
Andrzej Marian Świątkowski¹

Dyrektywa 2023/970 UE: wzmocnienie stosowania zasady równości wynagrodzeń

DIO 10.5604/01.3001.0054.4283

Streszczenie

W maju 2023 r. wydana została dyrektywa 2023/970 w sprawie wzmocnienia stosowania zasady równości w płacy mężczyzn i kobiet za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości za pośrednictwem mechanizmów przejrzystości wynagrodzeń oraz mechanizmów egzekwowania. Jej podstawowym zadaniem jest wprowadzenie przez pracodawców oraz państwa członkowskie UE przejrzystości systemów wynagradzania oraz umożliwienie i ułatwienie pokonywania przez gorzej traktowanych pracowników, głównie kobiet, przeszkód proceduralnych stosowanych przez przedsiębiorców, nie przestrzegających obowiązujących w Unii norm antydyskryminacyjnych. Dyrektywa zainspirowała obywateli państw członkowskich UE objętych ochroną prawną przed dyskryminacją i niezgodnością postępowania przedsiębiorców w sprawach odnoszących się do zasady równości wynagrodzeń. Mają oni prawo do dochodzenia roszczeń odszkodowawczych przez reprezentujące poszkodowanych pracowników organy, instytucje państwowe oraz przedstawicielstwa, występujące w imieniu większej liczby osób. W UE rozpoczęta została kampania na rzecz przełamywania w stosunkach pracy stereotypów związanych z płcią osób zatrudnionych i ubiegających się o pracę.

Słowa kluczowe: dostępność, dyskryminacja, informacja, równość, przejrzystość wynagrodzenia, wzmocnienie równości, środki ochrony

EU directive 2023/970: strengthening the application of the principle of equal pay

Abstract

In May 2023, Directive 2023/970 was issued on strengthening the application of the principle of equality for men and women for equal work or work of equal value through pay transparency and enforcement mechanisms. Its basic task is to introduce transparency of remuneration systems by employers and EU Member States and to enable and facilitate the overcoming of procedural obstacles used by businesses that do not comply with anti-discrimination standards applicable in the EU for employees, mainly women, subjected to inferior treatment. The directive has inspired citizens of EU Member States to exercise their legal protection against discrimination and inconsistency of business conduct in matters relating to the principle of equal pay. They have the right to pursue compensation claims through bodies representing wronged employees, state institutions and agencies acting on behalf of multiple people.

¹Prof. zw. dr hab. Andrzej Marian Świątkowski, Uniwersytet Ignatianum w Krakowie, ORCID:0000-0003-1753-7819.

A campaign has been launched in the EU to overcome stereotypes in labour relations related to the gender of people employed and applying for jobs.

Key words: accessibility, discrimination, information, equality, transparency, remuneration, strengthening of enforcement mechanisms, protection measures

1. Wprowadzenie

Zamierzeniem autora jest przedstawienie treści dyrektywy 2023/970. Wpisuje się ona w aktualne problemy dyskusji na temat równości płci w stosunkach pracy i zatrudnienia. Autor nie przedstawia w tym artykule traktatowych podstaw regulacji stosunków pracy oraz równości szans traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy. Odsyła do wcześniejszych opracowań². Nie pisze historii tego rodzaju rozwiązań problematyki równości w unijnych stosunkach pracy i zatrudnienia. Przystępuje natomiast do opisu korzystania i stosowania nowej dyrektywy 2023/970, jaka ma być stosowana przez państwa członkowskie Unii na wspólnych – unijnych i krajowych – rynkach pracy. Przedstawia wyłącznie w zarysie prawną konstrukcję jej zastosowania. W pierwszej fazie wprowadzania tej dyrektywy na unijne rynki pracy nie można – zdaniem autora – pisać na temat efektów jej zastosowania. Można natomiast zaprezentować i podkreślić ważniejsze rozwiązania bardzo istotnego zagadnienia jakim jest zasada równości płci w sprawach dotyczących wynagrodzenia za pracę. Zasada ta została zapisana przez twórców omawianej dyrektywy – organy Unii Europejskiej, Parlament i Radę UE.

Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2023/970 w sprawie wzmocnienia stosowania zasady równości wynagrodzeń dla mężczyzn i kobiet za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości za pośrednictwem mechanizmów przejrzystości wynagrodzeń oraz mechanizmów egzekwowania wydana została 20 maja 2023 r.³. Jej celem i przedmiotem jest zagwarantowanie przejrzystości wynagrodzeń za pomocą wiążących środków oraz wzmocnionych mechanizmów egzekwowania zasad zasygnalizowanych przez Komisję UE w wydanym 5 marca 2020 r. komunikacie „Unia równości: strategia na rzecz równouprawnienia płci na lata 2020-2025”⁴. Jednym z pierwszych rezultatów strategii są wiążące środki w zakresie przejrzystości wynagrodzeń,

² Zob. A.M. Świątkowski, *Europejskie prawo socjalne, Tom II. Europejskie prawo pracy*, Warszawa 1999, s. 131 i n.; Idem, *Prawo pracy Unii Europejskiej*, Warszawa 2015, s. 80 i n.

³ Dz.Urz. UE, 17.05.2023 L 132/21 (Tekst mający znaczenie dla EOG).

⁴ Bruksela, dnia 5.03.2020 r. COM(2020) 152 final.

które Komisja przedstawiła 4 marca 2021 r. Ważnym osiągnięciem jest dyrektywa w sprawie równowagi płci w organach spółek⁵. Komisja Europejska rozpoczęła 8 marca 2023 r. kampanię na rzecz przełamania stereotypów związanych z płcią. Kampania ta stanowi konkretny rezultat strategii na rzecz równouprawnienia płci w latach 2020-2025. W przypadku pracowniczego zatrudnienia przeciętna ujemna luka płacowa między wynagrodzeniem wypłacanym za identyczną lub porównywalną pracę na niekorzyść kobiet wynosiła 13%. Była ona i nadal jest powodowana w dużym stopniu bezpośrednią i pośrednią dyskryminacją kobiet w stosunkach pracy. Podstawowym zadaniem dyrektywy 2023/970 jest wprowadzenie przez pracodawców oraz państwa członkowskie UE przejrzystości systemów wynagrodzenia oraz umożliwienie i ułatwienie pokonywania przez gorzej traktowanych pracowników, głównie kobiet, przeszkód proceduralnych stosowanych przez przedsiębiorców nie przestrzegających obowiązujących w Unii norm antidyskryminacyjnych⁶. Równość wynagrodzeń powinna być szanowana przed nawiązaniem i w trakcie stosunku pracy. Winna być stosowana nie tylko wobec podstawowej normy płacowej, ale również wszelkich innych świadczeń pieniężnych i rzeczowych, jeśli takie są stosowane przez pracodawcę oraz akceptowane przez pracowników.

W dyrektywie 2023/970 złożonej z czterech merytorycznych części – rozdziałów – przedstawione zostały następujące problemy i zagadnienia. W rozdziale pierwszym, „Przepisy ogólne”, przedstawiono pojęcia prawne i ich definicje: zakres zastosowania dyrektywy, poziom płacy, struktura wynagrodzenia, luka płacowa, mediana, wartość pracy, kategorie zatrudnionych oraz określenia prawne stosowane w dyrektywach o zakazach dyskryminacji (pośrednia, bezpośrednia, molestowanie, mobbing). Rozdział drugi, „Przejrzystość wynagrodzeń” odnosi się do: przypadków sprzed zatrudnienia, ustalania płac, polityki wzrostu wynagrodzeń, dostępności informacji, zatrudnionych przedstawicieli, organizowania informacji o płacach w zakładzie pracy, współpracy przedsiębiorców i innych podmiotów zatrudniających pracowników, sprawozdawczości dotyczącej luk płacowych występujących między zatrudnionymi różnej płci, wspólnej oceny wynagrodzeń wszystkich bez wyjątku pracujących, ochrony

⁵ Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2022/2381 z dnia 23 listopada 2022 r. w sprawie poprawy równowagi płci wśród dyrektorów spółek giełdowych oraz powiązanych środków (Tekst mający znaczenie dla EOG), Dz.Urz.UE z 7.12.2022 L 315/44.

⁶ Głównie dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2006/54 z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie warunków wprowadzania w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy, Dz.Urz. z 26.07.2006, L 204, .s. 23-36.

danych osobowych osób zatrudnionych, pomocy pracodawcom zatrudniającym mniej niż 250 pracowników. Rozdział trzeci, „Środki ochrony prawnej i ich egzekwowanie” obejmuje ochronę praw, procedury inicjowane i stosowane w imieniu albo na rzecz pracowników, prawo do odszkodowania, inne środki ochrony prawnej, zmianę rozkładu ciężaru dowodów, świadectwa i dowody świadczenia identycznej pracy albo pracy mającej taką samą wartość, dostęp i korzystanie z dowodów, terminy przedawnienia, opłaty i inne koszty postępowania, kary pieniężne, publiczne zamówienia i koncesje, wiktylizację i ochronę przed mniej korzystnym traktowaniem. Ponadto rozdział ten ma zastosowanie do postępowań dotyczących wszelkich praw lub obowiązków związanych z zasadą równości wynagrodzeń ustanowioną w art. 4 dyrektywy 2006/54 „Zakaz dyskryminacji”. W ostatnim, czwartym rozdziale dyrektywy 2023/970 zatytułowanym „Przepisy horyzontalne”, przedstawiono poziom ochrony, organy do spraw równości, dane statystyczne, reguły rozpowszechniania informacji, kompetencje partnerów społecznych, termin realizacji zadań oraz terminy i efekty działalności państw członkowskich UE w sprawach wzmocnienia zasady równości wynagrodzeń.

2. Przedmiot regulacji prawnej

Przedmiotem regulacji prawnej sformułowanej w pierwszym rozdziale dyrektywy 2023/970 są minimalne wymagania, jakie powinny być – i są – podejmowane przez instytucje unijne, władze państw członkowskich oraz osoby zainteresowane wzmocnieniem stosowania zasady równości wynagrodzeń dla mężczyzn i kobiet świadczących taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości. Podstawę prawną przestrzegania tej „równości wynagrodzeń” stanowią dwie normy, pierwotna i wtórna, prawa europejskiego, art. 157 ust. 1-4 TFUE i art. 4 dyrektywy 2006/54⁷. Pierwsza z nich, pierwotna, pełni funkcję nakazu adresowanego do działań podejmowanych i kontynuowanych przez państwa członkowskie UE i ich obywateli w dziedzinach zatrudnienia i pracy. Natomiast wtórna norma jest stosowana w celu eliminowania wszelkich przypadków i sytuacji prowadzących bezpośrednio do dyskryminacji ze względu na płeć w odniesieniu do wszelkich aspektów i warunków wynagrodzenia

⁷ Dz.Urz. L 204 z 26.7.2006, str. 23. Zob. *Kodeks pracy i zabezpieczenia społecznego Unii Europejskiej*, wybór i opracowanie A.M. Świątkowski, H. Wierzińska, Kraków 2011, s. 320 i n.

za taką samą pracą, albo pracą identycznej wartości. Również przejrzystość wynagrodzeń oraz wzmocnionych mechanizmów stosowanych do egzekwowania równego traktowania zarówno wszystkich pracowników i kandydatów do wykonywania pracy w sektorach publicznym i prywatnym ma zastosowanie powszechne. Jego zakresem są objęci nie tylko zatrudnieni pełnoetatowi pracownicy, ale również służba domowa, osoby świadczące usługi *ad hoc* polegające na wykonywaniu dorywczych czynności, stażyści, pracownicy pracujący za pośrednictwem platform elektronicznych, praktykanci, wolontariusze nagradzani za swój udział w jakichkolwiek przedsięwzięciach wymagających wykonywania pracy fizycznej albo umysłowej. Nie ma także znaczenia podstawa prawna oraz tryb obsadzania poszczególnych czynności zawodowych za wykonanie których zatrudnionym wypłacane są bonifikaty. Oznacza to, że jedynym wskaźnikiem zatrudnienia na podstawie umów o pracę, bezumownych stosunków pracy lub świadczenia usług polegających na pracy na własny rachunek jest rzeczywiste wykonywanie pracy. Od takiego podejścia do zakresu stosowania przepisów dyrektywy 2023/970 uzależniona jest wszelka aktywność zawodowa wykonywana na podstawie przepisów stanowionych przez prawo państw członkowskich UE, postanowień układów zbiorowych pracy albo zawieranych umów cywilnoprawnych. Można zatem napisać, że w przepisach omawianej dyrektywy 2023/970 nie ma ustanowionej *a priori* podstawy prawnej zatrudnienia i stosunku pracy. Art. 2 ust. 1 dyrektywy 2023/970 nie określa dostatecznie przejrzystości jej zakresu zastosowania. W art. 2 ust. 2 wyraźnie stwierdzono, że ta dyrektywa ma zastosowanie do wszystkich pracowników zatrudnionych na podstawie umów o pracę albo innych osób pozostających w stosunku pracy. Problem leży w tym, że na przykład w Polsce wyodrębnione zostały rozmaite wzorce pracy. Można zatem wymienić różne modele pracy, takie na przykład jak wzorce konstytucyjne⁸, paradygmaty pracy w prawie cywilnym⁹, schematy pracy w prawie administracyjnym¹⁰ i makiety wzorców pracy w prawie karnym¹¹. Prawodawca unijny miał świadomość tych różnic i wynikających z nich niedogodności. Z tej przyczyny nakazał zwrócić się do orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej (TSUE). Każdy wykonujący pracę ma prawo wystąpić

⁸ A.M. Świątkowski, *Wzorce pracy w prawie*, Kraków 2018, s. 111 i n.

⁹ Idem, s. 211 i n.

¹⁰ Idem, s. 265 i n.

¹¹ Idem, s. 309 i n.

do właściwych organów wymiaru sprawiedliwości, krajowych i TSUE, a nawet do Europejskiego Trybunału Praw Człowieka (ETPCz)¹². W ten sposób postąpił prawodawca unijny wskazujący w motywie piątym, przypisie piątym *sui generis* katalog orzeczeń TSUE wydanych w latach 1986-2022¹³. W art. 2 ust. 2 tej dyrektywy zostały zdefiniowane następujące pojęcia: „wynagrodzenie”, „poziom wynagrodzenia”, „luka płacowa ze względu na płeć”, „dyskryminacja krzyżowa”, „mediana wynagrodzenia”, „kwartył wynagrodzenia”, „praca tej samej wartości”, „kategoria pracowników”. Nowe, mniej znane pojęcie to „luka płacowa”. Jest to różnica średnich poziomów wynagrodzenia zatrudnionych kobiet i mężczyzn u tego samego pracodawcy. Powyższe pojęcie wyraża odsetek średniego poziomu wynagrodzenia pracowników płci męskiej. Mediana takiej luki oznacza różnicę między medianą płci żeńskiej i medianą wynagrodzenia pracowników płci męskiej u konkretnego pracodawcy, wyrażoną jako odsetek mediany wynagrodzenia pracowników płci męskiej. Samo pojęcie „mediana wynagrodzenia” oznacza poziom wynagrodzenia, w stosunku do którego pięćdziesiąt procent zatrudnionych pracowników zarabia więcej, a pozostała część mniej. Kwartył wynagrodzenia oznacza każdy z czterech równych poziomów wynagrodzenia na których przedsiębiorcy zatrudniają pracowników. Natomiast pojęcie „kategoria pracowników” oznacza zatrudnionych wykonujących identyczną pracę albo pracę takiej samej wartości. Jest używane dla oznaczenia określonej grupy pracowników wykonujących tego rodzaju pracę, pogrupowanych przez pracodawcę na podstawie obiektywnych, neutralnych pod względem płci kryteriów. Struktury pracy powinny być tak zorganizowane, aby można było ocenić, czy zatrudnieni znajdują się w porównywalnej sytuacji do wartości pracy. Podstawę porównania winny stanowić obiektywne i neutralne kryteria pozwalające ocenić sytuację pod kątem płci (kobieta, mężczyzna). Kryteria te powinny być wcześniej uzgodnione z przedstawicielami pracowników. Nie mogą opierać się bezpośrednio albo pośrednio na płci pracowników. Obejmują umiejętności, wysiłek, zakres odpowiedzialności, warunki pracy oraz inne czynniki mające znaczenie w miejscu pracy lub na stanowisku pracy. Oceniającym nie wolno nie doceniać miękkich umiejętności.

¹² Ten ostatni przypadek dotyczy obywateli UE, pracujących, a więc aktywnych, działających na wspólnym unijnym rynku pracy.

¹³ Dyrektywa 2023/970, motyw 18.

3. Wzmocnienie zasady równości

Artykuł 4 ust. 1-4 dyrektywy 2023/970 spełnia rolę wzmacniającą pozycję kobiet i mężczyzn pracujących, zatrudnionych, mających status pracownicy i ubiegających się o pracę. Przykłady tego wzmocnienia zostały wymienione w kilkunastu motywach – od jedenastego do dwunastego – tej dyrektywy. Wzmocnienia polegają między innymi na wskazaniu: uchybień, jakie miały miejsce w stosunkach pracy regulowanych w dyrektywie 2006/54/WE, tolerowaniu luk płacowych, akceptowaniu ogólnego braku przejrzystości w sprawach dotyczących poziomów wynagrodzenia. Konieczne zatem jest wzmocnienie zasady równości. Jest to możliwe przez eliminację zjawiska dyskryminacji płacowej, bezpośredniej i pośredniej. Niezbędne jest doprowadzenie do stanu powszechnego pełnego zastosowania omawianej dyrektywy. Jej zakresem powinni być objęci pracownicy zatrudnieni w niepełnym wymiarze czasu pracy, na podstawie umów zawartych na czas określony i osoby zatrudnione przez agencje pracy tymczasowej. Zakresem rozszerzonej dyrektywy powinni być objęci pracownicy domowi, osoby zatrudnione na żądanie, a także osoby wykonujące przerywane prace, zatrudnieni w systemie bonów usługowych, czy pracujący za pośrednictwem platform internetowych. W procesie mającym na celu ustalenie statusu prawnego osób zatrudnionych powinny być brane pod uwagę fakty dowodzące rzeczywistego wykonywania pracy. Najważniejsze jednak jest wprowadzanie i stosowanie w powszechnej, codziennej praktyce organizowania i utrzymywania, na pewnym poziomie pracy lub zatrudnienia kobiet i mężczyzn, oraz przejrzystości ich wynagrodzeń przed i w trakcie zatrudnienia. W motywie 19 dyrektywy 2023/970 *expressis verbis* stwierdzono, co następuje: „ważnym elementem w eliminowaniu dyskryminacji płacowej jest przejrzystość wynagrodzeń przed zatrudnieniem. Niniejsza dyrektywa powinna zatem mieć zastosowanie również do osób starających się o zatrudnienie”. Zasada równości wynagrodzeń za wykonaną pracę powinna mieć zastosowanie do wszelkich, bez wyjątków, przypadków stosownego honorowania wykonanej pracy bez względu na jej rodzaj i znaczenie. Powinna mieć zastosowanie do przypadków wynagradzania płac godzinowych, tygodniowych, miesięcznych. Należy ją również stosować do wszelkich innych świadczeń miesięcznych lub rzeczowych. Pod pojęciem wynagrodzenia za wykonaną pracę można uznawać również składniki uzupełniające albo zmienne, rekompensujące czas i wysiłek fizyczny oraz intelektualny włożony w wykonywaną pracę. Takimi

składnikami są premie, rekompensata za pracę w godzinach nadliczbowych, czyli świadczona ponad ustalone standardowe normy czasu pracy. Także zniżki na dojazd do pracy, służbowe przejazdy, wszelkiego rodzaju dodatki, np.: mieszkaniowe czy żywnościowe mogą mieć status wynagrodzenia za pracę. Ogólnie rzecz ujmując, „pojęcie „wynagrodzenie” powinno obejmować wszystkie elementy wynagrodzenia należnego z mocy prawa, układów zbiorowych pracy oraz praktyki stosowanej w poszczególnych państwach członkowskich UE¹⁴.

Zasada równości wynagrodzenia ma zastosowanie – jak pisałem – również do osób ubiegających się o pracę. Z tej przyczyny początkowe wynagrodzenie powinno być również oparte na obiektywnych i neutralnych kryteriach stosowanych wobec wszystkich kandydatów, ubiegających się o pracę na określonym stanowisku, bez względu na ich płeć. Obowiązkiem przedsiębiorcy jest powiadomienie kandydatów do pracy o wysokości i przedziałach wynagrodzeń ustalonych w postanowieniach układów zbiorowych pracy albo ustanowionych przez przedsiębiorcę w rozporządzeniach płacowych. Informacje na te tematy powinny być wyraźnie przekazywane osobom zainteresowanym podjęciem pracy po to, aby umożliwić im – przed rozmową kwalifikacyjną – prowadzenie świadomych i przejrzystych negocjacji w sprawie zatrudnienia (art. 5 ust. 1-2). W trakcie takiej rozmowy pracodawca *in spe* nie może zadawać pytań o osiągnięte wynagrodzenia w aktualnych i poprzednich stosunkach pracy. Obowiązkiem pracodawców zamierzających zatrudniać nowych pracowników jest zapewnienie, aby ogłoszenia o wakatach i nazwy wolnych stanowisk pracy były na tyle neutralne, aby nie można było przewidywać kogo, kobietę czy mężczyznę, zamierzają zatrudnić. Procesy rekrutacji nowych pracowników powinny być zorganizowane i prowadzone w sposób uniemożliwiający osobom starającym się o pracę wyrobienie przekonania o tym kto, kobieta czy mężczyzna, ma większą szansę na objęcie określonego stanowiska pracy. Prawo do równego wynagrodzenia za taką samą pracę albo pracę o identycznej wartości przysługuje bowiem każdej osobie (art. 5 ust. 2-3).

Omawiana dyrektywa nakazuje pracodawcom umożliwić pracownikom łatwy dostęp do kryteriów decydujących o stawkach, poziomach i progresji wynagrodzenia w zakładzie pracy¹⁵. Kryteria te również powinny być obiektywne i neutralne pod względem płci (art. 6 ust. 1). Wyjątek od tej obowiązkowej

¹⁴ Dyrektywa 2023/970, motyw 21.

¹⁵ L. Mitrus, *Zakaz dyskryminacji w prawie pracy Unii Europejskiej – uwagi na tle aktualnych zmian legislacyjnych i orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej*, „Europejski Przegląd Sądowy” 2023, nr 6, s. 7.

reguły może być zastosowany przez państwa członkowskie UE wobec pracodawców zatrudniających mniej niż 50 pracowników. Władze państw zostały jednak upoważnione do wprowadzania takich odstępstw wyłącznie w sprawach dotyczących progresji wynagrodzeń. Informacje o stawkach i wysokość wynagrodzenia w małych zakładach pracy są identyczne z tymi, jakie muszą być stosowane zgodnie z art. 6 ust. 1. Dla zapewnienia jednolitej prezentacji kryteriów poziomów wynagrodzenia przedsiębiorcy powinni posługiwać się terminologią stosowaną w przypadku rocznego wynagrodzenia brutto z jednoczesnym przeliczeniem rocznej kwoty na godzinne wynagrodzenie brutto. Obliczanie poziomów wynagrodzenia powinno być możliwe na podstawie rzeczywistego wynagrodzenia danego pracownika, niezależnie od tego, czy zostało ustalone według stawek rocznych, miesięcznych, godzinowych albo w inny sposób¹⁶. Pracownicy muszą mieć zagwarantowane prawo występowania do pracodawców o informacje dotyczące ich indywidualnego poziomu wynagrodzenia, jak również średnich poziomów wynagrodzenia, z podziałem na płeć. Powyższe uprawnienie może mieć zastosowanie wyłącznie do kategorii pracowników wykonujących taką samą pracę jak oni lub pracę o takiej samej wartości jak ma ich praca (art. 7 ust. 1). Mogą z niego korzystać bezpośrednio zainteresowani pracownicy oraz przedstawiciele reprezentujący ich interesy wobec pracodawców. Prawo krajowe reguluje zasady reprezentacji pracowników w sprawach dotyczących przedstawicielstwa w stosunkach pracy. Procedury reprezentacji muszą być zgodne z prawem albo praktyką stosowaną w poszczególnych państwach członkowskich UE. Pracownicy powinni mieć także możliwość zwracania się o informacje i odpowiedzi do organów krajowych za pośrednictwem organów do spraw równości. W państwach członkowskich, w których nie działają przedstawicielstwa pracowników, pracownicy powinni być reprezentowani przez wybranego przez siebie przedstawiciela. Natomiast państwa członkowskie powinny mieć możliwość uwzględnienia uwarunkowań krajowych oraz ról związanych z reprezentacją pracowniczą. W razie gdy przekazane informacje są niekompletne albo niedokładne, zainteresowani pracownicy albo ich przedstawiciele mają prawo ubiegać się o dodatkowe i uzasadnione wyjaśnienia oraz szczegółowe informacje odnoszące się do wszelkich przekazanych, niepełnych danych. Muszą uzyskać merytoryczną odpowiedź (art. 7 ust. 2). Do obowiązków pracodawców należy rokroczne

¹⁶ Dyrektywa 2023/970, motyw 22.

informowanie wszystkich zatrudnionych u nich pracowników o przysługujących im uprawnieniach do otrzymania informacji i wyjaśnień oraz działań, jakie powinni podjąć dla osiągnięcia pożądanego celu. Wymagane przez pracowników informacje powinny być udostępnione przez pracodawców w nieokreślonym przez prawodawcę, lecz rozsądnym terminie. Najpóźniej w okresie dwóch miesięcy od zwrócenia się o nie do pracodawcy (art. 7 ust. 3-4). Pracodawcy nie mogą odmówić pracownikom ujawnienia wysokości ich wynagrodzeń w celu wyegzekwowania zasady równości wynagrodzeń. Obowiązkiem państw członkowskich jest wprowadzenie do systemów prawa pracy zakazów uniemożliwiających pracownikom ujawnianie informacji o ich wynagrodzeniu za pracę. Pracodawcy zostali uprawnieni do domagania się od pracowników, którzy zostali poinformowani o wszystkich innych wynagrodzeniach aniżeli te, które dotyczą ich własnych płac lub ich poziomu, aby nie wykorzystywali tych informacji do osiągnięcia innego celu niż ten, jaki może służyć do wykonywania ich uprawnień do równego wynagrodzenia (art. 7 ust. 5-6). Państwa członkowskie powinny samodzielnie przygotować i rozpropagować wśród tych przedsiębiorstw gotowe szablony kryteriów awansów albo nawet przenieść obowiązek badania wystarczalności progresu wynagrodzeń na pracowników¹⁷. Wszelkie informacje powinny być udostępnione pracownikom w zrozumiałym i przystępnym formacie, jaki może być swobodnie wykorzystany przez osoby niepełnosprawne. Tego rodzaju informacje adresowane do osób niepełnosprawnych powinny uwzględniać ich rodzaj, a szczególnie potrzeby (art. 8). Sprawozdawczość pozwala pracodawcom na identyfikowanie, ocenianie i monitorowanie struktur i politykę wynagrodzeń. W art. 9 dyrektywy wymieniono informacje umożliwiające podejmowanie działań umożliwiających niwelowanie luk płacowych między pracownikami płci żeńskiej i męskiej. Pracodawcy zatrudniający od 100 do ponad 250 pracowników zostali zobowiązani do przekazywania informacji dotyczących median luk płacowych, ze względu na płeć w formie składników uzupełniających lub zmiennych w każdym kwartylu wynagrodzenia; o podziale na kategorie pracowników według zwykłej podstawowej płacy godzinowej albo miesięcznej oraz składnikach uzupełniających lub zmiennych. Od 7 czerwca 2027 r. powyższy obowiązek będzie spełniany raz w roku przez pracodawców zatrudniających ponad 250 pracowników. Co trzy lata informacje przekazywać będą pracodawcy zatrudniający od 100 do 149 lub do 250 pracowników.

¹⁷ Ibid., motyw 35.

Państwa członkowskie mogą wymagać od pracodawców zatrudniających mniej niż 100 pracowników przekazywania informacji o wynagrodzeniach. Rzetelność złożonych informacji potwierdza – po uprzedniej konsultacji z przedstawicielami pracowników – kierownictwo zakładów pracy. Przedstawiciele pracowników muszą mieć dostęp do metodologii stosowanej przez pracodawcę (art. 9 ust. 6). Pozyskane informacje są przekazywane organom odpowiedzialnym za zestawienie i publikację danych. Pracodawca może także opublikować te informacje na swojej stronie internetowej lub udostępnić je publicznie w inny sposób. Państwa członkowskie mogą samodzielnie zestawiać informacje na podstawie danych administracyjnych przekazywanych organom podatkowym lub zabezpieczenia społecznego. Pracodawcy przekazują te informacje inspektorowi pracy oraz organowi do spraw równości, a także również wszystkim swoim pracownikom i ich przedstawicielom. Wymienione podmioty i osoby mają prawo zwrócić się do pracodawcy o dodatkowe wyjaśnienia i szczegóły. Dotyczy to także różnic w wynagrodzeniu ze względu na płeć. Pracodawcy są zobowiązani do udzielenia merytorycznej odpowiedzi na złożone zapytania w rozsądnym, chociaż bliżej nie określonym, terminie. Jeżeli stwierdzone zostanie, że różnice w wynagrodzeniach ze względu na płeć nie są uzasadnione obiektywnymi, neutralnymi pod względem płci kryteriami, pracodawcy powinni podjąć – w ścisłej współpracy z przedstawicielami pracowników, inspektoratem pracy lub organem do spraw równości – w rozsądnym terminie środki zaradcze (art. 9 ust. 7-10). Obowiązkiem państw członkowskich UE jest podejmowanie stosownych środków dla zapewnienia, aby pracodawcy podlegający sprawozdawczości dotyczącej wynagrodzeń, uregulowanej art. 9 dyrektywy 2023/970, przeprowadzili we współpracy z przedstawicielami pracowników wspólną ocenę wynagrodzeń. Obowiązkiem pracodawców jest udział we wspólnej ocenie wynagrodzeń, udostępnienie własnym pracownikom kryteriów wykorzystywanych do określania poziomów i postępów wynagradzania. Progresja wynagrodzenia ma zastosowanie do procedur awansowania pracowników na wyższy poziom zatrudnienia. Kryteria awansów winny być powiązane z indywidualnymi osiągnięciami, rozwojem i podwyższeniem umiejętności zawodowych oraz dłuższym stażem pracy. Wykonując powyższy obowiązek państwa członkowskie powinny unikać nakładania nadmiernych obciążeń administracyjnych na średnie i małe przedsiębiorstwa. W celu zmniejszenia obciążeń pracodawców państwa członkowskie mogłyby gromadzić i łączyć niezbędne dane za pośrednictwem administracji krajowych, które umożliwiłyby albo ułatwiły

obliczenie luki płacowej między pracownikami płci żeńskiej i męskiej w tych przedsiębiorstwach. Do przeprowadzania wspólnych ocen równości wynagrodzeń powinni być zaangażowani: administracja państw członkowskich, zainteresowani pracodawcy oraz przedstawiciele pracowników. Niezbędnym warunkiem zorganizowania oceny wynagrodzeń jest spełnienie warunków wymienionych w art. 10 ust. 1 litery a-c. Wspólne wymagania obejmują: a) sprawozdawczość dotyczącą wynagrodzeń, wykazującą różnicę średniego poziomu wynagrodzenia między pracownikami płci żeńskiej i męskiej, wynoszącą co najmniej 5% w którejkolwiek kategorii pracowników; b) brak uzasadnienia przez pracodawcę pięcioprocentowej luki w oparciu o obiektywne, neutralne ze względu na płeć kryteria; c) brak działań przez pracodawcę w usunięciu tej nieuzasadnionej różnicy w średnim poziomie wynagrodzenia, w okresie sześciu miesięcy od dnia złożenia sprawozdania dotyczącego wynagrodzeń. Wspólna ocena wynagrodzeń jest przeprowadzana w celu zidentyfikowania różnic w wynagrodzeniu za pracę płci żeńskiej i męskiej. Różnice te nie są uzasadnione obiektywnymi i neutralnymi kryteriami pod względem płci. Czyni się to również dla zapobiegania i przeciwdziałania tym różnicom. W ustępie drugim omawianego art. 2 wymieniono cele i elementy pozwalające zidentyfikować nieuzasadnione różnice w wynagrodzeniach pracowników płci żeńskiej i męskiej. Zadaniem wspólnej oceny jest zapobieganie tym różnicom. Ocena wynagrodzeń obejmuje następujące elementy: a) analizę odsetka pracowników płci żeńskiej i męskiej w każdej kategorii zatrudnienia, b) informację na temat średnich poziomów wynagrodzenia pracowników płci żeńskiej i męskiej oraz składników uzupełniających albo zmiennych dla każdej kategorii zatrudnionych, c) wszelkie różnice w średnich poziomach wynagrodzenia, na podstawie obiektywnych i neutralnych pod względem płci kryteriów, ustalone wspólnie przez przedstawicieli pracowników i pracodawcę, d) odsetek pracowników płci żeńskiej, którzy skorzystali z poprawy wynagrodzenia po zakończeniu urlopu macierzyńskiego albo ojcowskiego w danej kategorii pracowników korzystających z urlopów, f) nieuzasadnione obiektywnymi i neutralnymi, pod względem płci, kryteriami środki mające na celu odniesienie się do różnic w wynagrodzeniu, g) ocenę skuteczności środków uwzględnionych we wcześniejszych ocenach wynagrodzeń za pracę. Pracodawcom zatrudniającym mniej niż 250 pracowników państwa członkowskie zapewniają wsparcie w formach pomocy technicznej i szkoleniowej. Z pomocy tej mogą korzystać również zainteresowani wspólną oceną wynagrodzeń przedstawiciele pracowników. Tym

ostatnim powyższa pomoc ma umożliwić przestrzeganie obowiązków sformułowanych w dyrektywie 2023/970 (art. 11). Ponieważ informacje przekazywane ze środkami podjętymi zgodnie z przepisami art. 7, art. 9 i art. 10 dyrektywy 2023/970 wiążą się z przetwarzaniem danych osobowych, są one przekazywane zgodnie z rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE¹⁸. Nie mogą być jednak wykorzystywane w jakimkolwiek innym celu aniżeli przestrzegania zasady równości wynagrodzeń (art. 12 ust. 1). Państwa członkowskie zostały zobowiązane do podejmowania – bez uszczerbku dla autonomii partnerów społecznych oraz zgodnie z prawem krajowym – odpowiednich środków na temat skutecznego zaangażowania partnerów społecznych w dyskusję na temat praw i obowiązków uregulowanych w przepisach dyrektywy 2023/970. Na identycznych warunkach państwa te zostały zobowiązane do promowania roli partnerów społecznych oraz zachęcania ich do korzystania z uprawnień wszczynania i prowadzenia negocjacji zbiorowych na temat środków służących przeciwdziałaniu dyskryminacji płacowej i jej ujemnego wpływu na określanie wartości pracy świadczonej wyłącznie przez pracowników jednej płci.

4. Środki ochrony

Wszyscy pokrzywdzeni pracownicy powinni mieć do dyspozycji niezbędne procedury umożliwiające korzystanie z prawa dostępu do wymiaru sprawiedliwości. Przepisy krajowe obowiązujące w poszczególnych państwach członkowskich UE, umożliwiające najpierw stosowanie procedur pojednawczych albo wprowadzające obowiązek podejmowania interwencji przez organy do spraw równości, oparte na systemach zachęt albo kar umożliwiających polubowne rozwiązanie sporu z powodu nieprzestrzegania zasady równości wynagrodzenia, nie powinny uniemożliwiać stronom poszkodowanym natychmiastowego dostępu do krajowych organów sprawiedliwości¹⁹. Wszczynianie sporów i prowadzenie postępowań sądowych powinno być łatwo dostępne dla pracowników oraz osób działających w ich imieniu²⁰. Powyższe stwierdzenie

¹⁸Dz.Urz.UE, 4.05.2016 L 110/1. Ogólne rozporządzenie o ochronie danych. Tekst mający znaczenie dla EOG.

¹⁹Dyrektywa 2023/970, motyw 46.

²⁰L. Mitrus, *op.cit.*, s. 8.

– dostępność do wymiaru sprawiedliwości – powinno mieć zastosowanie również po ustaniu stosunku pracy, w ramach którego miał miejsce podnoszony przez pracownika przypadek obowiązującej i poddanej szczególnej ochronie prawnej równości wynagrodzeń za świadczoną pracę (art. 14). W rozdziale trzecim dyrektywy 2023/970 położono nacisk na angażowanie – obok zainteresowanych stron – organów do spraw równości. Uprawnienia tych organów powinny być adekwatne do ich obowiązków wymienionych w analizowanej dyrektywie chroniącej pracowników nie tylko przed dyskryminacją płacową ze względu na płeć, ale także powinny gwarantować wszystkim zatrudnionym i ubiegającym się o pracę przejrzystość wynagrodzeń, politykę wzrostu płac, uprawnienia i dostępność do informacji, prowadzenie wspólnej z przedstawicielami pracowników oceny wynagrodzeń. Instytucje obywatelskie, stowarzyszenia, organizacje i przedstawiciele pracowników, stojące na straży powyższych uprawnień powinny mieć możliwość udzielania pomocy pracownikom. Opieka tych instytucji nad poszkodowanymi, którzy doświadczyli dyskryminacji umożliwia im skuteczne dochodzenie zgłoszonych roszczeń, zarzutów dyskryminowania i nie przestrzegania zasady równości wynagrodzeń²¹. Obowiązkiem państw członkowskich jest zapewnienie aby wymienione wyżej instytucje obywatelskie oraz inne podmioty prawne, mające uzasadniony interes wymieniony w prawie krajowym w zapewnieniu równości kobiet i mężczyzn, mogły wszczynać procedury administracyjne albo inicjować postępowania sądowe powiązane z zarzucanym przez poszkodowanych pracowników naruszeniem praw oraz obowiązków dotyczących zasady równości wynagrodzenia. Artykuł 15 omawianej dyrektywy 2023/970 upoważnia te organy i instytucje do podejmowania zgodnie z prawem unijnym działań w imieniu lub na rzecz pracowników, uznanych przez prawodawcę unijnego, za „domniemane ofiary” naruszenia jakichkolwiek praw lub obowiązków powiązanych z zasadą wynagrodzeń. Wyłącznym warunkiem *sine qua non* do wszczęcia stosownego postępowania prawnego jest zgoda poszkodowanej osoby.

W motywie 48 dyrektywy 2023/970 zainspirowano obywateli państw członkowskich UE objętych ochroną prawną przed dyskryminacją i niezgodnością postępowania przedsiębiorców do występowania w sprawach odnoszących się do zasady równości wynagrodzeń. Mogą oni dochodzić roszczeń odszkodowawczych za pośrednictwem reprezentujących ich interesy organów, instytucji

²¹ Dyrektywa 2023/970, motyw 47.

państwowych, publicznych oraz przedstawicielstwa pracowników. Wymienione podmioty są uprawnione do dochodzenia należnych roszczeń w imieniu pokrzywdzonych jednostek, albo większej liczby poszkodowanych osób. Tego typu postępowanie, jak słusznie zapewnia unijny prawodawca, jest bardzo istotną strategią umożliwiającą ułatwienia postępowań sądowych i administracyjnych. Obowiązujące w niektórych państwach członkowskich procedury utrudniałyby, a nawet mogłyby uniemożliwić, wszczynanie postępowań przed właściwymi organami władzy państwowej. Przeszkody finansowe, w szczególności koszty opłat postępowań administracyjnych i sądowych, a w szczególności bariery proceduralne ustanowione w przepisach krajowych regulujących postępowania prawne w poszczególnych państwach członkowskich, stają się w wielu przypadkach przeszkodami nie do pokonania przez ludzi nie mających doświadczenia prawniczego. Nie bez znaczenia jest zjawisko obawy przed wiktyzacją ze strony pracodawców, z którymi nadal powiązani są pracownicy występujący z roszczeniami o odszkodowanie za dyskryminację i/lub nieprzestrzeganie wzmocnionej dyrektywą 2023/970 fundamentalnej reguły równości wynagrodzeń. Jedynie pozwy zbiorowe mogą, jak trafnie stwierdzono w prezentowanym motywie 47 analizowanej dyrektywy, w pełni przyczynić się do wykrycia systemowej dyskryminacji i spowodować, że unijna zasada prawa do równego wynagrodzenia oraz równouprawnienie płci osób zatrudnionych zostaną dostrzeżone przez społeczeństwo obywatelskie oraz zaakceptowane przez władze publiczne, przedsiębiorców i wszystkie inne osoby i podmioty umożliwiające świadczenie pracy. Możliwość zbiorowego dochodzenia roszczeń przez pracowników inspirowałaby aktywność pracodawców zobowiązanych do przestrzegania środków prawnych umożliwiających utrzymanie na jednakowym poziomie zjawiska przejrzystości wynagrodzeń. Presja pracowników oraz władz państw członkowskich na przedsiębiorców zmierza w kierunku pobudzenia świadomości stron stosunków pracy i przyczynia się do rozwinięcia gotowości podejmowania działań zapobiegawczych nie tylko przez państwa członkowskie i ich władze publiczne, ale również bezpośrednio osób zainteresowanych uniknięciem zarzutów o nierówne traktowanie pracownic i pracowników oraz innych zatrudnionych osób. Obowiązkiem państw członkowskich UE jest zagwarantowanie, aby każdy poszkodowany przez pracodawcę pracownik dochodzący swoich roszczeń przed krajowymi organami sprawiedliwości uzyskał rekompensatę za poniesioną szkodę z powodu naruszenia swoich praw albo obowiązków związanych z zasadą równości wynagrodzeń za pracę,

uzyskał pełne odszkodowanie albo zadośćuczynienie za wyrządzoną szkodę (art. 16 ust. 1). Wymienione kary pieniężne za niezgodne z prawem postępowanie pracodawcy powinny być proporcjonalne do wyrządzonych szkód, ale także odstraszające (art. 16 ust. 2). Obowiązkiem państw członkowskich jest zagwarantowanie wszystkim dyskryminowanym odzyskania nie tylko pełnego zaległego wynagrodzenia, ale także związanych z płacą premii oraz świadczeń rzeczowych wypłacanych faworyzowanym przez pracodawców pracownikom (art. 16 ust. 2-3). Przyznane pokrzywdzonym odszkodowania za utracone szanse, zadośćuczynienie za szkody niematerialne oraz za wszelkie szkody wywołane określonymi czynnikami wraz z odsetkami za zwłokę nie mogą zostać *a priori* oszacowane. Są bowiem uzależnione od stopnia naruszenia przez pracodawców uprawnień pracowniczych gwarantowanych zasadą równości wynagrodzeń za pracę wykonywaną przez pracownice i pracowników. Odszkodowania lub zadośćuczynienia za wyrządzone szkody nie podlegają bowiem ograniczeniom „przez ustalenie z góry” ich maksymalnej, zgodnej z obowiązującym prawem krajowym, wysokości (art. 16 ust. 4).

Niezależnie od odszkodowania państwa członkowskie powinny ustanowić inne środki ochrony prawnej przed dyskryminacją. W motywie 51 dyrektywy 2023/970 stwierdzono, że właściwe organy lub sądy krajowe powinny mieć możliwość wprowadzania środków strukturalnych albo organizacyjnych, umożliwiających wywiązywanie się przez państwo członkowskie z obowiązków związanych z równością wynagrodzeń. Takie środki mogą na przykład obejmować: obowiązek dokonywania przeglądu mechanizmu ustalania wynagrodzeń w oparciu o neutralne, pod względem płci kryteria, zaszeregowanie stanowisk prac, opracowanie planu działania w celu wyeliminowania wykrytych rozbieżności i zmniejszania nieuzasadnionych luk w wynagrodzeniach, przekazywania informacji i mnożenia wiedzy pracowników na temat przysługujących im praw do równego wynagrodzenia oraz organizowanie obowiązkowych szkoleń o równości wynagrodzeń i neutralnych – pod względem płci – ocen i zaszeregowania stanowisk pracy pracowników działów kadr w zakładach pracy. Przepisy dyrektywy 2023/970 nakazują państwom członkowskim, aby w razie naruszenia praw i/lub obowiązków, połączonych z zasadą równości wynagrodzeń, kompetentne organy i instytucje publiczne miały prawo wydawania na wniosek osób poszkodowanych, przysługujących im roszczeń pieniężnych, a na wniosek skarżących oraz na koszt pozwanych osób i podmiotów nakazy zaprzestania dokonanych naruszeń oraz możliwość podjęcia środków prawnych

służących zapewnieniu przestrzegania w przyszłości uprawnień i obowiązków związanych z zasadą równości wynagrodzeń (art. 17 ust. 1). W przypadkach utrzymującego się zjawiska nieprzestrzegania, mimo stosowanych sankcji prawnych, środków ochrony prawnej właściwe organy i instytucje, nadzorujące przestrzeganie prawa unijnego i krajowego, powinny mieć przyznane uprawnienia do wydawania nakazów stosowania powtarzalnych kar pieniężnych. Umożliwiają one bowiem stosowanie środków przymusu finansowego wobec pracodawców nieprzestrzegających obowiązujących norm prawa, unijnych i krajowych (art. 17 ust. 2).

5. Ciężar udowodnienia faktu

Państwa członkowskie zostały zobowiązane do radykalnej zmiany obowiązującego w przepisach prawa prywatnego rozkładu ciężaru dowodów w postępowaniach o naruszenie reguł równego traktowania osób dyskryminowanych pośrednio i bezpośrednio ze względu na płeć. W razie stosowania przez pracodawców w stosunkach pracy nieprzejrzystego systemu wynagradzania pracowników – tradycyjny, oparty na stosownej regule prawa cywilnego, ciężar udowodnienia faktu spoczywał na osobie, która z tego faktu wywodzi skutki prawne. Powyższą zasadę przełamał TSUE, który w wyroku wydanym w sprawie *Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund I Danmark przeciwko Dansk Arbejdsgiverforening, działając w imieniu Danfoss*²² orzekł, że ciężar dowodu w tego rodzaju sprawach powinien być przeniesiony na stronę pozwaną. Od tego czasu do pozwanego pracodawcy należy udowodnienie, że jakakolwiek dyskryminacja, także związana z wynagrodzeniem, nie miała miejsca w sytuacji, gdy pracownicy uważając się za poszkodowanych przedstawili okoliczności pozwalające przypuszczać istnienie przypadków bezpośredniej albo pośredniej dyskryminacji. Nie wywiązywanie się pracodawcy z obowiązku przestrzegania zasady przejrzystości wynagrodzeń za pracę automatycznie sprawia, że ciężar dowodu w postępowaniu prywatnoprawnym zostaje przesunięty na pracodawcę występującego w roli pozwanego. Takie przypadki mają miejsce na przykład w razie odmowy przez pracodawcę udzielenia informacji wymaganych przez pracownika, nie złożenia sprawozdania na temat luki płacowej ze względu na płeć. Odstępstwo od powyższej i wynikającej z niej

²² Wyrok z 17.10.1989 r., C-109/88, ECLI:EU:1989: 383.

konsekwencji może mieć miejsce tylko wówczas, gdy mimo dokonania oceny *prima facie* sytuacji pracodawcy zostanie wykazane, że naruszenie powyższego obowiązku było niezamierzone i w dodatku miało marginalny charakter²³. *De lege lata* obowiązkiem państw członkowskich jest zapewnienie, żeby w postępowaniach administracyjnych i sądowych dotyczących dyskryminacji powiązanej z wynagrodzeniem do posądzonych pracodawców należy udowodnienie, że tego typu dyskryminacja nie miała miejsca (art. 18 ust. 1-2).

Dyrektywa 2023/970 nie ma charakteru bezwzględnie obowiązującego państwa członkowskie UE, albowiem art. 18 ust. 1 tej dyrektywy ma zastosowanie do procedur i postępowań, w których ustalenie stanu faktycznego należy do właściwego organu administracyjnego lub właściwego sądu krajowego. Przepis ten nie ma natomiast zastosowania do postępowania karnego, chyba że prawo krajowe stanowi inaczej (art. 18 ust. 5). Analizowana dyrektywa nie uniemożliwia państwom członkowskim wprowadzenia korzystniejszych dla pracowników zasad postępowania dowodowego inicjującego postępowanie administracyjne albo sądowe w sprawie naruszenia praw lub obowiązków związanych z zasadą równości wynagrodzeń (art. 18 ust. 3).

6. KOMPparator

Przy ocenie, czy pracownicy płci żeńskiej i męskiej wykonują taką samą pracę lub pracę takiej samej wartości należy ustalić obiektywny i neutralny punkt odniesienia – komparator. Ocena nie ogranicza się bowiem do przypadków, w jakich pracownicy płci żeńskiej i męskiej pracują dla tego samego pracodawcy²⁴. Dotyczy ona jednego źródła ustanawiającego warunki pracy. Pracownicy bowiem mogą znajdować się w porównywalnej sytuacji wówczas gdy nie są zatrudnieni przez tego samego pracodawcę, lecz warunki ich zatrudnienia przez różnych pracodawców są identyczne. O właściwym punkcie odniesienia do czynienia porównań można pisać, że warunki wynagrodzenia mogą być przypisane różnym źródłom ustanawiającym takie same warunki wynagrodzenia. Jedno źródło funkcjonuje wówczas, gdy określa ono składniki wynagrodzenia mające znaczenie do celu, jakiemu służy porównywanie pracowników (art. 19 ust. 1). Ocena porównywalnej sytuacji pracowników

²³ Dyrektywa 2023, motyw 52.

²⁴ Ibid., motywy 28 i 29.

również nie ogranicza się do pracowników, którzy są zatrudnieni w tym samym czasie co zainteresowany (art. 19 ust. 2). W przypadkach, kiedy nie można ustalić obiektywnego i neutralnego jednego źródła wynagrodzenia za pracę, które mogłoby wystąpić w charakterze rzeczywistego komparatora konieczne jest wykorzystanie informacji z wszelkich innych dostępnych dowodów, według których można byłoby ustalić w jaki sposób byłby traktowany pracownik znajdujący się w porównywalnej sytuacji (art. 19 ust. 3). Sformułowane w art. 19 poszukiwanie dowodu świadczenia identycznej pracy albo pracy mającej taką samą wartość, jaką ma praca kobiet i mężczyzn, nie może być uważane za precyzyjne, ani nawet wystarczające. Z tej przyczyny w art. 20 analizowanej dyrektywy prawodawca unijny nałożył na państwa członkowskie obowiązek zapewnienia, aby w postępowaniu w sprawie roszczeń dotyczących równego wynagrodzenia kobiet i mężczyzn właściwe organy lub sądy krajowe nakazały stronie pozwanej – pracodawcy – ujawnienie wszelkich, mających znaczenie dowodów. Obowiązkiem państw członkowskich jest zagwarantowanie, aby właściwe organy państwowe lub sądy krajowe miały uprawnienia do nakazania stronom ujawnienia dowodów zawierających poufne informacje. Informacje powyższe mogą mieć znaczenie dla oceny ważności zgłoszonego roszczenia, dotyczącego równego wynagrodzenia. Podmioty nakazujące ujawnienie takich informacji winny dysponować skutecznymi środkami ochrony prawnej takich danych, które mogą być analizowane i oceniane zgodnie z krajowymi przepisami proceduralnymi. Dyrektywa zabrania państwom członkowskim korzystania lub wprowadzania dogodniejszych zasad prowadzenia postępowań przez osoby i podmioty skarżące (art. 20 ust. 1-3). Brak informacji na temat zakresu wynagrodzenia na stanowiskach pracy powoduje asymetrię informacyjną ograniczającą siłę przetargową osób ubiegających się o wynagrodzenie za pracę. Zagwarantowanie przejrzystości wynagrodzenia winno umożliwiać podejmowanie świadomych decyzji kandydatom do zatrudnienia w sprawach dotyczących oczekiwanego wynagrodzenia bez konieczności ograniczania mocy przetargowej obydwu stron potencjalnego stosunku pracy do negocjowania wynagrodzenia nawet poza ustalonym przedziałem stawek płacowych. Przejrzystość wynagrodzenia zapewniałaby jednoznaczną, pozbawioną uprzedzeń ze względu na płeć, podstawę wynagrodzenia. Uniemożliwiłaby również praktykę zaniżania wynagrodzenia w porównaniu do umiejętności i doświadczenia zawodowego osób ubiegających się o pracę. Dotyczyłaby także krzyżowej dyskryminacji w sytuacjach, gdy nieprzejrzyste systemy ustalania

wynagrodzeń zezwalają na stosowanie praktyk dyskryminacyjnych ze względu na rozmaite powody, nawet uzasadnione. Dyrektywa 2023/970 wyraźnie nakazuje pracodawcom informować osoby ubiegające się o pracę jakie są stawki początkowego wynagrodzenia, albo jego przedziały. Negocjujący przedsiębiorcy powinni wypełniać swój obowiązek w sposób zapewniający obydwu stronom stosunków pracy uzyskiwanie przejrzystych informacji dotyczących wynagrodzeń²⁵. W wymienionym motywie jako przykład prowadzenia uczciwych negocjacji wymienia się informację o wakatach, opublikowaną przed rozmową kwalifikacyjną, bądź przed jakąkolwiek umową o pracę. Wiadomości te powinny być przekazywane bezpośrednio przez pracodawcę, bądź dostarczane w inny sposób, na przykład przez partnerów społecznych. Powyższe metody postępowania nie są jednak dostatecznie wyraźne. Trudno bowiem rozważać co jest bardziej odpowiednie z uwagi na dotrzymanie zasady przejrzystości wynagrodzenia w trakcie negocjacji, powiadomienie za pośrednictwem przedstawiciela pracodawcy czy pracowników? Środki w zakresie przejrzystości wynagrodzeń powinny chronić sprzeczne interesy, z jednej strony prawo do równego wynagrodzenia przysługującego pracownikom, z drugiej natomiast ograniczać działalność pracodawcy.

7. Przeszkody

Przepisy krajowe poszczególnych państw członkowskich UE nie mogą nadmiernie utrudniać dochodzenia roszczeń określonych w przepisach dyrektywy 2023/970. Poważną przeszkodą dla zjawiska dyskryminacji płacowej ze względu na płeć są terminy przedawnienia. Dlatego też prawodawca unijny doszedł do wniosku, że należy ustalić wspólne minimalne normy funkcjonowania tych, co najmniej trzyletnich, terminów. Powinny one określać początek biegu terminu przedawnienia, jego długość oraz okoliczności, w jakich jego bieg zostaje zawieszony lub przerwany. Rozpoczęcie biegu terminu przedawnienia jest możliwe dopiero wtedy, kiedy pokrzywdzeni, pracownica albo pracownik, będą świadomi naruszenia obowiązujących przepisów dyrektywy 2023/970. Państwa członkowskie mogą zdecydować, że bieg terminu przedawnienia nie rozpoczyna się od terminu naruszenia prawa lub przed rozwiązaniem umowy o pracę albo stosunku pracy (art. 21). Państwa członkowskie gwarantują, że

²⁵ Ibid., motyw 32.

bieg terminu ulega zawieszeniu lub przerwaniu w chwili podjęcia działań przez osobę wnoszącą skargę poprzez przekazanie jej do wiadomości pracodawcy lub poprzez wszczęcie postępowania przed sądem. Prawo do złożenia skargi przysługuje osobie pokrzywdzonej, przedstawicielowi pracowników, inspektorowi pracy oraz organowi do spraw równości. Powyższe uregulowanie terminów przedawnienia nie ma zastosowania do wygaśniętych roszczeń (art. 21 ust. 1-3).

Decyzje dotyczące kosztów prawnych postępowań podejmują sądy krajowe. W przypadku gdy pozwany pracodawca wygra spór dotyczący dyskryminacji płacowej sąd orzekający ma obowiązek zbadać czy pracownik wnoszący skargę miał uzasadnione podstawy do dochodzenia roszczenia oraz, czy właściwe jest zwolnienie go z obowiązku zwrotu kosztów poniesionych przez pracodawcę (art. 22). Jest prawdopodobne, że szczególna ochrona przed ewentualnym obowiązkiem pracownika poniesienia kosztów postępowania będzie miała miejsce w sytuacji, w jakiej pozwany pracodawca, który wygrał sprawę, nie wywiązał się z obowiązków w zakresie przejrzystości wynagrodzeń określonych w niniejszej dyrektywie²⁶.

Państwa członkowskie zostały zobowiązane do ustanowienia skutecznych, proporcjonalnych i odstrasżających kar mających zastosowanie w przypadkach naruszeń praw i obowiązków związanych z zasadą równości wynagrodzeń. Są również zobowiązane do podjęcia wszelkich niezbędnych środków w celu zapewnienia ich realizacji. Powinny niezwłocznie powiadomić Komisję UE o wprowadzonych przepisach i stosowanych środkach, a także o później wprowadzonych zmianach dotyczących kar. Stosowane kary obejmują grzywny, które powinny zapewniać „rzeczywisty efekt odstrasżający” i uwzględniać wszelkie istotne czynniki obciążające lub łagodzące, mające zastosowanie do okoliczności naruszenia zasady równości wynagrodzeń. W przypadkach powtarzających się naruszeń praw i obowiązków powiązanych z zasadą równości wynagrodzeń wymierzone są kary szczególne. Wszelkie niezbędne środki dla zapewnienia skutecznego stosowania w praktyce wymienionych kar podejmują i realizują państwa członkowskie (art. 23 ust. 1-5).

Równość wynagrodzeń dotyczy również zamówień publicznych i koncesji. Regulacje prawne nie są jednak w tej kwestii stanowcze. Państwa członkowskie mają dopiero rozważyć wprowadzenie kar i warunków rozwiązywania

²⁶ Dyrektywa 2023/970, motyw 54 *in fine*.

umów (art. 24 ust. 1-2). Odmienne przedstawia się sytuacja pracowników i ich przedstawicieli. Nie mogą oni być traktowani mniej korzystnie za wykonywanie przysługujących im uprawnień oraz nałożonych na nich obowiązków. Państwa członkowskie zostały zobowiązane do wprowadzenia w krajowych systemach prawnych koniecznych środków ochrony pracowników oraz reprezentujących ich przedstawicieli, występujących w sprawach pracowniczych, takich jak zwolnienia z pracy oraz niekorzystne traktowanie przez pracodawcę spowodowane reakcją na skargi wniesione do organizacji pracodawców. To samo dotyczy postępowań administracyjnych i sądowych podejmowanych w celu egzekwowania praw i obowiązków związanych z zasadą równości wynagrodzeń (art. 25 ust. 1-2).

8. Zakończenie

Rozdział czwarty dyrektywy 2023/970 składa się z dziesięciu przepisów regulujących kwestie poziomu ochrony, organów do spraw równości, monitorowanie i podnoszenie świadomości, negocjacje i działania zbiorowe, statystyka, rozpowszechnianie informacji, wykonanie celów i zadań dyrektywy, transpozycja, sprawozdawczość i przeglądy, wejście w życie i adresaci.

Zgodnie ze standardami UE państwa członkowskie mogą utrzymać lub wprowadzić krajowe normy prawne, które będą korzystniejsze dla pracowników od tych wprowadzonych omawianą dyrektywą. Stosowanie dyrektywy w żadnym przypadku nie może być bowiem przyczyną obniżenia poziomu ochrony praw regulowanych przez tę dyrektywę (art. 27 ust. 1-2).

W sprawach wymienionych w dyrektywie właściwe są organy do spraw równości, aczkolwiek powyższa reguła nie podważa kompetencji inspektorów pracy lub innych organów zajmujących się ochroną praw pracowników. Obowiązkiem państw członkowskich jest podejmowanie działań gwarantujących ścisłą współpracę i koordynację między inspektorami pracy, organami do spraw równości oraz – we właściwych przypadkach – partnerami społecznymi. Organy do spraw równości korzystają z zasobów państwowych niezbędnych do skutecznego pełnienia ich funkcji (art. 28 ust. 1-3).

Państwa członkowskie zapewniają spójne i skoordynowane monitorowanie i wspieranie stosowania zasady równości wynagrodzeń oraz egzekwowania wszystkich dostępnych środków ochrony prawnej. Wyznaczają organy do celów monitorowania i wspierania procesu wprowadzania w życie krajowych środków

oraz podejmują niezbędne działania umożliwiające ich prawidłowe funkcjonowanie. Do zadań organu monitorującego należy: a) podnoszenie świadomości przedsiębiorców, organizacji publicznych i prywatnych, partnerów społecznych i ogółu społeczeństwa w celu promowania równości i przejrzystości wynagrodzeń, ze szczególnym uwzględnieniem przypadków dyskryminacji krzyżowej w odniesieniu do równości wynagrodzeń za taką samą pracę lub pracę o identycznej wartości; b) analizowanie powodów luki płacowej ze względu na płeć, projektowanie narzędzi stosowanych do oceny nierówności w wynagradzaniu; c) zbieranie danych i natychmiastowe przedstawianie do publicznej wiadomości na temat luk prawnych; d) gromadzenie wspólnych sprawozdań z oceny wynagrodzeń; e) zestawianie danych na temat ilości i rodzajów skarg na temat dyskryminacji płacowej wniesionych do właściwych organów oraz dochodzonych roszczeń. Wymienione dane do 7 czerwca 2028 r., a następnie co dwa lata będą przedstawiane przez państwa członkowskie Komisji UE. Jej adresatami są państwa członkowskie Unii Europejskiej. Informując Komisję państwa członkowskie UE przekazują również streszczenia wyników oceny dotyczącej wpływu przejętych przez nie przepisów transponujących na pracowników i na pracodawców zatrudniających mniej niż 250 pracowników oraz wskazują miejsce, w którym ta ocena została opublikowana.

Do 7 czerwca 2031 r. państwa członkowskie powiadają Komisję UE o wprowadzeniu w życie dyrektywy 2023/970, a do 7 czerwca 2033 r. Komisja złoży Parlamentowi Europejskiemu i Radzie sprawozdanie z wykonania niniejszej dyrektywy. W sprawozdaniu analizuje się m.in. progi dotyczące pracodawcy, przewidziane w art. 9 i art. 10 oraz próg 5% dotyczący wspólnej oceny wynagrodzeń w art. 10 ust. 1. Na tej podstawie proponuje zmiany ustawodawcze jakie uzna za stosowne. Dyrektywa 2023/970 została opublikowana 10 maja 2023 r. w Dzienniku Urzędowym Unii Europejskiej. Weszła w życie dwadzieścia dni później. Jest adresowana do państw członkowskich Unii Europejskiej. Od tych terminów uzależniony jest poziom zaangażowania państw członkowskich w sprawy bezpośrednio związane ze wzmocnieniem stosowania zasady równości wynagrodzeń za wszelką pracę, wykonywaną przez kobiety, do tej pory niżej opłacane.

Dyrektywa 2023/970 nie podważa materialno-prawnych kompetencji dyrektywy 2006/54/WE, a jedynie uzupełnia ją proceduralnymi i administracyjnymi regulacjami, wzmacniającymi moc oddziaływania wcześniej uchwalonej dyrektywy 2006/54/WE. Ta ostatnia nadal będzie wprowadzała w życie zasadę

równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy. Nowa dyrektywa 2023/970 wprowadza konkretne i uzupełniające wskazówki postępowania. Zmierza bowiem w tym samym celu co jej aktywna poprzedniczka. Obydwie dyrektywy mają na uwadze postępowanie według wskazówek umożliwiających wzmocnienie działań i tym samym zagwarantowanie równości wynagrodzeń kobiet i mężczyzn w stosunkach pracy i zatrudnienia.

Bibliografia:

Literatura

1. *Kodeks pracy i zabezpieczenia społecznego Unii Europejskiej*, wybór i opracowanie A.M. Świątkowski, H. Wierzińska, Kraków 2011.
2. Mitrus L., *Zakaz dyskryminacji w prawie pracy Unii Europejskiej – uwagi na tle aktualnych zmian legislacyjnych i orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej*, „Europejski Przegląd Sądowy” 2023, nr 6.
3. Świątkowski A.M., *Europejskie prawo socjalne, Tom II. Europejskie prawo pracy*, Warszawa 1999.
4. Świątkowski, A.M., *Prawo pracy Unii Europejskiej*, Warszawa 2015.
5. Świątkowski A.M., *Wzorce pracy w prawie*, Kraków 2018.

Akty prawne

1. Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2023/970 w sprawie wzmocnienia stosowania zasady równości dla mężczyzn i kobiet za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości za pośrednictwem mechanizmów przejrzystości wynagrodzeń oraz mechanizmów egzekwowania, Dz.Urz. UE, 17.05.2023 L 132/21 (Tekst mający znaczenie dla EOG).
2. Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2022/2381 z dnia 23 listopada 2022 r. w sprawie poprawy równowagi płci wśród dyrektorów spółek giełdowych oraz powiązanych środków (Tekst mający znaczenie dla EOG), Dz.Urz.UE z 7.12.2022 L 315/44.
3. Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2006/54 z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie warunków wprowadzania w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy, Dz.Urz. z 26.07.2006, L 204.
4. Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE, Dz.Urz.UE, 4.05.2016 L 110/1. Ogólne rozporządzenie o ochronie danych. Tekst mający znaczenie dla EOG.

Inne

1. Unia równości: strategia na rzecz równouprawnienia płci na lata 2020-2025, Bruksela, 5.03.2020 r. COM(2020) 152.
2. Wyrok Trybunału Sprawiedliwości UE z 17.10.1989 r., C-109/88, ECLI:EU:1989: 383. *Handels – og Kontorfunktionærernes Forbund I Danmark przeciwko Dansk Arbejdsgiverforening, działając w imieniu Danfoss.*