**
- V. Udzielenie pracownikom **prawa do informacji w zakresie udostępnienia danych dot. indywidualnego poziomu wynagrodzenia oraz średnich poziomów wynagrodzenia u pracodawcy.**
- VI. Duży udział **związków zawodowych lub przedstawicieli pracowników** w zakresie przejrzystości wynagrodzeń.

Harmonogram ważnych dat dla pracodawców - raportowanie luki płacowej

- ➡ **7 czerwca 2026 r.**
 - planowana data wejścia w życie zmian wynikających z projektu ustawy
- ➡ **7 czerwca 2026 r. - 31 grudnia 2026 r.**
 - pierwszy okres sprawozdawczy (dla pracodawców zatrudniających co najmniej 150 pracowników)
- ➡ **31 marca 2027 r.**
 - wypełnienie pierwszego obowiązku informacyjnego dot. luki płacowej względem pracowników i związków zawodowych
- ➡ **7 czerwca 2027 r.**
 - przekazanie pierwszych sprawozdań z luki płacowej za 2026 r. (pracodawcy zatrudniający od 150 pracowników)
- ➡ **31 stycznia 2028 r.**
 - organ monitorujący przekazuje Komisji Europejskiej dane za rok 2026
- ➡ **31 marca 2028 r.**
 - obowiązek sprawozdawczy za rok 2027 dla największych pracodawców
- ➡ **7 czerwca 2031 r.**
 - przekazanie sprawozdań przez pracodawców zatrudniających od 100 do 149 pracowników
 - przekazanie sprawozdań przez pracodawców zatrudniających do 100 pracowników - dobrowolnie

Sprawozdanie dot. luki płacowej - procedura raportowania



• luce płacowej ze względu na płeć wśród pracowników w podziale na kategorie pracowników, według wynagrodzenia wynikającego z osobistego zaszeregowania pracownika określonego stawką godzinową, lub miesięczną oraz składników uzupełniających lub zmiennych

Prawo do informacji dotyczącej indywidualnego poziomu wynagrodzenia i średnich poziomów wynagrodzeń



Pracodawca ma obowiązek informowania pracowników **do 31 marca** każdego roku, w sposób u niego przyjęty o możliwości złożenia przez pracownika **wniosku o udzielenie informacji dotyczącej 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.



Pracodawca ma **30 dni na udzielenie odpowiedzi na wniosek pracownika** o indywidualny poziom wynagradzania, a także na udzielenie odpowiedzi na wniosek pracownika o dodatkowe i uzasadnione wyjaśnienia oraz szczegółowe informacje dotyczące przekazanych danych, jeżeli były one niedokładne lub niekompletne.



Nieważne mają być czynności prawne lub postanowienia układów zbiorowych pracy i porozumień zbiorowych, a także regulaminów i statutów, które **zakazują pracownikowi ujawniania informacji o jego wynagrodzeniu**.

Pracodawca będzie jednak mógł zobowiązać pracownika, który uzyskał informację o swoim wynagrodzeniu i średnim poziomie wynagrodzenia w podziale na płeć w odniesieniu do kategorii pracowników wykonujących jednakową pracę jak on lub pracę o jednakowej wartości, **do niewykorzystywania tych informacji w innym celu niż dochodzenie prawa do równego wynagrodzenia** mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości.

Inne istotne kwestie - ciężar dowodu, sankcje

Nowe roszczenie:

- ✓ Prawo do odszkodowania lub zadośćuczynienia za naruszenie względem danej osoby praw lub obowiązków związanych z zasadą równego traktowania w zatrudnieniu - w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę.

Sankcje:

- ✓ Za niewykonanie obowiązków, wynikających z ustawy przewidziano karę grzywny od **3.000 zł do 50.000 zł**.

Sankcjonowanie nieprawidłowości w procesach rekrutacyjnych

- ✓ Zgodnie z projektem, jeżeli pracodawca:
 - nie przekazuje kandydatowi informacji o początkowej wysokości wynagrodzenia lub jego przedziale oraz o odpowiednich postanowieniach układu zbiorowego pracy lub regulaminu wynagradzania lub
 - w ogłoszeniach o naborze nie stosuje nazw stanowisk neutralnych pod względem płci

podlega karze grzywny od 1.000 zł do 30.000 zł.

- ✓ Karze grzywny od 1.000 zł do 30.000 zł podlega także pracodawca, który narusza przepisy dotyczące definicji wynagrodzenia oraz pracy o jednakowej wartości.

03

Jak przygotować się do nadchodzących zmian?
Dobre praktyki w sektorze IT

Jak przygotować się do nadchodzących zmian?

Dobre praktyki w sektorze IT

Jakie działania można podjąć już teraz?



1. Przeprowadzenie wartościowania stanowisk



3. Przygotowanie organizacji na wzmocnioną rolę związków zawodowych i przedstawicieli pracowników



5. Przygotowanie menedżerów i zespołów HR do rozmów z pracownikami



2. Przygotowanie procesów i narzędzi do obsługi wniosków o indywidualne informacje o wynagrodzeniu



4. Przegląd i uporządkowanie składników wynagrodzeń, weryfikacja i ew. zmiany regulacji wewnętrznych dotyczących wynagradzania



04

Sesja pytań i odpowiedzi (Q&A)

Dziękuję za uwagę



Edyta Defańska - Czujko

Partner, Adwokat

Zespół Prawa Pracy Deloitte Legal



+48 538 640 961



edefanskaczujko@deloitteco.com

Nazwa Deloitte odnosi się do jednej lub kilku jednostek Deloitte Touche Tohmatsu Limited, („DTTL”) i jej firm członkowskich oraz ich jednostek stowarzyszonych (zwanym łącznie „organizacją Deloitte”). DTTL (zwana również „Deloitte Global”), jej firmy członkowskie i podmioty z nimi powiązane są prawnie odrębnymi, niezależnymi podmiotami, które nie mogą podejmować decyzji ani zobowiązań za inne podmioty wobec osób trzecich. DTTL, jej firmy członkowskie i podmioty z nimi powiązane ponoszą odpowiedzialność wyłącznie za własne działania i zaniechania, a nie za działania i zaniechania innych firm członkowskich. DTTL nie świadczy usług na rzecz klientów. Więcej informacji można znaleźć na stronie: www.deloitte.com/about.

Deloitte Legal, Gizicki i Wspólnicy sp.k. jest kancelarią prawną Deloitte, działającą pod marką Deloitte Legal w Polsce. Deloitte Legal jest marką kancelarii prawnych, prowadzących działalność

w ramach firm członkowskich DTTL, podmiotów z nimi stowarzyszonych lub powiązanych, świadczących usługi prawne. Charakter tych powiązań i zasady świadczenia usług prawnych zależą od systemu prawnego, w którym prowadzą one działalność, co ma na celu zapewnienie zgodności z przepisami i regulacjami, dotyczącymi wykonywania zawodu, obowiązującymi w poszczególnych krajach. Każda firma, działająca pod marką Deloitte Legal, stanowi odrębny i niezależny podmiot prawny i nie może nakładać zobowiązań na inne firmy, działające pod tą marką. Każda z nich

ponosi odpowiedzialność wyłącznie za własne działania i zaniechania, nie ponosi natomiast odpowiedzialności za działania i zaniechania innych kancelarii prawnych. Ze względów prawnych, regulacyjnych oraz innej natury nie wszystkie firmy członkowskie, podmioty z nimi stowarzyszone lub powiązane świadczą usługi prawne lub są kojarzone z obsługą prawną, prowadzoną pod marką Deloitte Legal.

W Polsce usługi na rzecz klientów świadczą: Deloitte Advisory spółka z ograniczoną odpowiedzialnością sp.k., Deloitte Poland sp. z o.o., Deloitte Assurance Polska spółka z ograniczoną odpowiedzialnością sp.k. (dawniej: „Deloitte Assurance sp. z o.o.”), Deloitte Assurance Polska sp. z o.o., Deloitte Doradztwo Podatkowe Dąbrowski i Wspólnicy sp.k., Deloitte PP sp. z o.o., Deloitte Advisory sp. z o.o., Deloitte Consulting S.A., Deloitte Legal, Gizicki i Wspólnicy sp. k., Deloitte Digital sp. z o.o., Deloitte CE Business Services sp. z o.o., Deloitte CE Business Delivery Solutions sp. z o.o., Deloitte UA sp. z o.o., Deloitte Digital BPO sp. z o.o. (wspólnie określane mianem „Deloitte Polska”), będące jednostkami powiązanymi z Deloitte Central Europe Holdings Limited. Deloitte Polska jest jedną z wiodących firm doradczych w kraju, świadczącą usługi profesjonalne w obszarach: audytu, doradztwa podatkowego, konsultingu, zarządzania ryzykiem, doradztwa finansowego oraz prawnego za pośrednictwem ponad 4600 profesjonalistów z Polski i zagranicy. Więcej informacji o Deloitte Polska: www.deloitte.com/pl/onas

Powyższa publikacja zawiera jedynie informacje natury ogólnej. Deloitte Touche Tohmatsu Limited („DTTL”), globalna sieć jej firm członkowskich oraz jednostek z nimi powiązanych (zwanym łącznie „organizacją Deloitte”) nie świadczą za jej pośrednictwem profesjonalnych usług ani nie udzielają profesjonalnych porad. Przed podjęciem jakichkolwiek decyzji lub działań, które mogą mieć wpływ na finanse lub działalność firmy, należy skorzystać z porady specjalisty.

Nie składamy żadnych oświadczeń, nie udzielamy gwarancji ani nie podejmujemy zobowiązań (jawnych ani dorozumianych) dotyczących dokładności i kompletności informacji zawartych w niniejszej publikacji. DTTL, jej firmy członkowskie, podmioty z nimi powiązane, ich pracownicy oraz agenci nie ponoszą odpowiedzialności za straty lub szkody, wynikające bezpośrednio lub pośrednio z wykorzystania niniejszej publikacji. DTTL i jej firmy członkowskie oraz podmioty z nimi powiązane stanowią oddzielne i niezależne podmioty prawne.

© 2026. Wszelkich informacji udziela Deloitte Polska.