PAYQUITY

Metodyka pomiaru luki płacowej ze względu na płeć

Definicja referencyjna obliczeń wykonywanych przez platformę Payquity na podstawie dyrektywy (UE) 2023/970 i projektu ustawy UC127

Pozycja	Wartość
Wersja dokumentu	1.0 z 11 października 2026 r.
Profil wskaźników	**pl-uc127-2026-10** (status: projekt)
Profil sekcji analitycznej	**analytic-v1**
Wersja silnika	**2.1.0**
Podstawa prawna	dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2023/970 z dnia 10 maja 2023 r. 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; projekt ustawy UC127 z 29 kwietnia 2026 r.; projekt rozporządzenia w sprawie wskaźników luki płacowej z 24 kwietnia 2026 r.; ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy
Adresaci	pracodawcy, ich doradcy prawni i biegli rewidenci, przedstawiciele pracowników, organ monitorujący i Państwowa Inspekcja Pracy

Dokument opisuje metodykę obowiązującą w podanych profilach. Nie jest opinią prawną.

© 2026 Payquity. Dokument można udostępniać w całości, bez zmian.

Spis treści

Metodyka w skrócie . . . 4

1. O dokumencie . . . 5

1.1. Cel i zakres . . . 5

1.2. Status prawny . . . 5

1.3. Oznaczenia i konwencje . . . 5

2. Zasady . . . 5

2.1. Obliczenia deterministyczne . . . 5

2.2. Wersjonowane profile metodyki . . . 6

2.3. Ślad obliczeń . . . 6

2.4. Nadzór człowieka . . . 6

3. Podstawa prawna i źródła . . . 7

4. Dane wejściowe . . . 7

4.1. Dane miesięczne . . . 7

4.2. Zbiory danych . . . 8

4.3. Klasy składników wynagrodzenia . . . 8

5. Definicje . . . 9

5.1. Okres i rodzaje raportów . . . 9

5.2. Miesiąc kwoty . . . 9

5.3. Populacja . . . 9

5.4. Kategoria pracowników i płeć . . . 10

5.5. Poziomy wynagrodzenia . . . 10

5.6. Godziny nominalne . . . 10

5.7. Poziom godzinowy . . . 11

5.8. Odbiorca SUZ . . . 11

6. Wskaźniki z art. 9 dyrektywy . . . 11

6.1. Wzór luki . . . 11

6.2. Średnie . . . 11

6.3. Mediany . . . 11

6.4. Wskaźniki 1–4 . . . 12

6.5. Wskaźnik 5: odbiorcy SUZ . . . 12

6.6. Wskaźnik 6: przedziały kwartylowe . . . 12

6.7. Wskaźnik 7: luki w kategoriach pracowników . . . 12

7. Flaga art. 10 i badanie przesiewowe . . . 13

8. Obowiązek sprawozdawczy i terminy . . . 13

8.1. Roczne jednostki robocze . . . 13

8.2. Terminy według projektu ustawy . . . 14
9. Sekcja analityczna . . . 15
9.1. Stawka pełnoetatowa . . . 15
9.2. Luki stawek w kategoriach . . . 16
9.3. Strefy płacowe . . . 16
9.4. Czynniki luki . . . 16
9.5. Kwartyle stawki rocznej . . . 16
10. Raport miesięczny i trend . . . 16
11. Zaokrąglenia . . . 17
12. Weryfikowalność . . . 17
12.1. Zgodność z przykładem z uzasadnienia . . . 17
12.2. Plik XLSX dla pracodawcy . . . 17
12.3. Powtarzalność . . . 17
13. Kontrola jakości danych . . . 18
13.1. Poziomy ważności . . . 18
13.2. Reguły . . . 18
13.3. Rejestr założeń . . . 20
14. Ochrona danych osobowych w wynikach . . . 20
15. Kwestie otwarte i przyjęte rozwiązania . . . 20
Załącznik A. Parametry profilu pl-uc127-2026-10 . . . 22
Załącznik B. Przykład obliczeniowy . . . 23

Metodyka w skrócie

- Platforma oblicza wskaźniki z art. 9 dyrektywy (art. 20 projektu ustawy) według wzorów z projektu rozporządzenia, w ujęciu rocznym i godzinowym.
- Tam, gdzie tekst projektu rozporządzenia milczy (sposób liczenia średniej godzinowej, populacje wskaźników dotyczących składników uzupełniających lub zmiennych, granice przedziałów kwartylowych), platforma stosuje rozwiązania z przykładu obliczeniowego zamieszczonego w uzasadnieniu tego projektu. Przy godzinach nominalnych przyjętych w przykładzie silnik odtwarza wyniki przykładu.
- Godziny nominalne wynikają z umowy albo z wymiaru etatu i pełnoetatowego wymiaru czasu pracy określonego w art. 130 Kodeksu pracy, obliczanego dla dni zatrudnienia.
- Flaga art. 10 wskazuje kategorie pracowników, w których godzinowa luka średniego poziomu wynagrodzenia wynosi co do wartości bezwzględnej co najmniej 5%. Flaga ma charakter przesiewowy i nie przesądza, że różnica jest nieuzasadniona.
- Wszystkie liczby w raporcie oblicza deterministyczny kod. Model językowy nie oblicza żadnej z nich.
- Parametry metodyki zapisano w wersjonowanym profilu. Raport podaje identyfikator profilu i jego skrót kryptograficzny (SHA-256), dzięki czemu obliczenie można powtórzyć także po wielu latach.
- Plik XLSX dla pracodawcy zawiera dane każdego pracownika oraz arkusz, w którym wskaźniki oblicza się ponownie formułami programu Excel.
- Każdą wersję raportu zatwierdza analityk Payquity, zanim zostanie udostępniona pracodawcy.

1. O dokumencie

1.1. Cel i zakres

Dokument określa, w jaki sposób platforma Payquity oblicza wskaźniki luki płacowej ze względu na płeć. Opisuje dane wejściowe, definicje, wzory, reguły kontroli jakości danych i sposób prezentacji wyników. Pozwala pracodawcy, jego doradcom, biegłym rewidentom, przedstawicielom pracowników, organowi monitorującemu i Państwowej Inspekcji Pracy ustalić, skąd pochodzi każda liczba w raporcie.

Każda opisana tu reguła odpowiada parametrowi profilu metodyki albo regule zapisanej w kodzie silnika obliczeniowego. Dokument przedstawia obliczenia wykonywane według podanych wersji profili i nie zawiera zapowiedzi przyszłych zmian.

1.2. Status prawny

Ustawa wdrażająca dyrektywę (UE) 2023/970 nie została jeszcze uchwalona. Metodyka opiera się na projekcie ustawy UC127 z 29 kwietnia 2026 r. oraz na projekcie rozporządzenia w sprawie wskaźników z 24 kwietnia 2026 r., dlatego profil wskaźników ma status projektu.

Jeżeli w toku prac legislacyjnych treść przepisów się zmieni, Payquity wyda nowy profil (punkt 2.2). Raporty sporządzone wcześniej zachowają profil, według którego je obliczono. Kwestie nierozstrzygnięte w projektach wraz z przyjętymi rozwiązaniami zebrano w rozdziale 15.

1.3. Oznaczenia i konwencje

- K oznacza kobiety, a M – mężczyzn.
- Kwoty są kwotami brutto w złotych; wartości godzinowe podaje się w zł/h.
- Lukę wyraża się w procentach wartości dla mężczyzn. Wartość ujemna oznacza, że kobiety otrzymują mniej niż mężczyźni.
- SUZ to składniki uzupełniające lub zmienne, czyli wszystkie części wynagrodzenia z wyłączeniem wynagrodzenia wynikającego z osobistego zaszeregowania (art. 2 pkt 2 projektu ustawy).
- „Projekt ustawy” oznacza projekt UC127, „projekt rozporządzenia” – projekt rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej w sprawie szczegółowych informacji o wskaźnikach zawartych w sprawozdaniu dotyczącym luki płacowej, a „KP” – Kodeks pracy.
- Symbole od DQ-01 do DQ-29 oznaczają reguły kontroli jakości danych (rozdział 13).

2. Zasady

2.1. Obliczenia deterministyczne

Wszystkie liczby w raporcie oblicza deterministyczny kod: te same dane wejściowe i ten sam profil dają zawsze ten sam wynik, identyczny bajt po bajcie. Obliczenia prowadzi się w arytmetyce dziesiętnej z precyzją 28 cyfr znaczących, a wyniki zaokrągla się dopiero przy prezentacji (rozdział 11).

Model językowy wykonuje w platformie dwa zadania pomocnicze: proponuje przyporządkowanie kolumn plików pracodawcy do specyfikacji danych wejściowych oraz przygotowuje opis słowny gotowych wyników. Nie oblicza żadnej liczby, która trafia do raportu. Jego propozycje sprawdzają automatyczne walidatory, a zatwierdza je analityk.

2.2. Wersjonowane profile metodyki

Reguły obliczania wskaźników zapisano w profilu metodyki, czyli w pliku z identyfikatorem i listą parametrów. Każdy parametr opisujący metodę ma zamkniętą listę dopuszczalnych wartości, a silnik odmawia wykonania obliczeń według wartości, której nie implementuje. Parametry liczbowe, takie jak próg flagi i minimalna liczebność grupy, mają określone zakresy.

Platforma oblicza skrót SHA-256 każdego profilu i odrzuca plik, którego skrót różni się od zarejestrowanego. Opublikowany profil nie podlega zmianom: zmiana choćby jednego parametru wymaga nowego profilu z nowym identyfikatorem. Progi obowiązku sprawozdawczego, progi reguł jakości danych oraz przyjęty rok wejścia ustawy w życie są zapisane w kodzie silnika, a ich wartości określa wersja silnika. Od roku wejścia ustawy w życie zależy pierwszy rok sprawozdawczy pracodawców mających co najmniej 150 RJR, a więc i ich cykl sprawozdań; rok 2030 dla przedziału od 100 do 149 RJR jest odrębną stałą silnika. Dzień i miesiąc każdego terminu są zapisane w tekstach raportu, a nie w profilu.

Tabela 1. Profile metodyki

Profil	Zakres	Status	Zastosowanie
pl-uc127-2026-10	wskaźniki z art. 9, flaga art. 10, obowiązek sprawozdawczy	projekt	profil domyślny; flagę art. 10 wyznacza luka godzinowa
pl-uc127-2026-04	jak wyżej	projekt	poprzednia wersja, zachowana dla raportów obliczonych przed jej zastąpieniem; flagę wyznacza zarówno luka roczna, jak i godzinowa
analytic-v1	sekcja analityczna	wersja ostateczna	stawka pełnoetatowa, strefy płacowe, czynniki luki (rozdział 9)

2.3. Ślad obliczeń

Do każdej wersji raportu należy dokument wyników. Przy każdym wskaźniku zawiera on dane pośrednie (liczebności, sumy, godziny, średnie i mediany) oraz identyfikator wzoru. W wersji raportu zapisuje się ponadto:

- skróty SHA-256 zbiorów danych wejściowych;
- wersję mapowania, wersję słownika składników i wersję słownika kategorii;
- wersję silnika oraz identyfikatory i skróty SHA-256 profili;
- ustalenia kontroli jakości danych i rejestr założeń (rozdział 13);
- w odniesieniu do opisu słownego: identyfikator modelu, skrót SHA-256 instrukcji przekazanej modelowi i wersję korpusu przepisów, z którego model korzysta.

Dokument wyników nie zawiera znacznika czasu. Z tych samych danych powstaje więc identyczny plik, a powtarzalność obliczeń można sprawdzić, porównując skróty.

2.4. Nadzór człowieka

Analityk Payquity zatwierdza mapowanie danych, klasy składników wynagrodzenia, przyjęte założenia i opis słowny każdej wersji raportu. Pracodawca otrzymuje dostęp do raportu dopiero wtedy, gdy analityk go udostępni.

3. Podstawa prawna i źródła

Tabela 2. Źródła metodyki

Źródło	Zastosowanie w metodyce
dyrektywa (UE) 2023/970, art. 3	definicje wynagrodzenia, poziomu wynagrodzenia, luki płacowej, mediany luki, przedziałów kwartylowych i kategorii pracowników
dyrektywa (UE) 2023/970, art. 4 ust. 4	kryteria wartości pracy w słowniku kategorii
dyrektywa (UE) 2023/970, art. 9	wskaźniki i częstotliwość sprawozdań
dyrektywa (UE) 2023/970, art. 10	próg 5% różnicy w kategorii pracowników
projekt ustawy UC127 z 29 kwietnia 2026 r.	wynagrodzenie (art. 2 pkt 1 w związku z art. 18^{3c} § 2 KP), SUZ (art. 2 pkt 2), poziom wynagrodzenia i wyłączenia z niego (art. 2 pkt 3), godzinowy poziom wynagrodzenia (art. 2 pkt 4 i 5), pracownicy tymczasowi (art. 3), obowiązek sprawozdawczy i roczne jednostki robocze (art. 18 i 19), zawartość sprawozdania (art. 20), terminy (art. 23, 28, 30, 31, 33, 36, 38 i 72), ochrona danych w informacji dla pracowników (art. 44)
projekt rozporządzenia z 24 kwietnia 2026 r., § 3–9	wzory wskaźników 1–7
uzasadnienie projektu rozporządzenia: przykład dla pracodawcy zatrudniającego 15 pracowników	rozwiązania kwestii, których tekst rozporządzenia nie określa (punkt 12.1)
KP, art. 2	stosunki pracy tworzące populację
KP, art. 85 § 2	termin wypłaty wynagrodzenia (punkt 5.2)
KP, art. 129 § 1 i art. 130 § 1 i 2	norma i wymiar czasu pracy
ustawa z dnia 18 stycznia 1951 r. o dniach wolnych od pracy	kalendarz świąt, od 2025 r. obejmujący Wigilię Bożego Narodzenia

4. Dane wejściowe

4.1. Dane miesięczne

Pracodawca przekazuje dane za każdy miesiąc. Zgłoszenie może się składać z kilku plików, a jeden plik może obejmować kilka miesięcy, jeśli zawiera kolumnę miesiąca. Platforma nie przyjmuje zestawień stanu na wybrany dzień ani sum za okres, ponieważ tylko dane miesięczne pozwalają poprawnie ująć zatrudnienia i odejścia w ciągu roku, zmiany wymiaru etatu i kategorii oraz wypłaty dokonywane po zakończeniu miesiąca.

4.2. Zbiory danych

Tabela 3. Zbiory danych wejściowych

Zbiór	Zawartość	Najważniejsze pola
dane pracownika w miesiącu	jeden wiersz dla każdej osoby zatrudnionej przez co najmniej jeden dzień miesiąca	identyfikator, płeć, kategoria, podstawa zatrudnienia, status pracownika tymczasowego, wymiar etatu lub godziny z umowy, data nawiązania i data ustania stosunku pracy, stawka osobistego zaszeregowania
pozycje płacowe	każda kwota brutto wypłacona w miesiącu	identyfikator, miesiąc wypłaty, kod składnika, kwota, miesiąc należności, oznaczenie świadczenia w naturze
słownik składników	jedna pozycja dla każdego kodu składnika	kod, nazwa, opis, klasa (ustala ją analityk)
słownik kategorii	jedna pozycja dla każdej kategorii pracowników	kod, nazwa, opis stanowisk, kryteria wartości pracy, data konsultacji z przedstawicielami pracowników

Identyfikator pracownika nadaje pracodawca. Platforma nie potrzebuje imion, nazwisk ani numerów PESEL: kolumny z takimi danymi usuwa przy wczytywaniu (DQ-17), a plik, w którym identyfikator pracownika zawiera dane bezpośrednio identyfikujące, odrzuca (DQ-26).

Platforma nie przyjmuje odrębnych pól o długotrwałej nieobecności ani o urlopie rodzicielskim, ponieważ są to dane o zdrowiu i o sytuacji rodzinnej. Kwoty wypłacone z tych tytułów pozostają pozycjami płacowymi i klasyfikuje się je tak samo jak inne składniki.

4.3. Klasy składników wynagrodzenia

Każdemu kodowi składnika przypisuje się jedną z czterech klas. Klasę ustala analityk; model językowy może ją zaproponować, lecz nowy kod zawsze trafia do przeglądu analityka. Słownik jest wersjonowany i obowiązuje w kolejnych miesiącach.

Tabela 4. Klasy składników

Klasa	Znaczenie	Przykłady
zasadnicza	wynagrodzenie wynikające z osobistego zaszeregowania, określone stawką godzinową lub miesięczną	płaca zasadnicza miesięczna, wynagrodzenie według stawki godzinowej
uzupełniająca	dodatki i świadczenia ponad wynagrodzenie zasadnicze	dodatek funkcyjny, dodatek stażowy
zmienna	składniki zależne od wyników, czasu pracy lub decyzji pracodawcy	premia, prowizja, nagroda, wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych
wyłączona	kwoty, które nie wchodzą do poziomu wynagrodzenia; przy każdym wyłączeniu podaje się powód	jednakowe świadczenie dla wszystkich pracowników i świadczenie związane z ustaniem stosunku pracy (art. 2 pkt 3 projektu ustawy), świadczenie z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych (przyznawane według kryterium socjalnego, a nie jako wynagrodzenie za pracę), zasiłek z ZUS (także wypłacany przez pracodawcę), kwota niebędąca wynagrodzeniem

Kod bez klasy nie wchodzi do żadnego poziomu wynagrodzenia, a raport podaje sumę jego kwot (DQ-08). Platforma nigdy nie przypisuje takiemu kodowi klasy w drodze założenia.

5. Definicje

5.1. Okres i rodzaje raportów

Raport roczny obejmuje rok kalendarzowy. Wyjątkiem jest raport, który jest podstawą pierwszego sprawozdania pracodawcy mającego co najmniej 150 RJR: obejmuje on okres od dnia wejścia ustawy w życie do końca roku kalendarzowego, w którym ustawa weszła w życie (art. 72 ust. 1 projektu ustawy).

Platforma liczy jednak okresy w pełnych miesiącach kalendarzowych. Pierwszy miesiąc pierwszego okresu wskazuje Payquity w ustawieniach pracodawcy; jest nim miesiąc wejścia ustawy w życie. Jeżeli tego miesiąca nie wskazano, okres zaczyna się 1 stycznia. Ustawienie dotyczy raportów rocznych i miesięcznych. Jeżeli ustawa wejdzie w życie w innym dniu niż pierwszy dzień miesiąca, raport obejmie także dni tego miesiąca sprzed jej wejścia w życie (rozdział 15).

Raport miesięczny obejmuje okres od początku roku do wskazanego miesiąca i wymaga danych za każdy miesiąc tego okresu. Jest analizą śródroczną. Nie jest sprawozdaniem w rozumieniu art. 18 projektu ustawy.

5.2. Miesiąc kwoty

Kwotę przypisuje się do miesiąca, za który przysługuje (miesiąca należności), jeśli pracodawca go podał, a w przeciwnym razie – do miesiąca wypłaty. Raport informuje, którą podstawę zastosowano.

Projekt ustawy definiuje poziom wynagrodzenia na podstawie wynagrodzenia „otrzymanego”, a zarazem nakazuje uwzględniać wynagrodzenie „za okres, który pracownik przepracował” w danym roku. Ponieważ wynagrodzenie jest płatne do 10. dnia następnego miesiąca (art. 85 § 2 KP), ujęcie kasowe (według miesiąca wypłaty) przesunęłoby część wynagrodzenia za grudzień do następnego roku.

Z tego powodu raport roczny obejmuje także dane za styczeń następnego roku i uwzględnia z nich kwoty należne za miesiące roku sprawozdawczego. Dopóki tych danych brakuje, wersja raportu rocznego pozostaje robocza i nie może zostać udostępniona pracodawcy. Jeżeli pracodawca wypłaca część wynagrodzenia za ostatnie miesiące okresu w miesiącach, za które danych jeszcze nie ma, odnotowuje się to w rejestrze założeń. Opóźnienie wypłaty ustala się dla każdego składnika jako najczęstszą różnicę między miesiącem wypłaty a miesiącem, za który przysługuje kwota (przy remisie – większą). Opóźnieniem okresu jest największe z opóźnień składników. Pojedyncza późna korekta składnika nie wydłuża więc okresu oczekiwania na dane.

5.3. Populacja

Populację tworzą osoby, które w okresie pozostawały przez co najmniej jeden dzień w stosunku pracy w rozumieniu art. 2 KP, a więc na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania albo spółdzielczej umowy o pracę. Należą do niej także pracownicy tymczasowi wykonujący pracę na rzecz pracodawcy użytkownika (art. 3 ust. 1 projektu ustawy).

Osoby wykonujące pracę na podstawie umów cywilnoprawnych nie należą do populacji. Warunek sprawdza się odrębnie dla każdego miesiąca: jeżeli ktoś w jednym miesiącu był zatrudniony na podstawie umowy o pracę, a w innym wykonywał pracę na podstawie umowy cywilnoprawnej, do obliczeń wchodzą tylko godziny i wynagrodzenie z miesięcy spełniających warunek.

Jeżeli w danych nie oznaczono żadnego pracownika tymczasowego, raport informuje, że wskaźniki mogą być niepełne. Informacje potrzebne do obliczeń pracodawca użytkownik otrzymuje od agencji pracy tymczasowej (art. 3 ust. 3 projektu ustawy).

5.4. Kategoria pracowników i płeć

Kategorie pracowników wykonujących jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości ustala pracodawca (art. 7 projektu ustawy). Słownik kategorii zawiera opis stanowisk i kryteria wartości pracy (umiejętności, wysiłek, odpowiedzialność, warunki pracy), a raport je przytacza.

Osobę, która w okresie zmieniła kategorię, przypisuje się do kategorii z ostatniego miesiąca zatrudnienia w okresie, a jej wynagrodzenie liczy się za cały okres. Z tego samego miesiąca pochodzą płeć, podstawa zatrudnienia i status pracownika tymczasowego. Zmianę kategorii sygnalizuje reguła DQ-14, a zmianę płci – reguła DQ-09.

5.5. Poziomy wynagrodzenia

Dla każdej osoby z populacji silnik sumuje kwoty brutto przypisane do miesięcy okresu, z podziałem na klasy składników:

- **poziom wynagrodzenia** to suma składników klas zasadniczej, uzupełniającej i zmiennej;
- **poziom SUZ** to suma składników klas uzupełniającej i zmiennej;
- **poziom wynagrodzenia zasadniczego** to suma składników klasy zasadniczej.

Sumy obejmują także wypłaty końcowe po ustaniu stosunku pracy i korekty ujemne. Wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych wchodzi do poziomu wynagrodzenia, a świadczenia w naturze – w wartości pieniężnej podanej przez pracodawcę.

Metodyka nie przewiduje annualizacji poziomów wynagrodzenia. Poziom roczny osoby zatrudnionej przez część roku obejmuje kwoty faktycznie należne za ten czas. Różnice w długości zatrudnienia uwzględniają wskaźniki godzinowe. Odrębna reguła dotyczy tylko liczby RJR za okres krótszy niż rok (uśrednienie po okresie, punkt 8.1).

5.6. Godziny nominalne

Godziny nominalne miesiąca to godziny z umowy, jeśli pracodawca je podał, a w przeciwnym razie – iloczyn wymiaru etatu (nie większego niż 1) i pełnoetatowego wymiaru czasu pracy dla dni zatrudnienia w tym miesiącu. Godziny nominalne okresu stanowią sumę godzin miesięcznych. Godziny z umowy należy podawać dla dni zatrudnienia, ponieważ silnik przyjmuje je bez przeliczania. Przy obniżonym ustawowo wymiarze czasu pracy (na przykład z powodu niepełnosprawności) pracodawca podaje zarówno wymiar etatu, jak i godziny z umowy.

Pełnoetatowy wymiar czasu pracy ustala się zgodnie z art. 130 § 1 i 2 KP: mnoży się 8 godzin przez liczbę dni od poniedziałku do piątku w danym okresie, a następnie odejmuje 8 godzin za każde święto przypadające w dniu innym niż niedziela. Wymiar obniża zatem także święto przypadające w sobotę. W miesiącu nawiązania albo ustania stosunku pracy wymiar oblicza się wyłącznie dla dni zatrudnienia.

Tabela 5. Pełnoetatowy wymiar czasu pracy w kalendarzu silnika

Rok	Wymiar roczny	Wymiar miesięczny (od stycznia do grudnia)
2025	1992 h	168, 160, 168, 168, 160, 160, 184, 160, 176, 184, 144, 160
2026	2008 h	160, 160, 176, 168, 160, 168, 184, 160, 176, 176, 160, 160

Godzin nominalnych nie pomniejsza się o nieobecności (platforma nie stosuje art. 130 § 3 KP) ani nie powiększa o godziny nadliczbowe. Wskaźnik godzinowy odnosi więc wynagrodzenie do umownego wymiaru czasu pracy, nie do czasu faktycznie przepracowanego.

5.7. Poziom godzinowy

Poziom godzinowy osoby to jej poziom wynagrodzenia, poziom SUZ albo poziom wynagrodzenia zasadniczego podzielony przez jej godziny nominalne w okresie (art. 2 pkt 4 i 5 projektu ustawy). Osoba bez godzin nominalnych nie wchodzi do wskaźników godzinowych, pozostaje natomiast we wskaźnikach rocznych. Takie osoby wymienia się w arkuszu „Wykluczenia” pliku XLSX.

5.8. Odbiorca SUZ

Odbiorcą składników uzupełniających lub zmiennych jest osoba, której poziom SUZ w okresie jest większy od zera. Osoba, u której korekty ujemne przeważają nad wypłatami, nie jest odbiorcą, ale jej ujemny poziom SUZ wchodzi do średniej.

6. Wskaźniki z art. 9 dyrektywy

6.1. Wzór luki

$$L = (K - M) / M \times 100\%$$

K i M oznaczają wartość (średnią albo medianę) odpowiednio dla kobiet i dla mężczyzn. Wzór pochodzi z § 3 projektu rozporządzenia, a platforma stosuje go do wszystkich luk, także w sekcji analitycznej. W tekście raportu kierunek różnicy zawsze opisuje się słowami.

Luki nie oblicza się, gdy jedna z grup jest pusta albo gdy wartość dla mężczyzn nie jest dodatnia, na przykład wskutek korekt ujemnych. Wynik nie miałby wtedy sensownej interpretacji, dlatego raport w miejscu luki nie podaje wartości.

> Niektóre wcześniejsze opracowania posługiwały się wzorem $(M - K) / M$. Ich wyniki mają znak przeciwny do znaku wyników obliczonych według tej metodyki.

6.2. Średnie

Średnia roczna jest średnią arytmetyczną poziomów osób z grupy:

$$\text{średnia roczna} = \Sigma P_i / n$$

Średnią godzinową oblicza się jako iloraz sumy poziomów i sumy godzin nominalnych osób z grupy:

$$\text{średnia godzinowa} = \Sigma P_i / \Sigma H_i$$

P_i oznacza poziom osoby i, H_i – jej godziny nominalne, a n – liczbę osób w grupie. Średnia godzinowa jest zatem średnią ważoną godzinami. W ten sposób obliczono ją w przykładzie z uzasadnienia projektu rozporządzenia.

6.3. Mediany

Mediana jest wartością środkową uporządkowanego zbioru, a przy parzystej liczebności – średnią dwóch wartości środkowych. Mediana godzinowa to mediana indywidualnych poziomów godzinowych, bez ważenia.

6.4. Wskaźniki 1–4

Tabela 6. Wskaźniki 1–4

Nr	Wskaźnik	Populacja	Wartość roczna	Wartość godzinowa	Źródło
1	luka średniego poziomu wynagrodzenia	cała populacja	średnia arytmetyczna	suma poziomów / suma godzin	§ 3
2	luka średniego poziomu SUZ	cała populacja; osoba bez SUZ ma poziom 0	średnia arytmetyczna	suma poziomów / suma godzin	§ 4
3	luka mediany poziomu wynagrodzenia	cała populacja	mediana poziomów	mediana poziomów godzinowych	§ 5
4	luka mediany poziomu SUZ	tylko odbiorcy SUZ	mediana poziomów	mediana poziomów godzinowych	§ 6

Wartości godzinowe obejmują osoby z dodatnią liczbą godzin nominalnych.

Wskaźniki 2 i 4 obejmują różne populacje. Tekst projektu rozporządzenia ich nie określa, dlatego platforma przyjmuje populacje z przykładu w uzasadnieniu i odnotowuje to w rejestrze założeń.

6.5. Wskaźnik 5: odbiorcy SUZ

Wskaźnik 5 to odsetek kobiet i odsetek mężczyzn wśród wszystkich odbiorców SUZ (§ 7 projektu rozporządzenia). Przed zaokrągleniem oba odsetki sumują się do 100%.

Niektórzy komentatorzy odczytują art. 9 ust. 1 lit. e dyrektywy jako odsetek odbiorców wśród kobiet i odsetek odbiorców wśród mężczyzn. Silnik oblicza również te wartości i zapisuje je w dokumencie wyników.

6.6. Wskaźnik 6: przedziały kwartylowe

Silnik wyznacza kwartyle Q1, Q2 i Q3 poziomu wynagrodzenia całej populacji, odrębnie w ujęciu rocznym i godzinowym. Kwartyl p (p = 1, 2, 3) leży na pozycji $p(n + 1) / 4$ w uporządkowanym zbiorze n wartości. Dla pozycji ułamkowej wartość wyznacza się przez interpolację liniową między sąsiednimi wartościami. Pozycja mniejsza od 1 daje wartość najmniejszą, a pozycja większa od n – wartość największą.

Taką metodę (Weibulla) stosuje funkcja QUARTILE.EXC programu Excel. Przykład z uzasadnienia wyklucza metodę QUARTILE.INC, domyślną w wielu narzędziach, ale przy 15 osobach kwartyle wypadają na pozycjach całkowitych (4, 8 i 12), więc przykład nie rozstrzyga sposobu interpolacji. Interpolację liniową przyjęto w platformie. W odróżnieniu od funkcji QUARTILE.EXC silnik wyznacza kwartyle także przy mniej niż trzech wartościach.

Górna granica należy do przedziału: [min, Q1], (Q1, Q2], (Q2, Q3], (Q3, max]. Dla każdego przedziału raport podaje odsetek kobiet i odsetek mężczyzn.

6.7. Wskaźnik 7: luki w kategoriach pracowników

Dla każdej kategorii silnik oblicza lukę średniego poziomu wynagrodzenia zasadniczego i lukę średniego poziomu SUZ, w ujęciu rocznym i godzinowym, zgodnie z punktem 6.2. Średnia SUZ obejmuje wszystkie osoby kategorii, przy czym osoby bez SUZ wchodzą do niej z poziomem 0.

Ponadto w każdej kategorii oblicza się lukę średniego poziomu wynagrodzenia, na której opiera się flaga art. 10 (rozdział 7).

7. Flaga art. 10 i badanie przesiewowe

Zgodnie z art. 10 dyrektywy i art. 31 projektu ustawy pracodawca przeprowadza wspólną ocenę wynagrodzeń, jeśli łącznie: luka w którejkolwiek kategorii pracowników wynosi co do wartości bezwzględnej co najmniej 5%, pracodawca nie uzasadnił jej obiektywnymi i neutralnymi pod względem płci kryteriami oraz nie podjął skutecznych działań zaradczych w terminie określonym w art. 30 projektu ustawy. Art. 10 ust. 1 lit. c dyrektywy przewiduje na to sześć miesięcy od dnia przekazania sprawozdania. Platforma nie ocenia uzasadnienia różnic. Wskazuje kategorie, w których spełniony jest warunek liczbowy.

Tabela 7. Reguły flagi art. 10

Element	Reguła
miara flagi	luka średniego poziomu wynagrodzenia w kategorii; art. 10 ust. 1 lit. a dyrektywy odwołuje się do przeciętnego poziomu wynagrodzenia
podstawa	luka godzinowa; luka roczna ma charakter informacji uzupełniającej i nie wyznacza flagi
próg	wartość bezwzględna luki, zaokrąglona tak jak w raporcie (do jednego miejsca po przecinku), wynosi co najmniej 5,0%
badanie przesiewowe	godzinowe luki wynagrodzenia zasadniczego i SUZ, których wartość bezwzględna wynosi co najmniej 5%, raport przedstawia jako dodatkowe badanie przesiewowe, odrębnie od flagi art. 10
charakter	wynik przesiewowy; flaga nie oznacza, że luka jest nieuzasadniona

Praca w niepełnym wymiarze czasu pracy i praca przez część roku zniekształcają lukę roczną, a podstawa godzinowa usuwa ten wpływ. W tej samej kategorii luka roczna i luka godzinowa mogą mieć nawet przeciwne znaki, a raport wymienia takie kategorie.

Porównywanie z progiem zaokrąglonej wartości luki zapewnia spójność raportu: kategoria z luką pokazaną jako −5,0% zawsze otrzymuje flagę, także wtedy, gdy wartość niezaokrąglona wynosi −4,96%.

Profil pl-uc127-2026-04 wyznaczał flagę zarówno z luki rocznej, jak i z godzinowej. Raporty obliczone według tego profilu zachowują tę regułę.

8. Obowiązek sprawozdawczy i terminy

8.1. Roczne jednostki robocze

O obowiązku sprawozdawczym i jego częstotliwości decyduje liczba rocznych jednostek roboczych (RJR) w roku kalendarzowym (art. 19 projektu ustawy). Pracodawca użytkownik wlicza do niej pracowników tymczasowych (art. 19 ust. 2), a agencja pracy tymczasowej ich nie wlicza (art. 19 ust. 3). Silnik oblicza RJR każdej osoby z populacji według wzorów z art. 19 ust. 4 projektu ustawy:

- jeżeli osoba była zatrudniona w okresie wyłącznie przez pełne miesiące – jako sumę wymiarów czasu pracy z poszczególnych miesięcy podzieloną przez liczbę miesięcy okresu (art. 19 ust. 4 pkt 1);
- jeżeli choć jeden miesiąc zatrudnienia był niepełny – jako sumę iloczynów wymiaru czasu pracy i liczby dni kalendarzowych zatrudnienia w poszczególnych miesiącach podzieloną przez liczbę dni kalendarzowych okresu (art. 19 ust. 4 pkt 2).

Miesiąc jest pełny, jeżeli zatrudnienie trwało przez wszystkie jego dni kalendarzowe. Wymiarem czasu pracy w miesiącu jest wymiar etatu, nie większy niż 1. Jeżeli podano tylko godziny z umowy, wymiar ustala się jako iloraz tych godzin i pełnoetatowego wymiaru czasu pracy dla dni zatrudnienia w miesiącu, nie większy niż 1.

Liczba RJR pracodawcy jest sumą RJR wszystkich osób. Za rok kalendarzowy jest ona równa wynikowi wzorów z art. 19 ust. 4 projektu ustawy. Za okres krótszy niż rok – w raporcie miesięcznym oraz w raporcie rocznym za rok, w którym pierwszy okres zaczyna się później niż w styczniu (punkt 5.1) – silnik dzieli sumy z wzorów art. 19

ust. 4 przez liczbę miesięcy albo dni tego okresu, a nie całego roku (dalej: uśrednienie po okresie). Wynik odpowiada wtedy przeciętnemu zatrudnieniu w okresie, wyrażonemu w pełnych etatach. Projekt ustawy nie przewiduje uśrednienia po okresie; jest to rozwiązanie przyjęte w platformie (rozdział 15).

Dokument wyników zapisuje ten sposób obliczania pod identyfikatorem rjr_uc127_art19_4_annualised, stosowanym od wersji 2.1.0 silnika.

Tabela 8. Obowiązek sprawozdawczy według liczby RJR

RJR	Częstotliwość sprawozdania	Pierwsze sprawozdanie
250 i więcej	co roku	za okres od dnia wejścia ustawy w życie do końca roku kalendarzowego, w którym ustawa weszła w życie; termin: 7 czerwca 2027 r.
150–249	co trzy lata	za okres od dnia wejścia ustawy w życie do końca roku kalendarzowego, w którym ustawa weszła w życie; termin: 7 czerwca 2027 r.
100–149	co trzy lata	za 2030 r.; termin: 7 czerwca 2031 r.
mniej niż 100	brak obowiązku; sprawozdanie dobrowolne	–

Progi według art. 9 dyrektywy i art. 18 projektu ustawy; terminy według art. 23 i 72, a sposób obliczania RJR według art. 19 projektu ustawy. Daty pierwszego sprawozdania podano zgodnie z obecnym brzmieniem projektu (punkt 8.2).

Raport miesięczny jest analizą śródroczną, dlatego w jego wersji PDF obowiązek sprawozdawczy jest zawsze oznaczony jako orientacyjny, także w raporcie za grudzień. W raporcie rocznym liczba RJR ma charakter orientacyjny, gdy w danych nie oznaczono żadnego pracownika tymczasowego: platforma nie może wówczas sprawdzić, czy pracodawca korzysta z pracowników tymczasowych, których wliczenie nakazuje art. 19 ust. 2. Silnik podaje ponadto, informacyjnie, liczbę RJR bez pracowników tymczasowych.

Projekt ustawy nie wskazuje jednoznacznie, czy o obowiązku w danym roku decyduje liczba RJR z roku sprawozdawczego, czy z roku poprzedniego (rozdział 15, L7.7-12).

8.2. Terminy według projektu ustawy

Raport przedstawia terminy czynności, które projekt ustawy nakłada na pracodawcę (tabela 9), jeżeli za rok sprawozdawczy pracodawca przekazuje sprawozdanie. Rokiem przekazania sprawozdania jest rok następujący po roku sprawozdawczym. Pracodawca, który ma co najmniej 250 RJR, przekazuje sprawozdanie za każdy rok, począwszy od pierwszego roku sprawozdawczego, a pracodawca, który ma od 100 do 249 RJR – co trzy lata, licząc od pierwszego roku sprawozdawczego, który art. 72 projektu ustawy przewiduje dla jego przedziału (obecnie 2026 r. przy 150–249 RJR i 2030 r. przy 100–149 RJR; rozdział 15, L7.7-15).

Raport za rok, za który pracodawca nie przekazuje sprawozdania, nie zawiera tabeli terminów. Podaje wtedy rok sprawozdawczy najbliższego sprawozdania, ustalony przy założeniu, że przedział RJR się nie zmieni. Sekcja działań wobec kategorii z flagą art. 10 nie wskazuje terminów z projektu ustawy. Flagi art. 10 i badanie przesiewowe pozostają w raporcie, a wiersz flag w podsumowaniu jest oznaczony jako informacyjny. Tak samo są sporządzane raporty za lata przed pierwszym rokiem sprawozdawczym, na przykład za lata przed 2030 r. u pracodawcy mającego od 100 do 149 RJR.

Dla pierwszego sprawozdania art. 72 projektu ustawy przewiduje termin szczególny. Pracodawca zatrudniający co najmniej 150 pracowników (platforma ustala to według liczby RJR, art. 19 ust. 1) przekazuje sprawozdanie za okres od dnia wejścia ustawy w życie do końca roku kalendarzowego, w którym ustawa weszła w życie, w terminie do 7 czerwca 2027 r. Pracodawca, który ma od 100 do 149 RJR, przekazuje pierwsze sprawozdanie za 2030 r. w terminie do 7 czerwca 2031 r. W raporcie, który jest podstawą pierwszego sprawozdania pracodawcy, tabela terminów podaje 7 czerwca zamiast 31 marca, a przypis pod tabelą wyjaśnia tę zmianę. Dotyczy to także raportów miesięcznych za miesiące pierwszego roku sprawozdawczego.

Termin 7 czerwca 2027 r. opiera się na założeniu, że ustawa wejdzie w życie w 2026 r. Ustawa nie została jeszcze uchwalona, a projekt przewiduje sześciomiesięczne vacatio legis (art. 74). Ustawa wejdzie więc w życie najwcześniej w 2027 r., a termin ten trzeba będzie zmienić. Silnik przyjmuje obecnie, że u pracodawcy mającego co najmniej 150 RJR pierwszym rokiem sprawozdawczym jest 2026 r., niezależnie od ustawienia pierwszego miesiąca (punkt 5.1). Raport za 2026 r. jest więc oznaczony jako podstawa pierwszego sprawozdania z terminem 7 czerwca 2027 r.

Jeżeli w ustawieniach pracodawcy wskazano pierwszy miesiąc w 2027 r. lub później, platforma nie sporządza raportów za lata wcześniejsze. Raport za rok, w którym przypada ten miesiąc, obejmuje okres od tego miesiąca i nie jest oznaczony jako podstawa pierwszego sprawozdania. U pracodawcy mającego co najmniej 250 RJR raport ten podaje ogólne terminy z tabeli 9 (przekazanie sprawozdania do 31 marca). U pracodawcy mającego od 150 do 249 RJR cykl nadal liczy się od 2026 r., dlatego raporty za 2027 i 2028 r. (jeżeli platforma je sporządza) nie podają terminów, a jako rok sprawozdawczy najbliższego sprawozdania wskazują 2029 r. Przyjęty rok wejścia ustawy w życie jest stałą silnika; zmienia go dopiero nowa wersja silnika (punkt 2.2, rozdział 15).

Platforma przyjmuje, że art. 72 zmienia wyłącznie termin przekazania sprawozdania, a pozostałe terminy z tabeli 9 obowiązują bez zmian. Przy pierwszym sprawozdaniu termin przekazania informacji z art. 28 ust. 1 przypada zatem przed terminem przekazania sprawozdania, a na działania zaradcze z art. 30 zostaje mniej niż sześć miesięcy przewidzianych w art. 10 ust. 1 lit. c dyrektywy. Rozstrzygnięcie tej kwestii wymaga opinii prawnej (rozdział 15).

Tabela 9. Terminy czynności według projektu ustawy

Czynność	Termin	Przepis projektu
przekazanie sprawozdania organowi monitorującemu	31 marca roku przekazania sprawozdania	art. 23 ust. 1
przekazanie informacji o lukach w kategoriach pracownikom i zakładowym organizacjom związkowym	31 marca roku przekazania sprawozdania	art. 28 ust. 1
działania zaradcze wobec nieuzasadnionej luki	30 września roku przekazania sprawozdania	art. 30
weryfikacja przesłanek wspólnej oceny wynagrodzeń	31 października roku przekazania sprawozdania	art. 31 ust. 2
wspólna ocena wynagrodzeń	30 listopada roku przekazania sprawozdania	art. 33
przekazanie informacji ze wspólnej oceny wynagrodzeń	14 dni od zakończenia oceny	art. 36
działania zaradcze wynikające ze wspólnej oceny	10 miesięcy od przekazania informacji z oceny	art. 38 ust. 2

9. Sekcja analityczna

Sekcja analityczna (profil analytic-v1) uzupełnia wskaźniki ustawowe. Opiera się na stawce osobistego zaszeregowania, a nie na kwotach wypłaconych, i dlatego pokazuje różnice w samych stawkach, niezależnie od premii, nieobecności i wymiaru etatu.

9.1. Stawka pełnoetatowa

Stawkę z ostatniego miesiąca okresu przelicza się na stawkę miesięczną za pełny etat:

- stawkę miesięczną dzieli się przez wymiar etatu;
- stawkę godzinową mnoży się przez pełnoetatowy wymiar czasu pracy w tym miesiącu;
- jeśli nie podano wymiaru etatu, przyjmuje się jako wymiar etatu iloraz godzin z umowy i pełnoetatowego wymiaru czasu pracy dla dni zatrudnienia w tym miesiącu, nie większy niż 1.

Sekcja obejmuje osoby z populacji, które mają wiersz danych w ostatnim miesiącu okresu i podaną stawkę. Liczbę pozostałych osób podaje raport. Przy obniżonym ustawowo wymiarze czasu pracy pracodawca podaje także wymiar etatu (punkt 5.6), ponieważ same godziny z umowy dałyby zaniżony wymiar etatu i zawyżoną stawkę pełnoetatową.

9.2. Luki stawek w kategoriach

Dla każdej kategorii silnik oblicza średnią i medianę stawki pełnoetatowej kobiet i mężczyzn oraz odpowiadające im luki według wzoru z punktu 6.1.

9.3. Strefy płacowe

W każdej kategorii wyznacza się stawkę najniższą, medianę stawek i stawkę najwyższą. Osobę przypisuje się do strefy MIN, MID albo MAX według tego, której z tych trzech wartości jej stawka jest najbliższa. Jeśli stawka jest równie odległa od mediany i od innej wartości, osoba trafia do strefy MID. Jeśli jest równie odległa od stawki najniższej i najwyższej, trafia do strefy MIN, o ile nie przekracza mediany, a w przeciwnym razie do strefy MAX.

Strefą dominującą danej płci jest strefa, do której należy najwięcej osób tej płci; gdy co najmniej dwie strefy obejmują tyle samo osób i jest to liczba największa, rozkład określa się jako zrównoważony. Raport wskazuje kategorie, w których strefy dominujące kobiet i mężczyzn różnią się, a także kategorie obejmujące osoby jednej płci lub osoby o jednakowych stawkach.

9.4. Czynniki luki

Dla każdej osoby silnik oblicza lukę średniej stawki w jej kategorii z pominięciem tej osoby. Wpływ osoby na lukę to różnica między luką kategorii a luką obliczoną bez niej, wyrażona w punktach procentowych. Wpływ dodatni oznacza, że obecność osoby przesuwa lukę w stronę wartości dodatnich.

Czynniki luki ujawniają wynagrodzenie konkretnych osób, dlatego zamieszcza się je wyłącznie w pliku XLSX dla pracodawcy.

9.5. Kwartyle stawki rocznej

Kwartyle rocznej stawki pełnoetatowej (stawka × 12) wyznacza się metodą funkcji QUARTILE.INC programu Excel, w której kwartyl p leży na pozycji $1 + p(n - 1) / 4$. Metodę dobrano tak, aby wyniki były porównywalne z wcześniejszymi opracowaniami. Przedziały tworzy się tak jak w punkcie 6.6.

10. Raport miesięczny i trend

Raport miesięczny podaje wskaźniki narastająco od początku roku oraz trend godzinowych luk wskaźników 1 i 3 w kolejnych miesiącach. Każdy miesiąc trendu traktuje się jako odrębny okres.

Trend obejmuje wyłącznie wartości godzinowe, ponieważ kwoty za pojedyncze miesiące zależą od przyjęć do pracy, odejść i terminów wypłaty premii, przez co nie są ze sobą porównywalne.

Wykres trendu obejmuje dwanaście punktów: od jedenastego miesiąca przed miesiącem raportu do miesiąca raportu. Wartości za miesiące sprzed okresu raportu silnik oblicza z zatwierdzonych zbiorów danych z najwyżej jedenastu miesięcy poprzedzających okres. Zbiory te służą wyłącznie do wyznaczenia trendu i nie wpływają na wskaźniki okresu.

Dla miesiąca bez danych wykres nie pokazuje punktu; silnik nie uzupełnia brakujących wartości. Jeżeli wynagrodzenie za dany miesiąc wypłaca się później, a danych z miesiąca wypłaty jeszcze nie ma, punkt oznacza się jako niepełny.

11. Zaokrąglenia

- Silnik i dokument wyników przechowują wartości niezaokrąglone.
- Raport podaje odsetki i luki z dokładnością do jednego miejsca po przecinku, kwoty godzinowe – do dwóch miejsc, a kwoty roczne – w pełnych złotych.
- Wartości połówkowe zaokrągla się w kierunku od zera: 41,85 daje 41,9, a −6,05 daje −6,1.
- Różnice i luki oblicza się z wartości niezaokrąglonych.
- W raporcie PDF liczbę RJR obcina się do jednego miejsca po przecinku (99,96 daje 99,9), aby podana wartość nie była równa progowi, którego rzeczywista liczba RJR nie osiąga. Plik XLSX podaje ją z dokładnością do czterech miejsc po przecinku.

Luka podana w raporcie może się zatem różnić o 0,1 punktu procentowego od luki obliczonej ręcznie z zaokrąglonych średnich, a zaokrąglone odsetki mogą dawać łącznie 100,1% albo 99,9%. Jedynym wyjątkiem od zasady obliczeń na wartościach niezaokrąglonych jest porównanie z progiem flagi (rozdział 7).

12. Weryfikowalność

12.1. Zgodność z przykładem z uzasadnienia

Uzasadnienie projektu rozporządzenia zawiera przykład obliczenia wskaźników dla pracodawcy zatrudniającego 15 pracowników. Platforma rozstrzyga według tego przykładu kwestie, których tekst rozporządzenia nie określa: sposób liczenia średniej godzinowej, populacje wskaźników 2 i 4, definicję odbiorcy SUZ, mianownik wskaźnika 5 i granice przedziałów kwartylowych.

Przy godzinach nominalnych przyjętych w przykładzie silnik odtwarza opublikowane w nim liczebności, godziny według płci i kategorii, średnie, mediany, luki, odsetki oraz granice i skład przedziałów kwartylowych. Zgodność sprawdza test automatyczny uruchamiany przy każdej zmianie kodu. Wyniki przedstawia załącznik B.

W przykładzie godziny nominalne obliczono jako 1992 h × wymiar etatu × liczba miesięcy zatrudnienia / 12, gdzie 1992 h to pełnoetatowy wymiar czasu pracy w 2025 r. Na danych rzeczywistych platforma liczy wymiar z kalendarza dla dni zatrudnienia (punkt 5.6). Dla osoby zatrudnionej przez część roku wynik może się różnić o kilka lub kilkadziesiąt godzin. W danych przykładu dotyczy to dwóch osób.

12.2. Plik XLSX dla pracodawcy

Plik XLSX zawiera dane każdego pracownika w okresie i w każdym miesiącu: poziomy, godziny nominalne, RJR pracownika, wymiar etatu użyty do obliczenia RJR, przedział kwartylowy, ustalenia kontroli jakości danych oraz wpływ na lukę kategorii. Arkusz „Kontrola” sprawdza formułami programu Excel przejście od poziomów i godzin każdego pracownika do wskaźników, a także zgodność sum z arkuszy „Pracownicy” i „Miesiace”. Klasyfikację składników dokumentuje arkusz „Skladniki”, a przyjęte założenia – arkusz „Metodyka”.

12.3. Powtarzalność

Obliczenie jednoznacznie wyznaczają: identyfikator i skrót profilu, skróty zbiorów danych, wersja słownika składników, wersja słownika kategorii i wersja silnika. Ponowne obliczenie na tych samych danych daje identyczny dokument wyników.

13. Kontrola jakości danych

13.1. Poziomy ważności

Tabela 10. Poziomy ważności ustaleń

Poziom	Skutek
blokujący	platforma odrzuca dane i wyjaśnia pracodawcy przyczynę bez terminologii technicznej
istotny	analityk przyjmuje założenie wraz z pisemnym uzasadnieniem albo poprawia mapowanie
drobny	raport wymienia ustalenie jako wątpliwość
informacyjny	ustalenie przedstawia się w sekcji metodyki raportu

Każde ustalenie zawiera identyfikator reguły, poziom, parametry i liczbę osób, których dotyczy. Uzasadnienie odrzucenia podaje wyłącznie liczby, bez identyfikatorów pracowników. W pliku XLSX dla pracodawcy ustalenia widnieją przy każdym pracowniku.

13.2. Reguły

Tabela 11. Reguły blokujące

Reguła	Warunek
DQ-01	pole wymagane nie ma przyporządkowanej kolumny albo jest puste we wszystkich wierszach
DQ-02	wartości płci nie da się przyporządkować do K albo M u więcej niż 5% osób; przy mniejszym udziale platforma wyłącza te wiersze, a ustalenie ma poziom istotny
DQ-03	pracownik ma więcej niż jeden wiersz danych w tym samym miesiącu
DQ-18	ponad 2% wierszy ma brakującą albo błędną wartość pola wymaganego
DQ-19	pliku nie da się odczytać (niedozwolony format, hasło, szyfrowanie, makra), plik nie ma nagłówka albo jego układu nie da się opisać dozwolonymi operacjami mapowania
DQ-26	identyfikator pracownika zawiera dane bezpośrednio identyfikujące, na przykład PESEL albo imię i nazwisko
DQ-27	co najmniej dwa pliki zgłoszenia mają identyczną zawartość, przez co wypłaty zostałyby policzone podwójnie

Tabela 12. Reguły istotne

Reguła	Warunek
DQ-04	kwoty jednego składnika są równe kwotom innego składnika w co najmniej 50% wierszy; reguła pomija składniki wyłączone
DQ-05	składnik jest równy wynagrodzeniu zasadniczemu u wszystkich odbiorców, co może oznaczać kwotę zadeklarowaną zamiast wypłaconej; reguła pomija składniki wyłączone
DQ-06	pozycja płacowa przypada na miesiąc przed nawiązaniem stosunku pracy albo na miesiąc późniejszy o więcej niż dwa miesiące od jego ustania
DQ-07	wymiar etatu wynosi 0 albo przekracza 1 lub godziny z umowy nie są dodatnie
DQ-08	kod składnika nie ma klasy w słowniku
DQ-09	płeć pracownika zmienia się między miesiącami
DQ-20	pozycje płacowe nie mają odpowiadającego im wiersza danych pracownika
DQ-21	liczba zatrudnionych albo suma wynagrodzeń zmienia się o więcej niż 25% w porównaniu z poprzednim miesiącem albo brakuje miesiąca między dwoma miesiącami z danymi; suma wynagrodzeń nie obejmuje składników wyłączonych
DQ-25	przy budowie modelu danych platforma pominęła wiersze albo wartości, na przykład wiersz z datą ustania stosunku pracy wcześniejszą niż data jego nawiązania
DQ-28	mapowanie pominęło wiersze (na przykład wiersze sum) albo cały plik zgłoszenia

Tabela 13. Reguły drobne

Reguła	Warunek
DQ-10	kwota przekracza dziesięciokrotność mediany tego składnika w kategorii
DQ-11	pracownika brakuje w miesiącu między dwoma miesiącami z danymi, a daty nawiązania i ustania stosunku pracy tego nie wyjaśniają
DQ-12	wypłacone wynagrodzenie zasadnicze wynosi mniej niż 0,5 albo więcej niż 1,5 kwoty oczekiwanej (stawki miesięcznej albo iloczynu stawki godzinowej i godzin nominalnych); reguły nie stosuje się do miesiąca nawiązania i miesiąca ustania stosunku pracy, do miesiąca z zasiłkiem z ZUS ani do miesięcy pracy na podstawie umowy cywilnoprawnej
DQ-13	data nawiązania stosunku pracy przypada po miesiącu, którego dotyczy wiersz, albo zmienia się bez ustania stosunku pracy
DQ-23	wiersz pracownika dotyczy miesiąca po dacie ustania stosunku pracy
DQ-24	miesiąc należności jest późniejszy niż miesiąc wypłaty
DQ-29	osoba z populacji ma godziny nominalne i zerowy poziom wynagrodzenia; osoba ta wchodzi do median i do pierwszego przedziału kwartylowego

Tabela 14. Reguły informacyjne

Reguła	Warunek
DQ-14	kategoria albo podstawa zatrudnienia zmienia się między miesiącami
DQ-15	kategoria obejmuje osoby jednej płci albo mniej niż trzy osoby jednej płci
DQ-16	dane zawierają kwoty ujemne
DQ-17	platforma usunęła kolumnę z danymi identyfikującymi
DQ-22	pozycje płacowe przypadają na pierwszy lub drugi miesiąc po ustaniu stosunku pracy (wypłata końcowa)

13.3. Rejestr założeń

Każda wersja raportu ma rejestr założeń w języku polskim i angielskim. Wpisuje się do niego:

- ustalenia istotne przyjęte przez analityka, każde wraz z jego uzasadnieniem;
- decyzje analityka dotyczące mapowania i słownika składników;
- reguły domyślne profilu: miesiąc kwoty, kategorię w okresie i godziny nominalne;
- ustalenia silnika: miesiące bez danych, wynagrodzenie jeszcze niewypłacone oraz miesiące niespełniające warunku populacji;
- sposób wyznaczania flagi art. 10;
- kwestie otwarte (rozdział 15).

Opis słowny, raport PDF i arkusz „Metodyka” pliku XLSX korzystają z tego samego rejestru.

14. Ochrona danych osobowych w wynikach

Platforma przygotowuje wyniki dla dwóch grup adresatów, a zakres danych zależy od adresata.

Tabela 15. Adresaci wyników

Adresat	Zakres danych
pracodawca	raport PDF oraz plik XLSX z danymi każdego pracownika; w sekcji analitycznej raportu PDF kwoty grupy liczącej mniej niż trzy osoby są ukryte, a plik XLSX zawiera wszystkie wartości
pracownicy i zakładowe organizacje związkowe	informacja o lukach w kategoriach (art. 28 ust. 1 projektu ustawy), przygotowywana wyłącznie z raportu rocznego: dla każdej kategorii średni poziom wynagrodzenia zasadniczego i średni poziom SUZ kobiet i mężczyzn wraz z lukami, w ujęciu rocznym i godzinowym, a ponadto – jako informacja dodatkowa – średni poziom wynagrodzenia; informacja zawiera też pouczenie o prawach pracownika

Pracodawca przekazuje sprawozdanie organowi monitorującemu za pośrednictwem narzędzia udostępnionego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego (art. 24 projektu ustawy).

Art. 44 projektu ustawy wyłącza przekazanie pracownikom informacji, która ujawniałaby wynagrodzenie możliwego do zidentyfikowania pracownika. Projekt nie określa progu liczebności, dlatego platforma przyjmuje, że wartość ukrywa się, gdy grupa jednej płci w kategorii liczy mniej niż trzy osoby. Wartości SUZ pokazuje się ponadto tylko wtedy, gdy w kategorii jest co najmniej trzech odbiorców każdej płci. Ukrycie jednej wartości powoduje ukrycie całego wiersza kategorii.

Do mapowania model językowy otrzymuje przykładowe wiersze bez danych bezpośrednio identyfikujących, a do opisu słownego – dane zagregowane, bez danych poszczególnych pracowników.

15. Kwestie otwarte i przyjęte rozwiązania

Tabela 16 zestawia kwestie, których projekty przepisów nie rozstrzygają, rozbieżności między projektem ustawy a dyrektywą oraz rozwiązania metodyczne przyjęte w platformie. Pierwsza kolumna podaje identyfikator, pod którym kwestia występuje w rejestrze założeń raportu; kwestie bez identyfikatora opisuje tylko niniejszy dokument. Rejestr wymienia ponadto kwestię danych pracowników tymczasowych, które pracodawca użytkownik otrzymuje od agencji (L7.7-10, punkt 5.3).

Kwestie prawne przedstawiono do oceny prawnikom. Jeżeli z opinii prawnej albo z uchwalonej ustawy wyniknie potrzeba zmiany rozwiązania, Payquity wprowadzi ją w nowym profilu metodyki albo w nowej wersji silnika (punkt 2.2).

Tabela 16. Kwestie otwarte

Rejestr	Kwestia	Rozwiązanie przyjęte w platformie
L7.7-1	miesiąc kwoty: miesiąc wypłaty czy miesiąc należności	miesiąc należności, jeśli pracodawca go podał, a w przeciwnym razie miesiąc wypłaty (punkt 5.2)
L7.7-2	populacje średniej i mediany SUZ	jak w przykładzie z uzasadnienia: średnia z całej populacji, mediana z odbiorców
L7.7-3	miara wyznaczająca flagę art. 10: poziom wynagrodzenia czy odrębnie wynagrodzenie zasadnicze i SUZ	poziom wynagrodzenia; wynagrodzenie zasadnicze i SUZ podlegają dodatkowemu badaniu przesiewowemu
A-FLAG	podstawa flagi art. 10: luka roczna czy godzinowa	luka godzinowa; luka roczna jako informacja uzupełniająca
L7.7-13	metoda interpolacji kwartyli	interpolacja liniowa na pozycji $p(n + 1) / 4$ (punkt 6.6)
L7.7-4	wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy (art. 92 KP) i wpłaty pracodawcy na PPK	klasę ustala analityk w słowniku pracodawcy, a rejestr założeń ją wymienia; zasiłki z ZUS są wyłączone, także gdy wypłaca je pracodawca, a składki na PPE stanowią wynagrodzenie
L7.7-5	osoby przebywające przez cały rok na urlopie bez wynagrodzenia	brak reguły szczególnej; osoba z godzinami nominalnymi i zerowym wynagrodzeniem pozostaje w populacji (DQ-29)
L7.7-14	miesiące nieobecności z zasiłkiem z ZUS	godzin nominalnych nie pomniejsza się, co obniża poziom godzinowy osób długo nieobecnych
L7.7-6	wynagrodzenie urlopowe i ekwiwalent za niewykorzystany urlop	klasę ustala analityk w słowniku pracodawcy, a rejestr założeń ją wymienia
L7.7-7	świadczenia związane z ustaniem stosunku pracy: projekt ustawy je wyłącza, a motyw 21 dyrektywy wymienia odprawy	wyłączone
L7.7-8	wartość świadczeń w naturze	wartość pieniężna podana przez pracodawcę
L7.7-9	kategoria osoby, która w ciągu roku zmieniła kategorię	kategoria z ostatniego miesiąca zatrudnienia; wynagrodzenie za cały okres
L7.7-12	rok, którego liczba RJR decyduje o obowiązku sprawozdawczym	silnik podaje liczbę RJR okresu raportu; raport zaznacza, że wybór roku wymaga potwierdzenia prawnego
–	liczba RJR za okres krótszy niż rok	uśrednienie po okresie (punkt 8.1)
–	początek pierwszego okresu	pełne miesiące od miesiąca z ustawień pracodawcy, także dni sprzed wejścia ustawy w życie (punkt 5.1)
L7.7-15	cykl sprawozdań przekazywanych co trzy lata, także po zmianie przedziału RJR	cykl liczony od pierwszego roku sprawozdawczego, który art. 72 przewiduje dla przedziału RJR z okresu raportu; raport za rok, za który pracodawca nie przekazuje sprawozdania, nie podaje terminów (punkt 8.2)
–	termin pierwszego sprawozdania (art. 72 projektu ustawy)	pierwszy rok sprawozdawczy: 2026 r. przy co najmniej 150 RJR (przyjęto wejście ustawy w życie w 2026 r.) i 2030 r. przy 100–149 RJR; przekazanie sprawozdania do 7 czerwca roku przekazania sprawozdania; pozostałe terminy z tabeli 9 bez zmian (punkt 8.2)

Załącznik A. Parametry profilu pl-uc127-2026-10

Tabela przedstawia parametry profilu wskaźników. Identyfikatory parametrów i wartości metod podano tak, jak brzmią w pliku profilu, a wartości złożone – w zapisie skróconym. Dokument wyników każdego raportu zapisuje identyfikator i skrót SHA-256 profilu, które jednoznacznie wskazują te wartości.

Tabela A.1. Parametry profilu pl-uc127-2026-10

Parametr	Wartość	Znaczenie
gap_formula	women_minus_men_over_men	$L = (K - M) / M \times 100\%$
month_basis	accrual_month_else_payment_month	miesiąc należności, a w przeciwnym razie miesiąc wypłaty
category_rule	last_month_of_employment	kategoria z ostatniego miesiąca zatrudnienia
nominal_hours	contract_hours_else_fte_times_norm	godziny z umowy, a w przeciwnym razie wymiar etatu × pełnoetatowy wymiar czasu pracy
working_time_norm	kp_art_130	wymiar czasu pracy według art. 130 § 1 i 2 KP
annualisation	none	bez przeliczania poziomów na rok (punkt 5.5)
population	relationship_types: umowa_o_prace, powolanie, wybor, mianowanie, spoldzielcza_umowa_o_prace; include_agency_workers: true; min_days_employed: 1	stosunki pracy z art. 2 KP i pracownicy tymczasowi, co najmniej jeden dzień zatrudnienia
pay_classes	pay: base, complementary, variable; cv: complementary, variable; base: base	klasy w poziomach wynagrodzenia, SUZ i wynagrodzenia zasadniczego
recipient_rule	cv_level_greater_than_zero	odbiorca: poziom SUZ > 0
recipient_share_denominator	all_recipients	wskaźnik 5: odsetek wśród wszystkich odbiorców
hourly_mean_method	ratio_of_sums	suma poziomów / suma godzin
hourly_median_method	individual_unweighted	mediana indywidualnych poziomów godzinowych
zero_hours_rule	exclude_from_hourly	osoba bez godzin poza wskaźnikami godzinowymi
cv_mean_population	all_employees_zero_filled	średnia SUZ: cała populacja, osoby bez SUZ z poziomem 0
cv_median_population	recipients_only	mediana SUZ: tylko odbiorcy
median_method	mean_of_middle_pair	przy parzystej liczebności średnia dwóch wartości środkowych
quartile_method	weibull	pozycja $p(n + 1) / 4$ (QUARTILE.EXC)
band_rule	upper_inclusive	[min, Q1], (Q1, Q2], (Q2, Q3], (Q3, max]
rounding	percent_decimals: 1; hourly_amount_decimals: 2; mode: half_up; compute_on: unrounded	zaokrąglenie wyłącznie przy prezentacji
period_start	calendar_year_or_entry_into_force	1 stycznia albo miesiąc z ustawienia pracodawcy (punkt 5.1)
art10_flag	threshold_percent: 5; measures: pay; screening_measures: base, cv; basis: hourly	flaga z godzinowej luki poziomu wynagrodzenia
disclosure_min_group_size	3	minimalna liczebność grupy w informacji dla pracowników i w sekcji analitycznej raportu PDF

Załącznik B. Przykład obliczeniowy

Dane pochodzą z przykładu zamieszczonego w uzasadnieniu projektu rozporządzenia: pracodawca zatrudnia 15 osób (sześć kobiet i dziewięciu mężczyzn) w dwóch kategoriach, a okresem jest 2025 r. SUZ otrzymuje 14 osób. Tabele B.1 i B.2 oraz wiersze wynagrodzenia zasadniczego i SUZ w tabeli B.3 przytaczają wartości opublikowane w uzasadnieniu, które silnik Payquity odtwarza.

Tabela B.1. Wskaźniki 1–5

Wskaźnik	Ujęcie	K	M	Luka
1. Średni poziom wynagrodzenia	roczne	86 566,67 zł	89 200,00 zł	−3,0%
	godzinowe	44,07 zł/h	46,95 zł/h	−6,1%
2. Średni poziom SUZ	roczne	12 733,33 zł	8 977,78 zł	+41,8%
	godzinowe	6,48 zł/h	4,73 zł/h	+37,2%
3. Mediana poziomu wynagrodzenia	roczne	87 100,00 zł	88 800,00 zł	−1,9%
	godzinowe	43,72 zł/h	44,58 zł/h	−1,9%
4. Mediana poziomu SUZ	roczne	12 800,00 zł	10 300,00 zł	+24,3%
	godzinowe	6,70 zł/h	5,17 zł/h	+29,6%
5. Odsetek wśród odbiorców SUZ	–	42,9%	57,1%	–

Znak „+" oznacza wartość wyższą dla kobiet. Kwoty podano z groszami, tak jak w uzasadnieniu; raport Payquity zaokrągla kwoty roczne do pełnych złotych.

Luka średniej rocznej wynosi −3,0%, a luka średniej godzinowej −6,1%. Różnica wynika z czasu pracy: jeden z mężczyzn pracował na 3/4 etatu, inny przez dziesięć miesięcy, a jedna z kobiet przez jedenaście miesięcy. Krótszy czas pracy obniża poziom roczny, ale nie poziom godzinowy, toteż luka godzinowa porównuje wynagrodzenie za ten sam wymiar czasu pracy.

Tabela B.2. Wskaźnik 6

Przedział	Granice (zł rocznie)	K	M	Granice (zł/h)	K	M
1	66 000 – 84 000	50,0%	50,0%	40,53 – 43,17	75,0%	25,0%
2	84 000 – 88 600	50,0%	50,0%	43,17 – 44,48	25,0%	75,0%
3	88 600 – 94 800	25,0%	75,0%	44,48 – 47,59	25,0%	75,0%
4	94 800 – 105 000	33,3%	66,7%	47,59 – 63,25	33,3%	66,7%

Tabela B.3. Wskaźnik 7 i flaga art. 10

Kategoria	Miara	Luka roczna	Luka godzinowa	Wynik
a (3 K, 4 M)	wynagrodzenie zasadnicze	−6,5%	−9,9%	badanie przesiewowe
	SUZ	+42,4%	+37,3%	badanie przesiewowe
	poziom wynagrodzenia	−1,2%	−4,8%	brak flagi
b (3 K, 5 M)	wynagrodzenie zasadnicze	−7,6%	−10,7%	badanie przesiewowe
	SUZ	+41,8%	+37,1%	badanie przesiewowe
	poziom wynagrodzenia	−2,9%	−6,1%	flaga art. 10

Wiersze „poziom wynagrodzenia" i kolumnę „Wynik" obliczył silnik Payquity według profilu pl-uc127-2026-10; w uzasadnieniu ich nie ma.

W kategorii b godzinowa luka poziomu wynagrodzenia (−6,1%) wyznacza flagę art. 10, choć luka roczna (−2,9%) nie osiąga progu. W kategorii a luka godzinowa wynosi −4,8%, więc flagi nie ma. Pracodawca z przykładu (14,5 RJR) nie podlega obowiązkowi sprawozdawczemu.