

Warszawa, 20.02.2026 r.

Sz.P. Agnieszka Dziemianowicz-Bąk
Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej
ul. Nowogrodzka 1/3/5
00-513 Warszawa

Stanowisko ABSL do rządowego projektu ustawy o wzmocnieniu stosowania prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości z dnia 12 grudnia 2025 r. (numer z wykazu - UC127).

Szanowni Państwo,

Przekazujemy uwagi Związku Liderów Sektora Usług Biznesowych (ABSL) do rządowego projektu ustawy o wzmocnieniu stosowania prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości z dnia 12 grudnia 2025 r. (numer z wykazu - UC127).

W ocenie ABSL projekt ustawy wymaga kilku zmian, które umożliwią pracodawcom efektywne wdrożenie i stosowanie nowych przepisów.

1. Zmiana obowiązku uzgodnienia ze stroną pracowniczą na obowiązek konsultacji (art. 4 ust. 2 i 3 projektu ustawy)

Postulujemy:

- (i) zmianę obowiązku uzgodnienia ze związkami zawodowymi kryteriów i podkryteriów służących do oceny wartości pracy, na obowiązek konsultacji (art. 4 ust. 2 i 3 projektu ustawy), albo
- (ii) jeśli powyższe nie jest możliwe, uregulowanie sposobu procedowania w sytuacji, gdy pracodawca i związki zawodowe nie są w stanie uzgodnić powyższych kryteriów i podkryteriów.

Uzasadnienie:

- a) Zgodnie z art. 4 ust. 2 i 3 projektu:
- (i) 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;
 - (ii) jeżeli nie jest możliwe ustalenie tych kryteriów i podkryteriów **w uzgodnieniu** ze wszystkimi zakładowymi organizacjami związkowymi, pracodawca ustala je **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.
- a) Chociaż kwestia ta nie jest wprost uregulowana przepisami, to w prawie pracy przyjmuje się, że:
- (i) konsultacje polegają na obowiązku zasięgnięcia opinii strony pracowniczej przed podjęciem decyzji przez pracodawcę. Pracodawca jest zobowiązany wysłuchać strony pracowniczej, ale nie musi uwzględnić jej stanowiska;
 - (ii) uzgodnienie polega na **wspólnym podjęciu decyzji**. Bez zgody strony pracowniczej decyzja pracodawcy, co do zasady, **nie może zostać skutecznie wdrożona**.
- b) Wprowadzenie obowiązku uzgodnienia, a nie konsultacji stwarza istotne ryzyko paraliżu wdrożeniowego projektowanej regulacji. Taki wymóg może doprowadzić do sytuacji, w której, w braku zgody związków zawodowych, pracodawca nie będzie mógł ustalić powyższych kryteriów i podkryteriów, co uniemożliwi dalsze procedowanie i wartościowanie stanowisk lub rodzaju pracy, które jest niezbędne dla realizacji obowiązków wynikających z projektu ustawy. Dodatkowo warto nadmienić, że związki zawodowe w wielu podmiotach często nie dysponują zapleczem eksperckim pozwalającym na merytoryczną ocenę zaawansowanych narzędzi i metodologii HR, które mają charakter techniczny lub analityczny, co zwiększa ryzyko impasów decyzyjnych;

- c) W związku z powyższym, ustalanie kryteriów i podkryteriów służących do oceny wartości pracy (art. 4 ust. 2 i 3 projektu ustawy), powinno odbywać się w drodze **konsultacji** ze związkami zawodowymi.
- d) Jeśli powyższe nie jest możliwe, to postulujemy uregulowanie sposobu procedowania w sytuacji, gdy pracodawca i związki zawodowe nie są w stanie uzgodnić powyższych kryteriów i podkryteriów, np. poprzez wyznaczenie terminu, po którym pracodawca może ustalić to samodzielnie, biorąc pod uwagę, o ile to możliwe, ustalenia dokonane w toku prowadzenia uzgodnień.

2. Wydłużenie terminu na udzielenie pracownikowi informacji dotyczących jego indywidualnego poziomu wynagrodzenia i średnich poziomów wynagrodzenia w kategorii pracowników oraz umożliwienie udostępnienia informacji także w postaci elektronicznej (art. 8 ust. 5 projektu ustawy)

Postulujemy:

- (i) wydłużenie do 2 miesięcy terminu na udzielenie pracownikowi informacji dotyczących jego indywidualnego poziomu wynagrodzenia oraz średnich poziomów wynagrodzenia w podziale na płeć w odniesieniu do kategorii pracowników jednakową pracą lub pracą o jednakowej wartości;
- (ii) wprowadzenie możliwości udzielenia powyższej informacji w postaci papierowej lub elektronicznej.

W związku z powyższym, proponujemy przyjęcie następującego brzmienia art. 8 ust. 5 ustawy: „*Pracodawca udziela informacji na wniosek, o którym mowa w ust. 1 lub ust. 2, w postaci papierowej lub elektronicznej, w terminie 2 miesięcy od dnia złożenia wniosku.*”

Uzasadnienie wydłużenia terminu:

- a) Zgodnie z art. 8 ust. 5 projektu ustawy, pracodawca udziela powyższych informacji na piśmie, niezwłocznie, nie później niż w terminie 30 dni od dnia złożenia wniosku.
- b) Przewidziany w projekcie termin 30 dni stanowi bardziej rygorystyczne podejście, niż to prezentowane przez wdrażany art. 7 Dyrektywy, zgodnie z którym pracodawca udostępnia ww. informacje w rozsądnym terminie, a w każdym razie w ciągu **2 miesięcy** od dnia zwrócenia się o te informacje.
- c) Wdrażanie rozwiązań Dyrektywy, szczególnie w początkowym okresie, będzie stanowić znaczące obciążenie dla pracodawców, zwłaszcza mając na uwadze, że część wniosków będzie wymagała złożonych analiz wartości pracy oraz weryfikacji zgodności z kryteriami neutralnymi płciowo. Ponadto, w początkowej fazie implementacji, pracodawcy mogą spodziewać się napływu dużej liczby wniosków w krótkim czasie.
- d) Przyjęcie bardziej rygorystycznego terminu, niż ten kierunkowo nakreślony przez Dyrektywę, będzie mieć negatywny wpływ na możliwości administracyjne obsłużenia składanych do pracodawców wniosków, a tym samym negatywnie odbije się na prawie pracowników do uzyskania dokładnych i kompletnych informacji na temat ich indywidualnego poziomu wynagrodzeń oraz średnich poziomów wynagrodzeń w podziale na płeć w odniesieniu do kategorii pracowników wykonujących jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości.
- e) W związku z powyższych, postulujemy wydłużenie terminu, o którym mowa w art. 8 ust. 5 projektu ustawy, do 2 miesięcy.

Uzasadnienie wprowadzenia możliwości udzielenia powyższej informacji w postaci papierowej lub elektronicznej:

- f) Zgodnie z art. 8 ust. 5 projektu ustawy, pracodawca udziela informacji na wniosek pracownika na piśmie.
- g) Ustawodawca w niedawnej nowelizacji zauważył już potrzebę większej elastyczności w zakresie działań pracodawcy i ustawą z dnia 4 grudnia 2025 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych, która weszła w życie 27 stycznia 2026 r.

wprowadził możliwość dokonywania szeregu czynności w postaci pisemnej oraz elektronicznej.

- h) Jak wskazał sam ustawodawca w uzasadnieniu do ww. ustawy, zachowanie postaci elektronicznej, nie niesie za sobą ryzyka utraty poczucia pewności czy bezpieczeństwa obrotu prawnego zarówno przez pracodawców, jak i pracowników. Ponadto stanowi to uelastycznienie, które dostosowuje sposób dokonywania czynności do obecnej rzeczywistości i zmniejsza bariery w komunikacji pomiędzy pracownikiem a pracodawcą.
- i) Wprowadzenie analogicznego rozwiązania do art. 8 ust. 5 projektu ustawy pozytywnie wpłynie na możliwości organizacyjne obsługiwnia wniosków przez pracodawców, oraz dostęp do informacji pracowników.

3. Doprecyzowanie obowiązku potwierdzania przez pracodawcę rzetelności sprawozdania z luki płacowej (art. 15 projektu ustawy)

Postulujemy doprecyzowanie art. 15 projektu ustawy poprzez przyjęcie następującego brzmienia:

„1. 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.

2. Jeżeli u danego pracodawcy działa zakładowa organizacja związkowa, pracownik lub pracownicy zarządzający w imieniu pracodawcy zakładem pracy w rozumieniu art. 128 §2 pkt 2 Kodeksu pracy, 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.

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

Uzasadnienie:

- a) Zgodnie z art. 15 ust. 1 projektu ustawy, rzetelność informacji zawartych w sprawozdaniu z luki płacowej potwierdza „pracodawca”, po konsultacji ze związkami zawodowymi.
- b) Z kolei zgodnie z art. 15 ust. 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”.
- c) Wprowadzenie różnej terminologii we wskazanych wyżej przypadkach (tj. kiedy u pracodawcy działają związki zawodowe i kiedy nie działają) jest nieuzasadnione. Postulujemy więc określenie, że w obu przypadkach rzetelność danych potwierdza „pracownik lub pracownicy zarządzający w imieniu pracodawcy zakładem pracy w rozumieniu art. 128 §2 pkt 2 Kodeksu pracy”.
- d) Ponadto, jako że obecny art. 15 ust. 3 projektu ustawy stanowi ogólną zasadę, co do której obecny ust. 1 jest wyjątkiem, postulujemy zmianę kolejności przepisów, zgodnie z powyższą propozycją nowego brzmienia przepisu.

4. Doprecyzowanie obowiązków pracodawcy związanych z wnioskami o udzielenie dodatkowych, szczegółowych wyjaśnień w zakresie sprawozdania z luki płacowej (art. 24 ust. 3 projektu ustawy)

Postulujemy doprecyzowanie art. 24 ust. 3 projektu ustawy poprzez:

- (i) jednoznaczne wskazanie, że dotyczy tylko sytuacji, gdy sprawozdanie z luki płacowej wskazuje na lukę płacową ze względu na płeć co najmniej 5%;
- (ii) jednoznaczne wskazanie, że ocena czy luka płacowa jest uzasadniona należy w tym przypadku do pracodawcy;
- (iii) jednoznaczne wskazanie czego dotyczy odwołanie do art. 23 projektu ustawy.

Uzasadnienie:

- a) Zgodnie z art. 24 ust. 3 projektu ustawy:
 - (i) pracownicy, związki zawodowe, PIP oraz organ ds. równości mają prawo wystąpić z wnioskiem do pracodawcy o udzielenie

dodatkowych, szczegółowych wyjaśnień w zakresie przekazanego sprawozdania z luki płacowej;

(ii) pracodawca musi takich wyjaśnień udzielić;

(iii) w przypadku gdy z dodatkowych wyjaśnień wynika, że luka płacowa ze względu na płeć nie jest uzasadniona obiektywnymi, neutralnymi pod względem płci kryteriami, pracodawca ma obowiązek podjąć skuteczne działania zaradcze w terminie uwzględniającym zakres wymaganych działań, nie dłuższym niż 8 miesięcy od udzielenia szczegółowych wyjaśnień, z zastrzeżeniem art. 23 projektu ustawy.

b) Brzmienie art. 24 ust. 3 jest niejasne i powoduje istotne wątpliwości praktyczne, w tym:

(i) czy wyżej wskazane podmioty mają prawo wystąpić z wnioskiem o wyjaśnienia w każdym przypadku, nawet gdy luka wynosi mniej niż 5%? Postulujemy doprecyzowanie, że dotyczy to tylko sytuacji, gdy luka płacowa ze względu na płeć wynosi co najmniej 5%.

(ii) co oznacza sformułowanie w art. 24 ust. 3 projektu ustawy, że luka płacowa „nie jest uzasadniona obiektywnymi, neutralnymi pod względem płci kryteriami”? Czy decyzję w zakresie czy luka jest uzasadniona podejmuje pracodawca samodzielnie, bądź w konsultacji albo w uzgodnieniu ze związkiem zawodowym, pracownikami wybranymi przez załogę do reprezentowania jej interesów, PIP lub PIP lub organem ds. równości? Dyrektywa nie przewiduje wymogu uzyskania zgody innego podmiotu, ani strony pracowniczej w tym zakresie. Postulujemy więc doprecyzowanie, że ocena czy luka płacowa jest uzasadniona należy w tym przypadku do pracodawcy.

(iii) co dokładnie oznacza sformułowanie w art. 24 ust. 3 „z zastrzeżeniem art. 23”? Postulujemy jednoznaczne wskazanie czego dotyczy odwołanie do art. 23 projektu ustawy, ponieważ nie można wywnioskować jednoznacznych konkluzji ani z brzmienia proponowanych przepisów ani z uzasadnienia do projektu ustawy.

c) Powyższe zmiany są konieczne, ponieważ obecne brzmienie przepisu może sugerować, że:

(i) strona pracownicza może wystąpić o dodatkowe wyjaśnienia także gdy sprawozdanie z luki płacowej wykazało lukę niższą niż

5%. To w praktyce prowadziłoby do powstania quasi-procedury odwoławczej od każdego sprawozdania z luki płacowej i mogłoby skutkować lawinowym składaniem wniosków, istotnym zwiększeniem obciążeń administracyjnych po stronie pracodawców oraz praktycznym paraliżem procesu sprawozdawczego;

- (ii) jeśli strona pracownicza lub organy państwa nie zgodzą się, że „luka płacowa jest uzasadniona obiektywnymi, neutralnymi pod względem płci kryteriami”, to pracodawca ma obowiązek podjąć dodatkowe „skuteczne działania zaradcze”, poza tymi wynikającymi z art. 23 projektu ustawy.

5. Doprecyzowanie przepisów dot. uzgodnień i konsultacji ze stroną pracowniczą (art. 26 i 27 projektu ustawy).

Postulujemy doprecyzowanie przepisów dot. uzgodnień i konsultacji ze stroną pracowniczą w sprawie wspólnej oceny wynagrodzeń (art. 26 i 27 projektu ustawy), poprzez zmianę art. 27 w taki sposób, aby odnosił się do konsultacji, a nie obowiązku uzgodnienia.

Uzasadnienie:

- a) Zgodnie z art. 26 ust. 1 i 2 projektu ustawy, pracodawca weryfikuje przesłanki, o których mowa w art. 25 ust. 1 pkt 2 i 3 (czyli uzasadnienie dla luki płacowej oraz skuteczność działań zaradczych), oraz przeprowadza wspólną ocenę wynagrodzeń w **konsultacji** ze związkami zawodowymi albo pracownikami wybranymi przez załogę do reprezentowania jej interesów.
- b) Brzmienie powyższych przepisów sugeruje, że zarówno ustalenie ze stroną pracowniczą czy luka płacowa jest uzasadniona, ustalenie czy podjęto skuteczne działania zaradcze, a także przeprowadzenie wspólnej oceny wynagrodzeń odbywa się w drodze **konsultacji**.
- c) Chociaż kwestia ta nie jest wprost uregulowana przepisami, to w prawie pracy przyjmuje się, że:

- (i) konsultacje polegają na obowiązku zasięgnięcia opinii strony pracowniczej przed podjęciem decyzji przez pracodawcę. Pracodawca jest zobowiązany wysłuchać strony pracowniczej, ale nie musi uwzględnić jej stanowiska;
 - (ii) uzgodnienie polega na **wspólnym podjęciu decyzji**. Bez zgody strony pracowniczej decyzja pracodawcy, co do zasady, **nie może zostać skutecznie wdrożona**.
- d) Jednocześnie, art. 27 projektu ustawy przewiduje, że ustalenie ze stroną pracowniczą czy luka płacowa jest uzasadniona oraz czy pracodawca podjął skuteczne działania zaradcze, odbywa się w drodze **uzgodnienia**.
- e) W związku z powyższym, powstaje wątpliwość czy pracodawca musi ze stroną pracowniczą skonsultować czy uzgodnić „uzasadnienie dla luki płacowej” oraz „skuteczność działań zaradczych”.
- f) Postulujemy zmianę brzmienia art. 27 ust. 1 pkt 2 oraz ust. 2 projektu ustawy w taki sposób, aby odnosił się jednoznacznie do obowiązku konsultacji, a nie obowiązku uzgodnienia.
- g) Jednocześnie zwracamy uwagę, że Dyrektywa nie wymaga uzgodnienia między pracodawcą a stroną pracowniczą czy podjęto skuteczne działania zaradcze. Motyw 43 Dyrektywy przewiduje jedynie obowiązek uzyskania zgody strony pracowniczej w odniesieniu do ustalenia czy luka płacowa jest uzasadniona.

6. Doprecyzowanie obowiązków pracodawca-użytkownika wobec pracowników tymczasowych (art. 49 projektu ustawy)

Postulujemy:

- (i) ograniczenie obowiązków pracodawca-użytkownika wynikających z ustawy wobec pracowników tymczasowych;
- (ii) jednoznaczne wskazanie jakie konkretne obowiązki wynikające z ustawy wykonuje pracodawca-użytkownik wobec pracowników tymczasowych.

Uzasadnienie:

- a) Zgodnie z art. 49 projektu ustawy „*pracodawca użytkownik wykonuje obowiązki wynikające z ustawy także wobec pracowników tymczasowych*”.
- b) Obecne brzmienie przepisu wywołuje szereg wątpliwości co do tego jakie konkretnie obowiązki wykonuje pracodawca-użytkownik.
- c) Po pierwsze, nie jest jasne czy pracodawca-użytkownik ma obowiązek uwzględniać wynagrodzenia pracowników-tymczasowych w sprawozdaniach z luki płacowej.
- d) Po drugie, nie jest jasne czy pracodawca-użytkownik ma obowiązek udostępniać pracownikowi tymczasowemu, na jego wniosek, informacji dotyczących 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.
- e) Powyższe wymaga jasnej regulacji ustawowej, np. poprzez wskazanie konkretnych przepisów ustawy, z których wynikają obowiązki ciążące na pracodawcy-użytkowniku wobec pracowników tymczasowych.

7. Doprecyzowanie zmiany definicji wynagrodzenia w art. 18(3c) § 2 Kodeksu pracy (art. 54 projektu ustawy).

Postulujemy doprecyzowanie definicji wynagrodzenia określonej w art. 54 projektu ustawy (zmiana do art. 18(3c) § 2 Kodeksu pracy) poprzez wskazanie wprost czy wynagrodzenie obejmuje:

- (i) świadczenia wypłacane z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych,
- (ii) odprawy i odszkodowania z tytułu rozwiązania umowy o pracę (ustawowe i umowne),
- (iii) odszkodowanie za przestrzeganie zakazu konkurencji,
- (iv) składki na ubezpieczenie społeczne i zdrowotne w części finansowanej przez pracodawcę,
- (v) wynagrodzenie i inne świadczenia otrzymywane przez pracownika od podmiotów z grupy kapitałowej pracodawcy.

Uzasadnienie:

- a) Zgodnie z projektem, art. 18(3c) § 2 Kodeksu pracy ma przyjąć następujące brzmienie: *"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"*.
- b) Powyższa definicja jest nieprecyzyjna.
- c) Po pierwsze, nie jest jasne czy definicja obejmuje świadczenia wypłacane pracownikowi z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych. Tradycyjnie, zgodnie z prawem pracy, świadczenia te nie są uznawane za wynagrodzenie, więc nie powinny być brane pod uwagę pod kątem oceny zasady równego wynagrodzenia za pracę takiej samej wartości. Świadczenia te powinny być zatem wyłączone z definicji „wynagrodzenia” w rozumieniu art. 18(3c) § 2 Kodeksu pracy.
- d) Po drugie, nie jest jasne czy „wynagrodzenie” obejmuje świadczenia otrzymywane przez byłego pracownika, od byłego pracodawcy, takie jak odprawy czy odszkodowanie za zakaz konkurencji.
- e) Po trzecie, doprecyzowania wymaga czy należy wliczać także składki na ubezpieczenie społeczne i zdrowotne w części finansowanej przez pracodawcę.
- f) Po czwarte, proponowana w art. 54 projektu ustawy definicja odnosi się do świadczeń otrzymanych bezpośrednio lub pośrednio od pracodawcy. Nie jest jednak jasne, jak rozumieć sformułowanie „pośrednio”, tj. czy obejmuje to świadczenia wypłacane przez inne podmioty z grupy pracodawcy, np. świadczenia wynikające z grupowych planów akcyjnych, itd.
- g) Objęcie definicją wynagrodzenia świadczeń z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych lub świadczeń wypłacanych przez inne podmioty z grupy kapitałowej pracodawcy, pozostawałoby w sprzeczności z celem Dyrektywy, która po pierwsze odnosi się do wynagrodzenia należnego za pracę, a nie do świadczeń o charakterze socjalnym, a po drugie (zgodnie z Artykułem 3 ust. 1 lit. a) Dyrektywy) odnosi się do świadczeń otrzymywanych od pracodawcy, a nie od innych podmiotów.

8. Określenie późniejszej daty wejścia w życie ustawy oraz obowiązków sprawozdawczych (art. 59 projektu ustawy)

Postulujemy określenie późniejszej daty wejścia w życie ustawy oraz obowiązków sprawozdawczych, aby dać pracodawcom więcej czasu na dostosowanie się do nowych wymogów wynikających z projektowanej ustawy. Postulujemy określenie jako daty wejścia w życie ustawy 1 stycznia 2027 r., z zastrzeżeniem wymogów dot. raportowania, do których będą miały zastosowanie następujące terminy:

- (i) pracodawcy zatrudniający co najmniej 150 pracowników będą zobowiązani przekazać pierwsze sprawozdanie z luki płacowej, za okres od dnia 1 stycznia 2027 r. do 31 grudnia 2027 r. w terminie do 7 czerwca 2028 r.,
- (ii) pracodawcy zatrudniający od 100 do 149 pracowników będą zobowiązani przekazać pierwsze sprawozdanie z luki płacowej, za poprzedni rok kalendarzowy, w terminie do dnia 7 czerwca 2031 r.

Uzasadnienie:

- a) Zgodnie z obecnym projektem ustawa wchodzi w życie 7 czerwca 2026 r. Od tego dnia pracodawcy, bez względu na poziom zatrudnienia, są zobowiązani między innymi do:
 - (i) posiadania oceny wartości stanowisk lub rodzaju pracy zapewniającej realizację prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości, umożliwiającej analizę, czy pracownicy znajdują się w porównywalnej sytuacji;
 - (ii) posiadania struktury wynagrodzeń zapewniającej realizację prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości, umożliwiającej analizę, czy pracownicy znajdują się w porównywalnej sytuacji.
- b) Jednocześnie, zgodnie z projektem:
 - (i) pracodawcy zatrudniający co najmniej 150 pracowników przekazują pierwsze sprawozdanie z luki płacowej, za okres od dnia

7 czerwca 2026 r. do 31 grudnia 2026 r., w terminie do dnia 7 czerwca 2027 r.;

- (ii) pracodawcy zatrudniający od 100 do 149 pracowników przekazują pierwsze sprawozdanie z luki płacowej, za poprzedni rok kalendarzowy, do organu monitorującego w terminie do dnia 7 czerwca 2031 r.
- c) Powyższe terminy to zdecydowanie za mało czasu, biorąc pod uwagę skomplikowaną materię ustawy, wielość obowiązków formalnych i technicznych nałożonych na pracodawców (przeprowadzenie oceny wartości pracy, uzgodnienie ze związkami zawodowymi kryteriów i podkryteriów do oceny wartości pracy, zebranie danych do sprawozdania dotyczącego luki płacowej, itd.), a także odpowiedzialność karną na naruszenia ustawy.
- d) Jednocześnie projekt ustawy jest obecnie na bardzo wczesnym etapie legislacyjnym (jeszcze przed skierowaniem do Sejmu RP) i nie jest znany jego ostateczny kształt, a do planowanej daty wejścia w życie ustawy pozostało mniej niż 4 miesiące. Oznacza to, że pracodawcy nie mieli możliwości rozpoczęcia skutecznych przygotowań przed wejściem w życie ustawy.

Z poważaniem,



Wioletta Bobryk
Dyrektor ds. Prawnych, Polityk Publicznych i Compliance ABSL



Janusz Dziurzyński
Prezes ABSL