

Jawność i równość wynagrodzeń w Polsce

Przygotuj się do nowych przepisów
krok po kroku



Joanna Cur



Partner wydania:

JC | KANCELARIA
RADCY PRAWNEGO
JOANNA CUR





Pomagamy HR-owcom małych i dużych firm **odnieść sukces** dzięki gotowym rozwiązaniom, które **oszczędzają czas**, poprzez sprawdzone i najbardziej pożądane benefity pracownicze. Dodatkowo pomagamy optymalizować firmowe **wydatki** w firmie dzięki śledzeniu na bieżąco przepisów prawa.

Wspieramy pracownika działu **HR** na każdym etapie komunikacji w ich organizacjach (m.in.: zarząd, pracownicy, szef) poprzez przygotowane argumenty oparte na badaniach.

W naszym portfolio mamy **najbardziej pożądany i najlepiej oceniany benefit – Kartę Lunchową Edenred**, która jest **nr 1** kartą na posiłki **w Polsce***.

Grupa Edenred

Edenred to wiodąca cyfrowa platforma usług i płatności, która na co dzień wspiera ludzi w pracy. Łączy ponad 60 milionów użytkowników i 2 miliony partnerów handlowych w 45 krajach, współpracując z ponad 1 milionem klientów korporacyjnych.

Edenred oferuje dedykowane rozwiązania płatnicze w trzech głównych obszarach: wyżywienie – m.in. benefity związane z posiłkami; zaangażowanie - np. karty podarunkowe i platformy motywacyjne; mobilność – w tym rozwiązania multi-energetyczne (np. ładowanie pojazdów elektrycznych), opłaty drogowe, parkingowe, serwisowe. Dodatkowo Edenred dostarcza nowoczesne płatności korporacyjne takie jak wirtualne karty płatnicze.

Zgodnie z celem Grupy: „Enrich connections. For good.” rozwiązania te poprawiają samopoczucie użytkowników i siłę nabywczą. Zwiększają atrakcyjność i wydajność firm oraz ożywiają rynek pracy i lokalną gospodarkę. Wspierają również dostęp do zdrowszej żywności, bardziej przyjaznych dla środowiska produktów i zrównoważonej mobilności.

12 000 pracowników Edenred dokłada wszelkich starań, aby rynek pracy stał się połączonym ekosystemem, który każdego dnia jest bezpieczniejszy, wydajniejszy i bardziej odpowiedzialny.

W 2024 r., dzięki swoim globalnym zasobom technologicznym, Grupa zarządziła blisko 45 miliardami euro wolumenu biznesowego, realizowanego głównie za pośrednictwem aplikacji mobilnych, platform internetowych i kart.

Edenred jest notowany na giełdzie Euronext Paris i wchodzi w skład następujących indeksów: CAC 40, CAC 40 ESG, CAC Large 60, Euronext 100, Euronext Tech Leaders, FTSE4Good, DJSI Europe Index, DJSI World Index oraz MSCI Europe.



Joanna Cur

Dyrektywa 2023/970, przyjęta przez Parlament Europejski i Radę UE, ma na celu wzmocnienie zasady równości wynagrodzeń między mężczyznami i kobietami za taką samą pracę lub pracę o równej wartości, poprzez wprowadzenie przejrzystości wynagrodzeń. Mimo że nie przewiduje jawności indywidualnych wynagrodzeń, wprowadza wymogi transparentności w ustalaniu i komunikowaniu zasad wynagradzania.

Pracodawcy będą musieli zapewnić większą przejrzystość wynagrodzeń, co oznacza konieczność wyjaśnienia pracownikom, w jaki sposób ustalane są ich wynagrodzenia oraz jakie czynniki wpływają na ich wysokość. Będą zobowiązani do informowania o systemach wynagradzania, premiowania i zasadach podwyżek, a także zapewnienia transparentnych procesów decyzyjnych.

Przepisy zobligują pracodawców do raportowania luki płacowej. Przedsiębiorstwa zatrudniające powyżej 100 pracowników będą musiały regularnie składać raporty dotyczące różnic w wynagrodzeniach pomiędzy kobietami a mężczyznami, uwzględniając różnice w wynagrodzeniach stałych i zmiennych. W przypadku wykrycia różnicy przekraczającej 5%, pracodawcy będą zobowiązani do przeprowadzenia wraz z przedstawicielami pracowników tzw. wspólnej oceny wynagrodzeń w celu zidentyfikowania przyczyn różnic płacowych i wdrożenia działań naprawczych.

Opracowanie, które oddaję w Wasze ręce, przygotowane we współpracy z firmą Edenred Polska, ma za zadanie przybliżyć przyszłe regulacje oraz wskazać jak już dziś możemy się do nich przygotować.

O autorce

Joanna Cur – radczyni prawna, właścicielka, specjalistka prawa pracy, właścicielka Kancelarii Radcy Prawnego Joanna Cur, wykładowca akademicki.

Posiada 25-letnie doświadczenie w biznesie, w tym 10-letnie w praktyce prawa pracy i HR, w szczególności w zakresie zatrudniania i zwolnień pracowniczych, rekrutacji, RODO, planowania i rozliczania czasu pracy.

Specjalizuje się w zagadnieniach związanych z przeciwdziałaniem mobbingowi oraz równym traktowaniem w zatrudnieniu. Ceniona za biznesowe podejście i skuteczność. Przez 8 lat zarządzała dużymi zespołami sprzedażowymi w T-Mobile Polska S.A. w rynku B2C.

Prowadzi szkolenia i warsztaty z zakresu prawa pracy i HR. Wykłada prawo pracy, na studiach podyplomowych na Uczelni Łazarskiego oraz na Warszawskim Uniwersytecie Medycznym. Jest członkiem zespołu redakcyjnego w HR Business Partner - czasopiśmie, członkiem Stowarzyszenia Prawa Pracy, prelegentką na ogólnopolskich konferencjach oraz autorką wielu artykułów o tematyce prawniczej i HR, które ukazały się m.in. w: „Forbes Polska”, „Rzeczpospolita”, „Dziennik Gazeta Prawna”, „Gazeta Wyborcza”, „Press.pl”, „HR Business Partner”, „Edukacja Prawnicza”, „HR na Szpilkach”, „Hello Zdrowie”.

W 2023 r. wyróżniona przez Forbes Polska w konkursie „50 po 50”.

E-book:

Jawność i równość wynagrodzeń w Polsce

SPIS TREŚCI

Wstęp	Joanna Cur – autorka	
1.	Czym jest Dyrektywa 2023/970?	5
2.	Mity na temat jawności wynagrodzeń	5
3.	Przejrzystość wynagrodzeń – co to oznacza?	5
4.	Zasady wdrażania Dyrektywy	6
5.	Luka płacowa w Europie i w Polsce	6
6.	Przyczyny nierówności wynagrodzeń	6
7.	Definicja luki płacowej i jej wyliczanie	7
8.	Regulacje dotyczące pracodawców	8
9.	Zasady rekrutacji pracowników	17
10.	Obowiązki pracodawcy dotyczące wynagrodzeń	19
11.	Zasady raportowania luki płacowej	20
12.	Zasady wspólnej oceny wynagrodzeń	22
13.	Ochrona praw pracowników	23
14.	Co można zrobić już dzisiaj?	23

1

Czym jest Dyrektywa 2023/970?

Parlament Europejski oraz Rada UE w dniu 10.05.2023 r. przyjęły

Dyrektywę 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. Ta bardzo długa nazwa dyrektywy odzwierciedla dokładnie to, o czym stanowi ten akt prawny. Są to przepisy mające na celu wzmocnić równość pomiędzy wynagrodzeniami mężczyzn i kobiet, kiedy wykonują oni taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości. Często potocznie o tej dyrektywie mówimy jako o dyrektywie o jawności i przejrzystości wynagrodzeń.

No to od razu rozprawmy się z tym mitem

2

Mity na temat jawności wynagrodzeń

O żadnej jawności wynagrodzeń nie będzie mowy, a więc nie będzie tak, że wszyscy pracownicy będą znali wynagrodzenia wszystkich, bo te zostaną upublicznione przez pracodawcę. Nie, tak nie będzie. Będzie natomiast przejrzystość wynagrodzeń, a ta oznacza transparentność, a więc:

- Konieczność wyjaśnienia pracownikom, jak są ustalane ich wynagrodzenia (np jakie czynniki są brane pod uwagę przy ustalaniu płac),
- Dostęp do informacji o systemie wynagradzania, w tym premiach, podwyżkach, kryteriach oceny pracy itp.,
- Transparentne procesy decyzyjne dotyczące wynagrodzeń, które pozwalają pracownikom zrozumieć, dlaczego zarabiają tyle, ile zarabiają,

W tym opracowaniu akt prawny, o którym mowa wyżej, będziemy nazywać po prostu „Dyrektywą”.

3

Przejrzystość wynagrodzeń – co to oznacza?

Dyrektywa nakłada na państwa członkowskie, w tym również na Polskę konieczność drożenia przepisów krajowych mających na celu wprowadzenie transparentnych, przejrzystych i sprawiedliwych mechanizmów kształtowania wynagrodzeń i zasad płacowych, takich, które sprzyjają równości płac.

Dyrektywa weszła w życie 6 czerwca 2023 r. i zakłada, że państwa członkowskie wdrożą mechanizmy w ciągu 3 lat. Mamy więc czas na wprowadzenie przepisów krajowych **do 7 czerwca 2026 r.**

4

Zasady wdrażania Dyrektywy

Zgodnie z art. 34 Dyrektywy:

„Państwa członkowskie wprowadzają w życie przepisy ustawowe, wykonawcze i administracyjne niezbędne do wykonania niniejszej dyrektywy do dnia 7 czerwca 2026 r.”

Na dzień przekazania tego opracowania nie mamy jeszcze przepisów krajowych, ani nawet projektu tych przepisów. Jednak opierając się na zapisach Dyrektywy wiemy już, co nasz czeka i jakie obowiązki zostaną nałożone na pracodawców.

5

Luka płacowa w Europie i w Polsce

Powstaje pytanie: dlaczego te przepisy powstały i dlaczego tyle mówi się o konieczności wprowadzenia zmian w zakresie wynagrodzeń kobiet i mężczyzn?

Otóż mamy lukę płacową pomiędzy wynagrodzeniami obu płci.



Luka płacowa w Europie – 13,1%



Luka płacowa w Polsce – 7,8%

Źródło: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/SDG_05_20/default/table?lang=

To dane z badania Eurostatu. Wynika z nich, że w Polsce istnieje luka płacowa pomiędzy wynagrodzeniami mężczyzn i kobiet, na niekorzyść kobiet, w wysokości 7,8%.

6

Przyczyny nierówności wynagrodzeń

Co jest przyczyną nierówności w płacach?

- faktyczna dyskryminacja kobiet w płacach,
- to, że kobiety wybierają zawody mniej opłacalne: to kobiety zdecydowanie częściej niż mężczyźni zostają: pielęgniarkami, nauczycielkami, opiekunkami, sekretarkami,

- to, że kobiety częściej wybierają opiekę nad dziećmi, a więc mają przerwy w zatrudnieniu lub zmniejszoną ilość godzin pracy (zmniejszony etat), tym samym mają wydłużone tzw. okresy zasiłkowe,
- to, że często kobiety wybierają mniej wymagające zawody, gdzie jest mniejsza odpowiedzialność, mniejszy dostęp do zawodów technicznych, a tam często wynagrodzenie jest niższe,
- to, że kobiety rzadziej awansują, gorzej (lub wcale) negocjują, są mniej skłonne do ryzyka.

Przedstawione dane liczbowe dotyczą tzw. luki nieskorygowanej, a ta nie uwzględnia czynników wpływających na wynagrodzenie.

Mamy jeszcze tak zwaną lukę skorygowaną, a do jej wyliczenia bierze się już pod uwagę takie kwestie jak: poziom wykształcenia, wiek, staż pracy, sektor czy wielkość firmy. Ta luka w Polsce jest dużo większa i wynosi ponad 20%.

7

Definicja luki płacowej i jej wyliczanie

Czym dokładnie jest ta luka płacowa i jak się ją oblicza?

Definicja luki płacowej:

- Luka płacowa ze względu na płeć oznacza różnicę pomiędzy średnimi stawkami wynagrodzenia brutto, które otrzymują kobiety i mężczyźni.

Wzór na obliczenie luki płacowej:

$$x = \frac{m - k}{m} \times 100 \%$$

gdzie:

x – wartość luki płacowej
m – wynagrodzenie brutto mężczyzn
k – wynagrodzenie brutto kobiet

Przykładowe wyliczenie:

$$x = \frac{5.000 - 4.500}{5.000} * 100\% = 10\%$$



W powyższym przykładzie luka płacowa wynosi 10% na niekorzyść kobiety. Oznacza to, że zarabia ona 10% mniej niż mężczyzna, do którego porównaliśmy jej wynagrodzenie.

Jeżeli w naszej organizacji zsumujemy wynagrodzenia brutto wszystkich mężczyzn i wszystkich kobiet, a następnie wyliczymy średnie wartości tych wynagrodzeń i podstawimy do powyższego wzoru, uzyskamy informację o wysokości luki płacowej. Następnie warto porównać ten wynik do rynku, bo dzięki temu zobaczymy, jak wyglądamy na tle rynku, czy istotnie odstajemy, czy może mamy wynik lepszy. Jest to cenna informacja, którą możemy w prosty sposób pozyskać i z którą możemy pójść na Zarząd informując w przyszłym roku wdrożeniu przepisów Dyrektywy.

8

Regulacje dotyczące pracodawców

Ale od początku

Spójrzmy kogo będą dotyczyły nowe regulacje.

Zgodnie z Dyrektywą nowe regulacje będą miały zastosowanie do pracodawców w sektorze publicznym i prywatnym. A więc w zasadzie do wszystkich. Regulacje obejmą pracowników zatrudnionych na umowę o pracę, niezależnie od rodzaju umowy oraz osoby ubiegające się o zatrudnienie. Kwestią otwartą na dziś pozostaje czy nowe przepisy będą dotyczyły również osób zatrudnionych na umowach cywilnoprawnych, w tym również na umowach B2B. W preambule Dyrektywy, w motywie (18), Ustawodawca unijny posługuje się pojęciem „osoby pracującej za pośrednictwem platform internetowych”. Kto to taki?

Osoby pracujące za pośrednictwem platform internetowych wykonują zadania zlecane przez platformy cyfrowe, które łączą pracowników z klientami. Praca ta może obejmować różnorodne usługi, takie jak dostarczanie jedzenia,

transport (np. kierowcy Ubera), prace zdalne jak tłumaczenia czy wprowadzanie danych. Platforma pełni rolę pośrednika, a osoby te często działają jako samozatrudnieni, co oznacza, że nie mają formalnego stosunku pracy z platformą.

Biorąc pod uwagę, że 1 grudnia 2024 r. weszła w życie dyrektywa UE 2024/2831 w sprawie poprawy warunków pracy za pośrednictwem platform internetowych wydaje się wielce prawdopodobne, że w naszych polskich regulacjach dotyczących przejrzystości wynagrodzeń, osoby pracujące za pośrednictwem takich platform również zostaną objęte nowymi przepisami.

Poznajmy teraz kilka innych ważnych definicji, o których mowa w Dyrektywie:

- „**poziom wynagrodzenia**” oznacza roczne wynagrodzenie brutto i odpowiadające mu wynagrodzenie godzinowe brutto, niezależnie od tego, czy jest ono ustalane jako stawka roczna, miesięczna, godzinowa czy też w inny sposób,
- „**mediana wynagrodzenia**” oznacza poziom wynagrodzenia, w stosunku do którego połowa pracowników u danego pracodawcy zarabia więcej, a połowa zarabia mniej,

Aby obliczyć medianę wynagrodzenia układamy wynagrodzenia w szeregu rosnąco lub malejąco i wyciągamy wartość środkową. Można też skorzystać z funkcji Excela i wybierając medianę, znaleźć właściwą wartość.

	8000
	7300
Średnia: 6720	
Mediana: 6300	6300
	6200
	5800
Suma:	33600

Przykładowe porównanie średniej i mediany luki płacowej przedstawia poniższa tabela:

	Total	Mężczyźni	Kobiety	Luka płacowa
Headcount	170	85	85	
Średnia PLN	8767,5	9231	8304	10,04%
Mediana PLN	6967	7102	6534	8%

W przykładowej organizacji, zatrudniającej 170 pracowników, w której połowę stanowią kobiety, a drugą połowę mężczyźni, luka płacowa (ang. gender pay gap; skrót: GPG) równa jest 10,04% na niekorzyść kobiet, natomiast mediana luki płacowej wynosi 8%.

- „**mediana luki płacowej ze względu na płeć**” oznacza różnicę między medianą wynagrodzenia pracowników płci żeńskiej i medianą wynagrodzenia pracowników płci męskiej u danego pracodawcy

Powyższe wyliczenia mają charakter informacyjny. Czekamy na regulacje krajowe, aby je zweryfikować. Jednak te wyliczenia już dziś dają nam obraz sytuacji i możliwość zarządzenia luką płacową.

- „**praca o takiej samej wartości**” oznacza pracę, którą określa się jako mającą tę samą wartość zgodnie z niedyskryminacyjnymi i obiektywnymi, neutralnymi pod względem płci kryteriami, o których mowa w art. 4 ust. 4 Dyrektywy.

Zgodnie z Dyrektywą:

- Kryteria nie mogą opierać się bezpośrednio lub pośrednio na płci pracowników,
- Kryteria te obejmują umiejętności, wysiłek, zakres odpowiedzialności i warunki pracy, oraz – w stosownych przypadkach – wszelkie inne czynniki, które mają znaczenie w danym miejscu pracy lub na danym stanowisku,
- Muszą być one stosowane w obiektywny, neutralny pod względem płci sposób, wykluczający wszelką bezpośrednią lub pośrednią dyskryminację ze względu na płeć,
- W szczególności odpowiednie umiejętności miękkie nie mogą być niedoceniane.

Już dziś mamy regulacje w kodeksie pracy, które poruszają temat jednakowej pracy lub pracy o jednakowej wartości.

Art. 183c. Kodeksu pracy

- § 1. Pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości.
- § 2. Wynagrodzenie, o którym mowa w § 1, obejmuje wszystkie składniki wynagrodzenia, bez względu na ich nazwę i charakter, a także inne świadczenia związane z pracą, przyznawane pracownikom w formie pieniężnej lub w innej formie niż pieniężna.
- § 3. Pracami o jednakowej wartości są prace, których wykonywanie wymaga od pracowników porównywalnych kwalifikacji zawodowych, potwierdzonych dokumentami przewidzianymi w odrębnych przepisach lub praktyką i doświadczeniem zawodowym, a także porównywalnej odpowiedzialności i wysiłku.

W tej kwestii wypowiadają się również sądy. Spójrz na wyrok Sądu Najwyższego z 21 kwietnia 2021 r., II PSKP 28/21:

„Z art. 183c § 1 k.p. wynika zasada prawa pracowników do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości. Podkreślić wypada, że wynagrodzenie, o którym mowa w tym przepisie, obejmuje wszystkie składniki wynagrodzenia, bez względu na ich nazwę i charakter, a także inne świadczenia



związane z pracą, przyznawane pracownikom w formie pieniężnej lub w innej formie niż pieniężna. Natomiast pracami o jednakowej wartości są prace, których wykonywanie wymaga od pracowników porównywalnych kwalifikacji zawodowych, potwierdzonych dokumentami przewidzianymi w odrębnych przepisach lub praktyką i doświadczeniem zawodowym, a także porównywalnej odpowiedzialności i wysiłku. Z przywołanego przepisu nie można wywodzić wymogu równości wynagrodzeń wszystkich pracowników zatrudnionych na określonym stanowisku, natomiast ewentualne różnice wynagrodzeń muszą wynikać z obiektywnych przestanków.”

Co ważne, przepisy Dyrektywy jasno wskazują, że mechanizmy, które ma wprowadzić pracodawca dotyczą całościowego wynagrodzenia. Zatem regulacji muszą podlegać wszystkie składniki płacowe stałe i zmienne, regulowane i uznaniowe, jak również rzeczowe.

Przyjrzyjmy się temu bliżej. Poniżej przykładowe składniki wynagrodzenia:

- Płaca zasadnicza – roczna, miesięczna, tygodniowa lub stawka godzinowa,
- Dodatki gwarantowane – dodatek funkcyjny, dodatek stażowy, dodatek zmianowy, karty przedpłacone do przeznaczenia na konkretny cel np. karta lunchowa, dopłata do transportu, dodatek za uciążliwe warunki pracy, dodatek za pracę w nadgodzinach, dodatek za dyżury lub pracę nocną,
- Wynagrodzenie zmienne – premie, prowizje, nagrody uznaniowe, premia za frekwencję,
- Benefity – opieka medyczna, ubezpieczenie, karty sportowe, karty podarunkowe, nagrody rzeczowe, wycieczki i wyjazdy firmowe, samochody, telefony, paczki dla dzieci, pożyczki, studia, szkolenia,
- Programy well-being – skrócony tydzień pracy, ruchomy czas pracy, praca zdalna, dodatkowe dni wolne np. urlop z tytułu urodzin/imienin, urlop menstruacyjny, wydłużone urlopy.

Wynagrodzenie zmienne (a więc wszystko poza płacą zasadniczą) zwiększy dysproporcje pomiędzy całkowitym wynagrodzeniem.

WYNAGRODZENIA NA GRUNCIE DYREKTYW 2023/970

Co się w to wlicza?

Wynagrodzenie zasadnicze	Premie, nagrody	Rekompensaty w godzinach nadliczbowych
Benefity typu: karty lunchowe, pakiety medyczne, karty podarunkowe, etc.	Rekompensaty za udział w szkoleniu	Świadczenia chorobowe
Inne świadczenia rzeczowe	Odprawy	Inne

Benefity mogą stanowić istotną kwestię w wyliczeniu całkowitego wynagrodzenia pracowników. Warto zwrócić uwagę aby dla Pracowników były to benefity, które przedstawiają faktyczną wartość, są używane. Może też wybrać takie, które dodatkowo będą łączyły się z korzyściami finansowymi dla pracowników i firm. Takim benefitem jest Karta Lunchowa Edenred. (Więcej informacji w dalszej części materiału)

Karta Lunchowa

jako benefit, który pozwala adresować presję podwyżkową z korzyściami dla pracowników i pracodawców

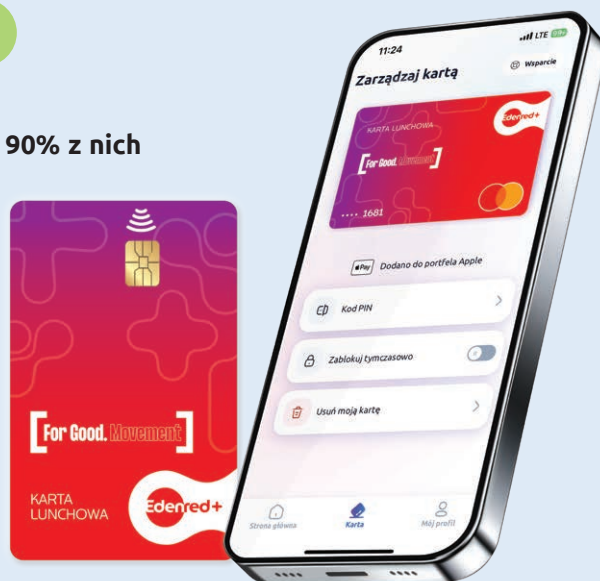
od 1.09.2023 r.
450 zł
zwolnione z ZUS
na pracownika
miesięcznie²

Jest najbardziej pożądanym benefitem przez pracowników, a aż 90% z nich ocenia wysoko i bardzo wysoko pracodawcę, który go oferuje¹.

Czemu to benefit na nowe czasy?

Optymalizacja kosztów w firmie

Kwota do 450 zł/mies. na pracownika przekazywana na karcie lunchowej jest zwolniona z ZUS² = optymalizujesz koszt przekazanych środków i zwiększasz siłę nabywczą pracowników.



PRZYKŁAD

Oszczędność na ZUS to 1051 zł na jednym pracowniku w skali roku, czyli np. dla 500-set pracowników = 535 500 zł oszczędności dla firmy rocznie.

- Zwiększa o 54% siłę nabywczą pracowników vs. tradycyjna podwyżka.³
- Zwiększa motywację, zaangażowania oraz buduje silne zespoły.
- Pozwala wyróżnić się na rynku benefitów pracowniczych.
- Elastyczne rozwiązanie również w wyborze posiłku.
- Wygoda użytkowania Karty Lunchowej jest możliwa dzięki szerokiej sieci akceptacji, możliwości płatności przez G-Pay, Apple Pay.

¹ Badanie ilościowe: Benefity pracownicze przez pryzmat gen. X, Y, Z oraz wybranych branż, CAWI, styczeń 2024, N=1451, agencja badawcza Herstories dla Edenred Polska.

² Nowelizacja §2 ust. 1 pkt 11 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 18 grudnia 1998 r.: wartość finansowanych przez pracodawcę posiłków udostępnianych pracownikom do spożycia bez prawa do ekwiwalentu z tego tytułu oraz wartość otrzymanych bonów, talonów, kuponów i kart przedpłaconych uprawniających do nabycia wyłącznie posiłków w placówkach gastronomicznych lub handlowych – do wysokości nieprzekraczającej kwoty 450 zł.

³ Podglądowa kalkulacja przy założeniu, że pracodawca ma kwotę 450 zł na podwyżkę z kosztami pracodawcy, a wynagrodzenie pracownika jest na poziomie średniej krajowej.

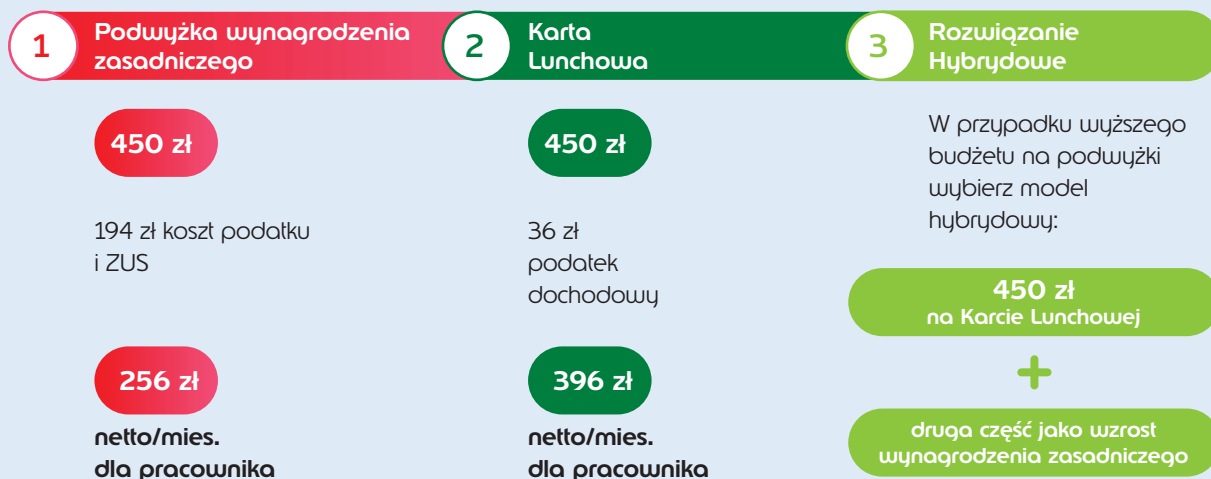
Karta Lunchowa w budżecie firmy

Podwyżka, karta lunchowa, a może hybryda?

PRZYKŁAD

Ekspert HR planuje wzrost wynagrodzeń w budżecie na rok 2024 o 450 zł z kosztami pracodawcy na 1 pracownika miesięcznie.

Zobacz 3 opcje przekazania środków



REKOMENDACJE

- Planując **podwyżki do 450 zł na pracownika** – wybierz Karty Lunchowe Edenred.
- Planując **podwyżki powyżej 450 zł na pracownika** – wybierz model hybrydowy – Karta Lunchowa Edenred + podwyżka wynagrodzenia.

Przekazanie środków na Karcie Lunchowej to rocznie o 1680 zł* więcej dla Pracownika vs. podwyżka wynagrodzenia

Wyczerpanie poglądowe (dla pracownika zarabiającego 5000 zł brutto):

(396 zł - 256 zł) x 12 mies. = 140 zł x 12 mies. = 1680 zł rocznie więcej dla pracownika

Dodatkowo z Kartą Lunchową Edenred firma otrzymuje dla swoich pracowników dostęp do projektu For Good. Movement. Co tydzień przesyłane są do firmy informacje – w postaci newsletterów oraz materiałów video przygotowywanych z ekspertami – pozwalające budować świadomość dobrej przerwy na lunch wśród zespołów. Dlaczego? Ponieważ w Edenred wiemy, że jakościowa przerwa przekłada się na odpoczynek, dobre relacje i motywację pracowników.

Poniżej przedstawiamy przykładowe badanie premii. Sprawdzamy, ile kobiet i mężczyzn jest uprawnionych do premii i jakie są ich wartości. Analizujemy różnice i badamy ich przyczyny.

Bonus	Total	Male	Female	GPG
Headcount	156	78	78	
HC Getting Bonus	104	78	56	
Proportion	66,7%	61,5%	71,8%	
Mean PLN	3100	3617	2656	26,6%
Median PLN	525	475	675	-42,1%

Źródło: Propeople Joanna Liksza

Kolejna definicja:

- „kategoria pracowników” oznacza pracowników wykonujących taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości pogrupowanych przez pracodawcę tych pracowników w niearbitralny sposób na podstawie niedyskryminacyjnych i obiektywnych, neutralnych pod względem płci kryteriów, o których mowa w art. 4 ust. 4 Dyrektywy, w stosownych przypadkach, we współpracy z przedstawicielami pracowników zgodnie z prawem krajowym lub praktyką krajową.

Oznacza to, że pracodawcy będą zobowiązani do tego, aby mieć systemy wynagrodzeń, które gwarantują równe płace za taką samą pracę lub pracę o podobnej wartości. Czyli, jeśli dwie osoby wykonują tę samą pracę, powinny zarabiać tyle samo, bez względu na płeć. Pracodawcy powinni również wprowadzić narzędzia i metody, które pomogą oceniać i porównywać wartość pracy. Systemy oceny stanowisk powinny być proste do stosowania i zapewniać, że płace są ustalane w sposób neutralny pod względem płci. Celem tych działań jest eliminacja dyskryminacji płacowej ze względu na płeć.

Przykład:

Firma tworzy system oceny pracy, który porównuje obowiązki pracowników, a nie ich płeć, zapewniając równe płace dla kobiet i mężczyzn na podobnych stanowiskach.

Struktury wynagrodzenia powinny pozwalać na ocenę, czy pracownicy wykonujący podobną pracę są wynagradzani sprawiedliwie. Ocena ta powinna opierać się na obiektywnych kryteriach, które nie faworyzują żadnej płci. Kryteria te obejmują: umiejętności, wkład pracy, zakres odpowiedzialności i warunki pracy.

Przykład:

Jeśli dwie osoby wykonują podobną pracę, ale jedna z nich ma większe doświadczenie lub odpowiada za więcej zadań, jej wynagrodzenie może być wyższe, o ile różnica ta nie jest związana z płcią.

Przykład:

Dwóch pracowników pełni podobne role, ale jedna osoba zarządza dodatkowym zespołem. Ta osoba powinna zarabiać więcej, niezależnie od tego, czy jest mężczyzną czy kobietą.

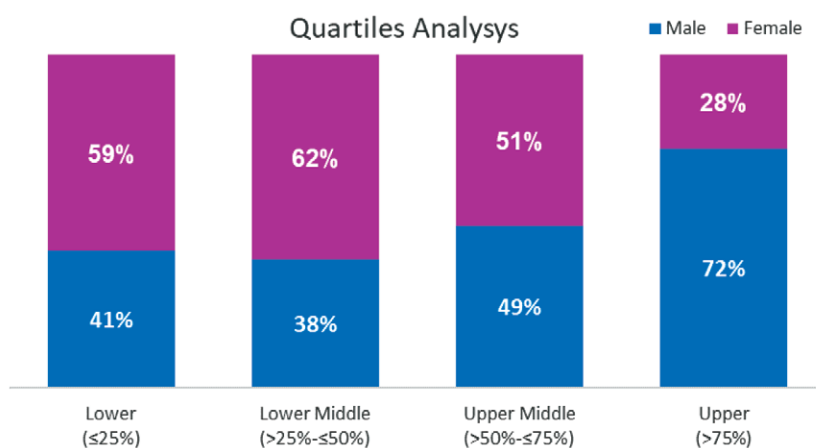
Przykład:

Firma zatrudnia kilku dyrektorów (Dyrektora HR, Dyrektora Logistyki, Dyrektora Sprzedaży, Dyrektora Marketingu). Nie oznacza to, że każdy z nich otrzyma to samo wynagrodzenie. Może być ono różnicowane w zależności od wartości pracy. Jeśli na przykład dla pracodawcy największą wartość wnosi stanowisko Dyrektora Sprzedaży, to osoba zatrudniona na tym stanowisku będzie miała najwyższe wynagrodzenie.

Co ważne, część różnic w wynagrodzeniach między kobietami i mężczyznami da się wyjaśnić różnicami w wykształceniu czy doświadczeniu.

Warto przyrzeć się strukturze zatrudnienia w naszej organizacji:

- Ułożymy ponownie w szereg wynagrodzenia pracowników, od najniższego do najwyższego, a następnie podzielimy populację na cztery równe części. Sprawdzimy, jak kształtuje się zatrudnienie w poszczególnych kwartylach wynagrodzenia – ile zatrudniamy w nich kobiet a ile mężczyzn.

Przykładową kalkulację prezentuje poniższy wykres:

Źródło: Propeople Joanna Liksza

W powyższym przykładzie wyraźnie widać, że kobiety zdecydowanie częściej zatrudniane są na niżej płatnych stanowiskach, podczas gdy mężczyźni częściej zajmują te lepiej płatne. W ostatnim kwartylu ponad 70% pracowników stanowią mężczyźni, podczas gdy kobiet jest tam mniej niż 30%. Taka struktura zatrudnienia może uzasadniać lukę płacową. Ważne, że jest jeszcze czas na to, aby przyrzeć się przyczynom tego rozkładu i zweryfikować jego zasadność.

Ostatnia analiza wymagana przez Dyrektywę powinna być przeprowadzona w ramach kategorii zaszeregowania stanowisk. Wymaga to systemu wynagrodzeń opartego na obiektywnych, neutralnych wobec płci kryteriach. To porównanie jest kluczowe, ponieważ skupia się na skorygowanej luce płacowej, czyli porównaniu wynagrodzeń osób wykonujących tę samą pracę lub pracę o tej samej wartości. Jeśli różnica przekroczy 5%, pracodawca będzie musiał wdrożyć procedurę wspólnej oceny wynagrodzeń wraz ze stroną społeczną (związkami zawodowymi albo przedstawicielami pracowników).

Band	HC	% of females	HC	Min	Median	Max	Female's median compensation as a % of Male's	Pay Equity	
F	5	80%	F M	4 1	27 150 42 450	34 150 42 450	45 300 42 450	80,4%	19,6%
E	9	33%	F M	3 6	14 200 15 650	18 500 20 750	20 100 31 350	89,2%	10,8%
D	18	17%	F M	3 15	6400 5 750	8 650 9 550	12 000 18 000	90,6%	9,4%
C	61	48%	F M	29 32	3 850 3 750	4 650 5 250	9 400 12 150	88,6%	11,4%
B	28	57%	F M	16 12	3 600 3 600	6 000 6 175	6 350 8 950	97,2%	2,8%
A	35	66%	F M	23 12	3 600 3 600	3 700 3 825	6 100 6 200	96,7%	3,3%

Źródło: Propeople Joanna Liksza

Band (ang) – kategoria zaszeregowania stanowisk; HC – headcount (ang.) – stan zatrudnienia; Pay Equity – równość wynagrodzeń

9

Zasady rekrutacji pracowników

REKRUTACJA PRACOWNIKÓW

Zobaczmy teraz, jakie zmiany szykują się w kwestii rekrutacji pracowników.

1

W ogłoszeniach o pracę lub najpóźniej przy pierwszym kontakcie z kandydatem, pracodawcy będą zobowiązani, aby podawać informację o wysokości wynagrodzenia, lub jego przedziale, przewidzianego dla danego stanowiska,

Co to w praktyce oznacza?

Oto przykłady sytuacji, w których nowe przepisy o jawności wynagrodzeń mają zastosowanie:

1

Ogłoszenie o pracę:

Pracodawca zamieszczający ofertę pracy na portalu rekrutacyjnym powinien podać przewidziane wynagrodzenie lub jego przedział dla danego stanowiska.

Przykład:

W ogłoszeniu o pracę na stanowisko specjalisty ds. marketingu, pracodawca wskazuje wynagrodzenie w przedziale 7000-9000 zł brutto.

2

Pierwszy kontakt z kandydatem:

W trakcie pierwszej rozmowy telefonicznej z kandydatem rekruter informuje o przewidzianym wynagrodzeniu.

Przykład:

Podczas pierwszego kontaktu rekruter informuje telefonicznie kandydata: „Przewidujemy wynagrodzenie na poziomie 8000 zł brutto miesięcznie.”

3

Spotkanie rekrutacyjne:

Podczas rozmowy kwalifikacyjnej, gdy kandydat pyta o wynagrodzenie, pracodawca musi udzielić jasnej odpowiedzi dotyczącej kwoty lub przedziału wynagrodzenia.

Te przykłady pokazują, jak nowe przepisy mają na celu zapewnienie transparentności w procesie rekrutacji i eliminowanie nierówności płacowych.

2

Pracodawca nie będzie mógł również zadawać osobom starającym się o zatrudnienie pytania o ich wynagrodzenie w obecnym stosunku pracy ani w poprzednich stosunkach pracy.

Jeśli kobieta aplikuje na dane stanowisko i pracodawca pyta ją o obecne lub poprzednie wynagrodzenie, może to prowadzić do oferowania jej niższego wynagrodzenia niż mężczyznom na tym samym stanowisku. Na przykład, jeśli kobieta zarabiała mniej w poprzedniej pracy, pracodawca może zaproponować jej wynagrodzenie na podobnym poziomie, zamiast na podstawie rzeczywistej wartości pracy. To utrzymuje lukę płacową, ponieważ wynagrodzenia są ustalane na podstawie wcześniejszych nierówności, a nie na podstawie obiektywnych kryteriów wartości pracy.

Kiedy zadawane są pytania o obecne wynagrodzenie, kobiety mogą otrzymywać wynagrodzenie niższe od tego, na jakie zasługują, co z kolei zwiększa istniejącą lukę płacową między płciami.

Przykład:

Anna (kandydatka), zarabiająca obecnie 140 tys. rocznie i Piotr (kandydat), zarabiający obecnie 180 tys. rocznie, mają takie same kwalifikacje i dziesięcioletnie doświadczenie. Po zapoznaniu się z historią ich wynagrodzeń, pracodawca postanawia zaoferować im wynagrodzenie o 15 proc. więcej.

Anna otrzymuje więc propozycję wynagrodzenia na poziomie 161 tys., a Piotr 207 tys. Anna jest zadowolona i nawet nie podejrzewa, że Piotr otrzymał znacznie wyższe wynagrodzenie za wykonywanie dokładnie tej samej pracy.

Różnica pomiędzy ich wynagrodzeniami wzrośnie z 40 tys. do 46 tys.

Takie działania nie będą mogły mieć już miejsca.

3

Kolejnym obowiązkiem pracodawców wobec kandydatów do pracy będzie zapewnienie:

- aby ogłoszenia o wolnych stanowiskach i nazwy stanowisk pracy były neutralne pod względem płci,
- aby proces rekrutacji przebiegał w sposób niedyskryminacyjny,
- aby nie podważać prawa do równego wynagrodzenia za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości.

Oto kilka przykładów neutralnych pod względem płci nazw stanowisk pracy:

- Kierownik/Kierowniczka projektu zamiast „Manager projektu”
- Specjalista/Specjalistka ds. marketingu zamiast „Specjalista ds. Marketingu”
- Przedstawiciel/Przedstawicielka handlowy/a zamiast „Handlowiec”
- Koordynator/Koordynatorka zespołu zamiast „Szef zespołu”
- Nauczyciel/Nauczycielka zamiast „Pedagog”

Jak widzimy, nazwy stanowisk powinny być formułowane tak, aby były zgodne z zasadami równości płci, uwzględniając feminitywy i muskulatywy tam, gdzie to możliwe.

4

Informacje dla osób ubiegających się o zatrudnienie pracodawcy mają przekazywać w formacie, który jest **przystępny dla osób z niepełnosprawnościami i który uwzględnia ich szczególne potrzeby**.

Być może będzie się to wiązało z koniecznością użycia na przykład **tekstu w alfabecie Braille’a** dla osób niewidomych lub niedowidzących.

10

Obowiązki pracodawcy dotyczące wynagrodzeń

Co jeszcze zmieni się po wejściu w życie nowych przepisów?

Nie będzie można uniemożliwiać pracownikom ujawniania ich wynagrodzenia, Pracodawca będzie miał zakaz wprowadzania takich zakazów do umów o pracę oraz przepisów wewnętrznych.

Po wprowadzeniu przepisów o jawności wynagrodzeń, pracodawcy będą zobowiązani do przestrzegania nowych zasad, które zabraniają uniemożliwiania pracownikom ujawniania pomiędzy sobą swoich zarobków. Oznacza to, że w umowach o pracę oraz przepisach wewnętrznych firm nie mogą znajdować się klauzule, które zakazywałyby pracownikom dzielenia się informacjami o ich wynagrodzeniu.

A więc jeśli w jakiejś jeszcze organizacji funkcjonuje w regulaminie pracy zapis, że ujawnianie wysokości pensji jest zabronione, to należy zadbać, aby takie zapisy zostały usunięte, a pracownicy mieli pełną swobodę w dzieleniu się informacjami o swoich wynagrodzeniach. I tu nie ma potrzeby czekać do wejścia w życie nowych przepisów, a zająć się tematem już teraz, gdyż takie klauzule już dziś są niedozwolone.

Dyrektywa nakłada również na pracodawców kolejne obowiązki:

- obowiązek informowania aktualnych pracowników o poziomie wynagrodzenia pracowników wykonujących taką samą pracę lub pracę takiej samej wartości,
- obowiązek składania sprawozdań dotyczących zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć.

11

Zasady raportowania luki płacowej

Spójrzmy, jak będzie wyglądała kwestia składania sprawozdań:

	Termin	Raportowanie
>250 pracowników	4 lata po wejściu w życie Dyrektywy (tj. do 7.06.2027 r.)	Co 1 rok
150 – 249 pracowników	4 lata po wejściu w życie Dyrektywy (tj. do 7.06.2027 r.)	Co 3 lata
100 – 149 pracowników	8 lat po wejściu w życie Dyrektywy (tj. do 7.06.2031 r.)	Co 3 lata

- Pracodawcy zatrudniający **powyżej 249 pracowników** po raz pierwszy sprawozdanie dotyczące luki płacowej ze względu na płeć mają przekazać **do 7.06.2027 r.**, a **każde następne już co roku**.
- Pracodawcy zatrudniający **od 150 do 249 pracowników**, pierwszy obowiązek sprawozdawczy powinni wypełnić także **do 7.06.2027 r.**, **ale kolejne sprawozdania już mogą wysyłać co trzy lata**.
- Firmy zatrudniające **od 100 do 149 pracowników** na realizację pierwszego obowiązku sprawozdawczego mają czas **do 7.06.2031 r.**
- Przedsiębiorstwa zatrudniające **mniej niż 100 pracowników nie mają obowiązku** sprawozdawczego w powyższym zakresie, mogą jednak dobrowolnie go realizować.

W art. 9 Dyrektywy określony został zakres sprawozdawczości wymaganej od organizacji. Zgodnie z tym przepisem pracodawcy będą zobligowani do przekazywania raportów określających:

- lukę płacową ze względu na płeć,
- lukę płacową ze względu na płeć w formie składników uzupełniających lub zmiennych,
- medianę luki płacowej ze względu na płeć,
- medianę luki płacowej ze względu na płeć w formie składników uzupełniających lub zmiennych,
- odsetek pracowników płci żeńskiej i męskiej otrzymujących składniki uzupełniające lub zmienne,
- odsetek pracowników płci żeńskiej i męskiej w każdym kwartyle wynagrodzenia,
- lukę płacową ze względu na płeć wśród pracowników w podziale na kategorie pracowników, według zwykłej podstawowej płacy godzinowej lub miesięcznej oraz składników uzupełniających lub zmiennych.

12

Zasady wspólnej oceny wynagrodzeń

Przepisy unijne przewidują również, że poza obowiązkiem sprawozdawczości, pracodawca, we współpracy ze stroną społeczną, będzie zobowiązany do dokonania tzw. **wspólnej oceny wynagrodzeń**, gdy łącznie spełnione będą następujące kryteria:

- 1 sprawozdawczość dotycząca wynagrodzeń wykazuje różnicę średniego poziomu wynagrodzenia między pracownikami płci żeńskiej i męskiej, wynoszącą co najmniej 5% w którejkolwiek kategorii pracowników;
- 2 pracodawca nie uzasadnił takiej różnicy w średnim poziomie wynagrodzenia na podstawie obiektywnych, neutralnych pod względem płci kryteriów;
- 3 pracodawca nie zaradził takiej nieuzasadnionej różnicy w średnim poziomie wynagrodzenia w ciągu 6 miesięcy od dnia przedłożenia sprawozdania dotyczącego wynagrodzeń.

Wspólnej oceny wynagrodzeń będzie trzeba dokonać w celu zidentyfikowania różnic w wynagrodzeniach pracowników płci żeńskiej i męskiej, które nie są uzasadnione obiektywnymi, neutralnymi pod względem płci kryteriami, a także w celu zaradzenia tym różnicom i zapobiegania im.

Ta ocena będzie musiała objąć następujące elementy:

- analizę odsetka pracowników płci żeńskiej i męskiej w każdej kategorii pracowników;
- informacje na temat średnich poziomów wynagrodzenia pracowników płci żeńskiej i męskiej oraz składników uzupełniających lub zmiennych dla każdej kategorii pracowników;
- wszelkie różnice w średnich poziomach wynagrodzenia pracowników płci żeńskiej i męskiej w każdej kategorii pracowników;
- przyczyny takich różnic w średnich poziomach wynagrodzenia, na podstawie obiektywnych, neutralnych pod względem płci kryteriów, jeżeli takie istnieją, ustalone wspólnie przez przedstawicieli pracowników oraz pracodawcę;
- odsetek pracowników płci żeńskiej i męskiej, którzy skorzystali z jakiegokolwiek poprawy wynagrodzenia po powrocie z urlopu macierzyńskiego lub ojcowskiego, rodzicielskiego lub opiekuńczego, o ile taka poprawa nastąpiła w danej kategorii pracowników w okresie przebywania na urlopie;
- środki mające na celu odniesienie się do różnic w wynagrodzeniu, jeżeli nie są one uzasadnione obiektywnymi, neutralnymi pod względem płci kryteriami;
- ocenę skuteczności środków uwzględnionych we wcześniejszych wspólnych ocenach wynagrodzeń.

13

Ochrona praw pracowników

Zgodnie z nowymi regulacjami wszyscy pracownicy, którzy będą uważali się za pokrzywdzonych w związku z nieprzestrzeganiem zasady równości wynagrodzeń będą mieć prawo odwołać się do sądu.

Przepisy mają gwarantować pracownikom, którzy doznali szkody w wyniku naruszenia praw związanych z równością wynagrodzeń, prawo do dochodzenia roszczeń o pełne odszkodowanie lub zadośćuczynienie. Odszkodowanie ma obejmować różne aspekty, takie jak:

- pełne odzyskanie zaległego wynagrodzenia i związanych z nim premii lub świadczeń rzeczowych,
- odszkodowanie za utracone szanse,
- zadośćuczynienie za szkody niematerialne,
- odsetki za zwłokę.

Prawodawca Unijny podkreśla, że odszkodowanie lub zadośćuczynienie nie podlegają ograniczeniu przez ustalenie z góry maksymalnej wysokości.

Co ważne, będzie tu funkcjonował tzw. odwrócony ciężar dowodu, a to oznacza, że jeśli pracownik będzie dochodził roszczeń, to **Pozwany-Pracodawca będzie musiał udowodnić**, że bezpośrednia lub pośrednia dyskryminacja związana z wynagrodzeniem nie miała miejsca.

Według przepisów Dyrektywy pracownik będzie miał nie mniej niż 3 lata na dochodzenie roszczeń. Nie mamy jeszcze przepisów krajowych, wydaje się jednak prawdopodobne, biorąc pod uwagę obecne regulacje kodeksu pracy dotyczące okresów przedawnienia, że nasz ustawodawca krajowy wprowadzi w tym zakresie okres przedawnienia równo 3-letni.

14

Co można zrobić już dzisiaj?

Mając te wszystkie powyższe informacje zastanówmy się, co można zrobić już teraz.

Do czerwca 2026 roku nie pozostało dużo czasu. Warto wykorzystać go racjonalnie. Poniżej proponowany harmonogram, który pozwoli krok po kroku wejść w nową rzeczywistość. Harmonogram trzeba dopasować do terminu w którym zaczynamy pracę jednak punkty będą pomocne w zaplanowaniu pracy.

Q1 2025

Adresujemy temat do Zarządu,

Podejmujemy decyzję co do sposobu wdrożenia przepisów tzn. czy robimy to sami czy decydujemy się na zlecenie tego zadania podmiotowi zewnętrznemu),

Powołujemy zespół projektowy (skład: decydenci, kadra kierownicza, inni kluczowi pracownicy, osoby HR),

Kategoryzujemy stanowiska,

Przeglądamy i porządkujemy nazewnictwo stanowisk oraz przeprowadzamy audyt struktury i poziomu wynagrodzeń,

Q2 2025

W trakcie przeglądu wynagrodzeń dokonujemy pierwszych zmian niwelujących lukę płacową,

Przeglądamy procedurę rekrutacyjną – zapewniamy obiektywne kryteria doboru kandydatów, określamy widełki płacowe, jeśli jesteśmy na to gotowi, publikujemy widełki w ogłoszeniach o pracę,

Dokonujemy drugiej korekty płac zmniejszając lukę płacową – sprawdzamy czy możemy włączyć w podwyżki osoby przebywające na urloпах macierzyńskich i rodzicielskich (sprawdzamy budżet),

Podsumowujemy nasze działania i jeżeli jesteśmy na to gotowi, rozpoczynamy komunikację do organizacji,

Q3 2025

Przeglądamy system wynagrodzeń, aktualizujemy kryteria, regulaminy wynagrodzeń, układy zbiorowe pracy,

W trakcie przeglądu wynagrodzeń po raz kolejny dokonujemy podwyżek, które ograniczają lukę płacową,

Q4 2025

Dokonujemy niezbędnych poprawek,

Publikujemy widełki płacowe w ogłoszeniach o pracę,

Sprawdzamy czy w kategoriach zaszeregowania luka płacową nie przekracza 5%,

Weryfikujemy polityki, procedury i systemy informatyczne, konsultujemy się z partnerami społecznymi,

Wdrażamy kwartalne przeglądy wynagrodzeń.

2026 to pierwszy rok sprawozdawczy

Q1 2026 – pierwszy przegląd wynagrodzeń i badanie transparentności, Q2 2026 – drugi przegląd wynagrodzeń i badanie transparentności,

Q3 2026 – trzeci przegląd wynagrodzeń i badanie transparentności, Q4 2026 – czwarty przegląd wynagrodzeń i badanie transparentności,

Do 7 czerwca 2027 r. przekazujemy sprawozdanie według określonych przez ustawodawcę krajowego zasad.

Podsumowując

Dyrektywa 2023/970 to krok w stronę większej przejrzystości wynagrodzeń i równości płac. Organizacje będą musiały bardziej otwarcie mówić o zarobkach, analizować różnice płacowe i dostosować swoje procesy rekrutacyjne. Pracownicy zyskają większą kontrolę nad tym, czy są sprawiedliwie wynagradzani, a firmy będą musiały być gotowe na ewentualne pytania i roszczenia.

Mamy nadzieję, że to opracowanie pomoże Ci przygotować się do zmian: uporządkować politykę wynagrodzeń w firmie, zadbać o zgodność z nowymi przepisami i spojrzeć na całość jak na szansę na budowanie lepszego, bardziej atrakcyjnego miejsca pracy.



KANCELARIA
RADCY PRAWNEGO
JOANNA CUR

„Znajdę rozwiązania dla twojego biznesu i pracowników”

- Twój spokój to mój cel
- Kancelaria stworzona z pasji
- Rozwiązania dla Twojego biznesu
- 20 lat doświadczenia



Porozmawiajmy



joannacur.pl



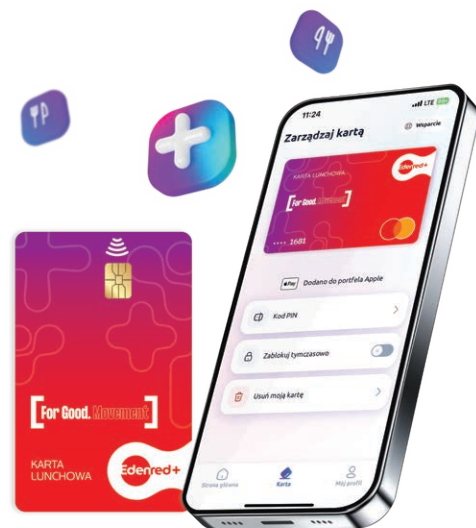
od 1.09.2023 r.
450 zł
zwolnione z ZUS
na pracownika
miesięcznie¹



Karta lunchowa – najbardziej pożądany benefit wśród generacji X, Y, Z²

Niezwykle dynamiczna sytuacja na rynku pracy i nowe wyzwania stojące przed działami HR wymagają elastycznego podejścia, a także budowanie silnych, zdylwersyfikowanych i zaangażowanych zespołów. Pomocą w zaspokojeniu potrzeb związanych zarówno z wysokością wynagrodzeń, jak i poczuciem dobrostanu może być dobrze zaprojektowany system benefitowy.

Warto postawić na uniwersalne benefity, z których skorzysta 100% Pracowników i które zaspokoją ich codzienne potrzeby.



Karta Lunchowa Edenred to same korzyści:

Dla Pracodawców – to jedyny benefit uprawniający do uzyskania zwolnienia z ZUS:

- ▶ Optymalizacja kosztów w firmie – kwota do 450 zł mies. na Pracownika przekazywana na karcie lunchowej jest zwolniona z ZUS = optymalizujesz koszt przekazanych środków i zwiększasz siłę nabywczą Pracowników.¹

PRZYKŁAD: Oszczędność na ZUS to 1051 zł na jednym Pracowniku w skali roku, czyli np. dla 500 Pracowników = 525 500 zł oszczędności dla firmy rocznie.

- ▶ Zwiększa motywację, zaangażowanie oraz buduje silne zespoły.
- ▶ Pozwala wyróżnić się na rynku benefitów pracowniczych.

Dla Pracowników:

- ▶ Można korzystać zarówno w pracy, jak i podczas pracy zdalnej
- ▶ Zwiększa o 54% siłę nabywczą Pracowników w porównaniu z tradycyjną podwyżką.³
- ▶ 100% Pracowników wykorzystuje ten benefit.
- ▶ Najbardziej pożądany benefit wśród Pracowników.²
- ▶ Pozwala na pełną elastyczność w wyborze posiłku.
- ▶ Wygoda użytkowania, szeroka sieć akceptacji, możliwość płatności poprzez G-Pay, Apple Pay.

Dowiedz się więcej: edenred.pl

¹ Nowelizacja rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 18 grudnia 1998 r., par. 2 ust. 2 pkt 11.

² Badanie ilościowe luty 2023, metoda CAWI Edenred Polska we współpracy z agencją badawczą Herstories; N: 400 gen. X, N: 400 gen. Y, N: 400 gen. Z.

³ Przy założeniu, że pracodawca ma kwotę 450 zł na podwyżkę z kosztami pracodawcy, a wynagrodzenie pracownika jest na poziomie średniej krajowej.

The Edenred logo, featuring the word "Edenred" in white sans-serif font inside a red circle.

edenred.pl

Poznaj rozwiązanie Edenred dla Pracowników

Nr **1**
Karta
lunchowa
w Polsce*



Zeskanuj QR kod i zobacz rozwiązanie



* Badanie: Benefity pracownicze przez pryzmat gen. X, Y, Z oraz wybranych branż.
Metoda CAWI, styczeń 20204, N=1451, agencja badawcza Herstories.



**Enrich connections.
For good.**