



symfonia

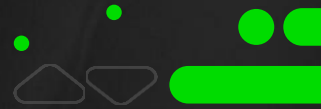
Oprogramowanie. Biznes. **Harmonia.**

Nowe przepisy, nowe wyzwania: jak przygotować kadry i HR do zmian w 2026 r.

Webinar Symfonii z dnia 24.02.2026r.

Olga Szczepańska

Rafał Szostak



Informacje organizacyjne

- Spotkanie jest nagrywane
- Prezentacja będzie udostępniona
- Oba materiały znajdą się na stronie Wsparcia: [Webinary – Centrum pomocy - R2Płatnik](#)
- Na podstawie pytań zostanie opracowane FAQ
- Chcemy zebrać Państwa potrzeby szkoleniowe w ankiecie
- Po webinarze otrzymają Państwo także dodatkowe materiały (chcecklista)

Kompleksowe oprogramowanie w obszarze Kadry-Płace-HR



Program do kadr i płac Symfonia R2Płatnik

Prowadź ewidencje, rozliczaj czas pracy i naliczaj wynagrodzenia automatycznie dla każdego typu umowy. Wszystko zgodnie z Kodeksem pracy i aktualnymi przepisami.

Już co trzecia kadrowa korzysta z rozwiązań Symfonii*

Demo

Skontaktuj się

* wg raportu Hume's Institute „Outsourcing kadrowo-płacowy w polskich firmach”

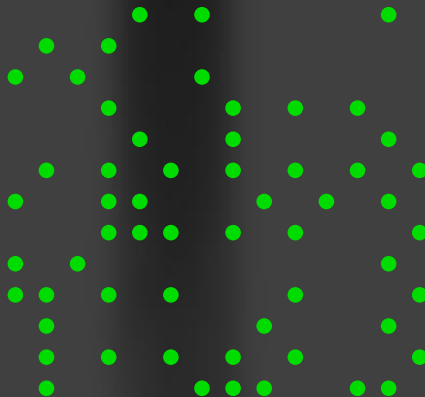


Sprawdź: [Przejrzysty program do kadr i płac Symfonia R2Płatnik](#)

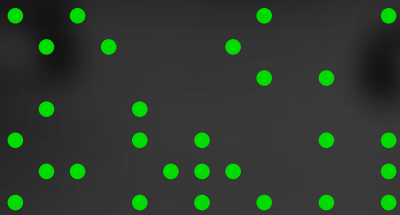


Agenda spotkania

1. Rekrutacja od 24.12.2025: **neutralność stanowisk**, informowanie o wynagrodzeniu
2. **Mobbing** na nowych zasadach
3. Dyrektywa o wzmocnieniu **równości wynagrodzeń**
4. **Nowe obowiązki** wynikające z dyrektywy
5. Przygotowanie do raportowania
6. Jak wesprze mnie mój **system kadrowo-płacowy Symfonia R2Płatnik?**
7. Zaproszenie na kolejne spotkania



Co się zmieniło w rekrutacji?



Nowe obowiązki pracodawców od 24.12.2025r.

- ✓ neutralne **nazwy stanowisk** w ogłoszeniach
- ✓ zakaz pytania kandydata o **przebieg wynagrodzenia**
- ✓ **informowanie o:**
 - pakiecie wynagrodzenia
 - odpowiednich postanowieniach i dokumentach obowiązujących w firmie

Podstawy prawne:

1. Ustawa z dnia 4 czerwca 2025 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy, Dz.U. 2025 poz. 807



I. Zmiany w zakresie stanowisk



- ✓ na etapie rekrutacji
- ✓ dla grup, których dotyczy Kodeks Pracy
- ✓ treść nazwy stanowiska nie musi być taka sama jak w umowie

Przykłady:

- Główny/a Księgowy/a
- Specjalista ds. Obsługi Klienta (K/M)
- osoba do spawania konstrukcji na wysokości
- Stanowisko ds. logistyki
- „poszukujemy kandydatów i kandydatek...”

Czy tylko nazwy?



Pracodawca ma obowiązek zadbać o to, aby:

- ogłoszenia o naborze na stanowisko i **nazwy stanowisk** były neutralne pod względem płci
- proces rekrutacyjny **przebiegał w sposób niedyskryminujący**

(art. 18^{3ca} § 3)



A co jeśli **nie będzie neutralnie?**

„Wprowadzone przepisy nie przewidują kary grzywny za naruszenie przepisów o neutralności płciowej. Kandydat na pracownika może natomiast – na podstawie dotychczasowych uregulowań – wnieść wobec potencjalnego pracodawcy **pozew o odszkodowanie**, jeśli **wskutek jego dyskryminujących działań doznał szkody.**”



Dyskryminujące ogłoszenia o pracę

2 stycznia 2026 2:41 minut Drukuj PDF

PIP PAŃSTWOWA INSPEKCJA PRACY

Zmiany w prawie pracy od 24 grudnia 2025 r.

Równość kobiet i mężczyzn

Źródło:

1. <https://www.pip.gov.pl/aktualnosci/dyskryminujace-ogloszenia-o-prace>



II. Kandydata nie pytamy o wcześniejszą pensję

Art. 22¹. [Dane osobowe pracownika]

§ 1.

Pracodawca żąda od osoby ubiegającej się o zatrudnienie podania danych osobowych obejmujących: [...]

„6) przebieg dotychczasowego zatrudnienia,
z wyłączeniem informacji o wynagrodzeniu w obecnym stosunku pracy
oraz w poprzednich stosunkach pracy.

Pracodawca **nie jest uprawniony** do pytania o wcześniejszy poziom wynagrodzenia:

- aby nie uzależniać obecnej stawki od poprzedniej
- aby nie pogłębiać różnic płacowych
- aby wynagradzać za kompetencje i zadania na danym stanowisku

O co zatem **MOŻNA** pytać?

Art. 22¹. [Dane osobowe pracownika]

§ 1.

Pracodawca żąda od osoby ubiegającej się o zatrudnienie podania danych osobowych obejmujących:

1) imię (imiona) i nazwisko;

2) datę urodzenia;

3) dane kontaktowe wskazane przez taką osobę;

4) *wykształcenie;*

5) *kwalfikacje zawodowe;*

6) *przebieg dotychczasowego zatrudnienia, z wyłączeniem informacji o wynagrodzeniu w obecnym stosunku pracy oraz w poprzednich stosunkach pracy.*

§ 2.

Pracodawca żąda podania danych osobowych, o których mowa w § 1 *pkt 4-6, gdy jest to niezbędne do wykonywania pracy* określonego rodzaju lub na określonym stanowisku.



Zasada minimalizacji danych

Skąd takie ograniczenie?

Odpowiedź w art. 5 ust. 1 lit. c RODO.

Zasady dotyczące przetwarzania danych osobowych

1. Dane osobowe muszą być:

[...]

c) adekwatne, stosowne oraz ograniczone do tego, co niezbędne do celów, w których są przetwarzane („minimalizacja danych”).

A gdy już zatrudnię?

Jeśli mamy pracownika, możemy poprosić dodatkowo o (§ 3):

- 1) adres zamieszkania
- 2) numer PESEL (jeśli nie ma to rodzaj i numer dokumentu tożsamości)
- 3) inne dane osobowe pracownika i jego rodziny, **jeżeli** są konieczne ze względu na korzystanie przez pracownika z uprawnień
- 4) wykształcenie i przebieg kariery, **jeżeli** do tej pory nie podano
- 5) numer konta, **jeżeli** pracownik nie złożył wniosku o wypłatę wynagrodzenia do rąk własnych.

Można poprosić o podanie innych danych, **jeśli to ma służyć korzystaniu z uprawnień** lub ma spełniać inny obowiązek prawny.

Forma przekazania danych:

- oświadczenie
- dokument (jeśli dane wymagają potwierdzenia)

III. Obowiązki informacyjne

Kandydat otrzymuje od pracodawcy informację o:

- zakładanym wynagrodzeniu, jego początkowej wysokości lub jego przedziale - opartym na obiektywnych, neutralnych kryteriach, w szczególności pod względem płci oraz
- odpowiednich postanowieniach układu zbiorowego pracy lub regulaminu wynagradzania
- przekazujemy to co służy skutecznym negocjacjom a nie cały regulamin
- pensja to widetki lub wartość początkowa (najniższa)
- dostosowujemy informację do stanowiska
- pamiętamy o składnikach zmiennych



Moment przekazania informacji

Pracodawca przekazuje dane z odpowiednim **wyprzedzeniem** (umożliwiającym zapoznanie się z tymi informacjami), papierowo lub elektronicznie:

- 1) **w ogłoszeniu** o naborze na stanowisko;
- 2) **przed rozmową kwalifikacyjną** - jeżeli pracodawca nie ogłosił naboru na stanowisko albo nie przekazał tych informacji w ogłoszeniu
- 3) **przed nawiązaniem stosunku pracy** - jeżeli nie były spełnione poprzednie punkty

Celem są świadome i przejrzyste negocjacje.

- należy opracować **odpowiednią procedurę rekrutacyjną**
- zasady muszą być **spójne** w całej firmie
- **transparentność** buduje wizerunek pracodawcy, zaufanie, pozycję na rynku



Praktyka

..... (oznaczenie pracodawcy) (miejscowość i data)

Ogłoszenie o pracę

Zatrudnimy pracownika/pracowniczkę na stanowisko
..... (nazwa stanowiska)

na którym obowiązuje wynagrodzenie zasadnicze w wysokości.....
Dodatkowe składniki wynagrodzenia to:

1.
2.
3.

Na ww. stanowisku przysługują również świadczenia pozapłacowe:

1.
2.
3.

Powyższe składniki wynagrodzenia i świadczenia pozapłacowe wynikają z
..... (pkt./§ układu zbiorowego pracy lub regulaminu wynagradzania)

*3) dotyczy pracodawców, którzy posiadają układ zbiorowy pracy lub regulamin wynagradzania

Źródło: Wydawnictwo Podatkowe GOFIN sp. z o.o. - www.Druki.Gofin.pl

Szanowna Pani / Szanowny Panie,

Dziękujemy za przesłanie aplikacji. Chcielibyśmy zaprosić Panią/Pana do kolejnego etapu rekrutacji. Chcemy zapewnić pełną przejrzystość procesu. Działamy też w zgodzie z art. 183ca Kodeksu pracy. Dlatego przed spotkaniem przesyłamy informację o wynagrodzeniu:

- **Proponowane wynagrodzenie:** [np. 6 000 – 8 000] PLN brutto miesięcznie.
- **Składniki dodatkowe:** [np. premia regulaminowa do 10%, dodatek stażowy].

Stawka końcowa zostanie ustalona w oparciu o Pani/Pana kwalifikacje. Stawki dotyczące spotkania przesyłam poniżej...

Z poważaniem, [Podpis]

Temat: Informacja o warunkach zatrudnienia – stanowisko [Nazwa stanowiska]

Szanowna/y Pani/Panie [Imię],

W nawiązaniu do naszego procesu rekrutacyjnego na stanowisko **[Nazwa stanowiska]**, zgodnie z art. 183ca Kodeksu pracy, przedstawiam informację o oferowanych warunkach finansowych:

1. **Wynagrodzenie zasadnicze:** [Kwota] brutto miesięcznie.
2. **Składniki dodatkowe:** [np. premia regulaminowa, dodatek funkcyjny, benefity].
3. **Łączne prognozowane wynagrodzenie:** [Kwota/Widełki] brutto miesięcznie.

Wynagrodzenie zostało ustalone w oparciu o obiektywne kryteria, zgodnie z [regulaminem wynagradzania / układem zbiorowym pracy] obowiązującym w firmie [Nazwa firmy].

Pozdrawiam,
[Podpis]

Źródło:

1. <https://druki.gofin.pl/dzial/328/druk/2574/informacja-o-wynagrodzeniu-dla-kandydata-do-pracy-przyklad>
2. <https://obslugaksiegowej.pl/jawnosc-wynagrodzen/>
3. Wzór informacji o wynagrodzeniu wygenerowany przez model językowy Google Gemini dnia 16.02.2026 r.



Dostępność cyfrowa

Pracodawca obowiązany jest przekazać osobom ubiegającym się o zatrudnienie lub pracownikom informacje **w sposób przystępny dla osób z niepełnosprawnościami:**

- uwzględniający ich szczególne potrzeby
- umożliwiając zapoznanie się z tymi informacjami
- w formie dostępnej cyfrowo.

Jakie są wymogi?

Komunikacja zgodnie z zasadami ustawy z dnia 4 kwietnia 2019 r. o dostępności cyfrowej stron internetowych i aplikacji mobilnych podmiotów publicznych (Dz. U. z 2023 r. poz. 1440).

Zadania do wykonania

Weryfikacja zapisów / odświeżenie dokumentów:

- **polityka rekrutacji** czy inne dotyczące naboru – dostosowanie tak aby nie sugerowały płci
- procedura **onboardingowa** (jeśli dotyczy)
- regulaminy wynagradzania, regulaminy pracy i inne dokumenty: jeśli zawierają jakiegokolwiek elementy związane z tematem

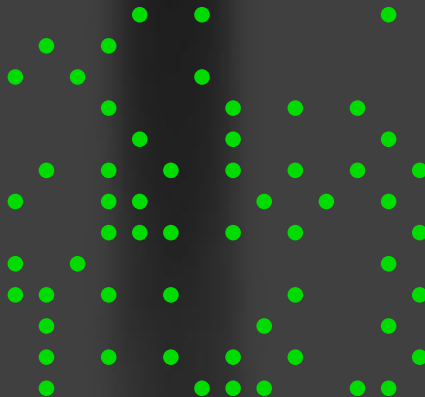
Komunikacja zewnętrzna

- wzory ogłoszeń
- **dobrze praktyki rynkowe**

Komunikacja wewnętrzna

- **szkolenia** dla rekruterów
- **szkolenia** dla managerów





Zmiany w zakresie mobbingu



Jak jest (Art. 94³.)

§ 1.

Pracodawca jest *obowiązany przeciwdziałać* mobbingowi.

§ 2.

Mobbing oznacza **działania** lub **zachowania** dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na **uporczywym i długotrwałym** nękanii lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego **zanizowaną ocenę** przydatności zawodowej, **powodujące lub mające na celu** poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników.

[...]

Podstawy prawne:

1. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy

Proponowana zmiana

Pracodawca **aktywnie i stale** przeciwdziała mobbingowi przez **prewencję, wykrywanie i reagowanie**, a także **działania naprawcze i wsparcie osób** dotkniętych mobbingiem.

Mobbing to:

- **zachowania** polegające na **uporczywym nękaniu pracownika** (powtarzalność)
- a także nakłanianie do takich działań
- pochodzące od *pracodawcy, przełożonego, współpracownika, podwładnego*.

Za mobbing nie mogą być uznane uzasadnione i wyrażone we właściwej formie zachowania wobec pracownika, w szczególności **rozliczanie z powierzonych pracy lub jej krytyka**.

Podstawy prawne:

1. Projekty ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz ustawy - Kodeks postępowania cywilnego



Wnioski

- Znaczne **uszczegółowienie** definicji
- Wskazano **przykłady** (ale katalog jest otwarty)
- Usunięto zapis o **długim trwaniu** zachowań
- Dodano zasady, w których nakazywanie czy zachęcanie do mobbingu **także jest mobbingiem**
- **Ocena pracy** (nawet negatywna) nie jest mobbingiem – o ile jest uzasadniona i odpowiednio przekazana

Roszczenia pracownicze

Stan obecny	Projektowana zmiana
<ul style="list-style-type: none">Wydarzenie: rozstrój zdrowiaMinimalna sankcja: odszkodowanie w wysokości 1x wynagrodzenia minimalnegoDodatkowe zapisy: pisemne rozwiązanie umowy ze wskazaniem przyczyny	<ul style="list-style-type: none">Wydarzenie: doznanie mobbinguMinimalna sankcja: zadośćuczynienie w wysokości 6x wynagrodzenia minimalnegoDodatkowe zapisy: pisemne rozwiązanie umowy ze wskazaniem przyczynyPracodawca, ma prawo żądać wyrównania szkody od osoby, od której pochodziły zachowania stanowiące mobbing.Dodatkowo sąd będzie oceniał, czy doszło do innego naruszenia dóbr osobistych pracownika.



Wnioski

- Nie jest ważny skutek ale **fakt doznania** mobbingu
- Podniesienie **minimalnej wysokości** zadośćuczynienia
- **Współodpowiedzialność** pracodawcy i sprawcy
- „Automatyczne” postępowanie o ustalenie **naruszenia dóbr osobistych**

Warto obejrzeć!

8 grudnia 2025 r. odbyła się konferencja PIP o tytule „**Mobbing. Jest problem. Jest rozwiązanie**”. Omówione tematy to m.in. wykrywanie i zapobieganie mobbingowi, perspektywa świadka, ochrona dóbr osobistych domniemanego sprawcy.

Nagranie dostępne jest w serwisie Youtube: <https://www.youtube.com/live/Kx578PUMLfA>



Źródło:

1. <https://www.pip.gov.pl/wydarzenia/konferencja-online-mobbing-jest-problem-jest-rozwiazanie>



Inne zmiany

„§ 4¹. Dyskryminowanie istnieje także wtedy, gdy pracownik z jednej lub z kilku przyczyn określonych w § 1 jest traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie, niż jest, był lub byłby traktowany inny pracownik, choćby przyczyna ta była mylnie z nim wiązana (dyskryminacja przez założenie) lub z uwagi na powiązanie z osobą, której ta przyczyna dotyczy (dyskryminacja przez skojarzenie).”

„§ 5.

Przejawem dyskryminowania w rozumieniu § 2 jest także:

- 1) **każde działanie** polegające na zachęcaniu innej osoby do naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu lub nakazaniu jej naruszenia tej zasady;
- 2) **każde niepożądane zachowanie**, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika i stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery; **na zachowanie to mogą się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy** (molestowanie).”



Zadania do wykonania



Stworzenie lub zaktualizowanie:

- polityki przeciwdziałania zachowaniom niepożądanym
- ustalenie składu komisji
- powołanie "osób zaufania"
- zadbanie o wsparcie prawnicze, np. w razie eskalacji: mediacje, postępowanie sądowe

Edukowanie:

- pracowników
- managerów
- kadry zarządzającej

Przy okazji można przypomnieć o sygnalistach.

Sygnaliści

➔ **KTO:** **każdy**, kto w związku z pracą uzyskuje informacje o naruszeniu i decyduje się dokonać zgłoszenia; osoba ta ma ochronę przed działaniami odwetowymi*

➔ **KOMU:** do odpowiedniej komórki we własnej organizacji/do pracodawcy (zgłoszenie **wewnętrzne**), do organu publicznego (zgłoszenie **zewnętrzne**)

➔ **JAK:** **zgodnie z procedurą** zgłoszeń wewnętrznych, określającą zasady przyjmowania takich zgłoszeń i określonymi kanałami do ich przyjmowania.

➔ **CO:** zgodnie art. 3 ust. 1 ustawy o ochronie sygnalistów, **m.in.:** korupcja, bezpieczeństwo produktów i transportu, ochrona środowiska, zdrowie publiczne, RODO

**Działania odwetowe to wszelkie działania zmierzające do pogorszenia statusu sygnalisty w związku z dokonaniem zgłoszenia. Musi wystąpić związek między zgłoszeniem a działaniem odwetowym.*

Podstawy prawne:

1. Ustawa z dnia 14 czerwca 2024 r. o ochronie sygnalistów, Dz.U.2024 poz. 928

Dyrektywa o równości płac



Przepisy unijne:

„dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2023/970 w sprawie wzmocnienia stosowania zasady równości wynagrodzeń dla mężczyzn i kobiet za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości za pośrednictwem mechanizmów przejrzystości wynagrodzeń oraz mechanizmów egzekwowania”

= równość + transparentność

Źródło:

1. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/?uri=CELEX%3A32023L0970>

Te zasady to nie nowość

Ustawa o **wzmocnieniu stosowania prawa** do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości **rozszerza aktualne zasady**.

W obecnym stanie prawnym, pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub **za pracę o jednakowej wartości** (art. 18^{3c} KP), czyli porównywalnej pod względem:

- kwalifikacji
- praktyki i doświadczenia zawodowego
- odpowiedzialności
- wysiłku

Czy luka istnieje?

Tabela. Luka płacowa pomiędzy wynagrodzeniami mężczyzn i kobiet (gender pay gap) w Polsce i UE w latach 2013-2022 (% , liczona wg metody Eurostatu)

ROK	POLSKA	UE
2017	7,0%	14,6%
2018	8,5%	14,4%
2019	6,5%	13,7%
2020	4,5%	12,7%
2021	6,2%	12,3%
2022	7,8%	12,2%
2023	7,8%	12,0%

Według Eurostatu luka płacowa w Polsce wynosi obecnie **7,8%**.

Jednak po uwzględnieniu takich czynników, jak stanowisko czy doświadczenie, realne różnice w wysokości płac **mogą sięgać nawet 18%**.

Źródło:

1. Uzasadnienie do projektu ustawy:

<https://view.officeapps.live.com/op/view.aspx?src=https%3A%2F%2Flegislacja.rcl.gov.pl%2Fdocs%2F%2F%2F12405300%2F13175864%2F13175865%2Fdokument754140.docx&wdOrigin=BROWSELINK>

Skąd może pochodzić luka?



Potencjalnymi przyczynami różnic w pensjach kobiet i mężczyzn mogą być:

1. **Funkcje opiekuńcze** (wychowywanie dzieci, zajmowanie się chorym/starszym członkiem rodziny)
2. **Przerwy w karierze** (np. na macierzyństwo)
3. **Feminizacja niżej płatnych zawodów**
4. **Inne podejście do rekrutacji** (spełnianie wymagań, negocjacje)



Prace Komisji Europejskiej



Według sprawozdania KE, istnieją utrudnienia w stosowaniu zasad równości:

- **brak przejrzystości** systemów wynagrodzeń
- **brak wiedzy** pracowników o prawach
- oraz **przeszkody proceduralne** napotymane przez ofiary dyskryminacji.

Większa przejrzystość pozwoliłaby na ujawnianie uprzedzeń oraz dyskryminacji w strukturach płac.

Pozwoliłaby też pracownikom, pracodawcom i partnerom społecznym na **podejmowanie odpowiednich działań w celu zapewnienia stosowania prawa** do równego wynagrodzenia za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości.



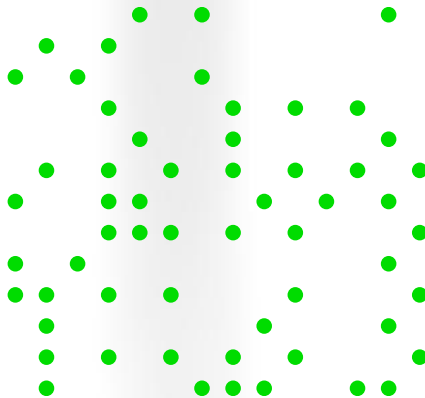
Planowane rezultaty:

- wzrost konkurencyjności zatrudnienia
- zwiększenie aktywizacji kobiet na rynku pracy
- równouprawnienie w innych dziedzinach życia z uwagi na ekonomiczne skutki tej zmiany.

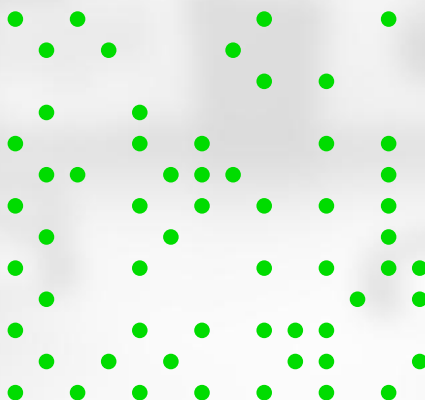
Źródło:

1. Uzasadnienie i OSR do projektu ustawy: <https://legislacja.rcl.gov.pl/projekt/12405300/katalog/13175864#13175864>





Nowe obowiązki dla pracodawców



Nowe obowiązki dla pracodawców



- ✓ informacyjne
- ✓ organizacyjne
- ✓ dotyczące współpracy z ZZ / PP
- ✓ raportowanie

Obowiązki informacyjne **względem pracownika**

- dostęp **do informacji o kryteriach** służących ustaleniu wynagrodzeń pracowników, poziomów wynagrodzeń i wzrostu wynagrodzeń
 - firmy < 50 pracowników udostępniają informacje **na wniosek pracownika** w terminie **14 dni**
 - firmy ≥ 50 pracowników zapewniają pracownikom **ogólnodostępne informacje**
- wniosek o informacje dotyczące **indywidualnego własnego poziomu wynagrodzenia** oraz **średnich poziomów wynagrodzenia** w podziale na płeć w odniesieniu do kategorii pracowników wykonujących jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości
 - odpowiedź **na piśmie**, niezwłocznie, nie później niż w terminie **30 dni** od dnia złożenia wniosku, także za 4 lata poprzednie jeśli informacje są dostępne

Obowiązki informacyjne **względem pracownika**

- pracodawca do dnia 31 marca każdego roku **informuje pracowników o możliwości złożenia wniosków**, o których mowa w art. 8. (*indywidualny poziom, średni poziom w danej kategorii – w podziale na płeć*)
 - do dnia 31 marca każdego roku pracodawca **przekazuje informacje, o których mowa w art. 14 pkt 7** (*luka płacowa w podziale na kategorie pracowników*), pracownikom oraz zakładowej organizacji związkowej
- proaktywnie, bez wniosku pracownika

Ocena wartości pracy i ustalenie kategorii

1. Ocena wartości pracy określonego rodzaju lub na określonym stanowisku

- na podstawie **4 obowiązkowych kryteriów**: umiejętności, wysiłek, odpowiedzialność, warunki pracy
- ewentualnie dodatkowe kryteria mające znaczenie
- oraz podkryteria i ich wagi

Pracodawca ustala i stosuje kryteria i podkryteria 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. Opracowanie na tej podstawie **kategorii** (podziału stanowisk na grupy)

Kryteria w poradniku MRPiPS

Tabela 2. Przykładowa siatka wag dla kryteriów syntetycznych i kryteriów analitycznych [Poradnik MOP]

Kryterium syntetyczne i analityczne	Waga	Waga (liczba punktów)
Umiejętności	32%	320
wiedza zawodowa (tylko jako przykład: wykształcenie)	12%	120
komunikacja	10%	100
umiejętności fizyczne	10%	100
Wysiłek	19%	190
emocjonalny	5%	50
psychiczny	8%	80
fizyczny	6%	60
Odpowiedzialność	39%	390
za ludzi	12%	120
za produkty	12%	120
finansowa	15%	150
Warunki pracy	10%	100
fizyczne środowisko pracy	5%	50
klimat psychologiczny	5%	50
SUMA	100%	1000 pkt

Źródło:

1. Wartościowanie pracy - Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej - Portal Gov.pl <https://www.gov.pl/web/rodzina/wartosciowanie-pracy>

Kryteria wysokości pensji

Należy określić kryteria służące ustaleniu:

- **wynagrodzeń pracowników**, o którym mowa w art. 18^{3c} § 2 KP

wszystkie składniki wynagrodzenia, określone stawką godzinową lub miesięczną lub pozostałe 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 (*nowe brzmienie*)

- **poziomów wynagrodzeń**

roczne wynagrodzenie brutto i wynagrodzenie przeliczone na **godziny nominalne**, obliczane na podstawie **otrzymanego wynagrodzenia** w danym okresie, z wyłączeniem jednakowego świadczenia pieniężnego lub rzeczowego

- **wzrostu wynagrodzeń**

progresja czyli „jak znaleźć się wyżej w widełkach”, np. za wyniki pracy, kursy, staż pracy

Działania zaradcze i wspólna ocena wynagrodzeń

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.



Wspólna ocena wynagrodzeń

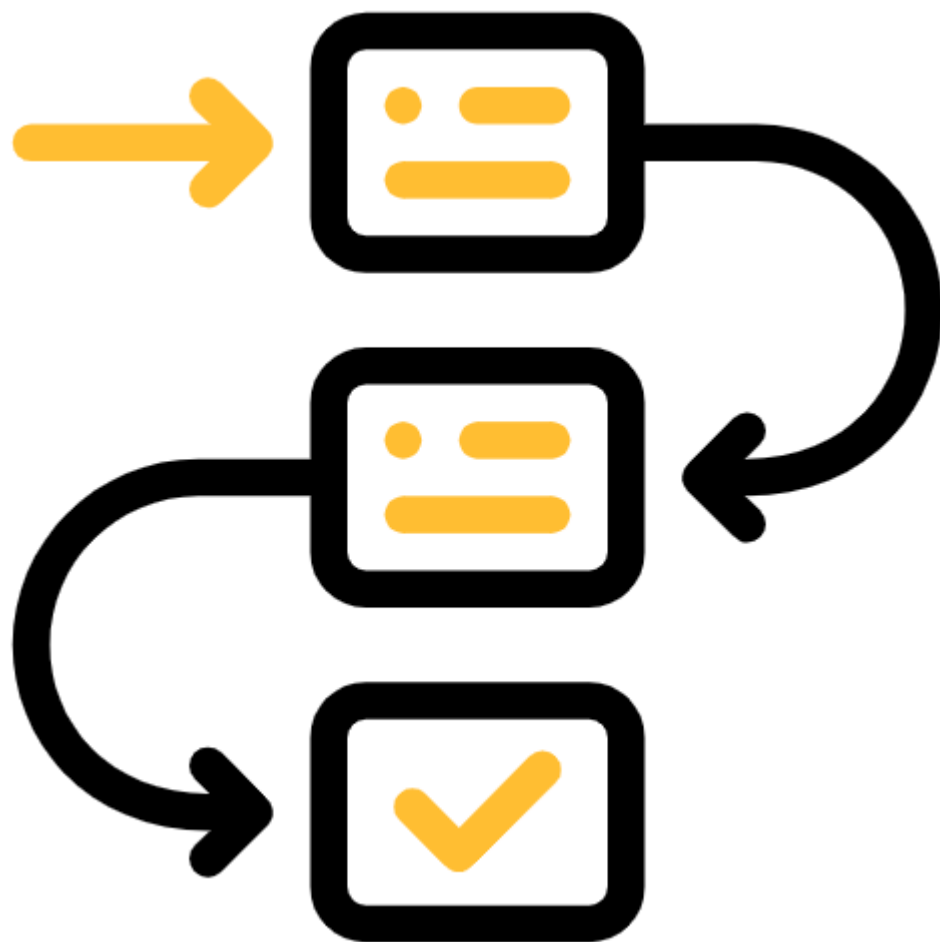
Jeśli to pracodawca ma **≥ 100 pracowników** i nie wdroży działań zaradczych, to przeprowadza wspólną ocenę wynagrodzeń, czyli bada:

- 1) **odsetek pracowników** płci żeńskiej i męskiej w kategoriach
- 2) średnie poziomy wynagrodzenia i składników uzupełniających / zmiennych oraz **różnice**
- 3) **przyczyny różnic** na podstawie obiektywnych, neutralnych pod względem płci kryteriów
- 4) 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
- 5) podjęte **środki zaradcze** i ocenę ich skuteczności

A „raport” z badania przekazuje pracownikom, ZZ/PP i organowi monitorującemu.

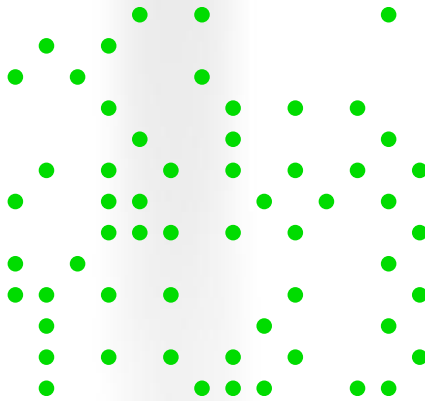


Ponowna analiza polityki płacowej

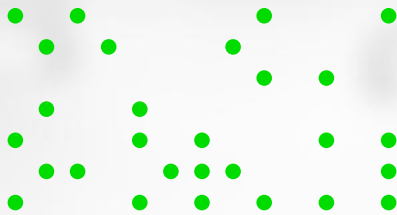


Pracodawca, wdrażając środki wynikające ze wspólnej oceny wynagrodzeń:

1. **analizuje istniejące systemy oceny** i zaszeregowania stanowisk pracy
2. lub **ustanawia** takie systemy, które są neutralne pod względem płci w celu wykluczenia wszelkiej bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji w wynagrodzeniach ze względu na płeć.



Zakres współpracy ze związkami / przedstawicielami



Współpraca z ZZ

Jeżeli u danego pracodawcy działa zakładowa organizacja związkowa, pracodawca:

- ustala kryteria i podkryteria, **w uzgodnieniu**
- ustala kategorie pracowników, **po konsultacji trwającej 5-15 dni**
- potwierdza rzetelność informacji zawartych w sprawozdaniu z luki płacowej, **po konsultacji**
- podejmując skuteczne działania zaradcze **współpracuje** z zakładowymi organizacjami związkowymi [...] gdy takie podmioty wystąpią o przekazanie dodatkowych szczegółowych wyjaśnień
- do dnia 31 marca każdego roku **przekazuje informacje**, o których mowa w art. 14 pkt 7 (*luka płacowa ze względu na płeć w kategoriach*)
- pracownik ma prawo wystąpić do pracodawcy z wnioskiem dot. poziomu wynagrodzenia oraz uzasadnienia osobiście lub **za pośrednictwem** zakładowej organizacji związkowej

Współpraca z ZZ/PP

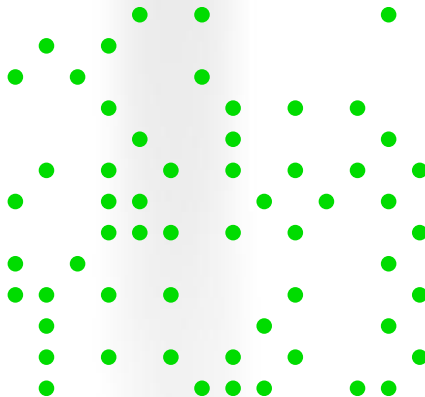
A dodatkowo:

- weryfikuje przesłanki do oceny wynagrodzeń oraz przeprowadza ją, **w konsultacji**
- uzasadnia lukę płacową na podstawie obiektywnych, neutralnych pod względem płci kryteriów, **w uzgodnieniu**
- przekazuje **informację** ze wspólnej oceny wynagrodzeń
- wdraża środki wynikające ze wspólnej oceny wynagrodzeń, **w konsultacji**

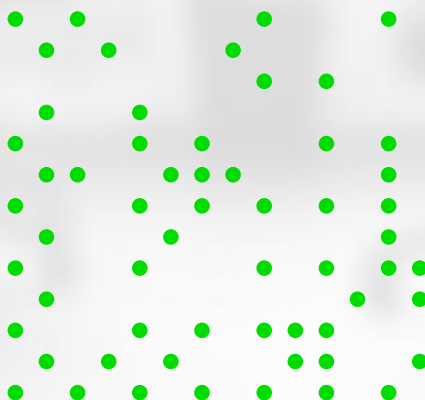
Jeśli nie ma ZZ, te zadania wykonuje z PP.

WAŻNE!

Jeżeli informacje przekazane pracownikowi na jego wniosek prowadziłyby do ujawnienia wynagrodzeń innych pracowników (np. mała grupa porównawcza), pracodawca zapewnia dostęp do takich informacji wyłącznie reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej, pracownikom wybranym przez załogę, Państwowej Inspekcji Pracy lub organowi do spraw równości (art. 34).



Raportowanie



Terminy raportowania

Wielkość firmy*	Częstotliwość
< 100 pracowników	dobrowolnie, co 3 lata
100-149 pracowników	co 3 lata
150-249 pracowników	co 3 lata
>=250 pracowników	co 1 rok
Termin: 31 marca	

*Wielkość firmy (art. 18):

1. Liczba pracowników zatrudnionych w roku kalendarzowym, w przeliczeniu na pełne etaty
2. Dla celów określonych w ust. 1, pracodawca, który korzysta z pracy pracowników tymczasowych, uwzględnia również tych pracowników.



Pierwsze raportowanie - przepisy przejściowe

Wielkość firmy	Za jaki okres	Kiedy
<100 pracowników	za poprzedni rok	dobrowolnie, 7 czerwca 2031
100-149 pracowników	za poprzedni rok	7 czerwca 2031
150-249 pracowników	za 07.06-31.12.2026	7 czerwca 2027
>=250 pracowników	za 07.06-31.12.2026	7 czerwca 2027



Kto już teraz musi interesować się raportowaniem?



Elementy raportowania – 7 wskaźników



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 zaszeregowania pracownika określonego stawką godzinową, lub miesięczną oraz składników uzupełniających lub zmiennych*



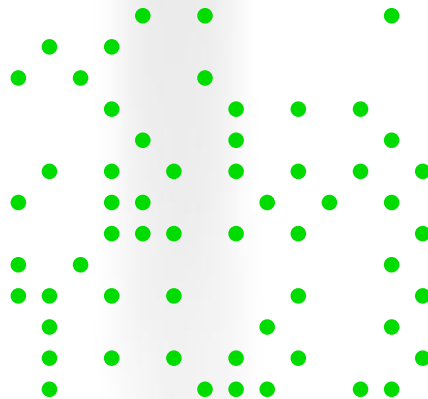
Dostępne publicznie

Organ monitorujący **publikuje informacje**, o których mowa w art. 14 pkt 1 – 6 do 31 maja każdego roku, **na swojej stronie internetowej**.
To daje kandydatom lub pracownikom możliwość dokonywania porównań między pracodawcami, sektorami i regionami.
Dane będą zawierały ostatnie 4 lata.

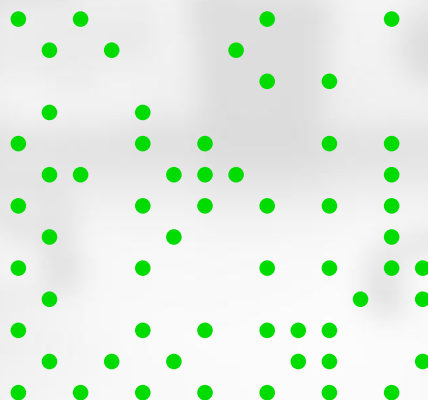
.....

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

Jeśli chce, może do nich dołączyć **wyjaśnienia** dotyczące różnic w wynagrodzeniach ze względu na płeć.



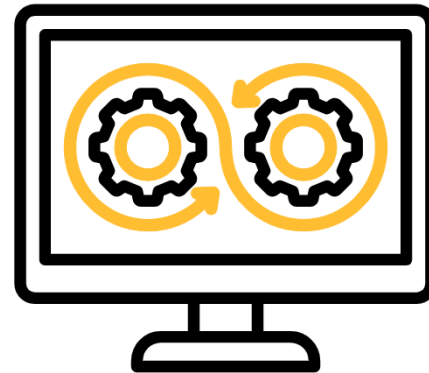
Nowe organy



Organ do spraw równości

Realizacja zadań we współpracy z Państwową Inspekcją Pracy, organem monitorującym oraz partnerami społecznymi:

- występowanie na wniosek pracownika o **informacje**
- składanie wniosków do pracodawcy o dodatkowe informacje dotyczące luki płacowej ze względu na płeć w podziale na kategorie, również za okres poprzednich 4 lat
- współpracowanie w zakresie **środków zaradczych**
- otrzymywanie informacji ze wspólnej oceny wynagrodzeń, na wniosek
- uczestniczenie **we wdrażaniu środków** wynikających ze wspólnej oceny wynagrodzeń
- przekazywanie organowi monitorującemu danych dotyczących liczby i rodzajów otrzymywanych skarg



symfonia.pl

Dodatkowe obowiązki PIP

- **edukowanie** ZZ oraz pracodawców zatrudniających mniej niż 250 pracowników
- prowadzenie powództwa w sprawach o roszczenia (w imieniu pracownika **lub kandydata**)
- występowanie do pracodawcy **o dodatkowe informacje** dotyczące luki płacowej ze względu na płeć w podziale na kategorie, również za okres poprzednich 4 lat
- otrzymywanie informacji ze wspólnej oceny wynagrodzeń, na wniosek
- uczestniczenie **we wdrażaniu środków** wynikających ze wspólnej oceny wynagrodzeń
- przekazywanie organowi monitorującemu danych dotyczących liczby i rodzajów otrzymywanych skarg

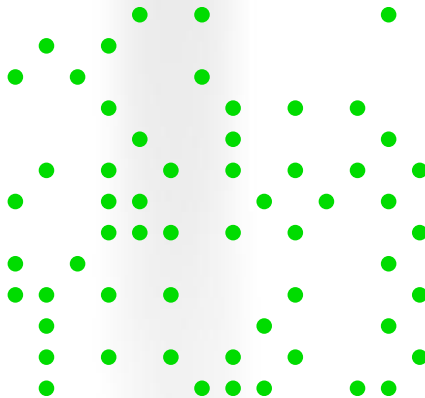


Organ monitorujący

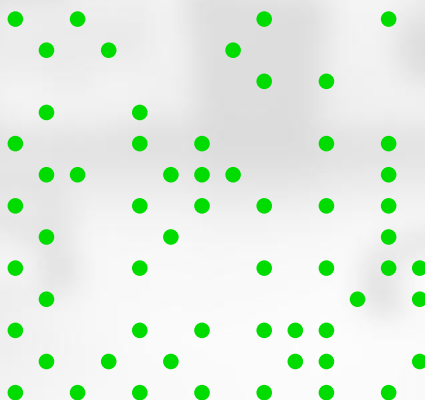
Zadania:

- 1) udostępnianie pracodawcom **narzędzia informatycznego** do raportowania
- 2) **gromadzenie informacji** ze wspólnej oceny wynagrodzeń
- 3) zbieranie danych dotyczących skarg związanych z zasadą równego traktowania w zatrudnieniu (z różnych instytucji)
- 4) przekazywanie w/w danych do KE
- 5) analizowanie **przyczyn luki** płacowej ze względu na płeć
- 6) prowadzenie działań **edukacyjnych**





Sankcje



Prawne – katalog **naruszeń**

Gdy **pracodawca lub osoba działająca** w jego imieniu:

- 1) nie oceni wartości poszczególnych stanowisk pracy lub rodzaju pracy,
- 2) nie udostępni informacji o kryteriach,
- 3) nie sporządzi sprawozdania z luki płacowej odpowiednio i na czas,
- 4) nie przekaze wymienionych w projekcie ustawy informacji dodatkowych,
- 5) nie dokona wspólnej oceny wynagrodzeń w razie potrzeby,
- 6) nie zastosuje środków zaradczych,
- 7) **zamieści w umowie o pracę postanowienia zakazujące ujawnienia przez pracowników wysokości otrzymywanego przez nich wynagrodzenia**

Musi liczyć się z ryzykiem kary grzywny od 3000 zł do 50 000 zł .

Pozaprawne

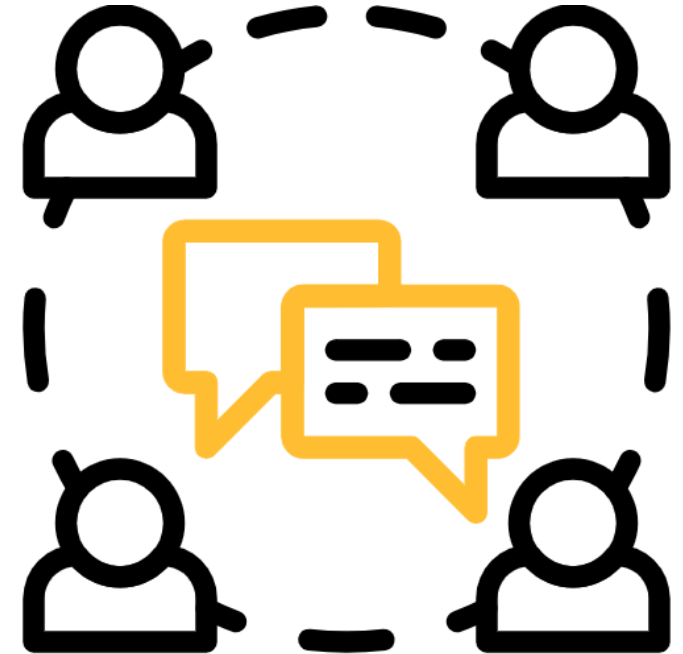
Kwestie wizerunkowe:

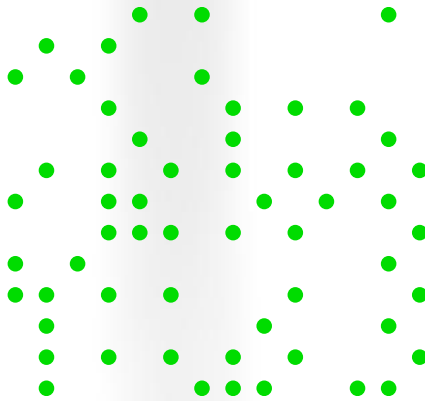
- internet, media społecznościowe
- utrata talentów
- konkurencyjność
- presja rekrutacyjna

Ryzyka organizacyjne / organizacja pracy:

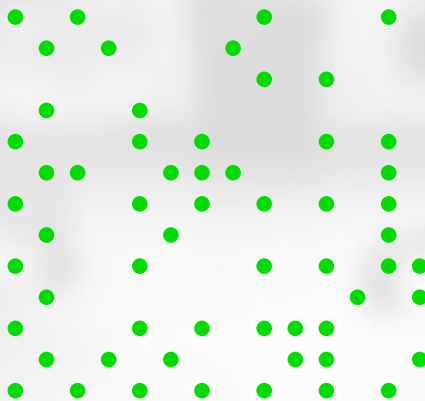
- wspólna ocena wynagrodzeń
- działania zaradcze
- zaangażowane instytucje
- współpraca z prawnikami
- zawieszenie innych projektów

W konsekwencji, będzie to strata **czasu i pieniędzy**.





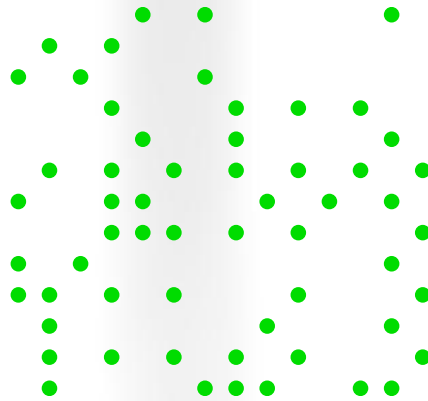
Zaproszenie na kolejne spotkanie



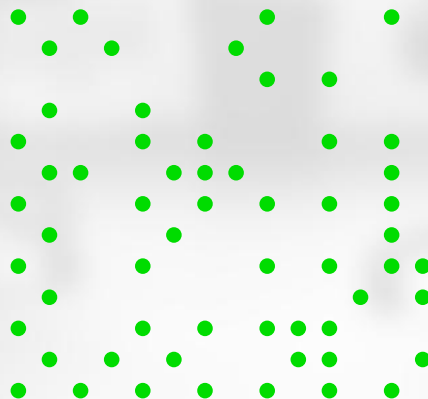
Czym jest ta luka

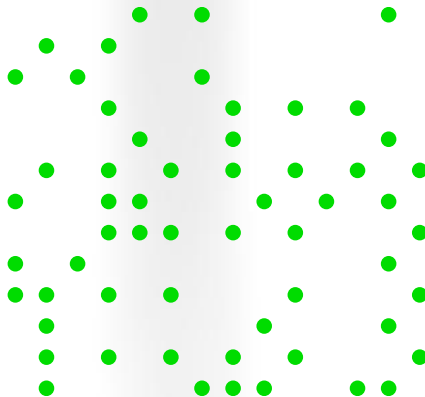


- Luka surowa
- Luka skorygowana
- Praktyka – przykłady wyliczeń
- Etapy przygotowania do dyrektywy (kto, co, jak)
- Case study
- Co dalej
- Wartościowanie stanowisk przy dostępnych narzędziach
- Wieści z rynku

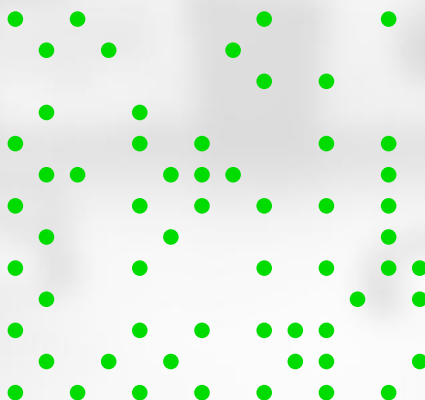


Teraz praktyka:
Jak wesprze mnie mój system kadrowo-płacowy
Symfonia R2Płatnik?





Podsumowanie



Jak być na bieżąco

- Śledź webinary Symfonii w obszarze Kadry-Płace-HR

[Przejrzystość wynagrodzeń i rola systemów HR w komunikacji nowych przepisów](#)

Czwartek, 26 lutego 2026, godz. 10.00

- Korzystaj ze wsparcia programu, który **jest zgodny z przepisami**
- Używaj narzędzi automatyzacji dostępnych w programach

Zapraszamy na stronę

<http://symfonia.pl>



Ankieta i Q & A



symfonia

Oprogramowanie. Biznes. Harmonia.

Nowe przepisy, nowe wyzwania: jak przygotować kadry i HR do zmian w 2026 r.

Webinar Symfonii z dnia 24.02.2026r.

Olga Szczepańska

Rafał Szostak

