

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).*

Jest to krok w stronę eliminowania luki płacowej, która wciąż występuje w wielu krajach Unii Europejskiej – w tym w Polsce, pomimo wcześniejszych działań na rzecz równouprawnienia płci.

Dyrektywa ma na celu stworzenie bardziej przejrzystych i sprawiedliwych warunków pracy, w których różnice wynagrodzeń między kobietami a mężczyznami są eliminowane. Mechanizmy takie jak obowiązek raportowania luki płacowej, zapewnienia przejrzystości wynagrodzeń czy wspólnej oceny wynagrodzeń stanowią kluczowe narzędzia w realizacji tego celu. Dzięki tym zmianom, pracownicy będą mieli większą kontrolę nad swoimi wynagrodzeniami, a pracodawcy będą zobowiązani do podejmowania działań, które pozwolą wyeliminować dyskryminację płacową w miejscu pracy.

Choć termin wdrożenia dyrektywy wyznaczono na 7 czerwca 2026 roku, ważne jest, aby pracodawcy rozpoczęli przygotowania do dostosowania się do nowych wymogów już teraz. Należy przede wszystkim dokonać przeglądu istniejących systemów wynagrodzeń oraz regulacji wewnętrznych dotyczących wynagradzania w firmie, celem zidentyfikowania obszarów, które będą wymagały zmian. Wielu pracodawców będzie musiało dokonać wartościowania stanowisk pracy – oceny i klasyfikacji roli każdego stanowiska w strukturze organizacyjnej.

Pracodawcy zatrudniający 150 pracowników lub więcej, będą mieli obowiązek sprawozdawczości w zakresie luki płacowej ze względu na płeć, w terminie do 7 czerwca 2027 roku, w zakresie informacji dotyczących 2026 roku. Oznacza to, że pracodawcy muszą z wyprzedzeniem wdrożyć działania oraz zbierać dane, niezbędne do sporządzenia stosownych raportów za 2026 rok.

Kancelaria Prawa Pracy i HR Rycak świadczy profesjonalną pomoc prawną pracodawcom, w tym także w realizacji obowiązków wynikających z dyrektywy w sprawie równości wynagrodzeń ze względu na płeć.