

NOWY PROJEKT USTAWY O RÓWNOŚCI I JAWNOŚCI PŁAC

W dniu 4.05.2026 r. Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej opublikowało nowy projekt ustawy o wzmocnieniu stosowania prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości. Jest on dostępny na stronie Rządowego Centrum Legislacji pod linkiem: [Link 1](#)

Kontakt:

wroclaw@explico.com.pl

Nowe przepisy zaczną obowiązywać po 6 miesiącach od ogłoszenia ustawy, a pierwszy okres sprawozdawczy przesunięto na okres 1.01.2027 r. do 31.12.2027 r. Ustalono jednolity termin przekazania pierwszego sprawozdania na 7.06.2028 r.

Zobacz inne:

www.explico.com.pl

Wraz z projektem ustawy opublikowano też projekt rozporządzenia, zawierający szczegółowe informacje o wskaźnikach zawartych w sprawozdaniu dotyczącym luki płacowej między pracownikami płci żeńskiej i męskiej oraz sposobach i wzorach ich obliczania.

Co zawiera nowa wersja projektu ustawy?

- Zmiana terminu wejścia w życie ustawy (6 miesięcy od dnia ogłoszenia).
- Doprecyzowanie w ustawie, które kryteria oceny wartości pracy są obowiązkowe (umiejętności, wysiłek, zakres odpowiedzialności i warunki pracy), a które fakultatywne, m.in. w definicji kategorii pracowników.
- Wprowadzenie rozwiązania na wypadek impasu w uzgodnieniach kryteriów wartościowania pomiędzy pracodawcą a stroną związkową z przekazaniem informacji do właściwego okręgowego inspektora pracy.
- Doprecyzowanie, z uwagi na wątpliwości partnerów społecznych, że pracodawca dokonując oceny wartości pracy stosuje takie same kryteria oraz ewentualne podkryteria i dodatkowe kryteria do wszystkich stanowisk pracy i wszystkich rodzajów pracy.
- Wprowadzenie definicji struktury wynagrodzeń.
- Wyraźne określenie organu ds. równości (będzie to Komisja ds. Przeciwdziałania Dyskryminacji w Zatrudnieniu) oraz organu monitorującego (będzie to Pełnomocnik Rządu ds. Równości).
- Doprecyzowanie, że pracownik może ujawnić informacje o swoim wynagrodzeniu bez względu na cel tego ujawnienia.
- Doprecyzowanie, że oceny, czy istnieje jedno źródło, dokonuje sąd albo inny organ, przed którym podniesiono zarzut dyskryminacji, na etapie dochodzenia roszczeń.
- Doprecyzowanie sposobu obliczania liczby pracowników w celu ustalania obowiązku składania sprawozdania z luki płacowej (nowa definicja rocznych jednostek roboczych) i szczegółowe określenie informacji o wskaźnikach zawartych w tym sprawozdaniu w rozporządzeniu wykonawczym.

Projekt przewiduje również skuteczniejszą ochronę prawną dla osób doświadczających nierównego traktowania w wynagrodzeniach ze względu na płeć. Ponadto, wprowadza on sankcje m.in. za brak oceny wartości pracy zgodnie z przepisami ustawy, niewykonanie obowiązków sprawozdawczych czy zaniechanie działań naprawczych, w postaci kary grzywny w wysokości od 2000 do 60 000 zł.

Co dalej?

Projekt ustawy będzie poddany dalszym pracom legislacyjnym, dlatego nie jest wykluczone, że nastąpi kolejne przesunięcie terminu wejścia w życie tych przepisów.

Ministerstwo przygotowało bezpłatną aplikację do mierzenia nierówności płacowych

Aby ułatwić wdrożenie nowych obowiązków, MRPiPS przygotowało bezpłatną aplikację do mierzenia nierówności płacowych. Jest ona dostępna na stronie internetowej resortu pod linkiem: [Link 2](#)

W razie dalszych pytań, pozostajemy do Państwa dyspozycji.

**Niniejszy Newsletter nie stanowi porady prawnej ani podatkowej*