




**Urszula Torbus**

Uniwersytet Śląski w Katowicach  
 <https://orcid.org/0000-0002-4454-9885>

## **Przejrzystość wynagrodzeń – uwagi na tle propozycji dyrektywy UE z 2021 r.**

### **Pay transparency: Remarks in the background of the proposal for an EU directive of 2021**

#### Summary

In March 2021, the EU Commission presented a proposal for a directive on pay transparency. Its aim is to strengthen the principle of equal pay for women and men, since, despite its recognition as a fundamental principle of the European Union, in all the Member States the pay gap between employees of both sexes remains at around 14%.

The draft directive of 2021 provides for the strengthening of pay transparency by, among other measures, introducing transparent remuneration systems, defining criteria for comparing jobs of comparable value, indicating the amount of remuneration in job advertisements, and introducing reporting obligations for businesses with more than 250 employees. The draft also introduces facilitations related to the pursuit of claims for pay discrimination. However, pay transparency should not be confused with pay disclosure.

Currently, in Poland there are no regulations on pay transparency. Employers are not obliged to examine salaries for potential discrimination and to address unjustified gender pay gaps. No such practice has developed in the approach of social partners, either. For this reason, regardless of the progress made on the draft directive, it is necessary to ensure a gradual increase in pay transparency, for it protects employees against the imposition of discriminatory employment conditions by the employer.

**Keywords:** pay transparency, pay disclosure, pay discrimination, pay gap

### **1. Wprowadzenie**

Przedstawiony przez Komisję UE w marcu 2021 r. projekt dyrektywy dotyczącej przejrzystości wynagrodzeń wywołał niemały od-

dźwięk medialny i zwiększone zainteresowanie tą problematyką<sup>1</sup>. Propozycja Komisji stanowi bezpośrednie następstwo przyjęcia przez Parlament Europejski, Radę i Komisję na szczycie w Göteborgu w 2017 r. Europejskiego filaru praw socjalnych oraz podjęcia działań w celu jego wdrożenia. Postulat przejrzystości wynagrodzeń zawarty został w przyjętym przez Komisję Europejską w listopadzie 2017 r. planie działania Unii Europejskiej na lata 2017–2019 na rzecz eliminowania zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć. Następnie zapewnienie równości dla wszystkich i równości pod każdym względem uznane zostało za jeden z priorytetów Komisji Europejskiej pod przewodnictwem Ursuli von der Leyen od grudnia 2019 r. i jeden z celów wdrażania Europejskiego filaru praw socjalnych. Przejrzystość wynagrodzeń została wymieniona wśród priorytetowych działań Komisji UE na lata 2019–2024<sup>2</sup> oraz potwierdzona w strategii na rzecz równouprawnienia płci na lata 2020–2025<sup>3</sup>.

Zapewnienie przejrzystości wynagrodzeń nie jest przy tym nowym postulatem. Od dłuższego czasu Komisja Europejska oraz Parlament Europejski wskazują, że ma ona kluczowe znaczenie dla rzeczywistego wdrożenia zasady równego wynagradzania kobiet i mężczyzn. Wśród podejmowanych inicjatyw, które rozwijane konsekwentnie doprowadziły do powstania przedstawianego projektu dyrektywy o przejrzystości wynagrodzeń, wymienić należy m.in.:

- 1) komunikat Komisji z 2007 r., w którym dostrzeżono znaczenie przejrzystości wynagrodzeń w kontekście znoszenia różnic w wynagradzaniu kobiet i mężczyzn<sup>4</sup>,

---

<sup>1</sup> Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie wzmocnienia stosowania zasady równości wynagrodzeń dla kobiet i mężczyzn za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości za pośrednictwem mechanizmów przejrzystości wynagrodzeń oraz mechanizmów egzekwowania, COM/2021/93 final, 2021/0050(COD).

<sup>2</sup> U. von der Leyen: *Unia, która mierzy wyżej. Mój program dla Europy. Wytoczne polityczne na następną kadencję Komisji Europejskiej (2019–2024)*. [https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/political-guidelines-next-commission\\_pl.pdf](https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/political-guidelines-next-commission_pl.pdf) [dostęp: 03.07.2020].

<sup>3</sup> Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów: Unia równości: strategia na rzecz równouprawnienia płci na lata 2020–2025, COM/2020/152 final.

<sup>4</sup> Komunikat Komisji do Rady, Parlamentu Europejskiego, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów z dnia 18.7.2007 r. dotyczący znoszenia różnic w wynagradzaniu kobiet i mężczyzn, COM(2007) 424 final, s. 7.

- 2) rezolucje Parlamentu Europejskiego z 2008 r. oraz 2012 r. dotyczące równego wynagradzania kobiet i mężczyzn, w których zawarto rekomendacje dla skuteczniejszego wdrożenia tej zasady, m.in. poprzez przejrzystość wynagrodzeń oraz neutralne pod względem płci systemy oceny oraz klasyfikowania pracy<sup>5</sup>,
- 3) sprawozdanie Komisji z 2013 r., w którym podkreślono, że większa przejrzystość płac może ujawnić nierówne traktowanie i dyskryminację ze względu na płeć w strukturze wynagrodzeń przedsiębiorstwa lub sektora oraz doprowadzić do podjęcia odpowiednich działań w celu wdrożenia zasady równości wynagrodzeń<sup>6</sup>. Wskazano również, że działania te są utrudnione ze względu na brak przejrzystości systemów wynagradzania, problemy w określeniu pracy porównywalnej wartości oraz trudności proceduralne, takie jak brak niezbędnych informacji dla wytoczenia powództwa przed sądem pracy oraz brak informacji o poziomie wynagrodzeń kategorii pracowników, którzy wykonują tę samą pracę lub pracę porównywalnej wartości,
- 4) zalecenie Komisji z 2014 r. dotyczące wzmocnienia zasady równego wynagradzania poprzez przejrzystość, w którym stwierdzono, że przejrzystość wynagrodzeń jest kluczowa dla skutecznego stosowania zasady równego wynagradzania. Wskazano także podstawowe środki wzmocniające przejrzystość wynagrodzeń, jak przyznanie pracownikom prawa do żądania informacji dotyczących poziomu wynagrodzeń, sporządzanie raportów przez pracodawców, przegląd płac oraz zachęcanie lub obligowanie partnerów społecznych do włączania problematyki równego wynagradzania do rokowań zbiorowych<sup>7</sup>,

---

<sup>5</sup> Rezolucja Parlamentu Europejskiego z dnia 18 listopada 2008 r. zawierająca zalecenia dla Komisji dotyczące stosowania zasady równości wynagrodzeń dla mężczyzn i kobiet (2010/C 16 E/04). Dz.Urz. UE CE 16/21; Rezolucja Parlamentu Europejskiego z dnia 12 września 2013 r. w sprawie stosowania zasady równości wynagrodzeń dla kobiet i mężczyzn za taką samą pracę lub pracę o jednakowej wartości (2016/C 093/15). Dz.Urz. UE C 93/110.

<sup>6</sup> Sprawozdanie Komisji dla Parlamentu Europejskiego i Rady dotyczące stosowania dyrektywy 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy (wersja preredagowana), COM/2013/0861 final, pkt 4.2.

<sup>7</sup> Zalecenie Komisji z dnia 7 marca 2014 r. w sprawie wzmocnienia zasady równości wynagrodzeń dla kobiet i mężczyzn dzięki przejrzystości (2014/124/UE). Dz.Urz. UE L 69/112.

- 5) plan działania UE na lata 2017–2019 – eliminowanie zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć<sup>8</sup>,
- 6) opinię Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego na temat planu działania na lata 2017–2019, w której EKES poparł propozycję Komisji dotyczącą zapewnienia przejrzystości wynagrodzeń oraz przeprowadzania kontroli płac w sektorach i przedsiębiorstwach, by ułatwić zbieranie zindywidualizowanych danych (statystycznych) i opracowanie odpowiednich planów działania<sup>9</sup>,
- 7) rezolucję Parlamentu Europejskiego z dnia 30 stycznia 2020 r. w sprawie zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć, w której wezwano Komisję do przedstawienia nowej strategii UE na rzecz równości kobiet i mężczyzn, obejmującej m.in. wiążące środki przeciwdziałania zróżnicowaniu wynagrodzenia ze względu na płeć oraz środki na rzecz przejrzystości wynagrodzeń<sup>10</sup>.

Analizując problematykę przejrzystości wynagrodzeń, należy na wstępie podkreślić, że nie jest ona celem samym w sobie, lecz działaniem podejmowanym dla urzeczywistnienia zasady równego wynagradzania kobiet i mężczyzn. Zasada ta uznawana jest za jedną z podstawowych zasad Unii Europejskiej<sup>11</sup> oraz jej zasadę założycielską (*founding principle*), gdyż wyrażona została już w Traktacie Rzymskim w 1957 r. jako jedno z nielicznych postanowień prawa socjalnego, w art. 119 (obecnie art. 157 TFUE). Wcześniej, już w 1951 r., zasada równego wynagradzania kobiet i mężczyzn została potwierdzona przez Międzynarodową Organizację Pracy w konwencji nr 100<sup>12</sup>. Ponadto, pierwsza dyrektywa z zakresu wspólnotowego prawa pracy,

---

<sup>8</sup> Komunikat „Plan działania UE na lata 2017-2019 – Eliminowanie zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć”, COM (2017) 678 final.

<sup>9</sup> Opinia Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego „Plan działania UE na lata 2017–2019 – Eliminowanie zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć”, 2018/C 262/17. Dz.Urz. UE C 262/101.

<sup>10</sup> Rezolucja Parlamentu Europejskiego z dnia 30 stycznia 2020 r. w sprawie zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć (2019/2870(RSP)), 2021/C 331/02. Dz.Urz. UE C 331/5.

<sup>11</sup> Wyrok TSUE z dnia 8 kwietnia 1976 r., C-43/75, *Defrenne v. Sabena (Defrenne II)*. European Court Reports 1976, s. 455.

<sup>12</sup> Konwencja Nr 100 Międzynarodowej Organizacji Pracy z 1951 r. dotycząca jednakowego wynagrodzenia dla pracujących mężczyzn i kobiet za pracę jednakowej wartości (Dz.U. z 1955 r., nr 38, poz. 238).

przyjęta w 1975 r., dotyczyła właśnie zasady równego wynagradzania kobiet i mężczyzn<sup>13</sup>.

Obecnie równość kobiet i mężczyzn we wszystkich dziedzinach, w tym w zakresie zatrudnienia, pracy i wynagrodzenia, oraz zakaz jakiegokolwiek dyskryminacji uznawane są za prawa podstawowe w Unii Europejskiej (art. 21 i art. 23 KPP UE). Także w Europejskim filarze praw socjalnych z 2017 r. za jedną z podstawowych zasad uznano równouprawnienie płci we wszystkich dziedzinach, w tym w odniesieniu do udziału w rynku pracy, warunków zatrudnienia i możliwości rozwoju kariery, oraz prawo do równego wynagrodzenia (zasada nr 2). Również dyrektywa 2006/54/WE z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy<sup>14</sup>, która zastąpiła m.in. dyrektywę 75/117/EWG, w art. 4 wprowadza zakaz bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji ze względu na płeć w odniesieniu do wszelkich aspektów i warunków wynagrodzenia za taką samą pracę lub pracę o jednakowej wartości.

Niezależnie jednak od wieloletniego obowiązywania tej zasady na świecie powszechnie stwierdza się istnienie różnicy w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn, nazywanej luką płacową (*gender pay gap* lub *gender wage gap*)<sup>15</sup>. W Unii Europejskiej kobiety w 2019 r. zarabiały średnio o 14,1% mniej od mężczyzn, mimo że statystycznie posiadają wyższe kwalifikacje. Pociąga to za sobą dwukrotnie wyższą różnicę w emeryturach kobiet i mężczyzn (*pension pay gap*), która obecnie wynosi około 30,1%<sup>16</sup>. W Polsce w październiku 2020 r. przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto mężczyzn było o 14,7% wyższe od wynagrodzenia kobiet<sup>17</sup>. Różnice te pogłębił dodatkowo wybuch pan-

---

<sup>13</sup> Dyrektywa Rady 75/117/EWG z dnia 10 lutego 1975 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw państw członkowskich dotyczących zasady równości wynagrodzeń dla mężczyzn i kobiet. Dz.Urz. UE L 45, s. 19.

<sup>14</sup> Dyrektywa 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy (wersja preredagowana), Dz.Urz. UE L 204, s. 23.

<sup>15</sup> Por. *Global Gender Gap Report*. 30.03.2021. <https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2021/> [dostęp: 12.05.2022].

<sup>16</sup> [https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/aid\\_development\\_cooperation\\_fundamental\\_rights/equalpayday\\_factsheet.pdf](https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/aid_development_cooperation_fundamental_rights/equalpayday_factsheet.pdf) [dostęp: 30.11.2021].

<sup>17</sup> *Struktura wynagrodzeń według zawodów w październiku 2020 r.* 22.11.2021. <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-zatrudnieni-wynagrodze>

demii COVID-19, która w większym stopniu negatywnie wpłynęła na zatrudnienie kobiet w porównaniu z sytuacją mężczyzn<sup>18</sup>. Powoduje to, że konieczne jest wzmożenie działań zmierzających do wyrównywania różnic w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn. Cel ten pomoże zrealizować zwiększanie przejrzystości wynagrodzeń przewidziane w projekcie dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady z marca 2021 r.

## 2. Przejrzystość a jawność wynagrodzeń

Przedstawienie problematyki przejrzystości wynagrodzeń rozpocząć należy od wyjaśnienia kwestii terminologicznych. W debacie nad prezentowaną propozycją dyrektywy nierzadko używa się określenia „jawność wynagrodzeń”. Tymczasem wiele dokumentów międzynarodowych używa określenia *transparency* lub *transparent pay*, co tłumaczyć należy jako przejrzystość wynagrodzeń, a nie ich jawność. Podobnie o przejrzystości, a nie jawności wynagrodzeń mówią wymienione wcześniej dokumenty Unii Europejskiej oraz ich polskie tłumaczenia, w tym tłumaczenie projektu dyrektywy z marca 2021 r.<sup>19</sup>

Zgodnie ze słownikiem języka polskiego wyraz „przejrzysty” oznacza „łatwy do odgadnięcia, zrozumienia”. Z kolei słowo „jawny” to „dokonywany lub odbywający się w sposób dla wszystkich widoczny, wiadomy”<sup>20</sup>.

Przez przejrzystość wynagrodzeń rozumieć należy zbiorczy termin (*umbrella term*) odnoszący się do zespołu środków podejmowanych w celu udostępniania informacji dotyczących wynagrodzeń, aby wyeliminować różnice w wynagrodzeniach ze względu na płeć (lukę płacową). Środki te mogą obejmować m.in. obowiązkowe raporty płacowe, audyty równości wynagrodzeń, systemy klasyfikacji stanowisk (*job classification systems*) oraz publikowanie informacji o wy-

---

nia-koszty-pracy/struktura-wynagrodzen-wedlug-zawodow-w-pazdzierniku-2020-roku,5,7.html, [dostęp: 12.05.2022].

<sup>18</sup> *Global Wage Report 2020–21: Wages and Minimum Wages in the Time of COVID-19*. International Labour Office, Geneva 2020, s. 15.

<sup>19</sup> <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/?uri=CELEX:52021PC0093> [dostęp: 30.11.2021].

<sup>20</sup> <https://sjp.pwn.pl/sjp/przejrzysty;2510302.html>; <https://sjp.pwn.pl/sjp/jawny;2467575.html> [dostęp: 30.11.2021].

nagrodzeniach w ogłoszeniu o wolnych miejscach pracy<sup>21</sup>. Z kolei jawność wynagrodzeń wiąże się z możliwością pozyskania informacji o wysokości wynagrodzenia indywidualnych osób, zazwyczaj pełniących określone funkcje w danej instytucji lub przedsiębiorstwie. Jawność wynagrodzeń w Polsce dotyczy osób pełniących funkcje publiczne<sup>22</sup>.

Przejrzystość wynagrodzeń nie została jednoznacznie zdefiniowana w literaturze. Powszechnie postrzega się ją jako istotny element zmierzający do wzmocnienia zasady równego wynagradzania<sup>23</sup>, funkcjonujący w kilku płaszczyznach. Przede wszystkim wiąże się ona z wprowadzeniem ograniczeń dotyczących tajności wynagrodzeń. Przejrzystość wynagrodzeń przewiduje także określenie środków zaradczych dla osób, które doświadczyły dyskryminacji płacowej, lub/oraz osób, które ponoszą negatywne konsekwencje ujawnienia wysokości swoich zarobków. Obejmuje ona ponadto obowiązek pracodawców sporządzania sprawozdań oraz ujawniania poziomu wynagrodzeń. Wszystkie te elementy są uznawane za istotne<sup>24</sup>.

---

<sup>21</sup> V. Frey: *Can Pay Transparency Policies Close the Gender Wage Gap?* In: *Pay Transparency Tools to Close the Gender Wage Gap*. 11.2021, s. 14. <https://www.oecd.org/publications/pay-transparency-tools-to-close-the-gender-wage-gap-eba5b91d-en.htm> [dostęp: 12.05.2022].

<sup>22</sup> Por. przykładowo art. 66 ust. 6 ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. o Narodowym Banku Polskim (t.j. Dz.U. z 2020 r., poz. 2027), zgodnie z którym informacja o wysokości wynagrodzeń Prezesa, wiceprezesów, członków Zarządu NBP i osób zajmujących stanowiska dyrektora oddziału okręgowego, dyrektora departamentu (komórki równorzędnej) i ich zastępców oraz osób zajmujących stanowiska równorzędne pod względem płacowym ze stanowiskiem dyrektora departamentu i jego zastępcy jest jawna; art. 140 ust. 5 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (t.j. Dz.U. z 2021 r., poz. 478), który przewiduje, że wynagrodzenia rektora i głównego księgowego oraz osób pełniących funkcje organów w uczelni publicznej są jawne; art. 15 ustawy z dnia 3 marca 2000 r. o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi (t.j. Dz.U. z 2019 r., poz. 2136), zgodnie z którym informacje o wynagrodzeniu osób podlegających przepisom ustawy oraz o nagrodach rocznych, świadczeniach dodatkowych i odprawach są jawne i nie podlegają ochronie danych osobowych ani tajemnicy handlowej.

<sup>23</sup> M. DelPo Kulow: *Beyond the Paycheck Fairness Act: Mandatory Wage Disclosure Laws – a Necessary Tool for Closing the Residual Gender Wage Gap*. "Harvard Journal on Legislation" 2012, Vol. 50, no. 2, s. 428.

<sup>24</sup> H. Conley, U. Torbus: *Transparency and the Gender Pay Gap*. In: *The Gender Pay Gap and Social Partnership in Europe*. Eds. H. Conley, D. Gottardi, G. Healy, B. Mikołajczyk, M. Peruzzi. Routledge, London–New York 2019, s. 147.

Z kolei przez przejrzysty system wynagrodzeń należy rozumieć system oparty na jasno określonych zasadach i kryteriach, które są dostępne dla wszystkich. W takim systemie wynagrodzeń pracownicy znają stawki wynagrodzeń oraz ich składniki, reguły przyznawania poszczególnych składników oraz ich wpływ na wysokość wynagrodzenia w dowolnym okresie. Nie oznacza to przy tym, że wysokość indywidualnych wynagrodzeń jest powszechnie znana. Przeciwnie, kwota zarobków poszczególnych pracowników pozostaje poufna. Wszyscy pracownicy mają jednak dostęp do kryteriów decydujących o tym, kto otrzymuje dany składnik wynagrodzenia oraz o sposobie jego ustalenia. Co więcej, przejrzystość powinna obejmować wszystkie elementy wynagrodzeń, m.in. kryteria zaszeregowania pracowników, wypłaty premii uznaniowych, dodatków, premii, dodatków za wyniki oraz przyznawanie świadczeń pozapłacowych<sup>25</sup>.

### 3. Przejrzystość wynagrodzeń w Polsce

W Polsce nie obowiązują obecnie żadne przepisy dotyczące przejrzystości wynagrodzeń. W przeciwieństwie do niektórych krajów europejskich pracodawcy nie mają żadnych obowiązków związanych z badaniem wynagrodzeń pod kątem potencjalnej dyskryminacji oraz przeciwdziałania nieuzasadnionym różnicom w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn lub ich niwelowania<sup>26</sup>. Nie wykształciła się również taka praktyka w podejściu partnerów społecznych. Przykładowo, badania prowadzone na potrzeby projektu „Close the deal, fill the gap”, które objęły 117 układów zbiorowych zarejestrowanych w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Katowicach w latach 2009–2014, pokazały, że żaden z nich nie zawierał klauzuli nakazującej przegląd wynagrodzeń pod względem różnicy w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn, pomimo że w kilku z nich znalazła się klauzula corocznego przeglądu wynagrodzeń ze względu na inflację<sup>27</sup>.

---

<sup>25</sup> *Equal Pay Handbook*, s. 9. 1998. [https://humanrights.gov.au/sites/default/files/content/pdf/sex\\_discrim/equal\\_pay.pdf](https://humanrights.gov.au/sites/default/files/content/pdf/sex_discrim/equal_pay.pdf) [dostęp: 30.11.2021].

<sup>26</sup> Por. A. Veldman: *Pay Transparency in the EU. A Legal Analysis of the Situation in the EU Member States, Iceland, Liechtenstein and Norway*. Publications Office of the European Union, Luxembourg 2017; B. Bentyn, E. Sobótka-Bentyn: *Czy jawność wynagrodzeń zmniejszy lukę płacową?* „Monitor Prawa Pracy” 2021, nr 3, s. 29 i nast.

<sup>27</sup> Por. H. Conley, U. Torbus: *Transparency and the Gender...*, s. 151.



W praktyce wśród przedsiębiorców wciąż jeszcze dominuje polityka tajności wynagrodzeń i niechęć do ujawniania jakichkolwiek danych z nimi związanych. Istotne znaczenie dla ukształtowania takiego podejścia miała uchwała siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z 1993 r., w której uznano, że ujawnienie przez pracodawcę bez zgody pracownika wysokości jego wynagrodzenia za pracę może stanowić naruszenie dobra osobistego w rozumieniu art. 23 i 24 Kodeksu cywilnego, gdyż może wkraczać w sferę prywatności pracownika<sup>28</sup>. W konsekwencji pracodawcy zaczęli odmawiać zarówno informacji o wysokości wynagrodzeń indywidualnych pracowników, jak i informacji dotyczących wynagrodzeń w danym przedsiębiorstwie. Wysokość wynagrodzeń została także uznana za tajemnicę przedsiębiorstwa w rozumieniu ustawy z 1993 r. o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji<sup>29</sup>, a następnie za dane osobowe pracownika, które powinny być przetwarzane zgodnie z przepisami dotyczącymi ochrony danych osobowych<sup>30</sup>.

W konsekwencji wykształciła się przesadna praktyka poufności wynagrodzeń<sup>31</sup>, związana m.in. z wprowadzaniem do umów o pracę lub regulaminów wynagradzania klauzul dotyczących poufności wynagrodzeń i z zakazem ujawniania ich wysokości innym osobom bądź odbieraniem od pracowników oświadczeń o zachowaniu w tajemnicy danych dotyczących wynagrodzenia. Zdarzały się również sytuacje, w których pracodawcy rozwiązywali z pracownikami, którzy ujawnili wysokości swoich wynagrodzeń, umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 Kodeksu pracy (dalej: k.p.)<sup>32</sup>.

---

<sup>28</sup> Uchwała SN (7) z dnia 16 lipca 1993 r., I PZP 28/93, OSNCP 1994, nr 1, poz. 2.

<sup>29</sup> Ustawa z dnia 16 kwietnia 1993 r. o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji (t.j. Dz.U. z 2020 r., poz. 1913 ze zm.).

<sup>30</sup> Obecnie 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 (ogólne rozporządzenie o ochronie danych). Dz.Urz. UE L 119, s. 1; wcześniej ustawa z dnia 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych (t.j. Dz.U. z 2016 r., poz. 922).

<sup>31</sup> E. Zielińska: *Poland*. In: *The Gender Pay Gap in Europe from a Legal Perspective (Including 33 Country Reports)*. Eds. P. Foubert, S. Burri, A. Numhauser-Henning. European Commission, 2010, s. 204.

<sup>32</sup> Por. wyrok SN z dnia 26 maja 2011 r., II PK 304/10, OSNP 2012, nr 13–14, s. 171. Por. także K. Walczak: *Regulamin wynagrodzeń a zasada tajności indywidualnego wynagrodzenia za pracę*. „Monitor Prawa Pracy” 2009, nr 3, s. 130 i nast. Legalis/el.

Praktyka ta w późniejszym okresie zaczęła ulegać osłabieniu, m.in. dzięki implementacji od 1 stycznia 2002 r.<sup>33</sup> przepisów unijnych, w szczególności poprzez wprowadzenie art. 18<sup>3e</sup> k.p. Przepis ten zabrania wypowiedzenia lub rozwiązania bez wypowiedzenia umowy o pracę z pracownikiem, który skorzystał z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia przez pracodawcę zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn. Do zmiany podejścia pracodawców przyczyniła się także wykładnia dokonywana przez Sąd Najwyższy<sup>34</sup> oraz interpretacja dokonana przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej<sup>35</sup>. Obecnie nie powinno już budzić wątpliwości, że ujawnienie przez pracownika wysokości wynagrodzenia w celu przeciwdziałania dyskryminacji nie może powodować dla niego negatywnych konsekwencji, a istnienie nierówności płacowej pracownik może wykazywać w różny sposób<sup>36</sup>. Istotne znaczenie miało też wejście w życie ustawy z 2001 r. o dostępie do informacji publicznej<sup>37</sup> oraz jej wykładnia dokonywana przez sądy administracyjne, w szczególności uznanie, że informacja o wysokości zarobków osoby zatrudnionej przez podmiot publiczny stanowi informację publiczną i podlega udostępnieniu w trybie ustawy<sup>38</sup>.

W przeciwną stronę poszła jednak stosunkowo niedawna nowelizacja Kodeksu pracy z 2016 r., która *de facto* wzmocniła praktykę tajności wynagrodzeń w sektorze prywatnym. Podniesiony został bowiem limit zatrudnionych pracowników obligujący pracodawcę do wprowadzenia regulaminu wynagradzania (a także regulaminu pracy)<sup>39</sup>.

---

<sup>33</sup> Ustawa z dnia 24 sierpnia 2001 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2001 r., nr 128, poz. 1405).

<sup>34</sup> Por. wyrok SN z dnia 26 maja 2011 r., II PK 304/10, OSNP 2012, nr 13–14, poz. 171.

<sup>35</sup> Por. pismo MPiPS z dnia 13 września 2008 r., nr DPR I-712-18/MF/08, w którym uznano, że pracodawca nie może zabronić pracownikowi ujawnienia swoich zarobków, a tzw. klauzule poufności są w tym względzie niedopuszczalne. Taki zakaz jest niekorzystny dla pracownika, może on bowiem uniemożliwić ustalenie dyskryminacji płacowej. Por. także: H. Szewczyk: *Równość płci w zatrudnieniu*. Wolters Kluwer, Warszawa 2017, s. 401–404.

<sup>36</sup> Por. wyrok SN z dnia 15 lipca 2011 r., I PK 12/11, OSNP 2012, nr 19–20, poz. 234.

<sup>37</sup> Ustawa z dnia 6 września 2001 r. o dostępie do informacji publicznej (t.j. Dz.U. z 2020 r., poz. 2176).

<sup>38</sup> Por. wyrok NSA z dnia 18 lutego 2015 r., I OSK 796/14, LEX nr 1682175 oraz wyrok NSA z dnia 18 lutego 2015 r., I OSK 695/14, LEX nr 1657860.

<sup>39</sup> Ustawa z dnia 16 grudnia 2016 r. o zmianie niektórych ustaw w celu poprawy otoczenia prawnego przedsiębiorców (Dz.U. z 2016 r., poz. 2255).

Do końca 2016 r. było to obligatoryjne dla pracodawców zatrudniających co najmniej 20 pracowników. Od 1 stycznia 2017 r. taki obowiązek mają pracodawcy zatrudniający co najmniej 50 pracowników, a zatrudniający co najmniej 20 pracowników wyłącznie na wniosek działającej u danego pracodawcy zakładowej organizacji związkowej (art. 77<sup>2</sup> § 1 i § 1<sup>2</sup> k.p.). Celem nowelizacji było ułatwienie funkcjonowania przedsiębiorstw oraz zniesienie niektórych barier biurokratycznych dla małych przedsiębiorstw<sup>40</sup>. Spowodowało to jednak, że zdecydowana większość pracodawców w sektorze prywatnym zyskała daleko idącą swobodę ustalania wynagrodzeń pracowników, a nawet dowolność<sup>41</sup>. W sytuacji bowiem, gdy u danego pracodawcy nie został wprowadzony regulamin wynagradzania i pracodawca ten nie jest objęty układem zbiorowym, wysokość wynagrodzenia ustalana jest indywidualnie w umowie o pracę z każdym pracownikiem.

Niemożność porównania wysokości wynagrodzenia sprawia, że pracownik nie wie, jak kształtuje się jego stawka wynagrodzenia na tle wynagrodzeń innych pracowników zatrudnionych na tych samych lub porównywalnych stanowiskach w danym przedsiębiorstwie. W konsekwencji nie jest świadomy, czy jest wynagradzany na podobnych zasadach, a nierzadko nie wie nawet, czym kierował się pracodawca, ustalając jego wynagrodzenie. Dopóki nie porówna poziomu swojego wynagrodzenia z wynagrodzeniami innych pracowników, nie wie w istocie, czy nie jest dyskryminowany płacowo. Brak przejrzystości wynagrodzeń sprawia, że powodztwa z tytułu naruszenia zasady równego wynagradzania bardzo rzadko trafiają do sądów pracy, a art. 18<sup>3c</sup> k.p. jest przepisem w dużym stopniu nieskutecznym.

Brak przejrzystości wynagrodzeń przekłada się automatycznie na różnice w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn. Wedle danych publikowanych przez Eurostat w Polsce w sektorze publicznym, gdzie

---

<sup>40</sup> Por. uzasadnienie rządowego projektu ustawy o zmianie niektórych ustaw w celu poprawy otoczenia prawnego przedsiębiorców z dnia 9 listopada 2016 r., druk sejmowy nr 994, s. 11, <https://www.sejm.gov.pl/sejm8.nsf/PrzebiegProc.xsp?nr=994> [dostęp: 12.05.2022].

<sup>41</sup> W 2021 r. w strukturze przedsiębiorstw w Polsce według liczby pracujących dominowały mikroprzedsiębiorstwa (97,0%), a 99,8% firm to małe i średnie przedsiębiorstwa, por. *Raport o stanie sektora małych i średnich przedsiębiorstw w Polsce*. Red. A. Skowrońska, A. Tarnawa. PARP, Warszawa 2021, s. 6. [https://www.parp.gov.pl/storage/publications/pdf/PARP-26\\_Raport-2021-07-22\\_WCAG\\_210726.pdf](https://www.parp.gov.pl/storage/publications/pdf/PARP-26_Raport-2021-07-22_WCAG_210726.pdf) [dostęp: 30.11.2021].

swoboda ustalania wynagrodzeń jest dużo mniejsza, różnica w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn w 2019 r. wynosiła 3,9%, natomiast w sektorze prywatnym niemal cztery razy więcej, bo 15,7%<sup>42</sup>.

#### **4. Propozycje wzmocnienia przejrzystości wynagrodzeń w projekcie dyrektywy z marca 2021 r.**

Projekt dyrektywy z 2021 r. przewiduje wzmocnienie przejrzystości wynagrodzeń oraz ułatwienie pracownikom dochodzenia roszczeń z tytułu naruszenia zasady równego wynagradzania pracowników. Proponowane rozwiązania skupiają się w dwóch płaszczyznach:

- 1) ustanowienie przejrzystości wynagrodzeń u poszczególnych pracodawców,
- 2) wzmocnienie mechanizmów egzekwowania zakazu dyskryminacji płacowej.

Przejrzystość wynagrodzeń na poziomie pracodawcy ma zostać zrealizowana na kilka sposobów. Przede wszystkim dyrektywa zamierza wymusić na pracodawcach wprowadzenie systemu wynagradzania (struktury wynagrodzeń) gwarantującego równe wynagradzanie kobiet i mężczyzn za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości. W tym celu niezbędne będzie określenie narzędzi lub metod oceny i porównywania wartości pracy kobiet i mężczyzn zatrudnionych u danego pracodawcy. Mają one pozwolić na ocenę, czy pracownicy znajdują się w porównywalnej sytuacji, a tym samym, czy powinni być w porównywalny sposób wynagradzani. Kryteria te powinny brać pod uwagę: wykształcenie, wymogi zawodowe i szkoleniowe, umiejętności, wysiłek, a także charakter zadań związanych z wykonywaną pracą oraz towarzyszącą im odpowiedzialność. Jeśli na potrzeby ustalenia wynagrodzenia wykorzystywane będą ocena stanowiska pracy oraz zaszeregowanie pracownika, konieczne będzie wprowadzenie jednakowych kryteriów dla kobiet i mężczyzn oraz takie ich określenie, aby wykluczyć jakąkolwiek dyskryminację ze względu na płeć

---

<sup>42</sup> *Gender Pay Gap Statistics*. [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender\\_pay\\_gap\\_statistics](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender_pay_gap_statistics) [dostęp: 30.11.2021]. W 2014 r. różnica była jeszcze większa i wynosiła 3,9% w sektorze publicznym oraz 17,9% w sektorze prywatnym, por. *Różnice w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn w Polsce*. GUS, Warszawa 2016, s. 21. [https://stat.gov.pl/files/gfx/portalinformacyjny/pl/defaultaktualnosci/5474/12/1/1/roz-nice\\_w\\_wynagrodzeniach\\_i\\_kobiet\\_i\\_mezczyzn\\_w\\_2014.pdf](https://stat.gov.pl/files/gfx/portalinformacyjny/pl/defaultaktualnosci/5474/12/1/1/roz-nice_w_wynagrodzeniach_i_kobiet_i_mezczyzn_w_2014.pdf) [dostęp: 12.05.2022].

(art. 4). Warto zaznaczyć, że projekt dyrektywy zawiera taką samą definicję dyskryminacji, jak dyrektywa 2006/54/WE, w tym także wyróżnia dyskryminację bezpośrednią i pośrednią (art. 3 ust. 1 pkt h) oraz pkt i))<sup>43</sup>.

Dodatkowo w przypadku pracodawców połączonych kapitałowo obowiązek równego wynagradzania pracowników będzie obejmował wszystkich zatrudnionych pracowników, gdyż pracownicy finansowani „z jednego źródła” będą mogli porównywać swoje wynagrodzenia<sup>44</sup>. Co więcej, ocena nie będzie ograniczała się jedynie do pracowników zatrudnionych w tym samym czasie, co dany pracownik, lecz w sytuacji braku możliwości porównania z aktualnie zatrudnionym pracownikiem dopuszczalne będzie porównanie z „hipotetycznym komparatorem” (np. pracownikiem wcześniej zatrudnionym na danym stanowisku) lub wykorzystanie innych dowodów pozwalających na ustalenie ewentualnej dyskryminacji (art. 4 ust. 4).

Przy przedstawionym braku przejrzystości wynagrodzeń w Polsce wydaje się, że sam obowiązek wprowadzenia przejrzystego systemu wynagradzania, pozwalającego dodatkowo na porównywanie pracy pracowników, będzie dużym wyzwaniem dla wielu pracodawców<sup>45</sup>. Przejrzystość wynagrodzeń wymaga uprzedniego uporządkowania zasad wynagradzania w danym przedsiębiorstwie. W przeciwnym razie powstaną nieporozumienia pomiędzy pracownikami zatrudnionymi na takich samych lub podobnych stanowiskach oraz potencjalne zarzuty o dyskryminację płacową. Proces porządkowania wynagrodzeń dla wielu pracodawców będzie czasochłonny i kosztowny. Ograniczy jednocześnie dowolność w ustalaniu wysokości wynagrodzeń oraz traktowanie wynagradzania pracowników jako „instrumentu maksymalizacji zysku przedsiębiorcy wynikającego z optymalizacji kosztów

---

<sup>43</sup> W odniesieniu do dyskryminacji pośredniej por. U. Torbus: *Absencje chorobowe i premia a zasada równego wynagradzania kobiet i mężczyzn*. „Studia Iuridica” 2018, T. 78, s. 455 i nast.

<sup>44</sup> Por. art. 48 RODO, który przewiduje, że administratorzy, którzy są częścią grupy przedsiębiorstw lub instytucji powiązanych z podmiotem centralnym, mogą mieć prawnie uzasadniony interes w przesyłaniu danych osobowych w ramach grupy przedsiębiorstw do wewnętrznych celów administracyjnych, co dotyczy też przetwarzania danych osobowych klientów lub pracowników.

<sup>45</sup> Por. K. Walczak: *Wartościowanie stanowisk pracy ustawowym obowiązkiem pracodawcy?* „Monitor Prawa Pracy” 2004, nr 9. Legalis/el.

zatrudnienia”<sup>46</sup>. W dużym stopniu będzie to oznaczało odmienny sposób prowadzenia biznesu, m.in. odejście od pozyskiwania pracowników jak najmniejszym kosztem, budowania przewagi konkurencyjnej kosztem pracowników czy ukrywania praktyk dyskryminacyjnych<sup>47</sup>. Tłumaczy to opór części pracodawców przed przejrzystymi płacami.

Projekt dyrektywy przewiduje, że przejrzystość wynagrodzeń na poziomie pracodawcy gwarantowana będzie również poprzez zapewnienie pracownikom prawa do informacji dotyczących wynagrodzeń. Pracownicy będą mieć prawo do dostępu do opisu kryteriów stosowanych do określania poziomów wynagrodzenia i rozwoju kariery zawodowej pracowników, które także mają być neutralne ze względu na płeć (art. 6). Ponadto, będą mieli prawo do otrzymania informacji dotyczących ich indywidualnego poziomu wynagrodzenia oraz średniego wynagrodzenia pracowników w podziale na płeć w odniesieniu do pracowników wykonujących taką samą lub porównywalną pracę. Obowiązkiem pracodawcy będzie przypomnienie pracownikom co roku o takim prawie, a na wniosek pracownika przekazanie informacji w odpowiednim terminie. Prawo do uzyskania takich informacji będą mieć także przedstawiciele pracowników (art. 7 ust. 1–4). Prawo do informacji będzie wzmocnione poprzez zakaz wprowadzania klauzul uniemożliwiających ujawnianie wysokości wynagrodzenia na potrzeby egzekwowania zasady równego wynagradzania pracowników<sup>48</sup>, choć pracodawcy będą mogli wymagać, aby pracownicy nie wykorzystywali informacji o wynagrodzeniach do innych celów oraz nie rozpowszechniali ich w inny sposób (art. 7 ust. 5 i 6), co jest powiązane z ochroną tajemnicy przedsiębiorstwa.

---

<sup>46</sup> Biuro Studiów i Analiz Sądu Najwyższego, Uwagi do poselskiego projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy (druk Sejmu RP IX kadencji nr 135), s. 4. <https://www.sejm.gov.pl/sejm9.nsf/druk.xsp?documentId=13F62E97691B43C-3C12584FC0040477F> [dostęp: 12.05.2022].

<sup>47</sup> H. Szewczyk: *Jawność wynagrodzeń za pracę a unijna zasada „przejrzystości wynagrodzeń” (uwagi de lege lata i de lege ferenda)*. „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2021, nr 11, s. 4. Zdaniem K. Walczaka przyjęte praktyki dotyczące tajności wynagrodzeń mają na celu w głównej mierze ukrycie nieprawidłowości w stosowanych w organizacjach systemach wynagradzania, a więc płacenie w sposób nieobiektywny, por. Tenże: *Regulamin wynagrodzeń a zasada tajności...*, s. 130.

<sup>48</sup> Poufność wynagrodzeń wprowadzana bądź w przepisach, bądź w klauzulach umownych jest uznawana za podstawową przeszkodę we wprowadzeniu przejrzystości wynagrodzeń, por. A. Veldman: *Pay Transparency in the EU...*, s. 58.

Warto przy okazji wskazać, że projekt zmian ustaw podatkowych „Polski Ład” w wersji z maja 2021 r. zakładał przyznanie zatrudnionym prawa żądania informacji o przeciętnych zarobkach osób płci przeciwnej wykonujących takie same lub podobne obowiązki, zobligowanie dużych przedsiębiorstw do uzasadnienia na żądanie pracownika w ciągu 30 dni powodu wypłacania określonego wynagrodzenia oraz wzmocnienie edukacji antydyskryminacyjnej<sup>49</sup>, lecz ostatecznie propozycja ta nie weszła w życie<sup>50</sup>.

Celem dyrektywy nie jest jednak wprowadzenie jawności wynagrodzeń. Dlatego art. 10 projektu zakłada, że dane o wynagrodzeniach będą przekazywane zgodnie z przepisami dotyczącymi danych osobowych<sup>51</sup>, a państwa członkowskie będą mogły wprowadzić rozwiązania uniemożliwiające zidentyfikowanie wynagrodzenia indywidualnego współpracownika (art. 10 ust. 3).

Uzupełnieniem przejrzystości wynagrodzeń na poziomie pracodawcy są także przepisy obejmujące okres przed zatrudnieniem. Art. 5 projektu zakłada, że osoby ubiegające się o zatrudnienie będą automatycznie otrzymywały informację o początkowym poziomie wynagrodzenia lub przedziale wynagrodzenia przewidzianego dla danego stanowiska, bez konieczności zadawania pytań potencjalnemu pracodawcy. Informacje takie będą albo publikowane w ogłoszeniu o pracę, albo przekazywane kandydatom w inny sposób. Rozwiązanie to pozwoli osobom rozważającym podjęcie pracy u danego pracodawcy podjąć decyzję, czy ze względu na wysokość wynagrodzenia są w ogóle tym zainteresowane i tym samym czy przystąpić do rekrutacji. Jeśli informacja taka byłaby umieszczana w ogłoszeniu o pracę, pozwoliłaby równocześnie już zatrudnionym pracownikom czuwać, czy wynagrodzenia nowo zatrudnianych pracowników na te same lub podobne stanowiska nie odbiegają od poziomu ich wynagrodzenia. War-

---

<sup>49</sup> <http://polskilad.pis.org.pl/program/uczciwa-praca-godna-placa> [dostęp: 30.11.2021].

<sup>50</sup> Por. ustawa z dnia 29 października 2021 r. o zmianie ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych, ustawy o podatku dochodowym od osób prawnych oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2021 r., poz. 2105 ze zm.).

<sup>51</sup> W opracowaniach wskazuje się, że w świetle RODO nie jest jednoznaczne, czy pracodawcy mogą ujawniać wysokość wynagrodzeń indywidualnych pracowników. Por. A. Veldman: *Pay Transparency in the EU...*, s. 58. W polskiej doktrynie przyjmuje się w większości, że nie jest to dopuszczalne. Por. H. Szewczyk: *Jawność wynagrodzeń...*, s. 4 i nast. wraz z cyt. literaturą.

to wskazać, że postulat wprowadzenia podobnego postanowienia do Kodeksu pracy był już zgłaszany w 2018 oraz 2019 r.<sup>52</sup>

Projekt dyrektywy wprowadza także obowiązek sporządzania corocznych sprawozdań dotyczących różnic w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn przez pracodawców zatrudniających co najmniej 250 pracowników. Sprawozdania dotyczyć będą różnic w wynagrodzeniach, w tym w odniesieniu do składników uzupełniających lub zmiennych (art. 8 ust. 1). Co istotne, sprawozdania będą publikowane na stronie internetowej pracodawcy lub udostępniane publicznie w inny sposób, jak również udostępniane pracownikom i ich przedstawicielom. Pracodawca będzie miał też obowiązek przekazać informacje inspektorom pracy oraz organowi ds. równości na ich wniosek, a także składać ewentualne dodatkowe wyjaśnienia. Sprawozdania składane przez pracodawców będą umożliwiały porównanie wynagrodzeń na poziomie pracodawców, sektorów i regionów danego państwa (art. 8 ust. 3–6). Bezsprzecznie, aby wypełnić obowiązek sprawozdawczy wskazany w projekcie dyrektywy, pracodawcy będą mieli obowiązek gromadzenia danych o wynagrodzeniach pracowników w podziale na płeć, z uwzględnieniem wszystkich składników wynagrodzenia, odsetka pracowników płci żeńskiej i męskiej otrzymujących składniki uzupełniające lub zmienne, odsetka pracowników w każdym kwartalu przedziału wynagrodzenia oraz ustalania mediany różnicy w wynagrodzeniach.

Celem sprawozdawczości jest przede wszystkim wzmocnienie samoregulacyjnego podejścia pracodawców oraz umożliwienie pracownikom i ich przedstawicielom wymagania przestrzegania zasady równego wynagradzania<sup>53</sup>. Ponadto, jeśli coroczne sprawozdanie wy-

---

<sup>52</sup> Projekt poselski z dnia 12 grudnia 2019 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy, Sejm RP IX kadencji, druk sejmowy 135 (<https://www.sejm.gov.pl/sejm9.nsf/druk.xsp?documentId=13F62E97691B43C3C12584FC0040477F> [dostęp: 12.05.2022]) oraz projekt poselski z dnia 30 sierpnia 2018 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy, Sejm RP VIII kadencji, druk sejmowy 2830 (<https://www.sejm.gov.pl/sejm8.nsf/druk.xsp?nr=2830> [dostęp: 12.05.2022]). Por. także projekt poselski z dnia 2 lipca 2020 r., Sejm IX kadencji, druk sejmowy nr 463 (<https://www.sejm.gov.pl/Sejm9.nsf/druk.xsp?nr=463> [dostęp: 30.11.2021]).

<sup>53</sup> Uzasadnienie projektu dyrektywy, s. 14 (<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/PDF/?uri=CELEX:52021PC0093&from=PL> [dostęp: 12.05.2022]). Wskazuje się także, iż raportowanie i audyty są istotne dla wykrycia potencjalnej dyskryminacji płacowej i uprzedzeń w systemach wynagradzania, zwłaszcza gdy brak świadomo-



każe różnicę średniego poziomu wynagrodzeń kobiet i mężczyzn wynoszącą co najmniej 5%, a pracodawca nie uzasadni występowania tej różnicy obiektywnymi i neutralnymi pod względem płci czynnikami, konieczne będzie przeprowadzenie wspólnej oceny wynagrodzeń przez pracodawcę i przedstawicieli pracowników. Celem tej oceny będzie przede wszystkim zbadanie przyczyn występowania różnicy w wynagrodzeniach oraz określenie środków służących jej wyeliminowaniu (art. 9 ust. 1–3). Ponadto, jeśli wspólna ocena wynagrodzeń nie doprowadzi do wskazania obiektywnych i neutralnych pod względem płci kryteriów różnicowania wynagrodzeń, obowiązkiem pracodawcy będzie wdrożenie obiektywnej pod względem płci oceny stanowisk pracy oraz zaszeregowania pracowników celem eliminacji bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji ze względu na płeć (art. 9 ust. 4).

Oprócz wprowadzenia przejrzystości wynagrodzeń projekt dyrektywy zawiera także przepisy dotyczące skutecznego dochodzenia roszczeń z tytułu dyskryminacji płacowej. Podobnie jak dyrektywa 2006/54/WE projekt potwierdza, że każdy pracownik, który doznał dyskryminacji, ma prawo dochodzenia przed sądem roszczeń z tego tytułu (art. 12). Prawo do uczestniczenia w tych postępowaniach mają również stowarzyszenia, organy ds. równości oraz przedstawiciele pracowników (art. 13). Analogicznie do dyrektywy 2006/54/WE podstawowym sposobem naprawienia szkody poniesionej z tytułu naruszenia zasady równego wynagradzania jest prawo do pełnego odszkodowania lub zadośćuczynienia, stosownie do przepisów obowiązujących w państwie członkowskim. Projekt powtarza także znane już rozwiązanie, że odszkodowanie ma zapewnić rzeczywiste i skuteczne zrekompensowanie poniesionych strat i szkód w sposób zniechęcający oraz proporcjonalny do poniesionej szkody. Doprecyzowuje przy tym, że odszkodowanie obejmuje pełne odzyskanie zaległego wynagrodzenia i związanych z nim premii lub świadczeń rzeczowych, odszkodowanie lub zadośćuczynienie za utracone szanse i uszczerbek moralny. Obejmuje też odsetki za zwłokę (art. 14). W projekcie po-

---

ści tych zjawisk powoduje, że przedstawiciele pracowników nie podejmują tych kwestii podczas negocjacji dotyczących wynagrodzeń, por. A. Veldman: *Pay Transparency in the EU...*, s. 60. Badania potwierdzają również, że w firmach objętych obligatoryjnymi sprawozdaniami różnica w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn zmniejszyła się o 7%, por. B. Bentyn, E. Sobótko-Bentyn: *Czy jawność wynagrodzeń...*, s. 32.

zostawiono także tzw. odwrócony ciężar dowodu, obligujący pozwanego pracodawcę do udowodnienia, że dyskryminacja w związku z wynagrodzeniem nie miała miejsca. Jednocześnie projekt doprecyzowuje, że w sytuacji, gdy pracodawca nie będzie wywiązywał się z obowiązków związanych z przejrzystością wynagrodzeń, w każdym postępowaniu prawnym lub administracyjnym będzie musiał udowodnić, że dyskryminacja płacowa nie miała miejsca, a wszelkie wątpliwości rozstrzygane będą na korzyść skarżącego (art. 16)<sup>54</sup>. Projekt utrzymuje znaną już ochronę przed represjami ze względu na dochodzenie swoich praw z powodu naruszenia zasady równego wynagradzania (art. 22).

Projekt dyrektywy przewiduje także dodatkowe mechanizmy wzmacniające dochodzenie roszczeń z tytułu dyskryminacji płacowej. Jednym z nich jest upoważnienie sądu w postępowaniu dotyczącym roszczeń z tytułu naruszenia zasady równego wynagradzania do zobowiązania pozwanego do ujawnienia wszystkich istotnych dowodów, którymi dysponuje, w tym dowodów zawierających informacje poufne (art. 17). Ponadto projektowane przepisy obligują państwa członkowskie do określenia terminu biegu przedawnienia roszczeń dotyczących równego wynagradzania kobiet i mężczyzn, który nie może być krótszy niż 3 lata. Ważne jest przy tym zastrzeżenie, że bieg terminu przedawnienia nie rozpoczyna się, zanim nie ustało naruszenie zasady równego wynagradzania, a skarżący dowiedział się o naruszeniu lub można było w uzasadniony sposób oczekiwać, że o nim wie. Projekt dyrektywy odnosi się także do kosztów związanych z dochodzeniem roszczeń z tytułu dyskryminacji płacowej. Zakłada, że pracownik będzie mieć prawo dochodzenia kosztów wynagrodzeń prawniczych oraz biegłych związanych z dochodzonym roszczeniem. Natomiast pracodawca nie będzie mógł dochodzić żadnych poniesionych kosztów od pracownika, z wyjątkiem sytuacji, gdy pozew został wniesiony w złej wierze, był nieuzasadniony lub nieodzyskanie należności jest nieuzasadnione ze względu na szczególne okoliczności sprawy (art. 19).

Wzmocnieniu przejrzystości wynagrodzeń służą także trzy nowe na poziomie unijnym środki prawne powiązane z ochroną przed dys-

---

<sup>54</sup> Por. wyrok TSUE z dnia 17 października 1989 r. w sprawie *Danfoss*, C-109/88, European Court Reports 1989-03199.

kryminacją. Pierwszy z nich przewiduje uprawnienie sądów lub innych organów do wydania nakazu sądowego, na wniosek skarżącego i na koszt pozwanego, stwierdzającego występowanie naruszenia prawa lub obowiązku związanego z zasadą równego wynagradzania kobiet i mężczyzn oraz wstrzymującego naruszenie. W drugim kroku pozwala wydać nakaz sądowy polecający pozwanemu pracodawcy wprowadzenie środków strukturalnych lub organizacyjnych w celu zachowania zgodności z przepisami lub obowiązkami związanymi z zasadą równego wynagradzania kobiet i mężczyzn (art. 15). Innymi słowy, sąd będzie mógł wymusić na pracodawcy wprowadzenie mechanizmów gwarantujących równe wynagradzanie kobiet i mężczyzn, jak np. neutralne pod względem płci zasady wynagradzania lub wartościowania stanowisk pracy, w celu ustalenia, czy pracownicy wykonują pracę porównywalnej wartości. Jednocześnie niezastosowanie się do tych nakazów będzie powiązane z okresową karą pieniężną, skierowaną na zapewnienie przestrzegania przepisów (art. 15 ust. 3).

Trzecim elementem będzie obowiązek każdego państwa członkowskiego wprowadzenia kar stosowanych w przypadku naruszeń przepisów związanych z zakazem dyskryminacji płacowej oraz grzywien, które powinny mieć efekt odstraszący. Kary przykładowo będą mogły być powiązane z pozbawieniem pracodawcy korzyści publicznych lub wykluczeniem z przyznawania zachęt finansowych (art. 20). Uzupełnieniem będzie obligatoryjne wprowadzenie środków zapewniających, że podczas realizacji zamówień publicznych lub koncesji podmioty gospodarcze będą przestrzegały obowiązków dotyczących równego wynagradzania kobiet i mężczyzn (art. 21 ust. 1). Fakultatywnie państwa członkowskie będą mogły także w procedurze zamówień publicznych upoważnić organy do wykluczenia dowolnego podmiotu gospodarczego z uczestnictwa o udzielenie zamówienia publicznego, jeśli wykażą naruszenie obowiązków związanych z zapewnieniem przejrzystości wynagrodzeń lub z różnicą w wynagrodzeniach – wedle parametrów wskazanych wcześniej w każdej z kategorii – wynoszącą więcej niż 5%<sup>55</sup>.

---

<sup>55</sup> Badania dowodzą, że działania władz publicznych związane z wymaganiami raportów dotyczących różnic w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn lub związane z przyznawaniem określonych korzyści, jak ulgi podatkowe lub dodatkowe punkty w procedurze zamówień publicznych dla przedsiębiorstw spełniających kryteria zwią-

## 5. Wnioski

Brak przejrzystości wynagrodzeń w istotnym stopniu utrudnia rzeczywiste zagwarantowanie obowiązywania zasady równego wynagradzania kobiet i mężczyzn – podstawowej zasady unijnego prawa pracy, przewidzianej także w art. 18<sup>3c</sup> k.p. Pozwala na utrzymywanie się dyskryminacji płacowej, przede wszystkim kobiet, ze względu na brak wiedzy o niewłaściwych praktykach pracodawców. Dochodzenie roszczeń utrudnia również brak kryteriów określenia pracy porównywalnej wartości. Wszystko to pozwala na utrzymywanie się różnicy w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn<sup>56</sup>. Prowadzi to do wniosku, że przejrzystość wynagrodzeń jest niezbędną dla zagwarantowania równego wynagradzania pracowników obydwu płci.

Bezspornie przyczyn występowania różnic w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn jest wiele<sup>57</sup> i samo wprowadzenie przejrzystości wynagrodzeń nie wystarczy, lecz z pewnością jest pierwszym krokiem związanym z przeciwdziałaniem dyskryminacji płacowej kobiet na rynku pracy<sup>58</sup>. W świetle przedstawionego projektu dyrektywy widać, że przejrzystość wynagrodzeń wymaga wielopłaszczyznowych i równoległych działań. Konieczne jest zarówno wprowadzenie transparentnych systemów wynagradzania, opartych na obiektywnych i niedyskryminujących kryteriach, jak i ułatwienie indywidualnym pracownikom dochodzenia roszczeń z tego tytułu. Istotne znaczenie należy przyznać dookreśleniu „pracy porównywalnej wartości”. Wdrożenie dyrektywy o przejrzystości wynagrodzeń wymusi samoregulacyjne

---

zane z przejrzystością wynagrodzeń, w tym obowiązkowym raportowaniu, mogą mieć istotne znaczenie dla walki z luką płacową (por. *The Gender Pay Gap...*, s. 171).

<sup>56</sup> Podobnie M. DelPo Kulow: *Beyond the Paycheck...*, s. 386.

<sup>57</sup> Por. I. Magda, J. Tyrowicz, L. van der Velde: *Nierówności płacowe kobiet i mężczyzn*. Instytut Badań Strukturalnych, PARP, Warszawa 2015, s. 5 i nast.; *Analiza luki zatrudnienia oraz wynagrodzeń kobiet i mężczyzn*. 2020. [https://www.parp.gov.pl/storage/publications/pdf/Raport-Analiza-luki-zatrudnienia-oraz-wynagrodzenia\\_8\\_05\\_2020\\_2.pdf](https://www.parp.gov.pl/storage/publications/pdf/Raport-Analiza-luki-zatrudnienia-oraz-wynagrodzenia_8_05_2020_2.pdf) [dostęp: 3.12.2021]. Stanowisko Rządu do poselskiego projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy (Sejm RP IX kadencji, druk nr 463, <https://www.sejm.gov.pl/Sejm9.nsf/druk.xsp?nr=463> [dostęp: 30.11.2021]) wskazuje, że dyskryminacja płacowa kobiet w Polsce wynika przede wszystkim z czynników pozaprawnych (s. 5).

<sup>58</sup> Wystąpienie Rzecznika Praw Obywatelskich Adama Bodnara do Ministra Rozwoju, Pracy i Technologii z dnia 15 kwietnia 2021 r. w sprawie luki płacowej, XI.801.6. 2020.ASZ ([https://bip.brpo.gov.pl/sites/default/files/RPO%20do%20MRPiT%20ws%20luki%20placowej%2015\\_04\\_2021.pdf](https://bip.brpo.gov.pl/sites/default/files/RPO%20do%20MRPiT%20ws%20luki%20placowej%2015_04_2021.pdf) [dostęp: 30.11.2021]).

działania pracodawców, świadomych możliwości porównywania wynagrodzeń zarówno przez pracowników, jak i właściwe organy państwowe. Dodatkowo zostaną one wzmocnione przez wprowadzenie kar, grzywien oraz utratę przywilejów publicznych. Ważna rola przypadnie również przedstawicielom pracowników, zwłaszcza u pracodawców zatrudniających co najmniej 250 pracowników, biorących udział w ustalaniu i kontrolowaniu wynagrodzeń.

W dyskusji nad przejrzystością wynagrodzeń należy podkreślić, że jej celem nie jest ujawnienie wysokości wynagrodzeń wszystkich pracowników i wszystkich składników wynagrodzenia. Przeciwnie, wysokość indywidualnego wynagrodzenia pracownika będzie mogła pozostać poufna. Przejrzystość wynagrodzeń ma chronić pracowników przed arbitralnym ustalaniem wysokości wynagrodzenia przez pracodawców, a w konsekwencji przed narzuceniem dyskryminujących warunków zatrudnienia. W świetle projektu dyrektywy z 2021 r. przejrzystość wynagrodzeń jest celem zmierzającym do zagwarantowania równego wynagradzania kobiet i mężczyzn, lecz wywoła pozytywny skutek także wobec wszystkich pracowników, w szczególności pracowników zaliczanych do tzw. kategorii pracowników wrażliwych (*vulnerable workers*), jak np. osoby starsze, osoby z niepełnosprawnościami, osoby wchodzące na rynek pracy, osoby o niższych kwalifikacjach oraz pracownicy prekaryjni, jak również wobec osób o długim stażu pracy u danego pracodawcy.

W tym ujęciu przejrzystość wynagrodzeń będzie pełnić podobną funkcję jak instytucja minimalnego wynagrodzenia za pracę, która ogranicza wolnorynkową swobodę pracodawców związaną z ustalaniem dolnego poziomu wynagrodzeń. Analogicznie przejrzystość wynagrodzeń ma zapewnić przyznawanie wynagrodzeń wedle zobiektywizowanych kryteriów, ustalonego z góry i podlegającego ocenie klucza, a nie wedle swobodnego uznania pracodawcy. Różnica w wysokości luki płacowej w sektorze publicznym (3,9%) oraz prywatnym (15,7%) pokazuje, że przejrzystość wynagrodzeń faktycznie wpływa na zmniejszenie różnicy w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn. Świadomość potencjalnego porównywania poziomu wynagrodzeń przez pracowników oraz ewentualnych sporów sądowych, a także kar i grzywien, ograniczy uznaniowość pracodawców.

Należy też zaznaczyć, że przejrzystość wynagrodzeń i zasada równego wynagradzania nie wykluczają możliwości różnicowania wyna-

grodzień pracowników<sup>59</sup>. Kodeks nakazuje ustalenie wynagrodzenia w szczególności stosownie do rodzaju pracy i kwalifikacji wymaganych przy jej wykonywaniu, a także ilości oraz jakości świadczonej pracy (art. 78 k.p.). Brane pod uwagę mogą być również inne kryteria, jak staż pracy lub wykształcenie, o ile nie mają charakteru dyskryminującego. Przeciwnie, należy uznać, że zasada równego wynagradzania pracowników wręcz nie pozwala na jednakowe wynagradzanie pracowników wykonujących różną pracę lub tę samą pracę, lecz w różny sposób lub z różnymi efektami<sup>60</sup>.

W dyskusji o wprowadzeniu przejrzystości wynagrodzeń nierzadko padają argumenty o generowaniu kosztów po stronie pracodawców<sup>61</sup>, podobne do tych podnoszonych podczas dyskusji nad zmianą wysokości minimalnego wynagrodzenia od 1 stycznia kolejnego roku kalendarzowego. Należy jednak uznać, że tak jak minimalne wynagrodzenie, tak i przejrzystość wynagrodzeń powinna stać się standardem w zatrudnianiu pracowników. Nie wystarczy przy tym wyłącznie wprowadzenie określonych rozwiązań prawnych<sup>62</sup>, lecz potrzebne jest zapewnienie ich skuteczności. Wymaga to także zmiany w zarządzaniu przedsiębiorstwem, uświadomienia istnienia stereotypów i uprzedzeń oraz przemiany w płaszczyźnie kulturowej, którą jednak przemyślane i rozsądnie wprowadzone rozwiązania prawne mogą indukować. Wydaje się przy tym, że istniejąca obecnie w Polsce nieprzejrzystość wynagrodzeń przemawia za stopniowym wprowadzaniem tej zasady, począwszy od przejrzystych systemów wynagradzania, w szczególności taryfikatorów dla wynagrodzeń na danym

---

<sup>59</sup> Por. wyrok SN z dnia 21 kwietnia 2021 r., II PSKP 28/21, Legalis nr 2612871, w którym Sąd podkreślił, że z art. 18<sup>3c</sup> k.p. nie można wywodzić wymogu równości wynagrodzeń wszystkich pracowników zatrudnionych na określonym stanowisku.

<sup>60</sup> Por. wyrok SN z dnia 9 maja 2014 r., I PK 276/13, Legalis nr 1048680, w którym podkreślono, że równość może wymagać odmiennego potraktowania, m.in. w celu finansowego nagrodzenia i motywowania najlepszych pracowników. SN potwierdził, że sytuacja pracowników może być różna ze względu na odmienności wynikające z ich cech osobistych i różnic w wykonywaniu pracy (postanowienie SN z dnia 16 czerwca 2020 r., I PK 193/19, Legalis nr 2648498).

<sup>61</sup> A. Veldman: *Pay Transparency in the EU...*, s. 59.

<sup>62</sup> Przykładowo można wskazać, iż sam obowiązek sporządzania raportów nie gwarantuje, że będą one rzetelnie sporządzane i pozwolą rzeczywiście wykryć różnice w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn, jak np. we Włoszech, por. *The Gender Pay Gap...*, s. 172.

stanowisku, oraz określenia kryteriów porównywania pracy pracowników dla zapewnienia równego wynagrodzenia za pracę porównywalnej wartości, a także publikowania w ogłoszeniu o pracę informacji o proponowanej wysokości wynagrodzenia. Takie działania powinny zostać podjęte niezależnie od postępu prac nad projektem dyrektywy dotyczącej przejrzystości wynagrodzeń. Konieczne jest również odejście od swobody kształtowania wynagrodzeń przez pracodawców zatrudniających poniżej 50 pracowników.

W dyskusji nad przejrzystością wynagrodzeń trzeba mieć na uwadze, że nie jest to kolejny przejaw „genderowej ideologii” Unii Europejskiej, lecz mechanizm wprowadzony dla urzeczywistnienia zasady równego wynagradzania pracowników, która – stanowiąc element zasady równego traktowania pracowników – jest podstawowym prawem każdego obywatela i każdej obywatelki Unii Europejskiej.

### Bibliografia

- Bentyn B., Sobótka-Bentyn E.: *Czy jawność wynagrodzeń zmniejszy lukę płacową?* „Monitor Prawa Pracy” 2021, nr 3, s. 28–32.
- DelPo Kulow M.: *Beyond the Paycheck Fairness Act: Mandatory Wage Disclosure Laws – a Necessary Tool for Closing the Residual Gender Wage Gap*. “Harvard Journal on Legislation” 2012, Vol. 50, no. 2, s. 385–435.
- Equal Pay Handbook*. 1998. [https://humanrights.gov.au/sites/default/files/content/pdf/sex\\_discrim/equal\\_pay.pdf](https://humanrights.gov.au/sites/default/files/content/pdf/sex_discrim/equal_pay.pdf) [dostęp: 30.11.2021].
- Frey V.: *Can Pay Transparency Policies Close the Gender Wage Gap?* In: *Pay Transparency Tools to Close the Gender Wage Gap*. 11.2021, s. 9–26. <https://www.oecd.org/publications/pay-transparency-tools-to-close-the-gender-wage-gap-eba5b91d-en.htm> [dostęp: 12.05.2022].
- Global Gender Gap Report*. 30.03.2021. <https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2021/> [dostęp: 12.05.2022].
- Global Wage Report 2020–21: Wages and Minimum Wages in the Time of COVID-19*. International Labour Office, Geneva 2020.
- Leyen U. von der: *Unia, która mierzy wyżej. Mój program dla Europy. Wytyczne polityczne na następną kadencję Komisji Europejskiej (2019–2024)*. [https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/political-guidelines-next-commission\\_pl.pdf](https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/political-guidelines-next-commission_pl.pdf) [dostęp: 03.07.2020].
- Magda I., Tyrowicz J., Velde L. van der: *Nierówności płacowe kobiet i mężczyzn*. Instytut Badań Strukturalnych, PARP, Warszawa 2015.
- Raport o stanie sektora małych i średnich przedsiębiorstw w Polsce*. Red. A. Skowrońska, A. Tarnawa. PARP, Warszawa 2021. <https://www.parp.gov.pl/sto>

- rage/publications/pdf/PARP-26\_Raport-2021-07-22\_WCAG\_210726.pdf [dostęp: 30.11.2021].
- Różnice w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn w Polsce. GUS, Warszawa 2016. [https://stat.gov.pl/files/gfx/portalinformacyjny/pl/defaultaktualnosci/5474/12/1/1/roznice\\_w\\_wynagrodzeniach\\_i\\_kobiet\\_i\\_mezczyzn\\_w\\_2014.pdf](https://stat.gov.pl/files/gfx/portalinformacyjny/pl/defaultaktualnosci/5474/12/1/1/roznice_w_wynagrodzeniach_i_kobiet_i_mezczyzn_w_2014.pdf) [dostęp: 12.05.2022].
- Struktura wynagrodzeń według zawodów w październiku 2020 r. 22.11.2021. <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-zatrudnieni-wynagrodzenia-koszty-pracy/struktura-wynagrodzen-wedlug-zawodow-w-pazdzierniku-2020-roku,5,7.html>, [dostęp: 12.05.2022].
- Szewczyk H.: *Jawność wynagrodzeń za pracę a unijna zasada „przejrzystości wynagrodzeń” (uwagi de lege lata i de lege ferenda)*. „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2021, nr 11, s. 3–12.
- Szewczyk H.: *Równość płci w zatrudnieniu*. Wolters Kluwer, Warszawa 2017.
- The Gender Pay Gap and Social Partnership in Europe*. Eds. H. Conley, D. Gottardi, G. Healy, B. Mikołajczyk, M. Peruzzi. Routledge, London–New York 2019.
- Torbus U.: *Absencje chorobowe i premie a zasada równego wynagradzania kobiet i mężczyzn*. „Studia Iuridica” 2018, T. 78, s. 455–473.
- Veldman A.: *Pay Transparency in the EU. A Legal Analysis of the Situation in the EU Member States, Iceland, Liechtenstein and Norway*. Publications Office of the European Union, Luxembourg 2017.
- Walczak K.: *Regulamin wynagrodzeń a zasada tajności indywidualnego wynagrodzenia za pracę*. „Monitor Prawa Pracy” 2009, nr 3. Legalis/el.
- Walczak K.: *Wartościowanie stanowisk pracy ustawowym obowiązkiem pracodawcy?* „Monitor Prawa Pracy” 2004, nr 9. Legalis/el.
- Zielińska E.: *Poland*. In: *The Gender Pay Gap in Europe from a Legal Perspective (Including 33 Country Reports)*. Eds. P. Foubert, S. Burri, A. Numhauer-Henning. European Commission, 2010, s. 197–206.

### **Transparence des rémunérations – quelques remarques par rapport à la proposition de directive de l’UE de 2021**

#### Résumé

En mars 2021, la Commission européenne a proposé une directive sur la transparence des rémunérations. Son objectif est de renforcer le principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes, car malgré sa reconnaissance comme principe fondamental de l'Union européenne, dans tous les États membres, la différence de rémunération des employés des deux sexes reste au niveau d'environ 14%.

Le projet de directive de 2021 prévoit de renforcer la transparence des rémunérations, notamment en introduisant des systèmes de rémunération transparents, en définissant des critères de comparaison d'un travail de valeur comparable, en indiquant



le montant de la rémunération dans les offres d'emploi et des obligations déclaratives pour les entreprises de plus de 250 salariés. Le projet propose également des assouplissements relatifs au dépôt de plaintes pour discrimination salariale. Toutefois, la transparence des rémunérations ne peut être assimilée à la divulgation des rémunérations.

En Pologne, il n'existe actuellement aucune disposition sur la transparence des rémunérations en vigueur. Les employeurs ne sont obligés ni d'examiner les salaires en fonction d'une éventuelle discrimination ni d'empêcher les différences de salaires injustifiées entre les hommes et les femmes. Une telle pratique ne s'est constituée pas non plus dans l'approche des partenaires sociaux. Pour cette raison, quel que soit l'état d'avancement des travaux sur le projet de directive, il est nécessaire d'augmenter progressivement la transparence des rémunérations car elle protège les employés contre l'imposition de conditions d'emploi discriminatoires par l'employeur.

**Mots-clés:** transparence salariale, divulgation salariale, discrimination salariale, écart salarial

## Przejrzystość wynagrodzeń – uwagi na tle propozycji dyrektywy UE z 2021 r.

### Streszczenie

W marcu 2021 r. Komisja UE przedstawiła projekt dyrektywy dotyczącej przejrzystości wynagrodzeń. Jego celem jest wzmocnienie zasady równego wynagradzania kobiet i mężczyzn, gdyż pomimo uznania jej za podstawową zasadę Unii Europejskiej we wszystkich krajach członkowskich różnica w wynagrodzeniach pracowników obydwu płci utrzymuje się na poziomie około 14%.

Projekt dyrektywy z 2021 r. przewiduje wzmocnienie przejrzystości wynagrodzeń, m.in. poprzez wprowadzenie transparentnych systemów wynagradzania, określenie kryteriów porównywania pracy porównywalnej wartości, podawania wysokości wynagrodzenia w ogłoszeniach o pracę oraz obowiązków sprawozdawczych dla pracodawców zatrudniających powyżej 250 pracowników. Projekt wprowadza także ułatwienia związane z dochodzeniem roszczeń z tytułu dyskryminacji płacowej. Przejrzystość wynagrodzeń nie może być jednak utożsamiana z jawnością wynagrodzeń.

Obecnie w Polsce nie obowiązują żadne przepisy dotyczące przejrzystości wynagrodzeń. Pracodawcy nie mają obowiązku badania wynagrodzeń pod kątem potencjalnej dyskryminacji oraz przeciwdziałania nieuzasadnionym różnicom w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn. Nie wykształciła się również taka praktyka w podejściu partnerów społecznych. Z tego względu, niezależnie od postępu prac nad projektem dyrektywy, konieczne jest stopniowe zwiększanie przejrzystości wynagrodzeń. Chroni ona bowiem pracowników przed narzucaniem dyskryminujących warunków zatrudnienia przez pracodawcę.

**Słowa kluczowe:** przejrzystość wynagrodzeń, jawność wynagrodzeń, dyskryminacja płacowa, luka płacowa