



KRAJOWA IZBA GOSPODARCZA

Komitet ds. Zrównoważonego Biznesu

Warszawa, 2 czerwca 2026 r.

Pani
dr Agnieszka Dziemianowicz-Bąk
Ministra Rodziny, Pracy i Polityki
Społecznej

Dotyczy: projekt ustawy o wzmocnieniu stosowania prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości

Szanowna Pani Minister,

w odpowiedzi na pismo Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki z dnia 4 maja 2026 r., dotyczące opiniowania projektu ustawy o wzmocnieniu stosowania prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości, przedstawia poniższe stanowisko:

Komitet ds. Zrównoważonego Biznesu Krajowej Izby Gospodarczej (dalej: „Komitet”) w pełni popiera cel projektowanej regulacji oraz zasadę równości wynagrodzeń kobiet i mężczyzn za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości. Przejrzystość wynagrodzeń traktujemy jako element ładu korporacyjnego i odpowiedzialnego biznesu (wymiar „S” i „G” w koncepcji ESG), sprzyjający zaufaniu, zdrowej konkurencji o talenty oraz ograniczaniu nieuzasadnionych różnic płacowych.

Pozytywnie oceniamy uregulowanie przedmiotowej materii w odrębnej ustawie, co przyczynia się do zwiększenia przejrzystości i spójności przepisów. Z aprobatą przyjmujemy również zapowiedź udostępnienia przez resort bezpłatnej metody wartościowania stanowisk pracy oraz przez Prezesa GUS bezpłatnego narzędzia informatycznego służącego realizacji obowiązków sprawozdawczych.

Luka płacowa ze względu na płęć w Polsce należy do najniższych w UE (4,0% w 2024 r. wobec 11,1% średniej unijnej). Tym istotniejsze jest, aby ustawa nie wykraczała poza minimalny zakres wymagany dyrektywą 2023/970. Komitet popiera ją w całej rozciągłości

Krajowa Izba Gospodarcza

ul. Trębacka 4, 00-074 Warszawa, tel.: +48 (22) 630 96 00, e-mail: kig@kig.pl, www.kig.pl

Sąd Rejonowy dla m. st. Warszawy XII Wydział Gospodarczy Krajowego Rejestru Sądowego
KRS: 000121136, REGON: 006210187, NIP: 526 000 17 08

i z uznaniem odnotowuje, że progi i częstotliwość sprawozdawczości pozostawiono na poziomie minimum dyrektywy (obowiązek od 100 pracowników, dobrowolność poniżej tego progu), bez ich obniżania. Wnosimy o utrzymanie tego podejścia.

Jednocześnie zwracamy uwagę na obszary, w których projektowane rozwiązania wykraczają poza minimalne wymogi wynikające z dyrektywy i które – z perspektywy zasady proporcjonalności oraz potrzeby zapewnienia przewidywalności regulacyjnej – wymagają ponownego rozważenia:

1. **Wartościowanie pracy dla wszystkich pracodawców, w tym mikro:** dyrektywa (art. 4) wymaga, aby pracodawcy „dysponowali strukturami wynagrodzeń”, podczas gdy projekt nakłada na każdego pracodawcę czynny obowiązek przeprowadzenia oceny wartości pracy. Dla najmniejszych firm jest to obowiązek istotnie dalej idący niż wymagane minimum. Komitet rekomenduje pełne wykorzystanie marginesu proporcjonalności i elastyczności, jaki pozostawia dyrektywa, w szczególności poprzez wyraźne potwierdzenie w ustawie uproszczonej ścieżki realizacji obowiązku wartościowania dla najmniejszych pracodawców
2. **Szeroki katalog czynów zagrożonych grzywną:** dyrektywa koncentruje się przede wszystkim na zapewnieniu skutecznych środków ochrony w przypadku naruszenia zasady równości wynagrodzeń. Tymczasem art. 59 projektu (oraz nowe wykroczenia w art. 28¹–28² Kodeksu pracy) penalizuje również uchybienia czysto strukturalne i proceduralne (brak wartościowania, klasyfikacji, przekazania informacji). Rekomendujemy ograniczenie penalizacji obowiązków o charakterze organizacyjnym.
3. **Przesłanka wykluczenia z zamówień publicznych i koncesji:** art. 24 dyrektywy zobowiązuje państwa członkowskie jedynie do rozważenia określonych wymogów wobec wykonawców. Projekt ustawy wprowadza natomiast konkretną przesłankę wykluczenia wykonawcy, u którego stwierdzono nieuzasadnioną lukę płacową przekraczającą 5%. Rekomendujemy zapewnienie proporcjonalności i odpowiednich zabezpieczeń proceduralnych tego mechanizmu.
4. **Dodatkowe obowiązki proceduralne:** obowiązek zawiadamiania okręgowego inspektora pracy o przebiegu uzgodnień kryteriów (art. 5 ust. 4–5) wykracza poza wymogi dyrektywy dotyczące udziału przedstawicieli pracowników. Wnosimy o uproszczenie tej warstwy administracyjnej.

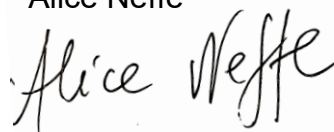
Komitet z zadowoleniem przyjmuje zapowiedź udostępnienia metody wartościowania (art. 11 projektu) oraz narzędzia informatycznego GUS (art. 71). Apelujemy jednak, aby zostały one opublikowane i przetestowane odpowiednio wcześniej przed wejściem ustawy w życie, a nie dopiero przed pierwszym terminem sprawozdawczym. Istotne jest również, aby metoda wartościowania miała charakter realnie „gotowego do użycia” wzorca (arkusz/kalkulator), a nie wyłącznie ogólnych wytycznych.

Komitet popiera cel i kierunek regulacji oraz docenia wysiłek legislacyjny resortu. Aby wdrożenie dyrektywy 2023/970 było skuteczne i jednocześnie proporcjonalne dla polskich przedsiębiorstw, rekomendujemy utrzymanie zakresu wdrożenia na poziomie minimum dyrektywy (no gold-plating), w szczególności w odniesieniu do obowiązku wartościowania w mikrofirmach, katalogu sankcji oraz przesłanki wykluczenia z zamówień publicznych.

Komitet ds. Zrównoważonego Biznesu KIG deklaruje gotowość do dalszego dialogu i współpracy merytorycznej na kolejnych etapach prac legislacyjnych.

Z poważaniem

Alice Neffe

A handwritten signature in black ink, reading "Alice Neffe". The signature is fluid and cursive, with the first letters of the first and last names being capitalized and prominent.

Wiceprzewodnicząca ds.
Innowacyjności Komitetu
ds. Zrównoważonego Biznesu
Krajowej Izby Gospodarczej