

Директива про прозорість заробітної плати з 2026 року - Як підготуватися?

Igor Kyrzewski · 08.12.2025 · Kadry i Płace – JDG

Вступ

Директива Європейського Парламенту та Ради (ЄС) 2023/970 від 10 травня 2023 року, що вносить зміни до Директиви 2006/43/ЄС щодо річної фінансової звітності, Директиви 2013/34/ЄС щодо річної фінансової звітності, Директиви 2004/109/ЄС щодо гармонізації вимог до прозорості стосовно інформації, пов'язаної з фінансовою інформацією емітентів цінних паперів, та Директиви 2007/36/ЄС щодо прав акціонерів певних компаній має на меті посилення принципу рівної оплати праці для чоловіків і жінок за однакову роботу або роботу однакової цінності через збільшення прозорості в оплаті праці. У Польщі директива буде впроваджена поетапно, з ключовими змінами, що вступлять в силу з грудня 2025 року та червня 2026 року. Мета полягає в усуненні різниці в оплаті праці (яка наразі становить від 4,5% до 8,5% у Польщі) та дискримінації в оплаті праці. Для працівників бухгалтерських фірм це означає нові консультативні обов'язки перед клієнтами – від аудитів заробітної плати до підтримки в звітності.

Дати впровадження в Польщі

Впровадження директиви відбудеться в двох етапах відповідно до зміни Кодексу праці (Закон від 4 червня 2025 року, що вносить зміни до Кодексу праці, Dz.U. 2025, позиція 807). Перший етап набуде чинності 24 грудня 2025 року і включатиме обов'язок надання інформації про заробітну плату або діапазони заробітної плати до підписання контракту, заборону запитань щодо попередніх заробітків та право на інформацію про зарплатні ставки. Другий етап розпочнеться 7 червня 2026 року і впровадить звітність про різницю у заробітній

платі для компаній, що наймають понад 100 працівників, спільну оцінку заробітних плат у випадках, коли різниця перевищує 5%, та прозорі критерії оплати праці. Перші звіти для компаній, що наймають понад 250 працівників, будуть вимагатися до 7 червня 2027 року (щорічно), для тих, хто має 150-249 працівників – до 2027 року (раз на три роки), а для компаній з 100-149 працівниками – до 2031 року.

Основні обов'язки роботодавців

Роботодавці будуть зобов'язані забезпечувати рівну оплату праці за роботу одного значення на основі об'єктивних критеріїв (навички, зусилля, відповідальність, умови праці). Заробітна плата включає базову зарплату, бонуси, надбавки та натуральні виплати.

- **Інформація про зарплату:** Надання інформації про розмір або діапазони заробітної плати в оголошеннях про роботу або перед підписанням контракту; заборона на конфіденційні умови (працівник не може бути покараний за обговорення зарплат).
- **Звітність про різницю в оплаті:** Розрахунок середніх, медіан, квантилів та відсотків за статтю; публікація звітів; у випадках, коли різниця $\geq 5\%$ – спільна оцінка з представниками працівників протягом 6 місяців.
- **Політика оплати праці:** Чіткі, вимірювальні, нейтральні за статтю критерії; нейтральна мова в оголошеннях про роботу.
- **Санкції:** Штрафи в розмірі від 1000 до 30000 злотих за порушення; зворотний обов'язок доказування в судових спорах.

Права працівників

З 2026 року працівники отримають нові права:

- Право на письмову інформацію про власну заробітну плату та середні показники для подібних посад (з розподілом за статтю).
- Доступ до критеріїв для заробітної плати та підвищень.

- Можливість запитувати пояснення відмінностей; представники працівників можуть запитувати агреговані дані.

Як підготуватися? Контрольний список для компаній і бухгалтерських фірм

Підготовка повинна розпочатися вже тепер, щоб уникнути штрафів і забезпечити відповідність. Консультаційні послуги в рамках бухгалтерських фірм будуть критично важливими для клієнтів щодо аудитів та звітності. Ось план дій по кроках:

1. **Аудит заробітної плати:** Провести аналіз структури заробітної плати: розрахувати різниці (середні, медіани, квартилі), ідентифікувати диспропорції; оцінити позиції на основі об'єктивних критеріїв (оцінка роботи). Запропонований термін: негайно (до кінця 2025 року). Примітки для бухгалтерських фірм: пропонувати послуги аудиту заробітної плати; використовувати інструменти, такі як eNova365 для аналізу даних.
2. **Оновлення політики HR:** Розробити гендерно-нейтральні матриці оплати праці; оновити оголошення про діапазони та нейтральну мову; видалити питання про попередні заробітки з процесів набору персоналу. Запропонований термін: до грудня 2025 року. Примітки для бухгалтерських фірм: консультивати клієнтів щодо розробки правил внутрішнього трудового розпорядку та колективних угод.
3. **Впровадження цифрових інструментів:** Інтегрувати системи HR/зарплат для автоматичної звітності (анонімізація даних відповідно до GDPR); підготувати шаблони для звітів про різницю в оплаті. Запропонований термін: до березня 2026 року. Примітки для бухгалтерських фірм: підтримувати впровадження бухгалтерського програмного забезпечення з модулями HR; стежити за дотриманням GDPR.
4. **Навчання та комунікація:** Навчити HR і менеджерів новим обов'язкам; інформувати працівників про їхні права; розробити процедури для обробки запитів на інформацію. Запропонований термін: постійно, з IV кварталу 2025

року. Примітки для бухгалтерських фірм: організувати вебінари для клієнтів; створити навчальні матеріали в базі знань.

5. **Звітність і оцінка:** Підготувати первинні звіти; якщо різниця >5%, спланувати спільну оцінку; контролювати щорічно. Запропонований термін: до червня 2027 року (для великих компаній). Примітки для бухгалтерських фірм: допомогти в звітності до Національної labor inspectorate або інших органів; відстежувати зміни в законодавстві.
6. **Вирішення диспропорцій:** Ідентифікувати та усунути необґрунтовані диспропорції; документувати обґрунтування для відмінностей (наприклад, досвід). Запропонований термін: постійно. Примітки для бухгалтерських фірм: консультувати щодо переговорів з працівниками та судових спорів.

Вплив на бухгалтерські фірми

Як консультанти, ми підтримуємо клієнтів у:

- Проведення аудитів і звітів (нове джерело доходу).
- Оновлення бухгалтерських записів для відображення даних про зарплату.
- Моніторингу законодавчих змін (наприклад, через Національну інспекцію праці).
- Будівництві довіри з клієнтами через проактивні консультації.

Джерела та подальше читання

- Повний текст директиви: [EUR-Lex](#).
- Зміна до Кодексу праці: Dz.U. 2025, позиція 807.
- Рекомендуємо консультації з Національною інспекцією праці або юридичними фірмами, що спеціалізуються на трудовому праві.