

Dyrektywa 2023/970 w praktyce

Kompletny przewodnik dla działów HR w polskich MŚP:
obowiązki, terminy, kary i sposób przygotowania — z
pierwotnymi źródłami.

Sierpień 2026 · Zespół SparkEXP · Grupa 45Avenue · Wydanie 1.0

Streszczenie

Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2023/970 z 10 maja 2023 r. wprowadza w Unii Europejskiej obowiązkową transparentność wynagrodzeń. Termin transpozycji do prawa krajowego minął 7 czerwca 2026 r. — większość państw członkowskich, w tym Polska, nie dotrzymała tego terminu. Poniższy przewodnik przedstawia praktyczny mapowanie obowiązków, terminów i kar oraz konkretną checklistę gotowości firmy w perspektywie pierwszego obowiązkowego raportowania luki płacowej — 7 czerwca 2027 r.

- Kluczowe obowiązki dyrektywy w 10 punktach
- Timeline 2023 → 2034 z polską ścieżką transpozycji
- Kary w 13 krajach UE — tabela porównawcza (EUR i PLN)
- 25 najczęstszych pytań HR-owych z odpowiedziami
- Checklista gotowości: 24 kroki na Q4 2026 – Q1 2027

10 kluczowych obowiązków dyrektywy

Poniższe obowiązki wynikają wprost z tekstu dyrektywy. Ich egzekucja odbywa się na podstawie ustaw krajowych.

1. Widełki płacowe w rekrutacji

Kandydat ma prawo otrzymać informację o początkowym wynagrodzeniu lub jego przedziale, opartym na obiektywnych, neutralnych płciowo kryteriach. Informację przekazuje się wystarczająco wcześniej, aby umożliwić świadome i przejrzyste negocjacje - np. w ogłoszeniu, przed rozmową lub w inny sposób. Art. 5.

2. Zakaz pytania o historię wynagrodzeń

Pracodawca nie może pytać kandydata o wynagrodzenie w obecnym ani poprzednich stosunkach pracy. Skutki procesowe naruszenia obowiązków transparentności określa art. 18 i dotyczą postępowań o zarzut dyskryminacji płacowej. Art. 5 ust. 2, art. 18.

3. Prawo pracownika do informacji o wynagrodzeniu

Pracownik może żądać pisemnej informacji o swoim poziomie wynagrodzenia oraz średnich poziomach wynagrodzeń, w podziale na płeć, dla kategorii wykonujących taką samą pracę lub pracę o równej wartości. Odpowiedź: w rozsądnym terminie, maksymalnie 2 miesiące. Art. 7.

4. Obiektywne, neutralne płciowo kryteria

Struktury wynagrodzeń i kryteria wartości pracy muszą być obiektywne i neutralne płciowo. Obejmują co najmniej umiejętności, wysiłek, odpowiedzialność i warunki pracy. Próg 100+ dotyczy raportowania, nie samej zasady równej płacy. Art. 4 i 6.

5. Sprawozdawczość luki płacowej

250+ - corocznie od 7.06.2027; 150-249 - co 3 lata od 7.06.2027; 100-149 - co 3 lata od 7.06.2031. Art. 9 obejmuje 7 grup danych. Publicznie udostępniane są informacje z lit. a-f; dane z lit. g podlegają odrębnym zasadom dostępu.

6. Wspólna ocena wynagrodzeń (próg 5%)

Wymagana tylko wtedy, gdy łącznie: raport wykazuje $\geq 5\%$ różnicy w danej kategorii, brak obiektywnego i neutralnego płciowo uzasadnienia oraz brak usunięcia różnicy w ciągu 6 miesięcy od złożenia raportu. Art. 10.

7. Zakaz klauzul poufności wynagrodzeń

Pracownik nie może być pozbawiony możliwości ujawnienia własnego wynagrodzenia w celu egzekwowania zasady równej płacy. Państwa członkowskie mają zakazać postanowień umownych ograniczających takie ujawnienie. Art. 7 ust. 5.

8. Odwrócenie ciężaru dowodu

W sprawie o dyskryminację płacową, gdy pracownik wykaże fakty pozwalające domniemywać dyskryminację, pracodawca musi wykazać jej brak. Art. 18 ust. 2 dodatkowo działa przy niewdrożeniu określonych obowiązków transparentności, z wyjątkiem naruszeń oczywiście nieumyślnych i drobnych.

9. Pełne odszkodowanie i ochrona przed odwetem

Pracownik ma prawo do pełnego odszkodowania lub zadośćuczynienia, m.in. zaległego wynagrodzenia, kompensaty za utracone szanse i szkody niematerialnej. Pracownicy i przedstawiciele są chronieni przed mniej korzystnym traktowaniem za korzystanie z praw. Art. 16 i 25.

10. Sankcje krajowe

Państwa członkowskie muszą ustanowić sankcje skuteczne, proporcjonalne i odstraszające; ich rodzaj i wysokość wynikają z prawa krajowego. Zgodność z zasadą równej płacy może być również uwzględniana w zamówieniach publicznych. Wykluczenie nie jest automatyczną sankcją za każde naruszenie. Art. 23-24.

Timeline obowiązków 2023 → 2034

Kluczowe kamienie milowe dyrektywy — od uchwalenia po pełne pokrycie firm 100+.

10 maja 2023

Uchwalenie dyrektywy

Parlament Europejski i Rada przyjmują dyrektywę 2023/970. Publikacja w Dz.U. UE L 132/21 (17 maja).

6 czerwca 2023

Wejście dyrektywy w życie

20. dzień po publikacji. Państwa członkowskie mają 3 lata na transpozycję.

24 grudnia 2025

Polska — pierwszy etap w Kodeksie pracy

Art. 18³ca Kp: informacja o wynagrodzeniu lub przedziale jest przekazywana w ogłoszeniu, a jeśli jej tam nie ma - przed rozmową lub, w dalszej kolejności, przed nawiązaniem stosunku pracy.

7 czerwca 2026

DEADLINE transpozycji — MINĄŁ

Tylko 4 państwa UE zdążyły na czas: Włochy, Słowacja, Litwa, Malta. Grecja dołączyła 6 lipca 2026 r. — po terminie. Komisja Europejska rozważa procedury infringement.

Q4 2026 – Q1 2027

Fala krajowych wdrożeń

Polska (UC127, 6 miesięcy vacatio legis), Niemcy (Entgelttransparenzgesetz 2.0), Francja (wejście 1.01.2028), Holandia (1.01.2027) finalizują ustawy.

7 czerwca 2027

Pierwsze obowiązkowe raportowanie

Firmy 250+ - raport roczny. Firmy 150–249 - raport co 3 lata. Raport obejmuje 7 grup danych z art. 9; publiczne udostępnienie dotyczy danych z lit. a-f.

7 czerwca 2030

Drugi raport 3-letni

Firmy 150–249 składają drugi raport (art. 9 ust. 3).

7 czerwca 2031

Rozszerzenie: firmy 100–149

Pierwsze raportowanie luki płacowej dla firm 100–149 pracowników (cykl 3-letni).

7 czerwca 2033

Sprawozdanie oceniające KE

Komisja przedkłada Parlamentowi i Radzie sprawozdanie z wdrożenia. Firmy 100–149 składają drugi raport w cyklu 3-letnim.

7 czerwca 2034

Drugie raportowanie dla firm 100–149

Firmy 100–149 składają drugi raport 3-letni. Pełne pokrycie dyrektywą.

Kary w kluczowych krajach UE

Tabela porównawcza sankcji za nieprzestrzeganie obowiązków

Kraj	Status / sankcje	Weryfikacja
Polska	UC127 / przepisy krajowe w toku	gov.pl / tekst projektu
Włochy	sankcje wg prawa krajowego	oficjalny akt wdrażający
Niemcy	stan zależny od wdrożenia	oficjalny akt / projekt
Francja	stan zależny od wdrożenia	oficjalny akt / projekt
Hiszpania	sankcje wg prawa krajowego	oficjalny akt / projekt
Holandia	stan zależny od wdrożenia	oficjalny akt / projekt
Belgia	sankcje wg prawa krajowego	oficjalne źródło krajowe
Irlandia	sankcje wg prawa krajowego	oficjalne źródło krajowe
Słowacja	sankcje wg prawa krajowego	oficjalny akt wdrażający
Malta	sankcje wg prawa krajowego	oficjalny akt wdrażający
Litwa	sankcje wg prawa krajowego	oficjalny akt wdrażający

Dyrektywa 2023/970 nie ustanawia jednolitej tabeli kwot kar dla całej UE. Sankcje są określone w prawie krajowym i mogą zmieniać się wraz z transpozycją. Z tego powodu w tej edycji nie podajemy niezwyfikowanych kwot. Przed wykorzystaniem operacyjnym należy sprawdzić aktualny akt wdrażający i konkretny przepis w danym państwie.

[LT] Litwa (obowiązuje) 1 000–5 000 EUR 3 000–8 000 EUR do 60 000 EUR —

Kwoty przybliżone, oparte na publikowanych aktach prawnych i projektach transpozycyjnych z sierpnia 2026. Zawsze weryfikuj z aktualnym stanem prawnym w Twoim kraju.

* Polska (UC127): widełki kar różnią się między wersjami projektu — zweryfikuj z aktualnym tekstem. Zapis „ryzyko dotacji publicznych” jest niepotwierdzony wobec konkretnego przepisu UC127.

25 najczęstszych pytań HR-owych

Odpowiedzi w formie praktycznej — bez prawniczego żargonu. Uzupełnione o konkretne artykuły dyrektywy dla weryfikacji.

1. Czy moja firma podlega dyrektywie?

Tak, jeśli zatrudnia pracowników objętych zakresem dyrektywy. Prawa przed zatrudnieniem i prawo do informacji nie są uzależnione od progu 100 osób. Raportowanie: 250+ corocznie od 2027; 150-249 co 3 lata od 2027; 100-149 co 3 lata od 2031.

2. Co znaczy „praca o równej wartości”?

Porównanie opiera się na obiektywnych, neutralnych płciowo kryteriach, obejmujących co najmniej umiejętności, wysiłek, odpowiedzialność i warunki pracy. Różne stanowiska mogą mieć równą wartość.

3. Czy muszę podać widełki w każdym ogłoszeniu?

Nie z samej dyrektywy. Informacja o początkowym wynagrodzeniu lub przedziale ma być przekazana wystarczająco wcześnie, aby umożliwić świadome negocjacje - np. w ogłoszeniu, przed rozmową lub w inny sposób. W Polsce art. 18³ca Kp określa kolejność tych momentów.

4. Co grozi za brak zgodności?

Sankcje określa prawo krajowe. Dyrektywa wymaga, aby były skuteczne, proporcjonalne i odstraszające; przewiduje też pełne odszkodowanie, reguły ciężaru dowodu i mechanizmy egzekwowania.

5. Jak przygotować job evaluation?

Zdefiniuj kategorie i role, opisz pracę niezależnie od osoby, zastosuj obiektywne i neutralne płciowo kryteria oraz udokumentuj metodę. Ważne: dyrektywa nie narzuca jednego konkretnego modelu punktowego ani liczby poziomów.

6. Kiedy zaczyna się raportowanie?

7 czerwca 2027 dla pracodawców 250+ oraz 150-249. Dla 100-149 pierwszy termin to 7 czerwca 2031. Raport dotyczy poprzedniego roku kalendarzowego.

7. Jak działa odwrócenie ciężaru dowodu?

Jeśli pracownik wykaże fakty pozwalające domniemywać dyskryminację, pracodawca musi wykazać jej brak. Dodatkowa reguła z art. 18 ust. 2 działa w postępowaniu o dyskryminację, gdy nie wdrożono określonych obowiązków transparentności.

8. Czy dyrektywa dotyczy firm poniżej 50 osób?

Tak, w zakresie m.in. praw przed zatrudnieniem i prawa pracownika do informacji. Raportowanie na poziomie dyrektywy zaczyna się od 100 pracowników; państwa mogą przyjąć szerszy zakres.

9. Co to jest joint pay assessment?

Wspólna ocena jest wymagana, jeśli łącznie wystąpi $\geq 5\%$ różnicy w średnim poziomie wynagrodzenia w kategorii, brak obiektywnego uzasadnienia i brak usunięcia różnicy w ciągu 6 miesięcy od raportu.

10. Kto weryfikuje raporty luki płacowej?

Dyrektywa wymaga przekazywania danych właściwemu organowi odpowiedzialnemu za ich gromadzenie i publikację. Konkretny organ wyznacza prawo krajowe; nie należy zakładać go bez podstawy w obowiązującym przepisie.

11. W jakiej walucie podawać widełki?

Dyrektywa nie ustanawia ogólnej zasady waluty. Należy stosować właściwe prawo krajowe i przekazać informację w sposób jasny oraz umożliwiający świadome negocjacje.

12. Czy dyrektywa dotyczy freelancerów?

Dotyczy pracowników mających umowę o pracę lub pozostających w stosunku pracy zgodnie z prawem, układami lub praktyką krajową, z uwzględnieniem orzecznictwa TSUE. Sama nazwa umowy nie przesądza automatycznie zakresu.

13. Ile trwa przygotowanie do compliance?

Dyrektywa nie określa czasu wdrożenia. Każdy podawany termin jest estymacją projektową zależną od skali organizacji, jakości danych i istniejących struktur HR.

14. Czy potrzebuję zewnętrznego audytora?

Dyrektywa nie ustanawia ogólnego obowiązku korzystania z zewnętrznego audytora. Wsparcie zewnętrzne może być decyzją organizacyjną.

15. Co zmienia ciężar dowodu?

Dyrektywa wzmacnia istniejące mechanizmy ochrony przed dyskryminacją. Nie jest poprawne stwierdzenie, że wcześniej pracownik zawsze musiał samodzielnie udowodnić całą dyskryminację.

16. Czy raport zawiera dane osobowe?

Raportowanie jest co do zasady zagregowane. Jeżeli ujawnienie informacji mogłoby prowadzić do identyfikacji wynagrodzenia konkretnej osoby, stosuje się ograniczenia i zabezpieczenia przewidziane w dyrektywie oraz przepisach o ochronie danych.

17. Jak wpłynie to na rekrutację?

Dyrektywa ma zwiększyć przejrzystość i umożliwić świadome negocjacje. Skrócenie procesu lub zmniejszenie liczby nietrafionych aplikacji to możliwe efekty biznesowe, a nie gwarantowany skutek prawny.

18. Czy widełki są sztywne?

Dyrektywa mówi o początkowym wynagrodzeniu lub jego przedziale opartym na obiektywnych, neutralnych płciowo kryteriach. Nie ustanawia reguły typu „nie można zejść o 30%”. Szczegóły negocjacji wynikają również z prawa krajowego.

19. Czy można różnicować widełki między lokalizacjami?

Możliwe różnice muszą dać się obiektywnie i neutralnie płciowo uzasadnić oraz być stosowane spójnie. Sam „koszt życia” lub „rynek” nie jest automatyczną gwarancją zgodności.

20. Kto potwierdza prawidłowość raportu?

Zgodnie z art. 9 ust. 6 prawidłowość informacji potwierdza kierownictwo pracodawcy po konsultacji z przedstawicielami pracowników. Dyrektywa nie wskazuje konkretnego stanowiska, np. CEO lub HR Director.

21. Co jeśli mamy związki zawodowe?

Przedstawiciele pracowników mają istotną rolę w systemie dyrektywy, m.in. przy kryteriach, analizie informacji i wspólnej ocenie wynagrodzeń. Zakres reprezentacji wynika też z prawa krajowego.

22. Czy przygotowywać się poniżej 100 osób?

Tak, ponieważ część obowiązków nie ma progu 100 pracowników. Próg 100 dotyczy minimalnego zakresu raportowania w dyrektywie, nie wszystkich praw i obowiązków.

23. Jakie są największe pułapki?

Ryzyka praktyczne to m.in. niespójne kategorie, brak dokumentacji kryteriów i brak przygotowania procesów informacyjnych. To rekomendacje wdrożeniowe, a nie odrębne obowiązki nazwane w dyrektywie.

24. Czy istnieją darmowe narzędzia?

Tak - RoleValue jest narzędziem SparkEXP wspierającym porządkowanie ról i kryteriów. Korzystanie z narzędzia nie stanowi samo w sobie potwierdzenia zgodności prawnej organizacji.

25. Gdzie znaleźć oficjalny tekst?

EUR-Lex: Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2023/970 z 10 maja 2023 r., CELEX 32023L0970.

Checklista gotowości: 24 kroki na Q4 2026 – Q1 2027

Praktyczne kroki przygotowawcze. Dla pracodawców 150+ pierwsze raportowanie wynikające z dyrektywy przypada 7.06.2027; dla 100-149 - 7.06.2031. Prawo krajowe może przewidywać szerszy zakres.

Faza 1: Fundamenty (październik 2026)

- Zinventaryzuj wszystkie aktualne stanowiska w firmie
- Zdefiniuj rodziny stanowisk (5–15 rodzin dla firmy 100–300 osób)
- Zdefiniuj poziomy kariery (grade'y) — zalecane 5–8 poziomów
- Wybierz metodykę wyceny (ważone kryteria: odpowiedzialność, wpływ, złożoność, doświadczenie)
- Uzgodnij metodykę z zarządem i HR-em
- Wyznacz właściciela procesu (HR Director lub C&B; Manager)

Faza 2: Job evaluation (listopad 2026)

- Opisz każde stanowisko niezależnie od osoby (job description)
- Oceń każde stanowisko według ustalonych kryteriów
- Zbuduj mapę poziomów (level structure)
- Zweryfikuj wewnętrzną spójność (sanity check)
- Skonsultuj z managerami liniowymi (calibration session)
- Udokumentuj metodykę i decyzje

Faza 3: Pay equity audit (grudzień 2026)

- Przypisz pracowników do ról i poziomów
- Wylicz lukę płacową ogółem
- Wylicz lukę w składnikach zmiennych (bonusy)
- Wylicz rozkład kwartyłów
- Zidentyfikuj kategorie z luką $\geq 5\%$

- Przygotuj uzasadnienie dla akceptowalnych różnic

Faza 4: Komunikacja i publikacja (styczeń–maj 2027)

- Zaktualizuj wzorce ogłoszeń o pracę (widełki)
- Zaktualizuj procesy rekrutacyjne (zakaz pytania o historię pensji)
- Przygotuj komunikację wewnętrzną dla pracowników
- Skonsultuj raport z przedstawicielami pracowników
- Przygotuj plan działań korygujących (jeśli luka $\geq 5\%$)
- Jeśli spełnione są przesłanki z art. 10: usuń nieuzasadnioną różnicę w ciągu 6 miesięcy; w razie braku korekty przygotuj wspólną ocenę wynagrodzeń
- Przekaż wymagane dane właściwemu organowi w terminie wynikającym z dyrektywy i prawa krajowego

Podsumowanie i następne kroki

Dyrektywa 2023/970 to nie jednorazowy projekt compliance — to fundamentalna zmiana w podejściu do wynagrodzeń w UE. Firmy, które potraktują ją jako okazję (a nie zagrożenie), zyskają: przewagę rekrutacyjną, wyższą retencję, silniejszy employer branding i lepszą strukturę wewnętrzną. Firmy, które będą zwlekać, ryzykują kary, spory sądowe, utratę talentów i wykluczenie z zamówień publicznych.

Jak zacząć — 3 kroki

1. Uruchom RoleValue za darmo na rolevalue.eu — 15 minut do pierwszej struktury ról.
Dyrektywa 2023/970 to istotna zmiana w podejściu do równości wynagrodzeń i przejrzystości płac w UE. Organizacje, które przygotowują obiektywne kryteria, uporządkują dane i procesy informacyjne, mogą ograniczyć ryzyko sporów i usprawnić zarządzanie strukturą wynagrodzeń. Skutki naruszeń zależą od prawa krajowego; dyrektywa przewiduje m.in. odszkodowanie, sankcje krajowe i możliwość uwzględnienia naruszeń w zamówieniach publicznych.

Beta partner: 3 miejsca

SparkEXP poszukuje 3 beta partnerów wersji komercyjnej RoleValue Enterprise. W zamian: pełne wdrożenie (wartość 25 000 PLN — dla partnera 0 zł), custom integracje z rabatem 50%, lifetime access do wersji Enterprise po komercyjnym launchu w Q2 2027. Deadline aplikacji: 15 października 2026.

rolevalue.eu · hello@sparkexp.com

Źródła

1. Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2023/970 z 10 maja 2023 r. — <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2023/970/oj/pol>
2. Komisja Europejska — Pay Transparency Directive — https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/pay-transparency_en
3. EIGE — European Institute for Gender Equality — <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/policy-areas/economic-and-financial-affairs/economic-benefits-gender-equality/gender-pay-gap>
4. Eurostat — Gender Pay Gap Statistics — https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender_pay_gap_statistics
5. gov.pl — projekt ustawy UC127 (transpozycja polska) — <https://www.gov.pl/web/premier/projekt-ustawy-o-wzmocnieniu-stosowania-prawa-do-jednakowego-wynagrodzenia-mezczyzn-i-kobiet-za-jednakowa-p-race-lub-za-prace-o-jednakowej-wartosci2>
6. Sharkey A., Pontikes E., Hsu G. — The Impact of Mandated Pay Gap Transparency (ASQ 2022) — <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/00018392221080168>
7. Payscale — Fair Pay Perception and Pay Transparency (2021) — <https://www.payscale.com/content/whitepaper/Fair-pay-perception-and-pay-transparency-combat-turnover.pdf>
8. SHRM — Retaining Talent: A Guide to Analyzing and Managing Employee Turnover — <https://www.shrm.org/content/dam/en/shrm/topics-tools/news/Retaining-Talent.pdf>
9. Benson A., Li D., Shue K. — Promotions and the Peter Principle (NBER 2018) — <https://www.nber.org/papers/w24343>
10. Mercer — Giving Pay Transparency the Right Foundation (2024) — <https://www.mercer.com/en-ch/insights/talent-and-transformation/skill-based-talent-management/giving-pay-transparency-the-right-foundation/>
11. SD Worx — HR & Payroll Pulse 2026 — <https://www.sdworx.com/>
12. PARP — Raport o stanie sektora MŚP w Polsce 2025 — https://popw.parp.gov.pl/storage/publications/pdf/ROSS_2025_skorygowany_22_07_2025.pdf
13. SparkEXP · RoleValue — repozytorium open source — <https://github.com/sparkexp/app-hr-role-value>