

Директива о прозрачности зарплат с 2026 года - Как подготовиться?

Igor Kryczewski · 08.12.2025 · Kadry i Płace – JDG

Введение

Директива Европейского парламента и Совета (ЕС) 2023/970 от 10 мая 2023 года, изменяющая Директиву 2006/43/ЕС о годовых финансовых отчетах, Директиву 2013/34/ЕС о годовых финансовых отчетах, Директиву 2004/109/ЕС о гармонизации требований к прозрачности в отношении информации, связанной с финансовой информацией от эмитентов ценных бумаг, и Директиву 2007/36/ЕС о правах акционеров определенных компаний, направлена на укрепление принципа равной оплаты труда для мужчин и женщин за одинаковую работу или работу равной ценности путем увеличения прозрачности в области заработной платы. В Польше директива будет реализована поэтапно, ключевые изменения начнутся с декабря 2025 года и июня 2026 года. Цель заключается в устраниении разрыва в оплате труда (в настоящее время составляющего от 4,5% до 8,5% в Польше) и дискриминации по зарплате. Для сотрудников бухгалтерских фирм это означает новые консультативные обязанности перед клиентами – от аудита заработной платы до помощи в отчетности.

Сроки реализации в Польше

Реализация директивы будет происходить в два этапа, в соответствии с изменением Трудового кодекса (Закон от 4 июня 2025 года, изменяющий Трудовой кодекс, Dz.U. 2025, позиция 807). Первый этап вступит в силу 24 декабря 2025 года и будет включать обязательство предоставлять размеры зарплат или диапазоны оплаты перед подписанием контракта, запрет на вопросы о предыдущих доходах и право на информацию о зарплатах. Второй этап начнется 7 июня 2026 года и введет отчетность о разрыве в оплате труда

для компаний, нанимающих более 100 сотрудников, совместную оценку зарплат в случаях, когда разрыв превышает 5%, и прозрачные критерии оплаты. Первые отчеты для компаний, нанимающих более 250 сотрудников, должны быть подготовлены к 7 июня 2027 года (ежегодно), для тех, кто имеет 150-249 сотрудников – к 2027 году (раз в три года), и для компаний с 100-149 сотрудниками – к 2031 году.

Основные обязанности работодателей

Работодатели будут обязаны обеспечивать равную оплату за работу равной ценности на основании объективных критериев (навыков, усилий, ответственности, условий труда). Компенсация включает базовую зарплату, бонусы, надбавки и натуральные льготы.

- **Информация о зарплате:** Предоставление размера или диапазонов зарплат в объявлениях о работе или перед подписанием контракта; запрет на клаузулы о конфиденциальности (работник не может быть наказан за обсуждение зарплат).
- **Отчетность о разрыве в оплате труда:** Подсчет средних показателей, медиан, квартилей и процентов по полу; публикация отчетов; в случаях разрыва $\geq 5\%$ – совместная оценка с представителями сотрудников в течение 6 месяцев.
- **Политика оплаты труда:** Четкие, измеримые гендерно-нейтральные критерии; нейтральный язык в объявлениях о работе.
- **Санкции:** Штрафы от 1000 до 30000 злотых за нарушения; перевернутая бремя доказывания в судебных спорах.

Права сотрудников

С 2026 года сотрудники получат новые права:

- Право на письменную информацию о своей зарплате и средних показателях для аналогичных должностей (разделенные по полу).

- Доступ к критериям для зарплат и повышения.
- Возможность запрашивать объяснения различий; представители сотрудников могут запрашивать агрегированные данные.

Как подготовиться? Контрольный список для компаний и бухгалтерских фирм

Подготовка должна начаться сейчас, чтобы избежать штрафов и обеспечить соблюдение. Консультативные услуги внутри бухгалтерских фирм будут играть ключевую роль для клиентов в вопросах аудита и отчетности. Вот поэтапный план действий:

- 1. Аудит заработной платы:** Провести анализ структуры оплаты труда: рассчитать разрывы (средние, медианы, квартили), выявить несоответствия; оценить позиции на основе объективных критериев (оценка должностей). Предлагаемый срок: незамедлительно (до конца 2025 года). Заметки для бухгалтерских фирм: Предложить услуги по аудиту заработной платы; использовать инструменты, такие как enova365, для анализа данных.
- 2. Обновить политику HR:** Разработать гендерно-нейтральные матрицы оплаты; обновить объявления о диапазонах и нейтральном языке; исключить вопросы о предыдущих доходах из процесса рекрутинга. Предлагаемый срок: до декабря 2025 года. Заметки для бухгалтерских фирм: Консультировать клиентов по разработке внутренних регламентов и коллективных соглашений.
- 3. Внедрить цифровые инструменты:** Интегрировать системы HR/бухгалтерии для автоматической отчетности (анонимизация данных в соответствии с GDPR); подготовить шаблоны для отчетов о разрыве в оплате. Предлагаемый срок: до марта 2026 года. Заметки для бухгалтерских фирм: Поддерживать внедрение бухгалтерского программного обеспечения с модулями HR; отслеживать соблюдение требований GDPR.

- 4. Обучение и коммуникация:** Обучить HR и менеджеров новым обязанностям; информировать сотрудников о их правах; разработать процедуры обработки запросов на информацию. Предлагаемый срок: постоянно, начиная с IV квартала 2025 года. Заметки для бухгалтерских фирм: Организовать вебинары для клиентов; создать образовательные материалы в базе знаний.
- 5. Отчетность и оценка:** Подготовить первоначальные отчеты; если разрыв >5%, запланировать совместную оценку; отслеживать ежегодно. Предлагаемый срок: до июня 2027 года (для крупных компаний). Заметки для бухгалтерских фирм: Помочь в отчетности в Национальную инспекцию труда или другие органы; отслеживать изменения в законодательстве.
- 6. Устранение несоответствий:** Выявить и устранить необоснованные несоответствия; задокументировать обоснования различий (например, опыт). Предлагаемый срок: постоянно. Заметки для бухгалтерских фирм: Консультировать по переговорам с сотрудниками и судебным спорам.

Влияние на бухгалтерские фирмы

В качестве консультантов мы будем поддерживать клиентов в:

- Проведении аудитов и отчетов (новый источник дохода).
- Обновлении бухгалтерских записей в соответствии с записями по заработной плате.
- Мониторинге изменений в законодательстве (например, через Национальную инспекцию труда).
- Выстраивании доверия клиентов через проактивные консультации.

Источники и дополнительная литература

- Полный текст директивы: [EUR-Lex](#).
- Изменение к Трудовому кодексу: Dz.U. 2025, позиция 807.
- Рекомендуем консультации с Национальной инспекцией труда или юридическими фирмами, специализирующимися на трудовом праве.

TimeGroup · 08.12.2025 · <https://tmgp.pl/ru/knowledge-base/dyrektyna-o-jawnosci-wynagrodzen-od-2026-r-jak-sie-przygotowac>