

DYREKTYWA W SPRAWIE RÓWNOŚCI WYNAGODZEŃ ZE WZGLĘDU NA PŁEĆ – INFORMACJE OGÓLNE

W dniu 6 czerwca 2023 roku weszła w życie *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* (Dz. U. UE. L. z 2023 r. Nr 132, str. 21) – zwana dalej jako „Dyrektywa”.

Zakres zastosowania – przedmiot:

Dyrektywa ustanawia minimalne wymogi służące wzmocnieniu stosowania zasady równości wynagrodzeń dla mężczyzn i kobiet **za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości**, a także wzmocnieniu zakazu dyskryminacji, w szczególności za pośrednictwem:

- mechanizmów przejrzystości wynagrodzeń, oraz
- wzmocnionych mechanizmów egzekwowania.

Zakres zastosowania – pracodawcy:

Dyrektywa ma zastosowanie do pracodawców zarówno w sektorze publicznym i prywatnym. W zależności od ilości zatrudnianych pracowników, na poszczególnych pracodawców Dyrektywa nakłada szczegółowe obowiązki i wymagania.

Zakres zastosowania – pracownicy:

Dyrektywa ma zastosowanie do wszystkich pracowników zatrudnionych na umowę o pracę lub pozostających w stosunku pracy określonych przez prawo, układy zbiorowe lub praktykę obowiązującą w poszczególnych państwach członkowskich, przy uwzględnieniu orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości.

Dyrektywa obejmuje więc także:

- pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy,
- pracowników zatrudnionych na podstawie umów na czas określony,

- osoby zatrudnione na umowę o pracę lub przez agencję pracy tymczasowej lub pozostające z taką agencją w stosunku pracy,
- pracowników na stanowiskach kierowniczych,
- pracowników wykonujących pracę zdalną,
- osoby pracujące za pośrednictwem platform internetowych,
- pracowników wykonujących pracę chronioną.

Obowiązki pracodawców:

1. Obowiązek dysponowania przez pracodawców strukturami wynagrodzeń zapewniającymi równe wynagrodzenie za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości.
2. Obowiązek przekazania osobom starającym się o zatrudnienie informacji na temat początkowego wynagrodzenia lub jego przedziału oraz w stosownych przypadkach – odpowiednich przepisów układu zbiorowego stosowanych przez pracodawcę w odniesieniu do danego stanowiska.
3. Zakaz zadawania przez pracodawcę w trakcie rekrutacji pytań o wysokość wynagrodzenia w obecnym stosunku pracy ani w poprzednich stosunkach pracy kandydata.
4. Obowiązek zapewnienia neutralności płci w ogłoszeniach o pracę oraz braku dyskryminacyjności procesu rekrutacji.
5. Obowiązek zapewnienia pracownikom dostępu do kryteriów ustalania wynagrodzenia, poziomów wynagrodzenia i progresji wynagrodzenia.
6. Obowiązek udzielenia pracownikom informacji dotyczących ich indywidualnego poziomu wynagrodzenia oraz średnich poziomów wynagrodzenia
7. Zakaz uniemożliwiania pracownikom ujawniania ich wynagrodzenia na potrzeby egzekwowania zasady równości wynagrodzeń.
8. Obowiązek wspólnej oceny wynagrodzeń z przedstawicielami pracowników.

Środki ochrony prawnej i egzekwowanie:

Dostęp do postępowań sądowych: Państwa członkowskie zapewniają dostęp do postępowań sądowych dla pracowników, którzy po ewentualnym skorzystaniu z postępowania pojednawczego, uważają się za pokrzywdzonych nierównością wynagrodzeń – nawet po zakończeniu stosunku pracy.

Procedury w imieniu pracowników: Organizacje, przedstawiciele pracowników i inne podmioty mogą wszczynać postępowania w imieniu pracowników (za ich zgodą), jeśli mają uzasadniony interes w zapewnieniu równości wynagrodzeń.

Prawo do odszkodowania lub zadośćuczynienia: Pracownicy poszkodowani w wyniku dyskryminacji płacowej mają prawo do pełnego odszkodowania lub zadośćuczynienia, obejmującego m.in. utracone wynagrodzenie, premie, zadośćuczynienie za straty niematerialne i inne szkody.

Inne środki ochrony prawnej: Sąd może wydać nakaz zaprzestania naruszenia lub zastosowania środków mających zapewnić przestrzeganie równości wynagrodzeń.

Przeniesienie ciężaru dowodu: W przypadku oskarżenia o dyskryminację płacową to pracodawca musi udowodnić, że nie doszło do naruszenia zasad równości wynagrodzeń, szczególnie w przypadku braku przejrzystości wynagrodzeń.

Dostęp do dowodów: W postępowaniach sądowych dotyczących równości wynagrodzeń organy mogą nakazać ujawnienie dowodów, które są w posiadaniu pozwanego, w tym informacji poufnych, z odpowiednią ochroną.

Terminy przedawnienia: Terminy przedawnienia roszczeń związanych z nierównością wynagrodzeń nie mogą być krótsze niż 3 lata, a ich bieg może być zawieszony lub przerwany w określonych sytuacjach. Bieg terminów przedawnienia nie może rozpocząć się, zanim powód nie będzie świadomy lub zanim można w uzasadniony sposób oczekiwać, że będzie świadomy naruszenia.

Koszty prawne: W przypadku przegranej powoda w postępowaniu sądowym, sąd może zdecydować o niewymaganiu pokrycia kosztów, jeżeli powód miał uzasadnione podstawy do wniesienia sprawy.

Kary za naruszenie zasad równości wynagrodzeń: Państwa członkowskie muszą ustanowić skuteczne, proporcjonalne i odstraszające kary za naruszenia związane z równym wynagrodzeniem.

Równość wynagrodzeń w zamówieniach publicznych: Podmioty biorące udział w zamówieniach publicznych muszą przestrzegać zasad równości wynagrodzeń, a naruszenie tych zasad może skutkować wykluczeniem z postępowania.

Ochrona przed wiktylizacją: Pracownicy nie mogą być traktowani mniej korzystnie za dochodzenie swoich praw dotyczących równego wynagrodzenia lub wspieranie innych w ochronie ich praw.

Termin na implementację:

Państwa członkowskie mają obowiązek wprowadzić w życie przepisy ustawowe, wykonawcze i administracyjne niezbędne do wykonania Dyrektywy do dnia 7 czerwca 2026 roku.