



Ministerstwo Rodziny,
Pracy i Polityki Społecznej

Dyrektywa 2023/970

przejrzystość wynagrodzeń



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

- Wzmocnienie stosowania zasady równości wynagrodzeń.
- Mechanizmy przejrzystości wynagrodzeń.
- Mechanizmy egzekwowania.





Przedmiot (art.1)

W niniejszej dyrektywie ustanawia się minimalne wymogi służące wzmocnieniu stosowania zasady równości wynagrodzeń dla mężczyzn i kobiet za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości (zwanej dalej „zasadą równości wynagrodzeń”), którą zapisano w art. 157 TFUE, a także wzmocnieniu zakazu dyskryminacji określonego w art. 4 dyrektywy 2006/54/WE, w szczególności za pośrednictwem mechanizmów przejrzystości wynagrodzeń oraz wzmocnionych mechanizmów egzekwowania.

- Zasada zapisana w art. 157 TFUE.
- Dyrektywa wykonawcza w stosunku do dyrektywy 2006/54/WE (dyrektywa w sprawie wprowadzenia w życie równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy).



Zakres stosowania (art. 2)



Dyrektywa ma zastosowanie:

- do pracodawców zarówno w sektorze publicznym, jak i prywatnym (ust. 1),
- do pracowników (ust. 2),
- dla celów art. 5 - do osób starających się o zatrudnienie (ust. 3).





Pracownik

- Pracownik to osoba zatrudniona na umowę o pracę lub pozostająca w stosunku pracy określonym przez prawo, układy zbiorowe lub praktykę obowiązującą w poszczególnych państwach członkowskich, przy uwzględnieniu orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości (art. 2 ust. 2).
- Np. wyrok z dnia 3 lipca 1986 r. w sprawie 66/85 Deborah Lawrie-Blum przeciwko Land Baden-Württemberg. Pracownikiem jest osoba, która przez pewien czas świadczy usługi na rzecz i pod kierownictwem innej osoby, w zamian za co otrzymuje wynagrodzenie.

Motyw 18

Niniejsza dyrektywa powinna mieć zastosowanie do wszystkich pracowników, w tym pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy, pracowników zatrudnionych na podstawie umów na czas określony oraz osób zatrudnionych na umowę o pracę lub przez agencję pracy tymczasowej lub pozostających z taką agencją w stosunku pracy, a także pracowników na stanowiskach kierowniczych, którzy są zatrudnieni na umowę o pracę lub pozostają w stosunku pracy zgodnie z definicją przewidzianą przez prawo, układ zbiorowy lub praktykę obowiązującą w każdym państwie członkowskim, z uwzględnieniem orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości⁽⁵⁾. Zakresem niniejszej dyrektywy objęci są pracownicy domowi, pracownicy na żądanie, pracownicy wykonujący pracę przerywaną, pracownicy w systemie bonów usługowych, osoby pracujące za pośrednictwem platform internetowych, pracownicy wykonujący pracę chronioną, stażysty i praktykanci, pod warunkiem że spełniają oni stosowne kryteria. Przy stwierdzaniu istnienia stosunku pracy należy brać pod uwagę fakty świadczące o rzeczywistym wykonywaniu pracy, a nie sposób, w jaki strony opisują łączący ich stosunek.





Wybrane definicje z art. 3 – wynagrodzenie

- Jest to definicja wynagrodzenia na potrzeby ogólnego stosowania zasady równości wynagrodzeń (por. art. 18^{3c} § 2).

„wynagrodzenie” oznacza zwykłe podstawowe lub minimalne wynagrodzenie oraz wszelkie inne świadczenia pieniężne lub rzeczowe, otrzymywane przez pracownika bezpośrednio lub pośrednio (składniki uzupełniające lub zmienne) od swojego pracodawcy z racji swojego zatrudnienia (zob. art. 3 ust. 1 lit. a).

Motyw 21

Zasada równości wynagrodzeń powinna być przestrzegana w odniesieniu do płac godzinowych, płac miesięcznych lub wszelkich innych świadczeń, pieniężnych lub rzeczowych, które pracownicy otrzymują bezpośrednio lub pośrednio od swojego pracodawcy z racji swojego zatrudnienia. Zgodnie z orzecznictwem Trybunału Sprawiedliwości pojęcie „wynagrodzenia” powinno obejmować nie tylko płacę miesięczną, ale również składniki uzupełniające lub zmienne wynagrodzenia. W ramach składników uzupełniających lub zmiennych należy uwzględnić wszelkie świadczenia oprócz zwykłej podstawowej lub minimalnej płacy godzinowej lub płacy miesięcznej, które pracownik otrzymuje bezpośrednio lub pośrednio, pieniężnych lub rzeczowych. Takie składniki uzupełniające lub zmienne mogą obejmować między innymi premie, rekompensatę za pracę w godzinach nadliczbowych, zniżki na przejazdy, dodatki mieszkaniowe i żywnościowe, rekompensatę za udział w szkoleniach, płatności w przypadku zwolnienia, ustawowe świadczenia chorobowe, ustawowo wymagane odszkodowanie i emerytury pracownicze. Pojęcie „wynagrodzenia” powinno obejmować wszystkie elementy wynagrodzenia należnego na mocy prawa, układów zbiorowych lub praktyki w każdym państwie członkowskim.



Wybrane definicje z art. 3 – poziom wynagrodzenia

„Poziom wynagrodzenia” oznacza roczne wynagrodzenie brutto i odpowiadające mu wynagrodzenie godzinowe brutto – art. 3 ust. 1 lit. b).



Motyw 22

Aby zapewnić jednolitą prezentację informacji wymaganych niniejszą dyrektywą, poziomy wynagrodzenia powinny być wyrażone jako roczne wynagrodzenie brutto i odpowiadające mu wynagrodzenie godzinowe brutto. Obliczenie poziomów wynagrodzenia powinno być możliwe na podstawie rzeczywistego wynagrodzenia określonego dla danego pracownika, niezależnie od tego, czy jest ono ustalane jako stawka roczna, miesięczna, godzinowa czy też w inny sposób.





Wybrane definicje z art. 3 – poziom wynagrodzenia c.d.

- Najpierw należy obliczyć roczne wynagrodzenie brutto dla każdego pracownika, a następnie odpowiadające mu wynagrodzenie godzinowe brutto.
- Celem obliczania zarówno wynagrodzenia rocznego, jak i godzinowego jest umożliwienie pracodawcom wyjaśnienia luki płacowej – np. w sytuacji, gdy kobiety pracują na pół etatu, zarabiają mniej niż mężczyźni pracujący na pełen etat.
- Pojęcie używane np. do obliczania wskaźników luki płacowej ze względu na płeć.
- Pojawia się również w kontekście art. 7 i 10.





Wynagrodzenie na potrzeby przejrzystości wynagrodzeń



- Niektóre składniki wynagrodzenia w rozumieniu pojęcia wynagrodzenia stosowanego do celów zasady równości wynagrodzeń (art. 3 ust. 1 lit. a), motyw 21), nie są uwzględniane do celów środków w zakresie przejrzystości wynagrodzeń, o których mowa w art. 7, 9 i 10 Dyrektywy (art. 3 ust. 1 lit b), motyw 22).
- Składniki wynagrodzenia uwzględniane na potrzeby ww. środków w zakresie przejrzystości wynagrodzeń muszą odnosić się do rzeczywistego wynagrodzenia (motyw 22) pracowników pozostających w stosunku pracy w danym okresie sprawozdawczym.





Przykłady

Zarówno na potrzeby środków w zakresie przejrzystości wynagrodzeń, jak i na potrzeby stosowania zasady równości wynagrodzeń, do wynagrodzenia wlicza się na przykład:



- składki płacone przez pracodawców,
- świadczenia rzeczowe, np. korzystanie z samochodu służbowego, co będzie wymagało przypisania im określonej wartości pieniężnej.



Na potrzeby środków w zakresie przejrzystości wynagrodzeń do wynagrodzenia nie wlicza się na przykład:

- odprawy z tytułu zakończenia zatrudnienia,
- świadczeń pieniężnych lub rzeczowych, do których nie stosuje się żadnych kryteriów dopuszczalności skorzystania z nich i które są wypłacane/przyznawane wszystkim pracownikom w ramach kategorii bez wyjątków (taka sama kwota/takie samo świadczenie dla każdego pracownika), np. voucher na lunch, bożonarodzeniowa karta podarunkowa;
- świadczeń pieniężnych lub rzeczowych, które są dostępne dla wszystkich pracowników w ramach kategorii i z których pracownicy mogą skorzystać, jeśli chcą, bez żadnych kryteriów dopuszczalności i bez wyjątków, np. karnet na siłownię.





Wybrane definicje z art. 3 – organ ds. równości



„organ ds. równości” oznacza organ lub organy wyznaczone na mocy art. 20 dyrektywy 2006/54/WE – art. 3 ust. 1 lit. I)



Stosownie do art. 18 ust. 1 ustawy z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania, wykonywanie zadań dotyczących realizacji zasady równego traktowania zostało powierzone Rzecznikowi Praw Obywatelskich oraz Ministrowi do spraw Równości.





Wybrane definicje z art. 3 – przedstawiciele pracowników

„przedstawiciele pracowników” oznaczają przedstawicieli pracowników zgodnie z prawem krajowym lub praktyką krajową. – art. 3 ust. 1 lit. m)

Motyw 24



Aby pracownicy byli chronieni oraz aby odnieść się do ich obaw przed wiktymizacją przy stosowaniu zasady równości wynagrodzeń, powinni oni móc być reprezentowani przez przedstawiciela. Jako przedstawiciele mogłyby występować związki zawodowe lub inni przedstawiciele pracowników. Jeżeli nie ma przedstawicieli pracowników, pracownicy powinni móc być reprezentowani przez wybranego przez siebie przedstawiciela. Państwa członkowskie powinny mieć możliwość uwzględnienia swoich uwarunkowań krajowych oraz różnych ról związanych z reprezentacją pracowników.





Wybrane definicje z art. 3 – dyskryminacja krzyżowa

Do celów dyrektywy dyskryminacja obejmuje m.in.:

dyskryminację krzyżową, która jest oparta na połączeniu dyskryminacji ze względu na płeć z dyskryminacją z powodu jakiejkolwiek innej cechy lub innych cech chronionych na mocy dyrektyw 2000/43/WE lub 2000/78/WE – art. 3 ust. 2 lit. e).



Katalog zamknięty cech chronionych:

- cechy chronione stosownie do dyrektywy 2000/43/WE to: pochodzenie rasowe lub etniczne,
- cechy chronione stosownie do dyrektywy 2000/78/WE to: religia lub przekonania, niepełnosprawność, wiek, orientacja seksualna.

Przy czym, należy zauważyć, że dyrektywa nie nakłada na pracodawców dodatkowych obowiązków w zakresie zbierania danych, o których mowa w dyrektywie, dotyczących innych niż płeć cech chronionych będących przyczyną dyskryminacji (art. 3 ust. 3).





Wybrane definicje z art. 3 – dyskryminacja krzyżowa, c.d.

- Dyskryminację krzyżową (ang. *intersectional discrimination*) należy odróżnić od dyskryminacji z wielu przyczyn jednocześnie (ang. *multiple discrimination*). W przypadku dyskryminacji z wielu przyczyn jednocześnie każda z przyczyn dyskryminacji jest oceniana osobno, podczas gdy w przypadku dyskryminacji krzyżowej te przyczyny są oceniane razem. Dana osoba może nie być dyskryminowana na podstawie płci i wieku ocenianych osobno, ale może być dyskryminowana na podstawie płci i wieku ocenianych razem.
- Do dyskryminacji krzyżowej odnoszą się m.in. przepisy dotyczące odszkodowania (art. 16 ust. 3), kar (art. 23 ust. 3), zadań organu monitorującego (art. 29 ust. 3 lit. a)).





Wybrane definicje z art. 3 – dyskryminacja krzyżowa, motyw 25

(...) Dyskryminacja płacowa ze względu na płeć, w której płeć ofiary odgrywa kluczową rolę, może w praktyce przybierać różne formy. Może wiązać się z krzyżowaniem się różnych osi dyskryminacji lub nierówności, gdy pracownik należy do jednej lub większej liczby grup objętych ochroną przeciwko dyskryminacji, z jednej strony ze względu na płeć, oraz, z drugiej strony, ze względu na pochodzenie rasowe lub etniczne, religię lub światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną, zgodnie z ochroną na mocy dyrektyw Rady 2000/43/WE(7) lub 2000/78/WE(8). Wśród grup, które mogą się spotkać z dyskryminacją krzyżową, są kobiety z niepełnosprawnościami, kobiety o zróżnicowanym pochodzeniu rasowym lub etnicznym, w tym kobiety romskie, oraz kobiety młode lub starsze. Niniejsza dyrektywa powinna zatem zawierać wyjaśnienie, że w kontekście dyskryminacji płacowej ze względu na płeć należy stworzyć możliwość uwzględnienia takiego połączenia, a tym samym wyeliminować wszelkie wątpliwości, jakie mogą pojawić się w tym względzie w obowiązujących ramach prawnych, oraz umożliwić sądom krajowym, organom ds. równości i innym właściwym organom należyte uwzględnienie każdej niekorzystnej sytuacji wynikającej z takiej dyskryminacji krzyżowej, w szczególności do celów merytorycznych i proceduralnych, w tym w celu uznania faktu występowania dyskryminacji, podjęcia decyzji w sprawie odpowiedniego komparatora, dokonania oceny proporcjonalności oraz w celu określenia, w stosownych przypadkach, poziomu przyznanego odszkodowania lub nałożonych kar. – z motywu 25



Taka sama praca i praca o takiej samej wartości (art. 4)

Pracodawcy muszą dysponować strukturami wynagrodzeń zapewniającymi równe wynagrodzenie za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości.

- Obowiązek ten dotyczy wszystkich pracodawców, bez względu na ich wielkość.



- Aby zapewnić poszanowanie prawa do równego wynagrodzenia, pracodawcy muszą wprowadzić struktury wynagrodzeń zapewniające, aby w wynagrodzeniach pracowników wykonujących taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości nie występowały różnice ze względu na płeć, które nie byłyby uzasadnione obiektywnymi, neutralnymi pod względem płci kryteriami. Takie struktury wynagrodzeń powinny umożliwiać porównanie wartości różnych stanowisk pracy w ramach tej samej struktury organizacyjnej (z motywu 26).
- Kryteria służą ocenie stanowisk pracy (a nie konkretnych pracowników) w celu określenia ich wartości i pogrupowaniu pracowników w kategorii pracowników oraz stworzeniu struktur wynagrodzeń.





Definicje kategorii pracowników i pracy o takiej samej wartości

Definicje kategorii pracowników i pracy o takiej samej wartości z art. 3, odnoszące się do art. 4 ust. 4:

- „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, w stosownych przypadkach, we współpracy z przedstawicielami pracowników zgodnie z prawem krajowym lub praktyką krajową – art. 3 ust. 1 lit. h).
- „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 – art. 3 ust. 1 lit. g).





Kryteria oceny - art. 4 ust. 4

- Prawodawca określił jako wymóg minimalny cztery obligatoryjne kryteria oceny, czy pracownicy są w porównywalnej sytuacji w odniesieniu do wartości pracy. Są to umiejętności, wysiłek, zakres odpowiedzialności i warunki pracy.
- Pracodawcy mogą jednak, w stosownych przypadkach, uwzględniać dodatkowe kryteria, które mają znaczenie w danym miejscu pracy lub na danym stanowisku.

Z motywu 26

(...) Aby ułatwić – zwłaszcza mikroprzedsiębiorstwom oraz małym i średnim przedsiębiorstwom – stosowanie pojęcia pracy o takiej samej wartości, obiektywne kryteria, którymi należy się posługiwać, powinny obejmować cztery czynniki: umiejętności, wysiłek, odpowiedzialność i warunki pracy. Czynniki te zostały wskazane w istniejących wytycznych Unii jako niezbędne i wystarczające do oceny zadań wykonywanych w danej organizacji niezależnie od sektora gospodarki, do którego dana organizacja należy.

Ponieważ nie wszystkie czynniki są w równym stopniu istotne w odniesieniu do konkretnego stanowiska, pracodawca powinien wyważyć każdy z tych czterech czynników w zależności od znaczenia tych kryteriów dla konkretnego miejsca pracy lub stanowiska. Można również uwzględniać dodatkowe kryteria, jeżeli są one istotne i uzasadnione. (...)





Taka sama praca i praca o takiej samej wartości c.d.

- Kryteria muszą być obiektywne i neutralne pod względem płci.
- Kryteria muszą być stosowane w obiektywny, neutralny pod względem płci sposób, wykluczający wszelką dyskryminację.
- Kryteria muszą być uzgodnione z przedstawicielami pracowników, o ile tacy przedstawiciele istnieją. Celem tej regulacji jest zapewnienie, aby przedstawiciele pracowników nie tylko byli świadomi tego, jakie kryteria są stosowane do tworzenia kategorii pracowników, ale też, aby wyrazili na nie zgodę.

Kryteria (czynniki) wymienione w art. 4 ust. 4 służą ocenie wartości pracy (stanowiska pracy), a nie wysokości wynagrodzenia konkretnego pracownika. Najpierw pracodawca ocenia stanowiska pracy, grupuje pracowników w kategorie, a następnie ustala wynagrodzenia.

Pracodawcy mogą różnie wynagradzać pracowników wykonujących taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości, o ile kierują się obiektywnymi, neutralnymi pod względem płci oraz wolnymi od uprzedzeń kryteriami, takimi jak osiągnięcia i kompetencje (zob. motyw 17).





Taka sama praca i praca o takiej samej wartości - art. 4 ust. 2

Udostępnienie pracodawcom i partnerom społecznym narzędzi analitycznych lub metod służących wspieraniu i zapewnianiu wskazówek w ramach procesu oceny i porównywania wartości pracy (ust. 2) - powinny być one udostępnione najpóźniej do końca terminu na wdrożenie Dyrektywy, czyli 7 czerwca 2026 r.



Dyrektywa nie określa, z jakiego konkretnie narzędzia oceny należy skorzystać. Istnieją różne narzędzia analityczne/metody, które mogą być stosowane przez pracodawców do systematycznego oceniania i porównywania wszystkich stanowisk pracy w organizacji.

Motyw 30

Państwa członkowskie powinny zapewnić, aby dostępne były szkolenia oraz specjalne narzędzia i metody, które posłużą pracodawcom jako wsparcie i wskazówki na potrzeby oceny tego, co stanowi pracę o takiej samej wartości. Powinno to ułatwić stosowanie tego pojęcia, zwłaszcza w odniesieniu do mikroprzedsiębiorstw oraz małych i średnich przedsiębiorstw. Uwzględniając prawo krajowe, układy zbiorowe lub praktykę, państwa członkowskie powinny móc zdecydować o powierzeniu opracowania konkretnych narzędzi i metod partnerom społecznym lub opracowaniu ich we współpracy z partnerami społecznymi lub po konsultacji z nimi.





Taka sama praca i praca o takiej samej wartości - art. 4 ust. 3



W stosownych przypadkach Komisja może aktualizować ogólnounijne wytyczne dotyczące neutralnych pod względem płci systemów ocen i zaszeregowania stanowisk pracy, w konsultacji z Europejskim Instytutem ds. Równości Kobiet i Mężczyzn (EIGE) – art. 4 ust. 3



- *EIGE pracuje nad step-by-step toolkit on gender-neutral job evaluation and classification systems. Prawdopodobnie będzie dostępny online wiosną 2026 r.*





Taka sama praca i praca o takiej samej wartości - motyw 26



Z motywu 26

(...) Powinno być możliwe oparcie takich struktur wynagrodzeń na istniejących wytycznych Unii dotyczących neutralnych pod względem płci systemów oceny i zaszeregowania stanowisk pracy lub na wskaźnikach i modelach neutralnych pod względem płci. Zgodnie z orzecznictwem Trybunału Sprawiedliwości wartość pracy powinna być oceniana i porównywana na podstawie obiektywnych kryteriów, w tym wymogów w zakresie wykształcenia, kwalifikacji zawodowych i szkoleń, umiejętności, wysiłku, odpowiedzialności i warunków pracy, niezależnie od różnic w modelu organizacji pracy. (...)

W stosownych przypadkach Komisja powinna móc aktualizować istniejące wytyczne Unii, w konsultacji z Europejskim Instytutem ds. Równości Kobiet i Mężczyzn (EIGE).





Rozdział II

Przejrzystość wynagrodzeń

Środki w zakresie przejrzystości wynagrodzeń obejmują:

- Przejrzystość przed zatrudnieniem (art. 5),
- Przejrzystość ustalania wynagrodzeń oraz polityka wzrostu wynagrodzeń (art. 6),
- Prawo do informacji (art. 7),
- Sprawozdawczość w zakresie luki płacowej między pracownikami płci żeńskiej i męskiej (art. 9),
- Wspólną ocenę wynagrodzeń (art. 10).





Przejrzystość wynagrodzeń przed zatrudnieniem – art. 5 ust. 1

- Do celów art. 5 Dyrektywa ma zastosowanie do osób starających się o zatrudnienie (art. 2 ust. 3).
- Obowiązek przekazania informacji nt. początkowego wynagrodzenia lub jego przedziału przewidzianego dla danego stanowiska.
- Obowiązek przekazywania, w stosownych przypadkach, informacji na temat odpowiednich przepisów układu zbiorowego stosowanych przez pracodawcę w odniesieniu do danego stanowiska. Należy podać informacje o odpowiednim postanowieniu układu zbiorowego, a nie tylko o tym, który układ zbiorowy ma zastosowanie. Należy podać treść wszelkich odpowiednich postanowień układów zbiorowych.





Przejrzystość wynagrodzeń przed zatrudnieniem – art. 5 ust. 1 c.d.

- Informacja taka nie może być iluzoryczna. Zabronione jest przekazywanie zbyt szerokiego przedziału wynagrodzenia, który sprawia, że informacja nie spełnia swojej funkcji.
- Jest to prawo do informacji, a nie prawo do żądania informacji, tzn. osoba starająca się o zatrudnienie ma ją otrzymać, nie musząc o nią prosić.



Ministerstwo Rodziny,
Pracy i Polityki Społecznej

- Dyrektywa pozostawia elastyczność w zakresie sposobu przekazywania informacji (*na przykład w opublikowanym wakacie, przed rozmową kwalifikacyjną lub w inny sposób*), ale kandydat musi rozpocząć rozmowę kwalifikacyjną, mając informacje pozwalające prowadzić świadome negocjacje. Informowanie kandydatów w czasie rozmowy kwalifikacyjnej nie byłoby wystarczające.



Ministerstwo Rodziny,
Pracy i Polityki Społecznej





Przejrzystość wynagrodzeń przed zatrudnieniem - art. 5 ust. 1 w zw. z motywem 32

Motyw 32



Brak informacji o przewidywanym zakresie wynagrodzenia na określonym stanowisku pracy tworzy asymetrię informacyjną, która ogranicza siłę przetargową osób starających się o zatrudnienie. Zapewnienie przejrzystości powinno umożliwić potencjalnym pracownikom podejmowanie świadomych decyzji w odniesieniu do oczekiwanego wynagrodzenia, bez ograniczania w jakikolwiek sposób siły przetargowej pracodawcy lub pracownika w negocjowaniu wynagrodzenia nawet poza wskazanym przedziałem. Przejrzystość zapewniałaby jednoznaczną, pozbawioną uprzedzeń ze względu na płeć podstawę ustalania wynagrodzeń oraz przerwałaby praktyki polegające na zaniżaniu wynagrodzenia w porównaniu z umiejętnościami i doświadczeniem. Przejrzystość odnosiłaby się również do dyskryminacji krzyżowej, w przypadku której nieprzejrzyste systemy ustalania wynagrodzeń pozwalają na stosowanie praktyk dyskryminacyjnych ze względu na wiele przyczyn. Osoby starające się o zatrudnienie powinny otrzymywać informacje o początkowym wynagrodzeniu lub o jego przedziale w sposób zapewniający prowadzenie świadomych i przejrzystych negocjacji dotyczących wynagrodzenia, na przykład w opublikowanym ogłoszeniu o wakacie, przed rozmową kwalifikacyjną lub, w innym przypadku, przed zawarciem jakiegokolwiek umowy o pracę. Informacje powinny być przekazywane przez pracodawcę lub w inny sposób, na przykład przez partnerów społecznych.





Przejrzystość wynagrodzeń przed zatrudnieniem - art. 5 ust. 2 i 3 w zw. z motywem 33

- *Pracodawca nie może zadawać osobom starającym się o zatrudnienie pytania o ich wynagrodzenie w obecnym stosunku pracy ani w poprzednich stosunkach pracy (ust. 2)*

Motyw 33

(...) Pracodawcy nie powinni mieć prawa do dopytywania się u osób starających się o zatrudnienie o to, jak kształtuje się ich obecne wynagrodzenie lub o to, jak kształtowało się ono w przeszłości, lub do proaktywnego szukania informacji na ten temat.

- *Pracodawcy nadal mogą pytać kandydatów o oczekiwane wynagrodzenie, Dyrektywa zabrania jednak zadawania pytań na temat historii wynagrodzeń.*
- *Zakaz pytania o historię wynagrodzenia, który obowiązuje również zewnętrznych rekruterów.*
- *Neutralność płciowa ogłoszeń o pracę i nazw stanowisk pracy oraz niedyskryminacyjny sposób przebiegu procesu rekrutacji (ust. 3)*

Motyw 33

Aby przerwać proces utrwalania się luki płacowej ze względu na płeć mającej wpływ na poszczególnych pracowników przez dłuższy czas, pracodawcy powinni zapewnić, aby ogłoszenia o wakatach i nazwy stanowisk pracy były neutralne pod względem płci oraz aby proces rekrutacji przebiegał w sposób niedyskryminacyjny, tak aby nie podważać prawa do równego wynagrodzenia. (...)





Przejrzystość ustalania wynagrodzeń oraz polityka wzrostu wynagrodzeń – art. 6 ust. 1



Łatwy dostęp do kryteriów, które są stosowane do określania:

- wynagrodzenia pracowników,
- poziomów wynagrodzenia,
- progresji wynagrodzenia.



- Wynagrodzenie: pracodawcy mogą różnie wynagradzać pracowników wykonujących taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości, o ile kierują się obiektywnymi, neutralnymi pod względem płci oraz wolnymi od uprzedzeń kryteriami, takimi jak osiągnięcia i kompetencje (zob. motyw 17)
- Poziom wynagrodzenia – roczne wynagrodzenie brutto i odpowiadające mu godzinowe wynagrodzenie brutto. Pojęcie używane m.in. do obliczania wskaźników luki płacowej ze względu na płeć. Z motywu 22: *Obliczenie poziomów wynagrodzenia powinno być możliwe na podstawie rzeczywistego wynagrodzenia.*
- Progresja wynagrodzenia – z motywu 35: *Progresja wynagrodzenia odnosi się do procesu przenoszenia się pracownika na wyższy poziom wynagrodzenia. Kryteria związane z progresją wynagrodzenia mogą obejmować między innymi indywidualne osiągnięcia, rozwój umiejętności i staż pracy.*





Przejrzystość ustalania wynagrodzeń oraz polityka wzrostu wynagrodzeń - art. 6 ust. 1, c.d.



- Kryteria te muszą być obiektywne i neutralne pod względem płci (ust. 1).
- Łatwy dostęp dla pracowników oznacza, że muszą móc oni w prosty i łatwy sposób się z nimi zapoznać, powinny być dostępne od ręki, z własnej inicjatywy pracodawcy, a nie tylko na wniosek pracownika, np. zamieszczenie tych kryteriów w intranecie.
- Celem art. 6 jest zapewnienie, aby pracownicy byli informowani o tym, w jaki sposób ustalane jest wynagrodzenie i jak ich wynagrodzenie może wzrosnąć (w oparciu o jakie kryteria). Kryteria te mogą obejmować czynniki właściwe dla danego pracodawcy, szczególnie jeśli pracodawca działa w kilku regionach, wskaźnik kosztów życia, okoliczności ekonomiczne w danym regionie, itd.





Przejrzystość ustalania wynagrodzeń oraz polityka wzrostu wynagrodzeń – art. 6 ust. 2



- Państwa mogą zwolnić pracodawców zatrudniających mniej niż 50 pracowników z obowiązku zapewniania pracownikom dostępu do kryteriów związanych z progresją wynagrodzeń (ust. 2).



- Wyłączenie, o którym mowa w art. 6 ust. 2, odnosi się wyłącznie do informacji o progresji wynagrodzeń.
- Nawet jeśli PCz, zgodnie z ust. 2, zwolni pracodawców zatrudniających mniej niż 50 pracowników z udostępniania kryteriów progresji wynagrodzenia, to pracodawcy ci nie są zwolnieni z obowiązku posiadania takich kryteriów.
- *Państwa członkowskie powinny być w stanie zwolnić pracodawców będących mikroprzedsiębiorstwami lub małymi przedsiębiorstwami z obowiązku związanego z progresją wynagrodzeń, na przykład zezwalając im na udostępnienie kryteriów dotyczących progresji wynagrodzeń na wniosek pracowników. – z motywu 35*





Przejrzystość ustalania wynagrodzeń oraz polityka wzrostu wynagrodzeń – motyw 35



Motyw 35

Pracodawcy powinni udostępniać swoim pracownikom kryteria stosowane do określania poziomów wynagrodzenia i progresji wynagrodzenia. Progresja wynagrodzenia odnosi się do procesu przenoszenia się pracownika na wyższy poziom wynagrodzenia. Kryteria związane z progresją wynagrodzenia mogą obejmować między innymi indywidualne osiągnięcia, rozwój umiejętności i staż pracy.

Wykonując ten obowiązek, państwa członkowskie powinny zwrócić szczególną uwagę, aby unikać nakładania nadmiernych obciążeń administracyjnych na mikroprzedsiębiorstwa i małe przedsiębiorstwa. Państwa członkowskie powinny być również w stanie zapewnić, jako środek łagodzący, gotowe szablony w celu wsparcia mikroprzedsiębiorstw i małych przedsiębiorstw w wypełnianiu tego obowiązku.

Państwa członkowskie powinny być w stanie zwolnić pracodawców będących mikroprzedsiębiorstwami lub małymi przedsiębiorstwami z obowiązku związanego z progresją wynagrodzeń, na przykład zezwalając im na udostępnienie kryteriów dotyczących progresji wynagrodzeń na wniosek pracowników.





Prawo do informacji (art. 7) - zakres żądanych informacji

Art. 7 ma zastosowanie do wszystkich pracodawców, bez względu na rozmiar.

Prawo pracowników do występowania o informacje i otrzymywania ich na piśmie w odniesieniu do:

- ich indywidualnego poziomu wynagrodzenia,
- średnich poziomów wynagrodzenia, w podziale na płeć, w odniesieniu do kategorii pracowników wykonujących taką samą pracę jak oni lub pracę o takiej samej wartości jak ich praca.

Pracownik może więc żądać informacji dotyczących wyłącznie kategorii pracowników, do której należy dany pracownik, a nie jakiegokolwiek kategorii pracowników.



Prawo do informacji - art. 7 ust. 2-4.

- Możliwość występowania osobiście, za pośrednictwem przedstawicieli pracowników, za pośrednictwem organów ds. równości (ust. 2).
- Możliwość występowania o dodatkowe wyjaśnienia i informacje, jeśli otrzymane informacje nie są kompletne (ust. 2).
- Obowiązek pracodawców corocznego informowania pracowników o przysługującym im prawie i procedurze w tym zakresie (ust. 3)
- Pracodawcy udostępniają informacje w rozsądnym terminie, a w każdym razie w ciągu dwóch miesięcy od dnia zwrócenia się o te informacje (ust. 4).
- *Pracodawcy mogą również z własnej inicjatywy zdecydować się na udzielenia takich informacji, bez konieczności zwracania się o nie przez pracowników - z motywu 36.*





Prawo do informacji – motyw 36

Motyw 36

Każdy pracownik powinien mieć prawo do uzyskania, na swój wniosek, informacji dotyczących jego indywidualnego poziomu wynagrodzenia oraz średnich poziomów wynagrodzenia, w podziale na płeć, w odniesieniu do kategorii pracowników wykonujących taką samą pracę jak on lub pracę o takiej samej wartości jak jego praca.

Powinien on również mieć możliwość otrzymania informacji za pośrednictwem przedstawicieli pracowników lub organu ds. równości.

Pracodawcy powinni co roku informować swoich pracowników o tym prawie, a także o krokach, jakie będą podejmowane w celu wykonywania tego prawa.

Pracodawcy mogą również z własnej inicjatywy zdecydować się na udzielenie takich informacji, bez konieczności zwracania się o nie przez pracowników.



Prawo do informacji – art. 7 ust. 5 i 6



Ministerstwo Rodziny,
Pracy i Polityki Społecznej

- *Pracownikom nie uniemożliwia się ujawniania ich wynagrodzenia na potrzeby egzekwowania zasady równości wynagrodzeń. W szczególności zakaz wprowadzania warunków umowy, które uniemożliwiają pracownikom ujawnianie informacji o ich wynagrodzeniu – ust. 5.*
- *Pracodawcy mogą wymagać, aby pracownicy, którzy na mocy niniejszego artykułu uzyskali informacje inne niż dotyczące ich własnych wynagrodzeń lub poziomu wynagrodzenia, nie wykorzystywali tych informacji do jakiegokolwiek innego celu niż cel polegający na wykonywaniu ich prawa do równego wynagrodzenia – ust. 6.*
- *Ust. 5 dotyczy ujawniania przez pracownika swojego wynagrodzenia. Z kolei ust. 6 dotyczy informacji, które pracownik uzyskuje od pracodawcy na podstawie art. 7 innych niż dotyczące jego własnego wynagrodzenia lub poziomu wynagrodzeń. Korzystanie z takich informacji może zostać ograniczone.*





Dostępność informacji (art. 8)

Pracodawcy przekazują wszelkie informacje, które udostępniają pracownikom lub osobom starającym się o zatrudnienie na podstawie art. 5, 6 i 7 w formacie, który jest przystępny dla osób z niepełnosprawnościami i który uwzględnia ich szczególne potrzeby.

Motyw 37 :



Niniejsza dyrektywa powinna zapewniać, aby osoby z niepełnosprawnościami miały odpowiedni dostęp do informacji przekazywanych na jej podstawie osobom starającym się o zatrudnienie i pracownikom. Takie informacje powinny być przekazywane tym osobom w sposób uwzględniający rodzaj ich indywidualnej niepełnosprawności, w takim formacie i odpowiedniej formie pomocy i wsparcia, które zapewniają im dostęp do tych informacji i ich zrozumienie. Może to obejmować dostarczanie informacji w zrozumiałym i przystępnym dla nich sposób, przy użyciu odpowiedniego rozmiaru czcionek, zastosowaniu wystarczającego kontrastu lub w innym trybie odpowiednim dla ich rodzaju niepełnosprawności. W stosownych przypadkach zastosowanie ma dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/2102.





Sprawozdawczość w zakresie luki płacowej (art. 9)

Kto?



Ministerstwo Rodziny,
Pracy i Polityki Społecznej

- Pracodawcy zatrudniający co najmniej 100 pracowników.
- Pracodawcy zatrudniający mniej niż 100 pracowników (art. 9 ust. 5):
 - a) mogą zostać zobowiązani przez PCz (motyw 38),
 - b) mogą dobrowolnie przekazywać informacje (motyw 42).



Ministerstwo Rodziny,
Pracy i Polityki Społecznej

Liczba pracowników zatrudnionych przez pracodawców, która ma być stosowana jako kryterium tego, czy pracodawca podlega obowiązkowi składania sprawozdań dotyczących wynagrodzeń, o którym mowa w niniejszej dyrektywie, wyznaczana jest przy uwzględnieniu zalecenia Komisji 2003/361/WE dotyczącego mikroprzedsiębiorstw oraz małych i średnich przedsiębiorstw. - z motywu 34

Jak często?



Ministerstwo Rodziny,
Pracy i Polityki Społecznej

Co roku albo co trzy lata w zależności od liczby zatrudnianych pracowników.

Informacje dotyczące tylko poprzedniego roku kalendarzowego, a nie wszystkich trzech lat.

Pierwsze sprawozdanie:

Do 7.06.2027 r. – pracodawcy zatrudniający od 150 pracowników,

Do 7.06.2031 r. – pracodawcy zatrudniający od 100 do 149 pracowników.



Ministerstwo Rodziny,
Pracy i Polityki Społecznej



Informacje podlegające raportowaniu z art. 9 ust. 1 – lit. a), b)

Jakie informacje?

Art. 9 ust. 1 lit. a) – g), z czego lit. a) – f) to wskaźniki liczone na podstawie danych dotyczących wszystkich pracowników zatrudnionych przez tego samego pracodawcę, a lit. g) to wskaźnik liczony w poszczególnych kategoriach pracowników.



- a) luka płacowa ze względu na płeć;
- b) luka płacowa ze względu na płeć w formie składników uzupełniających lub zmiennych;



„luka płacowa ze względu na płeć” oznacza różnicę średnich poziomów wynagrodzenia między zatrudnionymi u pracodawcy pracownikami płci żeńskiej i męskiej, wyrażoną jako odsetek średniego poziomu wynagrodzenia pracowników płci męskiej – art. 3 ust. 1 lit. c)





Informacje podlegające raportowaniu z art. 9 ust. 1 – lit. c), d)



c) mediana luki płacowej ze względu na płeć;

d) mediana luki płacowej ze względu na płeć w formie składników uzupełniających lub zmiennych;



„mediana luki płacowej ze względu na płeć” oznacza różnicę między medianą wynagrodzenia pracowników płci żeńskiej i medianą wynagrodzenia pracowników płci męskiej u danego pracodawcy, wyrażoną jako odsetek mediany wynagrodzenia pracowników płci męskiej – art. 3 ust. 1 lit. e)

„mediana wynagrodzenia” oznacza poziom wynagrodzenia, w stosunku do którego połowa pracowników u danego pracodawcy zarabia więcej, a połowa zarabia mniej – art. 3 ust. 1 lit. d)





Informacje podlegające raportowaniu z art. 9 ust. 1 – lit. e), f)



e) odsetek pracowników płci żeńskiej i męskiej otrzymujących składniki uzupełniające lub zmienne;

f) odsetek pracowników płci żeńskiej i męskiej w każdym kwartylu wynagrodzenia;



„kwartyl wynagrodzenia” oznacza każdą z czterech równych grup pracowników, na które są oni podzieleni według ich poziomów wynagrodzenia – od najniższego do najwyższego – art. 3 ust. 1 lit. f).





Informacje podlegające raportowaniu z art. 9 ust. 1 – lit. g)

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.



„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, w stosownych przypadkach, we współpracy z przedstawicielami pracowników zgodnie z prawem krajowym lub praktyką krajową – art. 3 ust. 1 lit. h).





Sprawozdawczość w zakresie luki płacowej – art. 9 ust. 6, 7 i 9

- *Kierownictwo pracodawcy potwierdza rzetelność informacji po skonsultowaniu się z przedstawicielami pracowników. Przedstawiciele pracowników muszą mieć dostęp do metodologii stosowanej przez pracodawcę – art. 9 ust. 6.*
- *Wszystkie informacje przekazuje się organowi monitorującemu. Informacje, o których mowa w lit. a)-f) są udostępniane publicznie, tzn. są publikowane przez organ monitorujący. Również pracodawca może je udostępnić publicznie (np. na swojej stronie internetowej) – art. 9 ust. 7, motyw. 38*
- *Pracodawcy mogą zdecydować się na dołączanie do publikowanych danych wyjaśnień dotyczących wszelkich różnic w wynagrodzeniach ze względu na płeć lub luk płacowych. (z motywu 39)*
- *Informacje, o których mowa w ust. 1 lit. g), nie są podawane do publicznej wiadomości. Pracodawca przekazuje je wszystkim swoim pracownikom i przedstawicielom pracowników (proaktywnie, bez czekania na wniosek), a na wniosek także inspektorowi pracy oraz organowi ds. równości. - art. 9 ust. 9.*



Sprawozdawczość w zakresie luki płacowej – art. 9 ust. 8



2 scenariusze:

- I. Pracodawcy samodzielnie zestawiają wszystkie informacje i przekazują je.
- II. PCz samodzielnie zestawiają informacje, z wyłączeniem lit. g) (fakultatywne zbieranie danych przez PCz – art. 9 ust. 8, motyw 40).



Zgodnie z II scenariuszem:

- Państwa członkowskie mogą samodzielnie zestawiać informacje, o których mowa w ust. 1 lit. a)-f) na podstawie danych administracyjnych, takich jak dane przekazane przez pracodawców organom podatkowym lub organom zabezpieczenia społecznego .
- Informacje te podaje się do wiadomości publicznej zgodnie z art. 29 ust. 3 lit. c).
- Na pracodawcy wciąż spoczywają obowiązki w zakresie wskaźników z lit. g).





Sprawozdawczość w zakresie luki płacowej – art. 9 ust. 10

Art. 9 ust. 10

- Pracownicy, przedstawiciele pracowników, inspektoraty pracy oraz organy ds. równości mają prawo zwrócić się do pracodawcy o dodatkowe wyjaśnienia i szczegóły dotyczące wszelkich przekazywanych danych, w tym o wyjaśnienia dotyczące wszelkich różnic w wynagrodzeniach ze względu na płeć.
- Pracodawcy udzielają merytorycznej odpowiedzi na takie zapytania w rozsądnym terminie.
- Jeżeli różnice nie są uzasadnione, to pracodawcy podejmują środki zaradcze w ścisłej współpracy z przedstawicielami pracowników, inspektoratem pracy lub organem ds. równości w rozsądnym terminie.





Wspólna ocena wynagrodzeń – przesłanki przeprowadzenia (art. 10 ust. 1)

- Z obowiązkiem sprawozdawczym z art. 9 może (jeśli spełnione są kumulatywne przesłanki) wiązać się uregulowany w art. 10 obowiązek przeprowadzenia wspólnej oceny wynagrodzeń.
- Wspólna ocena, bo przeprowadzana wspólnie z przedstawicielami pracowników. Jeżeli nie ma przedstawicieli pracowników, pracownicy powinni ich wyznaczyć do tego celu (motyw 43).



- 3 kumulatywne przesłanki powstania obowiązku przeprowadzenia wspólnej oceny wynagrodzeń:
 - 1) różnica średniego poziomu wynagrodzenia między pracownikami płci żeńskiej i męskiej co najmniej 5% w którejkolwiek kategorii pracowników,
 - 2) pracodawca nie uzasadnił takiej różnicy na podstawie obiektywnych, neutralnych pod względem płci kryteriów,
 - 3) pracodawca nie zaradził takiej różnicy w ciągu sześciu miesięcy od dnia przedłożenia sprawozdania.





Wspólna ocena wynagrodzeń – motyw 43

Motyw 43



W następstwie wspólnych ocen wynagrodzeń należy podejmować przeglądy i weryfikacje struktur wynagrodzeń w organizacjach zatrudniających co najmniej 100 pracowników, w których występują nierówności w wynagradzaniu. Wspólna ocena wynagrodzeń powinna zostać przeprowadzona w sytuacji, gdy zainteresowani pracodawcy i przedstawiciele pracowników nie są zgodni co do tego, że różnica w poziomie średniego wynagrodzenia pomiędzy pracownikami płci żeńskiej i męskiej wynosząca co najmniej 5 % w danej kategorii pracowników może być uzasadniona na podstawie obiektywnych, neutralnych pod względem płci kryteriów, jeśli takie uzasadnienie nie zostanie przedstawione przez pracodawcę lub jeśli pracodawca nie zarządził takiej różnicy w poziomie wynagrodzenia w ciągu sześciu miesięcy od dnia złożenia sprawozdania dotyczącego wynagrodzeń. Wspólna ocena wynagrodzeń powinna być przeprowadzana przez pracodawców we współpracy z przedstawicielami pracowników. Jeżeli nie ma przedstawicieli pracowników, pracownicy powinni ich wyznaczyć do celu przeprowadzenia wspólnej oceny wynagrodzeń. Wspólne oceny wynagrodzeń powinny prowadzić, w rozsądnym terminie, do wyeliminowania dyskryminacji płacowej ze względu na płeć poprzez przyjęcie środków zaradczych.





Wspólna ocena wynagrodzeń – cel i elementy (art. 10 ust. 2)

- Cel – zidentyfikowanie różnic oraz zaradzenie i zapobieganie im.

Ocena ta obejmuje następujące elementy (lit. a) – g)):

- a) analizę odsetka pracowników płci żeńskiej i męskiej w każdej kategorii pracowników;
- b) informacje na temat średnich poziomów wynagrodzenia pracowników płci żeńskiej i męskiej oraz składników uzupełniających lub zmiennych dla każdej kategorii pracowników;
- c) wszelkie różnice w średnich poziomach wynagrodzenia pracowników płci żeńskiej i męskiej w każdej kategorii pracowników;
- d) 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;
- e) 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;
- f) środki mające na celu odniesienie się do różnic w wynagrodzeniu, jeżeli nie są one uzasadnione obiektywnymi, neutralnymi pod względem płci kryteriami;
- g) ocenę skuteczności środków uwzględnionych we wcześniejszych wspólnych ocenach wynagrodzeń





Wspólna ocena wynagrodzeń – art. 10 ust. 3 i 4

Pracodawcy udostępniają wspólną ocenę wynagrodzeń:

- pracownikom,
- przedstawicielom pracowników,
- na wniosek – inspektoratowi pracy i organowi ds. równości,
- organowi monitorującemu. Zgodnie z art. 29 ust. 3 lit. d) organ monitorujący gromadzi wspólne oceny wynagrodzeń, ale ich nie publikuje.

Przy wdrażaniu środków wynikających ze wspólnej oceny wynagrodzeń pracodawca podejmuje działania zaradcze w rozsądnym terminie w ścisłej współpracy z przedstawicielami pracowników. Inspektorat pracy lub organ ds. równości mogą zostać poproszone o włączenie się w proces. Wdrażanie środków obejmuje analizę istniejących systemów oceny i zaszeregowania stanowisk pracy lub ustanowienie takich systemów.

Wspólne oceny wynagrodzeń powinny prowadzić, w rozsądnym terminie, do wyeliminowania dyskryminacji płacowej ze względu na płeć poprzez przyjęcie środków zaradczych. – z motywu 43.





Wsparcie dla pracodawców zatrudniających mniej niż 250 pracowników (art. 11)



- *Państwa członkowskie zapewniają wsparcie, w formie pomocy technicznej i szkolenia, pracodawcom zatrudniającym mniej niż 250 pracowników oraz zainteresowanym przedstawicielom pracowników, aby umożliwić im przestrzeganie obowiązków określonych w niniejszej dyrektywie.*
- Celem art. 11 jest ułatwienie małym i średnim przedsiębiorcom zapewnienia zgodności. Przykłady możliwego wsparcia w formie pomocy technicznej i szkolenia obejmują: gotowe szablony, checklisty i wytyczne, materiały dostępne online, oprogramowania.





Ochrona danych – art. 12 ust. 1



Ministerstwo Rodziny,
Pracy i Polityki Społecznej

- Przepis dotyczy ochrony danych osobowych przy przekazywaniu informacji zgodnie ze środkami podjętymi na podstawie:
 - art. 7 (tj. w ramach prawa do informacji),
 - art. 9 (tj. w ramach obowiązku sprawozdawczości),
 - art. 10 (tj. w ramach wspólnej oceny wynagrodzeń).
- W zakresie, w jakim informacje te wiążą się z przetwarzaniem danych osobowych, przekazuje się je zgodnie z RODO.



Ministerstwo Rodziny,
Pracy i Polityki Społecznej



Ministerstwo Rodziny,
Pracy i Polityki Społecznej



Ministerstwo Rodziny,
Pracy i Polityki Społecznej



Ochrona danych, c.d.

Spełnione muszą być 3 przesłanki z RODO, aby ujawnianie informacji na podstawie art. 7, 9, 10 odbywało się zgodnie z RODO, tj.:

1. Przetwarzanie jest niezbędne do wykonania zadania realizowanego w interesie publicznym (art. 6 ust. 1 lit. e) RODO) – przesłanka celu publicznego jest spełniona, **gdyż równe wynagrodzenie za równą pracę jest zasadą wynikającą z Traktatów.**
2. Podstawa takiego przetwarzania musi być określona w prawie (art. 6 ust. 3 RODO) – podstawę prawną stanowi Dyrektywa.
3. Cel przetwarzania jest określony w tej podstawie prawnej (art. 6 ust. 3 RODO) – **cel określa art. 12 ust. 2 Dyrektywy i jest nim stosowanie zasady równości wynagrodzeń.**



Ochrona danych – środek fakultatywny z art. 12 ust. 3

- Jeżeli ujawnienie informacji prowadziłoby do ujawnienia bezpośrednio albo pośrednio wynagrodzenia pracownika możliwego do zidentyfikowania, można wprowadzić środek fakultatywny, o którym mowa w art. 12 ust. 3.
- Środek nie jest obowiązkowy, ponieważ zgodność z RODO jest zapewniona bez jego stosowania. Art. 12 ust. 3 jest dodatkowym zabezpieczeniem. Nawet jeśli PCz nie wdroży ust. 3, to udostępnianie informacji jest zgodne z RODO.
- Środek fakultatywny: dostęp do informacji mają wyłącznie przedstawiciele pracowników, inspektorat pracy lub organ ds. równości.
- Przedstawiciele pracowników lub organ ds. równości doradzają pracownikom w odniesieniu do ewentualnego roszczenia, nie ujawniając rzeczywistych poziomów wynagrodzenia poszczególnych pracowników wykonujących taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości.
- Do celów monitorowania na podstawie art. 29 informacje udostępnia się bez ograniczeń.





Dialog społeczny (art. 13)

- Odpowiednie środki, aby zapewnić skuteczne zaangażowanie partnerów społecznych.
- Odpowiednie środki w celu promowania roli partnerów społecznych oraz zachęcania do wykonywania prawa do negocjacji zbiorowych.
- Art. 13 należy czytać wraz z motywem 45.
- Nie ma uniwersalnych, jednakowych dla wszystkich PCz środków.
- Przykłady możliwych środków: konsultacje z partnerami społecznym w zakresie wdrożenia dyrektywy, wsparcie finansowe lub innego typu w celu budowania potencjału partnerów społecznych.





Dialog społeczny (art. 13) – motyw 45

Motyw 45

Ważne jest, aby partnerzy społeczni omawiali kwestie równości wynagrodzeń i zwracali na nie szczególną uwagę podczas negocjacji zbiorowych. Należy przy tym uwzględniać różne cechy krajowych systemów dialogu społecznego i negocjacji zbiorowych w całej Unii oraz autonomię i swobodę zawierania umów przez partnerów społecznych, a także ich funkcję jako przedstawicieli pracowników i pracodawców. W związku z tym państwa członkowskie powinny podjąć, zgodnie ze swoimi krajowymi systemami i praktykami, odpowiednie środki, aby zachęcać partnerów społecznych do zwracania należytej uwagi na kwestie równości wynagrodzeń; środki te mogą obejmować dyskusje na odpowiednim szczeblu negocjacji zbiorowych, środki służące stymulowaniu wykonywania prawa do negocjacji zbiorowych dotyczących odnośnych kwestii i likwidacji nieuzasadnionych ograniczeń w tym zakresie oraz środki służące opracowaniu neutralnych pod względem płci systemów oceny i zaszeregowania stanowisk pracy.





Ministerstwo Rodziny,
Pracy i Polityki Społecznej

Rozdział III

Środki ochrony prawnej i egzekwowanie



Ochrona praw – art. 14

Państwa członkowskie zapewniają, aby po ewentualnym skorzystaniu z postępowania pojednawczego wszyscy pracownicy, którzy uważają się za pokrzywdzonych w związku z nieprzestrzeganiem zasady równości wynagrodzeń, mieli dostęp do postępowań sądowych w celu egzekwowania praw i obowiązków związanych z zasadą równości wynagrodzeń. Postępowania takie muszą być łatwo dostępne dla pracowników oraz dla osób działających w ich imieniu, także po ustaniu stosunku pracy, w ramach którego miała miejsce zarzucana dyskryminacja.





Ochrona praw – motyw 46



Motyw 46



Wszyscy pracownicy powinni mieć do dyspozycji niezbędne procedury ułatwiające wykonywanie prawa dostępu do wymiaru sprawiedliwości. Przepisy krajowe przewidujące stosowanie procedury pojednawczej lub wprowadzające obowiązek interwencji organu ds. równości lub system zachęt lub kar w odniesieniu do takiej interwencji, nie powinny uniemożliwiać stronom wykonywania przysługującego im prawa dostępu do sądów.





Procedury w imieniu pracowników lub na ich rzecz – art. 15 w zw. z motywem 47

Państwa członkowskie zapewniają, aby stowarzyszenia, organizacje, organy ds. równości i przedstawiciele pracowników lub inne podmioty prawne, które mają, zgodnie z kryteriami określonymi w prawie krajowym, uzasadniony interes w zapewnianiu równości mężczyzn i kobiet, mogły wszczynać wszelkie procedury administracyjne lub postępowania sądowe związane z zarzucanym naruszeniem praw lub obowiązków związanych z zasadą równości wynagrodzeń. Mogą oni działać w imieniu lub na rzecz pracownika, który jest domniemaną ofiarą naruszenia jakichkolwiek praw lub obowiązków związanych z zasadą równości wynagrodzeń, za zgodą tej osoby.

Motyw 47

(...) Aby pokonać przeszkody proceduralne i związane z kosztami, z jakimi mierzą się pracownicy usiłujący wykonywać swoje prawo do równego wynagrodzenia, należy umożliwić organom ds. równości, a także stowarzyszeniom, organizacjom i przedstawicielom pracowników lub innym podmiotom prawnym zainteresowanym zapewnianiem równości mężczyzn i kobiet reprezentowanie osób fizycznych. Powinny one mieć możliwość udzielania pomocy pracownikom działając w ich imieniu lub w ramach udzielanego im wsparcia, co umożliwiłoby pracownikom, którzy doświadczyli dyskryminacji, skuteczne dochodzenie roszczeń dotyczących zarzucanego naruszenia ich praw oraz zasady równości wynagrodzeń



Prawo do odszkodowania – art. 16

- Odszkodowanie lub zadośćuczynienie za szkodę poniesioną w wyniku naruszenia jakichkolwiek praw lub obowiązków związanych z zasadą równości wynagrodzeń (ust. 1)
- Wysokość odszkodowania i zadośćuczynienia (ust. 2-4)



Ministerstwo Rodziny,
Pracy i Polityki Społecznej

M.in.:

- zakaz ustalania z góry maksymalnej wysokości,
- pełne odzyskanie zaległego wynagrodzenia,
- odszkodowanie za utracone szanse,
- odsetki za zwłokę, odszkodowanie za szkody spowodowane przez inne odpowiednie czynniki, które mogą obejmować dyskryminację krzyżową.
- naprawienie szkody w sposób odstraszający i proporcjonalny.





Prawo do odszkodowania – motyw 50

Motyw 50:

Ministerstwo Rodziny,
Pracy i Polityki Społecznej

Odszkodowanie powinno w pełni pokrywać straty i szkody poniesione w wyniku dyskryminacji płacowej ze względu na płeć zgodnie z orzecznictwem Trybunału Sprawiedliwości*. Powinno ono obejmować pełne odzyskanie zaległego wynagrodzenia i związanych z nim premii lub świadczeń rzeczowych oraz odszkodowanie za utracone szanse, takie jak dostęp do niektórych świadczeń zależnych od poziomu wynagrodzenia, a także zadośćuczynienie za szkody niematerialne, takie jak stres wynikający z niedocenienia wykonanej pracy. W stosownych przypadkach przy ustalaniu odszkodowania można brać pod uwagę szkody spowodowane przez dyskryminację płacową ze względu na płeć, która krzyżuje się z innymi cechami chronionymi będącymi przyczyną dyskryminacji. Państwa członkowskie nie powinny ustalać z góry maksymalnej wysokości takiego odszkodowania.



Ministerstwo Rodziny,
Pracy i Polityki Społecznej



Ministerstwo Rodziny,
Pracy i Polityki Społecznej

*Wyrok Trybunału Sprawiedliwości z dnia 17 grudnia 2015 r., Arjona Camacho, C407/14, ECLI:EU:C:2015:831, pkt 45.





Inne środki ochrony prawnej – art. 17

1. Państwa członkowskie zapewniają, aby w przypadku naruszenia praw lub obowiązków związanych z zasadą równości wynagrodzeń właściwe organy lub sądy krajowe, zgodnie z prawem krajowym, mogły wydać, na wniosek powoda i na koszt pozwanego:

a) nakaz zaprzestania naruszenia;

b) nakaz podjęcia środków służących zapewnieniu, aby stosowane były prawa lub obowiązki związane z zasadą równości wynagrodzeń.

2. W przypadku gdy pozwany nie przestrzega nakazu wydanego na podstawie ust. 1, państwa członkowskie zapewniają, aby ich właściwe organy lub sądy krajowe były w stanie, w stosownych przypadkach, wydać nakaz powtarzalnej kary pieniężnej, z myślą o zapewnieniu przestrzegania przepisów.



Inne środki ochrony prawnej – motyw 51



Motyw 51:

Właściwe organy lub sądy krajowe powinny mieć na przykład możliwość wymagania od pracodawcy wprowadzenia środków strukturalnych lub organizacyjnych w celu wywiązania się z obowiązków związanych z równością wynagrodzeń. Środki takie mogą obejmować na przykład obowiązek dokonywania przeglądu mechanizmu ustalania wynagrodzeń w oparciu o neutralne pod względem płci ocenę i zaszeregowanie stanowisk pracy; opracowania planu działania w celu wyeliminowania wykrytych rozbieżności oraz zmniejszenia wszelkich nieuzasadnionych luk w wynagrodzeniach; przekazywania informacji i zwiększania wiedzy pracowników na temat ich prawa do równego wynagrodzenia; oraz ustanowienia obowiązkowych szkoleń dla pracowników działu kadr na temat równości wynagrodzeń oraz neutralnych pod względem płci oceny i zaszeregowania stanowisk pracy.





Przeniesienie ciężaru dowodu – art. 18 ust. 1

- Przeniesienie ciężaru dowodu na pozwanego (ust. 1)

Powód (pracownik uznający się za poszkodowanego z powodu niezastosowania do niego zasady równości wynagrodzeń) przedstawia fakty pozwalające domniemywać występowanie bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji.

Do pozwanego będzie należało udowodnienie, że bezpośrednia lub pośrednia dyskryminacja związana z wynagrodzeniem nie miała miejsca.





Przeniesienie ciężaru dowodu – art. 18 ust. 2

- Ust. 2 Ministerstwo Rodziny,
Pracy i Polityki Społecznej

Państwa członkowskie zapewniają, aby w postępowaniu administracyjnym lub postępowaniu sądowym dotyczącym zarzucanej bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji związanej z wynagrodzeniem, w przypadku gdy pracodawca nie wywiązał się z obowiązków związanych z przejrzystością wynagrodzeń, o których mowa w art. 5, 6, 7, 9 i 10, do pracodawcy należało udowodnienie, że taka dyskryminacja nie miała miejsca.

Akapit pierwszy niniejszego ustępu nie ma zastosowania w przypadku, gdy pracodawca udowodni, że naruszenie obowiązków określonych w art. 5, 6, 7, 9 i 10 było w oczywisty sposób niezamierzone i miało marginalny charakter.



Przeniesienie ciężaru dowodu – motyw 52

Motyw 52

Zgodnie z orzecznictwem Trybunału Sprawiedliwości* dyrektywa 2006/54/WE ustanawia przepisy zapewniające przeniesienie ciężaru dowodu na pozwanego w sytuacji, gdy występuje dyskryminacja *prima facie*. Niemniej jednak nawet sposób ustalenia tego domniemania nie zawsze jest łatwy dla ofiar i sądów. W sprawie C-109/88 Trybunał Sprawiedliwości orzekł, że w przypadku, gdy system wynagrodzeń jest zupełnie nieprzejrzysty, ciężar dowodu powinien zostać przeniesiony na pozwanego, niezależnie od tego, czy pracownik powołał się na dyskryminację płacową *prima facie*. W związku z powyższym, ciężar dowodu powinien być przeniesiony na pozwanego w przypadku gdy pracodawca nie wywiązuje się z obowiązków w zakresie przejrzystości wynagrodzeń określonych w niniejszej dyrektywie, na przykład odmawiając udzielenia informacji wymaganych przez pracowników lub, w stosownych przypadkach, nie składając sprawozdania na temat luki płacowej ze względu na płeć, poza przypadkami, w których pracodawca udowodni, że takie naruszenie było w sposób oczywisty niezamierzone i miało marginalny charakter.

* Wyrok Trybunału Sprawiedliwości z dnia 17 października 1989 r., Danfoss, C-109/88,





Przeniesienie ciężaru dowodu – art. 18 ust. 3, 4, 5

- Dyrektywa nie uniemożliwia PCz wprowadzania zasad postępowania dowodowego korzystniejszych dla pracownika wszczynającego postępowanie administracyjne lub postępowanie sądowe w sprawie zarzucanego naruszenia któregokolwiek z praw lub obowiązków związanych z zasadą równości wynagrodzeń. - ust. 3.
- PCz nie muszą stosować ust. 1 w odniesieniu do procedur i postępowań, w których ustalenie stanu faktycznego należy do właściwego organu lub do sądu krajowego. - ust. 4.
- Artykuł nie ma zastosowania do postępowania karnego, chyba że prawo krajowe stanowi inaczej. - ust. 5.





Dowód wykonywania takiej samej pracy lub pracy o takiej samej wartości (art. 19) – motyw 28



Motyw 28

Ważnym parametrem na potrzeby ustalenia, czy pracę można uznać za pracę o takiej samej wartości, jest określenie obowiązującego komparatora. Pozwala to pracownikom wykazać, że byli traktowani mniej korzystnie niż komparator innej płci, wykonujący taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości. (...).





Dowód wykonywania takiej samej pracy lub pracy o takiej samej wartości – art. 19 ust. 1

Art. 19 ust. 1



Przy ocenie, czy pracownicy płci żeńskiej i męskiej wykonują taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości, ocena, czy pracownicy znajdują się w porównywalnej sytuacji, nie ogranicza się do przypadków, w których pracownicy płci żeńskiej i męskiej pracują dla tego samego pracodawcy, lecz dotyczy także jednego źródła, które ustanawia warunki wynagrodzenia. Jedno źródło istnieje w przypadku gdy określa ono elementy wynagrodzenia, które mają znaczenie do celów porównania pracowników.



Motyw 29

Trybunał Sprawiedliwości wyjaśnił, że w celu oceny, czy pracownicy znajdują się w porównywalnej sytuacji, porównanie niekoniecznie ogranicza się do sytuacji, w których mężczyźni i kobiety pracują dla tego samego pracodawcy. Pracownicy mogą znajdować się w porównywalnej sytuacji także wtedy, gdy nie pracują dla tego samego pracodawcy, o ile warunki wynagrodzenia można przypisać jednemu źródłu ustanawiającemu te warunki pracy i gdy warunki te są równe i porównywalne. Taka sytuacja może mieć miejsce w przypadku, gdy stosowne warunki wynagrodzenia są regulowane przepisami ustawowymi lub umowami dotyczącymi wynagrodzeń i mającymi zastosowanie do wielu pracodawców, lub gdy takie warunki są ustalane centralnie dla więcej niż jednej organizacji lub przedsiębiorstwa w ramach spółki holdingowej lub konglomeratu. (...)*





Dowód wykonywania takiej samej pracy lub pracy o takiej samej wartości – art. 19 ust. 2



Art. 19 ust. 2

Ocena, czy pracownicy znajdują się w porównywalnej sytuacji, nie ogranicza się do pracowników, którzy są zatrudnieni w tym samym czasie co zainteresowany pracownik.



Motyw 29

(...) Trybunał Sprawiedliwości wyjaśnił także, że porównanie nie ogranicza się do pracowników zatrudnionych w tym samym czasie, w którym zatrudniony jest powód. Ponadto przy dokonywaniu faktycznej oceny należy brać pod uwagę, że różnicę w wynagrodzeniu można wytłumaczyć czynnikami niezwiązanymi z płcią.*



* Wyrok Trybunału Sprawiedliwości z dnia 27 marca 1980 r., Macarthys Ltd, C-129/79.





Dowód wykonywania takiej samej pracy lub pracy o takiej samej wartości – art. 19 ust. 3

Art. 19 ust. 3

W przypadku gdy nie można ustalić rzeczywistego komparatora, możliwe jest wykorzystanie wszelkich innych dowodów w celu dowiedzenia zarzucanej dyskryminacji płacowej, w tym statystyk lub porównania, w jaki sposób byłby traktowany pracownik w porównywalnej sytuacji.

Motyw 28

(...) Opierając się na zmianach wprowadzonych definicją bezpośredniej i pośredniej dyskryminacji w dyrektywie 2006/54/WE, w sytuacjach, w których brak jest rzeczywistego komparatora, należy zezwolić na zastosowanie hipotetycznego komparatora, co umożliwi pracownikom wykazanie, że nie byli traktowani w taki sam sposób, w jaki traktowany byłby hipotetyczny komparator innej płci. Dzięki temu wyeliminowana zostałaaby poważna przeszkoda, na jaką narażone są potencjalne ofiary dyskryminacji płacowej ze względu na płeć, zwłaszcza na rynkach pracy charakteryzujących się wysokim stopniem segregacji płciowej, na których wymóg znalezienia komparatora płci przeciwnej sprawia, że dochodzenie roszczenia dotyczącego równego wynagrodzenia jest niemal niemożliwe.

Ponadto nie należy uniemożliwiać pracownikom powoływanie się na inne fakty, na podstawie których można domniemywać występowanie zarzucanej dyskryminacji, takich jak statystyki lub inne dostępne informacje. Pozwoliłoby to skuteczniej odnieść się do nierówności w wynagradzaniu ze względu na płeć w sektorach oraz zawodach charakteryzujących się segregacją płciową, w szczególności w sektorach sfeminizowanych, takich jak sektor opiekuńczy.





Dostęp do dowodów (art. 20)

1. Państwa członkowskie zapewniają, aby w postępowaniu w sprawie roszczenia dotyczącego równego wynagrodzenia właściwe organy lub sądy krajowe mogły nakazać pozwanemu ujawnienie wszelkich mających znaczenie dowodów, które znajdują się w dyspozycji pozwanego, zgodnie z prawem krajowym i praktyką krajową.



2. Państwa członkowskie zapewniają, aby właściwe organy lub sądy krajowe były uprawnione do nakazania ujawnienia dowodów zawierających informacje poufne, w przypadku gdy uznają te dowody za mające znaczenie dla danego roszczenia dotyczącego równego wynagrodzenia. Państwa członkowskie zapewniają, aby właściwe organy lub sądy krajowe, nakazując ujawnienie takich informacji, dysponowały skutecznymi środkami ochrony takich informacji, zgodnie z krajowymi przepisami proceduralnymi.

3. Niniejszy artykuł nie uniemożliwia państwu członkowskiemu utrzymywania lub wprowadzania zasad korzystniejszych dla skarżących.





Terminy przedawnienia (art. 21)

Przepisy krajowe dotyczące terminów przedawnienia roszczeń dotyczących równego wynagrodzenia powinny określać:

- datę rozpoczęcia biegu terminów przedawnienia (przy czym bieg terminów przedawnienia nie może rozpocząć się, zanim powód nie będzie świadomy lub zanim można w uzasadniony sposób oczekiwać, że będzie świadomy naruszenia, a państwa członkowskie mogą zdecydować, że bieg terminów przedawnienia nie rozpoczyna się w czasie trwania naruszenia lub przed rozwiązaniem umowy o pracę lub stosunku pracy),
- długość terminów przedawnienia (minimum trzy lata),
- okoliczności, w których mogą one zostać zawieszone lub przerwane (Państwa członkowskie zapewniają, aby bieg terminu przedawnienia ulegał zawieszeniu lub, w zależności od prawa krajowego, przerwaniu w momencie podjęcia działań przez skarżącego, poprzez podanie skargi do wiadomości pracodawcy lub poprzez wszczęcie postępowania przed sądem, bezpośrednio lub za pośrednictwem przedstawicieli pracowników, inspektoratu pracy lub organu ds. równości).





Terminy przedawnienia - motyw 53

Motyw 53



Zgodnie z orzecnictwem Trybunału Sprawiedliwości przepisy krajowe dotyczące terminów przedawnienia w odniesieniu do dochodzenia roszczeń dotyczących zarzucanych naruszeń praw przewidzianych w niniejszej dyrektywie powinny być takie, aby praktycznie nie uniemożliwiały lub nadmiernie nie utrudniały wykonywania tych praw. Szczególną przeszkodą dla ofiar dyskryminacji płacowej ze względu na płeć są terminy przedawnienia. W tym celu należy ustanowić wspólne minimalne normy. Normy te powinny określać początek biegu terminu przedawnienia, jego długość oraz okoliczności, w których zostaje zawieszony lub przerwany, a także przewidywać co najmniej trzyletni bieg terminów przedawnienia na dochodzenie roszczeń. Bieg terminów przedawnienia nie powinien się rozpoczynać zanim powód nie będzie świadomy lub zanim można w uzasadniony sposób oczekiwać, że będzie świadomy naruszenia. Państwa członkowskie mogą postanowić, że bieg terminu przedawnienia nie rozpoczyna się w czasie gdy dochodzi do naruszenia lub przed rozwiązaniem umowy o pracę lub stosunku pracy.





Koszty prawne (art. 22)

Państwa członkowskie zapewniają, aby w przypadku gdy pozwany wygra sprawę w postępowaniu dotyczącym roszczenia dotyczącego dyskryminacji płacowej, sądy krajowe mogły ocenić, zgodnie z prawem krajowym, czy powód, który przegrał, miał uzasadnione podstawy do dochodzenia roszczenia, a jeżeli tak, to czy właściwe jest, aby nie wymagać od powoda pokrycia kosztów postępowania.

Motyw 54



Koszty postępowania sądowego stanowią poważną przeszkodę dla ofiar dyskryminacji płacowej ze względu na płeć w dochodzeniu roszczeń dotyczących zarzucanego naruszenia ich prawa do równego wynagrodzenia, co prowadzi do niewystarczającej ochrony pracowników oraz niewystarczającego egzekwowania prawa do równego wynagrodzenia. Aby usunąć tę istotną przeszkodę proceduralną w dochodzeniu sprawiedliwości, państwa członkowskie powinny zapewnić, aby sądy krajowe mogły oceniać, czy powód, który przegrał sprawę, miał uzasadnione podstawy do dochodzenia roszczenia, oraz, w przypadku gdy miał takie uzasadnione podstawy, czy powód ten powinien być zobowiązany do ponoszenia kosztów sądowych. Powinno to mieć zastosowanie w szczególności w przypadku, gdy pozwany, który wygrał, nie wywiązał się z obowiązków w zakresie przejrzystości wynagrodzeń określonych w niniejszej dyrektywie.





Kary (art. 23)

- Skuteczne, proporcjonalne i odstraszające kary za naruszenie praw i obowiązków związanych z zasadą równości wynagrodzeń. Kary te obejmują grzywny.
- Kary muszą uwzględniać wszelkie istotne czynniki obciążające lub łagodzące, co może obejmować dyskryminację krzyżową.



- Szczególne kary w przypadku powtarzających się naruszeń.
- Obowiązek PCz podjęcia wszelkich niezbędnych środków w celu zapewnienia wykonania i skutecznego stosowania w praktyce kar.
- Obowiązek PCz powiadomienia Komisji o przepisach dotyczących kar i podjętych środkach w celu zapewnienia ich wykonania, a także o wszelkich późniejszych zmianach, które ich dotyczą.





Kary – motyw 55

Motyw 55

Państwa członkowskie powinny przewidzieć skuteczne, proporcjonalne i odstraszające kary w przypadku naruszeń przepisów krajowych przyjętych na podstawie niniejszej dyrektywy lub przepisów krajowych, które obowiązują już w dniu wejścia w życie niniejszej dyrektywy i które odnoszą się do prawa do równego wynagrodzenia. Takie kary powinny obejmować grzywny, których wysokość może być uzależniona od rocznego obrotu brutto pracodawcy lub całkowitych kosztów wynagrodzeń. Uwzględniać należy wszelkie inne czynniki obciążające lub łagodzące, które mogą mieć zastosowanie w okolicznościach danej sprawy, na przykład w przypadku gdy dyskryminacja płacowa ze względu na płeć jest powiązana z innymi cechami chronionymi będącymi przyczyną dyskryminacji. Do państw członkowskich należy określenie naruszeń praw i obowiązków dotyczących równości wynagrodzeń za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości, w odniesieniu do których grzywny są najbardziej odpowiednią karą.





Szczególne kary – motyw 56

Motyw 56

*Państwa członkowskie powinny ustanowić **szczególne kary** za powtarzające się naruszenia jakichkolwiek praw lub obowiązków związanych z równością wynagrodzeń dla mężczyzn i kobiet za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości, aby odzwierciedlić wagę naruszenia oraz jeszcze bardziej zniechęcać do dokonywania takich naruszeń. Takie kary mogłyby obejmować różne rodzaje finansowych czynników zniechęcających, takich jak cofnięcie publicznych świadczeń lub wyłączenie na określony czas z przyznawania zachęt finansowych lub z możliwości uczestnictwa w postępowaniu o udzielenie zamówienia publicznego.*





Równość wynagrodzeń w zamówieniach publicznych i koncesjach – art. 24 ust. 1



Środki podejmowane przez państwa członkowskie na podstawie:

- art. 30 ust. 3 dyrektywy 2014/23/UE w sprawie udzielania koncesji,
- art. 18 ust. 2 dyrektywy 2014/24/UE w sprawie zamówień publicznych,



- art. 36 ust. 2 dyrektywy 2014/25/UE w sprawie udzielania zamówień przez podmioty działające w sektorach gospodarki wodnej, energetyki, transportu i usług pocztowych,

tj. środki służące zapewnieniu, by przy realizacji umów koncesji/zamówień publicznych wykonawcy przestrzegali mających zastosowanie obowiązków w dziedzinie prawa pracy,



obejmują środki mające na celu zapewnienie, aby podczas realizacji zamówień publicznych lub koncesji podmioty gospodarcze przestrzegały swoich obowiązków związanych z zasadą równości wynagrodzeń.





Równość wynagrodzeń w zamówieniach publicznych i koncesjach – motyw 57



Motyw 57

Wynikające z niniejszej dyrektywy obowiązki pracodawców stanowią część mających zastosowanie obowiązków w obszarze prawa ochrony środowiska, prawa socjalnego i prawa pracy, których przestrzeganie państwa członkowskie muszą zapewnić na mocy dyrektyw Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/23/UE, 2014/24/UE i 2014/25/UE w kontekście uczestnictwa w postępowaniach o udzielenie zamówienia publicznego. Aby przestrzegać tych obowiązków nałożonych na pracodawców w zakresie, w jakim dotyczą one prawa do równego wynagrodzenia, państwa członkowskie powinny przede wszystkim zapewniać, aby podmioty gospodarcze, realizując zamówienie publiczne lub koncesję, dysponowały mechanizmami ustalania wynagrodzeń nieprowadzącymi do luki płacowej ze względu na płeć wśród pracowników – w każdej kategorii pracowników wykonujących taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości – której nie można uzasadnić kryteriami neutralnymi pod względem płci. (...)





Równość wynagrodzeń w zamówieniach publicznych i koncesjach – art. 24 ust. 2



- Państwa członkowskie rozważą wymóg względem instytucji zamawiających, aby, w stosownych przypadkach, wprowadziły kary i warunki rozwiązania umowy, zapewniające zgodność z zasadą równości wynagrodzeń podczas realizacji zamówień publicznych i koncesji.

W przypadku gdy organy państw członkowskich działają na podstawie:



- art. 38 ust. 7 lit. a) dyrektywy 2014/23/UE,
 - art. 57 ust. 4 lit. a) dyrektywy 2014/24/UE lub
 - art. 80 ust. 1 dyrektywy 2014/25/UE w związku z art. 57 ust. 4 lit. a) dyrektywy 2014/24/UE,
- a więc przepisów dotyczących wykluczenia z udziału w postępowaniu o udzielenie koncesji /zamówienia z uwagi na naruszenie obowiązków w zakresie prawa pracy,
- instytucje zamawiające mogą wykluczyć lub zostać zobowiązane przez państwa członkowskie do wykluczenia jakiegokolwiek podmiotu gospodarczego z uczestnictwa w postępowaniu o udzielenie zamówienia publicznego, jeżeli mogą wykazać, za pomocą wszelkich stosownych środków, naruszenie obowiązków, o których mowa w ust. 1 niniejszego artykułu, związane z niezastosowaniem się do wymogów dotyczących przejrzystości wynagrodzeń lub z luką płacową wynoszącą więcej niż 5 % w którejkolwiek kategorii pracowników, która to luka nie jest uzasadniona przez pracodawcę obiektywnymi, neutralnymi pod względem płci kryteriami.





Równość wynagrodzeń w zamówieniach publicznych i koncesjach – motyw 57 c.d.



Motyw 57

(...) Ponadto, państwa członkowskie powinny rozważyć wymóg wprowadzenia przez instytucje zamawiające, w stosownych przypadkach, kar i warunków rozwiązania umowy zapewniających zachowanie zgodności z zasadą równości wynagrodzeń podczas realizowania zamówień publicznych i koncesji. Instytucje zamawiające powinny również móc uwzględnić kwestię nieprzestrzegania zasady równości wynagrodzeń przez oferenta lub jednego z jego podwykonawców przy rozpatrywaniu zastosowania podstaw wykluczenia lub decyzji o nieudzieleniu zamówienia oferentowi, który złożył ofertę najkorzystniejszą z ekonomicznego punktu widzenia.





Wiktymizacja oraz ochrona przed mniej korzystnym traktowaniem – art. 25



1. Pracownicy i przedstawiciele pracowników nie mogą być traktowani mniej korzystnie ze względu na to, że wykonywali swoje prawa dotyczące równego wynagrodzenia lub zapewniali wsparcie innej osobie w ochronie jej praw.



2. Państwa członkowskie wprowadzają do swoich krajowych systemów prawnych takie środki, jakie są konieczne do ochrony pracowników, w tym pracowników będących przedstawicielami pracowników, przed zwolnieniem lub innym niekorzystnym traktowaniem przez pracodawcę będącymi reakcją na skargę wniesioną w ramach organizacji pracodawcy lub na jakiekolwiek postępowanie administracyjne lub postępowanie sądowe do celów egzekwowania jakichkolwiek praw lub obowiązków związanych z zasadą równości wynagrodzeń.





Wiktymizacja oraz ochrona przed mniej korzystnym traktowaniem – motyw 58

Motyw 58

Ministerstwo Rodziny,
Pracy i Polityki Społecznej

Skuteczne wykonywanie prawa do równego wynagrodzenia wymaga odpowiedniej ochrony administracyjnej i sądowej przeciwko wszelkiemu niekorzystnemu traktowaniu będącemu reakcją na podejmowane przez pracowników próby wykonywania tego prawa, na wszelkie skargi składane u pracodawcy, lub wszelkie procedury administracyjne lub postępowania sądowe, mające na celu egzekwowanie przestrzegania tego prawa. Zgodnie z orzecznictwem Trybunału Sprawiedliwości* kategoria pracowników uprawnionych do ochrony powinna być interpretowana szeroko oraz obejmować wszystkich pracowników, którzy mogą podlegać środkom odwetowym podjętym przez pracodawcę w odpowiedzi na skargę dotyczącą dyskryminacji ze względu na płeć. Ochrona nie ogranicza się wyłącznie do pracowników, którzy złożyli skargi, lub ich przedstawicieli, ani do tych, którzy spełniają określone wymogi formalne dotyczące uznania określonego statusu, takiego jak status świadka.

* Wyrok Trybunału Sprawiedliwości z dnia 20 czerwca 2019 r., Hakebbracht i in., C-404/18, ECLI:EU:C:2019:523.





Stosunek do dyrektywy 2006/54/WE (art. 26)



Rozdział III Dyrektywy (zatytułowany „Środki ochrony prawnej i egzekwowanie” i obejmujący artykuły od art. 14 do art. 26, a więc dot. środków egzekucyjnych) ma zastosowanie do postępowań dotyczących wszelkich praw lub obowiązków związanych z zasadą równości wynagrodzeń dla mężczyzn i kobiet za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości określonej w art. 4 dyrektywy 2006/54/WE zamiast w art. 17, 18, 19, 24, i 25 tej dyrektywy.



Motyw 59

W celu poprawy egzekwowania zasady równości wynagrodzeń, w niniejszej dyrektywie należy wzmocnić istniejące narzędzia i procedury egzekwowania w odniesieniu do praw i obowiązków określonych w niniejszej dyrektywie oraz przepisów dotyczących równości wynagrodzeń określonych w dyrektywie 2006/54/WE.





Rozdział IV – przepisy horyzontalne

Poziom ochrony (art. 27)

1. Państwa członkowskie mogą wprowadzić lub utrzymać przepisy, które są korzystniejsze dla pracowników niż te ustanowione w niniejszej dyrektywie.
2. Wykonanie niniejszej dyrektywy nie może być w żadnym przypadku powodem obniżenia poziomu ochrony w obszarach objętych niniejszą dyrektywą.

Jest to standardowy przepis, który umożliwia państwom członkowskim zapewnienie wyższego poziomu ochrony niż poziom gwarantowany dyrektywą. Wyklucza on ponadto możliwość ograniczania przez państwa członkowskie poziomu ochrony w odniesieniu do kwestii równości wynagrodzeń dla kobiet i mężczyzn za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości.

Motyw 60

W niniejszej dyrektywie ustanowiono minimalne wymogi, nie naruszając w ten sposób prerogatyw państw członkowskich w zakresie wprowadzania i utrzymywania przepisów korzystniejszych dla pracowników. Prawa nabyte na mocy obowiązujących ram prawnych powinny nadal mieć zastosowanie, chyba że niniejszą dyrektywą zostają wprowadzone przepisy korzystniejsze dla pracowników. Wykonanie niniejszej dyrektywy nie może zostać wykorzystane do ograniczenia istniejących praw ustanowionych w obowiązującym prawie Unii lub prawie krajowym w tym obszarze, ani nie może stanowić wiążącego uzasadnienia dla ograniczenia praw przysługujących pracownikom w odniesieniu do zasady równości wynagrodzeń





Organy ds. równości – art. 28 ust. 1 i 2

Ust. 1 Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

Bez uszczerbku dla kompetencji inspektoratów pracy lub innych organów egzekwujących prawa pracowników, w tym partnerów społecznych, organy ds. równości są właściwe w odniesieniu do kwestii wchodzących w zakres stosowania niniejszej dyrektywy.

Motyw 47



Ministerstwo Rodziny,
Pracy i Polityki Społecznej

Zaangażowanie organów ds. równości, obok innych zainteresowanych stron, w sposób zasadniczy przyczynia się do skutecznego stosowania zasady równości wynagrodzeń. Uprawnienia i zakres zadań krajowych organów ds. równości powinny zatem być adekwatne, aby w pełni obejmować dyskryminację płacową ze względu na płeć, w tym przejrzystość wynagrodzeń lub wszelkie inne prawa i obowiązki określone w niniejszej dyrektywie. (...)

Ust. 2 Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

Państwa członkowskie, zgodnie z prawem krajowym i praktyką krajową, podejmują aktywne działania w celu zapewnienia ścisłej współpracy i koordynacji między inspektoratami pracy, organami ds. równości oraz, w stosownych przypadkach, partnerami społecznymi w odniesieniu do zasady równości wynagrodzeń





Organy ds. równości – art. 28 ust. 3

Ust. 3



Ministerstwo Rodziny,
Pracy i Polityki Społecznej

*Państwa członkowskie zapewniają swoim organom ds. równości **odpowiednie zasoby** niezbędne do skutecznego pełnienia ich funkcji w odniesieniu do poszanowania prawa do równego wynagrodzenia.*



Motyw 49

Państwa członkowskie powinny zapewnić przydzielenie organom ds. równości wystarczających zasobów na skuteczne i odpowiednie wykonywanie ich zadań związanych z dyskryminacją płacową ze względu na płeć. W przypadku gdy zadania przydzielono więcej niż jednemu organowi, państwa członkowskie powinny zapewnić odpowiednią koordynację między nimi. Obejmuje to na przykład przydzielanie kwot pozyskanych jako grzywny organom ds. równości, aby mogły skutecznie wykonywać swoje funkcje związane z egzekwowaniem prawa do równego wynagrodzenia, w tym dochodzenia roszczeń dotyczących dyskryminacji płacowej lub udzielania ofiarom dyskryminacji pomocy i wsparcia w dochodzeniu takich roszczeń.





Monitorowanie i podnoszenie świadomości (art. 29)

- Obowiązek PCz zapewnienia spójnego i skoordynowanego monitorowania i wspierania stosowania zasady równości wynagrodzeń oraz egzekwowania wszystkich dostępnych środków ochrony prawnej (ust. 1)
- Obowiązek wyznaczenia organu monitorującego, a więc organu do celów monitorowania i wspierania procesu wprowadzania w życie krajowych środków wykonujących Dyrektywę (ust. 2)
- Organ monitorujący może być częścią istniejącego organu lub istniejącej struktury na poziomie krajowym. (ust. 2)





Zadania organu monitorującego

- Art. 29 ust. 3



Państwa członkowskie zapewniają, aby do zadań organu monitorującego należało:

a) podnoszenie świadomości wśród przedsiębiorstw i organizacji publicznych i prywatnych, partnerów społecznych i ogółu społeczeństwa w celu promowania zasady równości wynagrodzeń oraz prawa do przejrzystości wynagrodzeń, w tym poprzez odniesienie się do dyskryminacji krzyżowej w odniesieniu do równości wynagrodzeń za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości;



Ministerstwo Rodziny,
Pracy i Polityki Społecznej

b) analizowanie przyczyn luki płacowej ze względu na płeć oraz projektowanie narzędzi pomagających w ocenie nierówności w wynagradzaniu, w szczególności z wykorzystaniem analitycznych prac i narzędzi ELGE;

c) zbieranie danych otrzymanych od pracodawców zgodnie z art. 9 ust. 7 oraz bezzwłoczne publikowanie danych, o których mowa w art. 9 ust. 1 lit. a)–f), w sposób łatwo dostępny i przyjazny dla użytkownika, który umożliwia dokonywanie porównań między pracodawcami, sektorami i regionami danego państwa członkowskiego, oraz zapewnienie dostępu do danych z poprzednich czterech lat, o ile są one dostępne;

d) gromadzenie wspólnych sprawozdań z oceny wynagrodzeń na podstawie art. 10 ust. 3;

e) agregowanie danych na temat liczby i rodzajów skarg dotyczących dyskryminacji płacowej wniesionych do właściwych organów, w tym organów ds. równości, oraz roszczeń dochodzonych przed sądami krajowymi.

- Do dnia 7 czerwca 2028 r., a następnie co dwa lata PCz przekazują Komisji, zbiorczo, dane, o których mowa w ust. 3 lit. c), d) i e). - art. 29 ust. 4.





Monitorowanie i podnoszenie świadomości – art. 29 w zw. z motywem 61

Motyw 61:

W celu zapewnienia właściwego monitorowania wdrażania prawa do równego wynagrodzenia państwa członkowskie powinny ustanowić lub wyznaczyć specjalny organ monitorujący. Organ ten, który powinien móc być częścią istniejącego organu realizującego podobne cele, powinien otrzymać konkretne zadania związane z wdrażaniem środków dotyczących przejrzystości wynagrodzeń przewidzianych w niniejszej dyrektywie oraz zbierać określone dane w celu monitorowania nierówności w wynagradzaniu oraz wpływu środków dotyczących przejrzystości wynagrodzeń. Państwa członkowskie powinny móc wyznaczyć większą liczbę organów, pod warunkiem że funkcje monitorowania i analizy określone w niniejszej dyrektywie zapewniane są przez organ centralny.

- Organ monitorujący powinien rozpocząć działanie do końca okresu wdrożenia (7 czerwca 2026).
- Państwa członkowskie mogą wyznaczyć większą liczbę organów do celów podnoszenia świadomości i zbierania danych, pod warunkiem że funkcje monitorowania i analizy przewidziane w art. 29 ust. 3 lit. b), c) i e) zapewnione są przez organ centralny. - art. 29 ust. 2





Negocjacje zbiorowe i działania zbiorowe (art. 30)

Niniejsza dyrektywa nie narusza w żaden sposób prawa do negocjowania, zawierania i egzekwowania układów zbiorowych lub podejmowania działań zbiorowych zgodnie z prawem krajowym lub praktyką krajową.



- Dyrektywa uznaje różnorodność modeli rynku pracy w UE, w tym rolę partnerów społecznych w różnych PCz w odniesieniu do kwestii związanych z przedmiotem Dyrektywy. Przepis ten stanowi zatem potwierdzenie faktu, że Dyrektywa w żaden sposób nie wpływa na prawo partnerów społecznych do negocjowania, zawierania i egzekwowania układów zbiorowych, a także do podejmowania działań zbiorowych.





Statystyka (art. 31)

Państwa członkowskie co roku przekazują Komisji (Eurostatowi) aktualne dane krajowe umożliwiające obliczenie luki płacowej ze względu na płeć w formie nieskorygowanej. Te dane statystyczne przekazuje się w podziale na płeć, sektor gospodarki, wymiar czasu pracy (pełny wymiar czasu pracy / niepełny wymiar czasu pracy), rodzaj własności gospodarczej (własność publiczna / prywatna) oraz wiek, a także oblicza się je w ujęciu rocznym.

Dane, o których mowa w akapicie pierwszym, przekazuje się od dnia 31 stycznia 2028 r. za rok odniesienia 2026.



Statystyka – motyw 62

Motyw 62

Dla analizy i monitorowania zmian w luce płacowej ze względu na płeć na poziomie Unii istotne znaczenie ma zestawianie statystyk dotyczących płac z podziałem na płeć oraz przekazywanie dokładnych i pełnych statystyk Komisji (Eurostatowi). W rozporządzeniu Rady (WE) nr 530/1999 nakłada się na państwa członkowskie obowiązek zestawiania co cztery lata statystyk strukturalnych na poziomie mikro, które dotyczą zarobków oraz dostarczają zharmonizowanych danych na potrzeby obliczania luki płacowej ze względu na płeć. Roczne statystyki o wysokiej jakości mogłyby zwiększyć przejrzystość oraz poprawić monitorowanie i świadomość zagadnień nierówności płacowych ze względu na płeć. Dostępność i możliwość porównania takich danych ma zasadnicze znaczenie dla oceny zachodzących zmian, zarówno na poziomie krajowym, jak i w całej Unii. Odpowiednie statystyki przekazywane do Komisji (Eurostatu) powinny być zbierane do celów statystycznych w rozumieniu rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 223/2009.





Rozpowszechnianie informacji (art. 32)

Państwa członkowskie podejmują aktywne działania w celu zapewnienia, aby zainteresowane osoby na całym terytorium danego państwa były informowane wszelkimi odpowiednimi sposobami o przepisach przyjętych na podstawie niniejszej dyrektywy oraz o odpowiednich przepisach, które już obowiązują.



Celem tego przepisu jest zapewnienie w PCz działań podnoszących świadomość na temat praw przyznanych niniejszą dyrektywą, jak również innych już istniejących praw w tym obszarze.





Wykonanie (art. 33)

- Powierzenie partnerom społecznym wykonania Dyrektywy w zakresie roli partnerów społecznych.
- Zadania w zakresie wykonania powierzone partnerom społecznym mogą obejmować:
 - a) opracowanie analitycznych narzędzi lub metod, o których mowa w art. 4 ust. 2;
 - b) kary pieniężne równoważne grzywnom, pod warunkiem że są one skuteczne, proporcjonalne i odstraszające

Motyw 64

Rola partnerów społecznych jest kluczowa w opracowywaniu sposobu wdrażania środków dotyczących przejrzystości wynagrodzeń w państwach członkowskich, zwłaszcza w państwach, w których powszechnie stosowane są negocjacje zbiorowe. Państwa członkowskie powinny mieć zatem możliwość powierzenia partnerom społecznym wykonania niniejszej dyrektywy w całości lub częściowo, pod warunkiem że państwa członkowskie podejmą wszelkie niezbędne kroki w celu zapewnienia, aby rezultaty, do osiągnięcia których dąży niniejsza dyrektywa, były w każdym momencie gwarantowane.





TERMINY:

**Termin transpozycji dyrektywy – do dnia 7 czerwca 2026 r.
(art. 34 ust. 1)**



Obowiązek poinformowania Komisji Europejskiej o wykonaniu dyrektywy i jej
wpływie w praktyce

- do dnia 7 czerwca 2031 r.
(art. 35 ust. 1)





Ministerstwo Rodziny,
Pracy i Polityki Społecznej

Dziękujemy za uwagę

Dyrektora

Aneta Słowińska – Główny specjalista
Agnieszka Bolesta – Naczelnik Wydziału
Agnieszka Wołoszyn – Zastępca

Departament Prawa Pracy MRPiPS