PRZYKŁAD (dane fikcyjne)

Sprawozdanie dotyczące luki płacowej ze względu na płeć – art. 9 dyrektywy (UE) 2023/970 — PRZYKŁAD (dane fikcyjne)

Pracodawca: Przykładowa Spółka sp. z o.o. (dane fikcyjne)
Liczba pracowników ujętych w obliczeniach: 184 (kobiety: 89, mężczyźni: 95)
Okres odniesienia: rok kalendarzowy 2026 (dane fikcyjne)

Fizz Labs

Narzędzie obliczeniowe, nie porada prawna.

Dokument jest przykładem układu sprawozdania. Wszystkie dane, nazwa pracodawcy i kategorie są fikcyjne. Termin i forma sprawozdania w Polsce zależą od ustawy wdrażającej.

1. Wskaźniki z art. 9 ust. 1 lit. a)–g) dyrektywy (UE) 2023/970

Lit.	Wskaźnik (brzmienie dyrektywy)	Wartość
a)	luka płacowa ze względu na płeć	20,22%
b)	luka płacowa ze względu na płeć w formie składników uzupełniających lub zmiennych	31,96%
c)	mediana luki płacowej ze względu na płeć	6,46%
d)	mediana luki płacowej ze względu na płeć w formie składników uzupełniających lub zmiennych	40,56%
e)	odsetek pracowników płci żeńskiej i męskiej otrzymujących składniki uzupełniające lub zmienne	K 49,44% / M 67,37%
f)	odsetek pracowników płci żeńskiej i męskiej w każdym kwartylu wynagrodzenia	Q1: K 54,35% / M 45,65%; Q2: K 60,87% / M 39,13%; Q3: K 50,00% / M 50,00%; Q4: K 28,26% / M 71,74%
g)	luka płacowa ze względu na płeć wśród pracowników w podziale na kategorie pracowników, według zwykłej podstawowej płacy godzinowej lub miesięcznej oraz składników uzupełniających lub zmiennych	łącznie (szczegóły w tabeli 2): Kierownictwo: 12,78%; Specjaliści IT: 3,38%; Specjaliści ds. finansów: 2,23%; Obsługa klienta: 5,98%; Magazyn i logistyka: 2,62%; Administracja: −2,72%

K = kobiety, M = mężczyźni. Wartości dodatnie: niższy poziom wynagrodzenia kobiet. Wiersze pominięte: inna płeć 0, błędy 0.

2. Lit. g) – luka płacowa według kategorii pracowników

Kategoria	K / M	Łącznie (godz.)	Podstawowe (godz.)	Zmienne	Oznaczenie
Kierownictwo	4 / 8	12,78%	11,13%	20,61%	≥ 5% – do weryfikacji (art. 10) · mała grupa
Specjaliści IT	10 / 28	3,38%	3,59%	21,11%	—
Specjaliści ds. finansów	14 / 8	2,23%	−0,09%	−1,50%	—
Obsługa klienta	32 / 14	5,98%	3,59%	16,25%	≥ 5% – do weryfikacji (art. 10)
Magazyn i logistyka	11 / 33	2,62%	0,96%	4,48%	—
Administracja	18 / 4	−2,72%	−2,93%	4,26%	— · mała grupa

Kategorie oznaczone (≥ 5%): Kierownictwo, Obsługa klienta.

3. Metodologia

• Stawka godzinowa = (roczne wynagrodzenie podstawowe brutto + roczne składniki uzupełniające lub zmienne) / roczna liczba płatnych godzin. „Poziom wynagrodzenia” w rozumieniu art. 3 ust. 1 lit. c) i d) dyrektywy przyjęto jako stawkę godzinową brutto.

• Luka = (poziom mężczyzn − poziom kobiet) / poziom mężczyzn × 100%. Wartość ujemna oznacza wyższy poziom kobiet. Wyniki zaokrąglono do dwóch miejsc po przecinku (tylko prezentacja).

• a) średnia i c) mediana: stawka godzinowa wszystkich pracowników płci żeńskiej i męskiej. Mediana parzystej liczby wartości to średnia dwóch środkowych wartości.

• b) i d): wyłącznie pracownicy, którzy otrzymali składniki uzupełniające lub zmienne (kwota > 0), według kwoty rocznej. To założenie metodologiczne; prawo krajowe może przewidywać inne.

• f) przedziały kwartylowe: pracownicy uszeregowani rosnąco według stawki godzinowej (przy równych wartościach zachowano kolejność w pliku); pozycja i (od 0) trafia do kwartyla floor(4·i/n) + 1.

• g) kategorie pracowników określa pracodawca (art. 4 dyrektywy). Dla każdej kategorii: luka w średniej stawce godzinowej łącznie, w średniej godzinowej płacy podstawowej oraz w średnich składnikach zmiennych (tylko osoby je otrzymujące).

• Oznaczenie „≥ 5% – do weryfikacji (art. 10)”: wartość bezwzględna luki łącznej w kategorii wynosi co najmniej 5,00%. Jest to sygnał do analizy, a nie ocena prawna; wspólna ocena wynagrodzeń jest wymagana, jeśli luka nie jest uzasadniona obiektywnymi, neutralnymi pod względem płci kryteriami i nie zostanie usunięta w ciągu 6 miesięcy.

• Kategorie z mniej niż 5 osobami jednej płci oznaczono „mała grupa”: wyniki należy interpretować ostrożnie.

• Wiersze z płcią inną niż F/K/M są pomijane w porównaniach kobiet i mężczyzn. Kalkulator nie przetwarza nazwisk ani identyfikatorów.

4. Uwagi dotyczące Polski

Termin i forma sprawozdania w Polsce zależą od ustawy wdrażającej. Zgodnie z dyrektywą: 250+ pracowników – do 7 czerwca 2027 r., następnie co roku; 150–249 – do 7 czerwca 2027 r., następnie co trzy lata; 100–149 – do 7 czerwca 2031 r., następnie co trzy lata.
Aktualny stan wdrożenia i źródła: https://paygap.fizzlabs.ai/pl/status/