

DYREKTYWA GENDER PAY GAP

W dniu 6 czerwca 2023 r. weszła w życie 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, zwana także dyrektywą w sprawie równości wynagrodzeń ("**Dyrektywa**"). Dyrektywa wprowadza daleko idące rozwiązania, których celem jest zmniejszenie rozbieżności w płacach kobiet i mężczyzn - przede wszystkim poprzez zwiększenie transparentności informacji o wynagrodzeniach oraz ułatwienie pracownikom dochodzenia roszczeń z tytułu dyskryminacji płacowej.

W niniejszej publikacji przybliżamy główne regulacje Dyrektywy oraz analizujemy jej praktyczne skutki dla polskich pracodawców.

Główne założenia Dyrektywy

Głównym celem przyświecającym Dyrektywie jest zapewnienie równości wynagrodzeń kobiet i mężczyzn. Zasada równości wynagrodzeń w prawie UE (i przepisach krajowych) nie jest niczym nowym, jednakże jej praktyczna realizacja była do tej pory poważnie utrudniona ze względu na brak przejrzystości wynagrodzeń. Słuszność tej konkluzji prawodawcy unijnego trudno kwestionować – na gruncie polskim abstrakcją jest szczegółowe informowanie pracowników o poziomach wynagrodzeń w ramach organizacji. Co więcej, powszechną praktyką polskich pracodawców jest zakazywanie pracownikom (np. w umowach o pracę) ujawniania komukolwiek wysokości swojego wynagrodzenia. Z motywów Dyrektywy wynika, że podobne problemy są w Unii Europejskiej powszechne i że jest to jedna z przyczyn ciągłego istnienia tzw. **luki płacowej**, czyli różnicy w wynagrodzeniach za tę samą pracę lub pracę tej samej wartości pomiędzy kobietami i mężczyznami. Według Eurostat 2021 r. luka płacowa w Unii Europejskiej wynosiła 12,7%, natomiast w Polsce 4,7%.

Dyrektywa ma wyjść naprzeciw praktycznym problemom związanym z ustalaniem istnienia dyskryminacji płacowej i dochodzeniem związanych z nią roszczeń, a także wymusić większą transparentność pracodawców w zakresie stosowanych zasad wynagradzania pracowników.

Dyrektywa ma zastosowanie do pracodawców zarówno w sektorze prywatnym jak i publicznym, wobec wszystkich pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę. Postanowienia Dyrektywy nie obejmują zatem osób zaangażowanych na podstawie umów cywilnoprawnych, przy czym niewykluczone, że polski ustawodawca na etapie implementacji Dyrektywy rozszerzy zakres zastosowania nowych wymogów także na takie osoby.

Zasada równego traktowania kobiet i mężczyzn przewiduje, że kobiety i mężczyźni powinni być jednakowo wynagradzani za taką samą pracę lub pracę takiej samej wartości. Przy tym, wynagrodzenie rozumiane jest przez Dyrektywę szeroko, a zatem obok płacy zasadniczej uwzględnia także wszelkie świadczenia pieniężne i rzeczowe przyznawane pracownikowi w związku z zatrudnieniem. Co ważne, Dyrektywa bynajmniej nie wymaga, aby wszyscy pracownicy zatrudnieni na takim samym stanowisku byli wynagradzani jednakowo. Jednakże, różnicowanie wynagrodzeń musi być oparte na obiektywnych, neutralnych płciowo kryteriach, takich jak: umiejętności, wysiłek, zakres odpowiedzialności, warunki pracy oraz wszelkie inne czynniki, które mają znaczenie w danym miejscu pracy lub na danym stanowisku.

Transparentność wynagrodzeń

Sprawozdawczość w zakresie luki płacowej

Pracodawcy zostaną objęci nowymi obowiązkami sprawozdawczymi, obejmującymi informacje w zakresie wynagrodzeń pracowników. Sprawozdania będzie należało przedkładać organowi monitorującemu, odpowiedzialnemu za zbieranie takich danych - który to organ każde państwo członkowskie będzie miało obowiązek wyznaczyć. Pracodawcy będą także mogli (ale nie będą zobligowani) publikować informacje zawarte w sprawozdaniach na swojej stronie internetowej lub udostępniać je publicznie w inny sposób.

Sporządzane sprawozdania będą musiały zawierać informacje o:

- luce płacowej ze względu na płeć;
- luce płacowej ze względu na płeć w formie składników uzupełniających lub zmiennych;
- medianie luki płacowej ze względu na płeć;
- medianie luki płacowej ze względu na płeć w formie składników uzupełniających lub zmiennych;
- odsetku pracowników płci żeńskiej i męskiej otrzymujących składniki uzupełniające lub zmienne;
- odsetku pracowników płci żeńskiej i męskiej w każdym kwartylu wynagrodzenia;
- luce płacowej ze względu na płeć wśród pracowników w podziale na kategorie pracowników.

Pracodawcy zatrudniający co najmniej 250 pracowników oraz pracodawcy zatrudniający od 150 do 249 pracowników pierwsze sprawozdania złożą do dnia 7 czerwca 2027 r., przy czym ci pierwsi będą takie sprawozdania składać co roku a ci drudzy co trzy lata. Pracodawcy zatrudniający od 100 do 149 pracowników pierwsze sprawozdanie mają obowiązek złożyć do 7 czerwca 2031 r. i następnie co trzy lata. Informacje ujawniane w sprawozdaniach mają dotyczyć roku kalendarzowego poprzedzającego złożenie sprawozdania (również w przypadku pracodawców raportujących co 3 lata sprawozdanie dotyczy tylko okresu jednego roku kalendarzowego). Państwa członkowskie mogą postanowić o nałożeniu zobowiązań regulowanych Dyrektywą także na pracodawców zatrudniających mniej niż 100 pracowników.

W przypadku, gdy sprawozdanie wykaże różnicę średniego poziomu wynagrodzenia między kobietami i mężczyznami wynoszącą co najmniej 5% w którejkolwiek kategorii pracowników, a różnica ta nie zostanie uzasadniona obiektywnymi kryteriami ani usunięta w ciągu 6 miesięcy od przedłożenia sprawozdania, pracodawca będzie zobowiązany przeprowadzić, we współpracy z przedstawicielami pracowników, wspólną ocenę wynagrodzeń w celu zniwelowania różnic.

Informacje dla pracowników

Informacje o luce płacowej oraz kryteria stosowane przy określaniu poziomów wynagrodzeń pracodawcy będą także przekazywać wszystkim pracownikom oraz ich przedstawicielom. Dodatkowo, na ich wniosek pracodawca będzie zobowiązany przekazać informacje z poprzednich czterech lat, o ile są one dostępne.

Ponadto, pracodawca obowiązany będzie udzielić każdemu pracownikowi, który złoży taki wniosek na piśmie, informacji dotyczących jego indywidualnego poziomu wynagrodzenia oraz średnich poziomów wynagrodzenia, w podziale na płeć, w odniesieniu do kategorii pracowników wykonujących taką samą pracę lub pracę takiej samej wartości jak pracownik wnioskujący o udzielenie takiej informacji.

Tajemnica wynagrodzenia

Dyrektywa stanowi ostateczne potwierdzenie niedopuszczalności całkowitego zakazywania pracownikom ujawniania wysokości swojego wynagrodzenia (co już dotychczas było kwestionowane w orzecznictwie sądowym). Pracownicy mają mieć pełne prawo ujawniania wysokości wynagrodzenia na potrzeby egzekwowania zasady równości wynagrodzeń.

Warto zwrócić uwagę, że Dyrektywa wprowadza pełną transparentność jedynie dla celów związanych z zapewnieniem równości wynagrodzeń. Nie wpływa ona zatem na możliwość zakazania ujawniania wysokości wynagrodzenia w jakimkolwiek innym celu. W konsekwencji, pracodawcy nadal będą mogli zobowiązywać pracowników do nieujawniania wynagrodzeń osobom trzecim (takim jak konkurencji) np. w celu ochrony tajemnicy przedsiębiorstwa i interesów biznesowych pracodawcy.

Osoby starające się o zatrudnienie

Dyrektywa osobno adresuje doniosłe kwestie dotyczące osób ubiegających się o zatrudnienie.

Takie osoby powinny otrzymać od przyszłego pracodawcy informację o oferowanym początkowym wynagrodzeniu lub jego przedziale. Informacja ta

powinna zostać przekazana kandydatowi przed rozmową kwalifikacyjną, z inicjatywy pracodawcy (a nie w odpowiedzi na pytanie kandydata).

Dodatkowo, Dyrektywa stanowi wprost, że pracodawca nie może zadawać osobom starającym się o zatrudnienie pytań o ich aktualne lub poprzednie wynagrodzenie.

Dochodzenie roszczeń z tytułu dyskryminacji płacowej

Pracownik porównywalny – jak go zidentyfikować?

Aby skutecznie dochodzić roszczeń z tytułu dyskryminacji płacowej, zainteresowany pracownik powinien wykazać, że otrzymuje wynagrodzenie niższe niż pracownik innej płci wykonujący taką samą pracę lub pracę takiej samej wartości. Konieczne jest zatem znalezienie tzw. komparatora.

Dyrektywa wymaga, aby państwa członkowskie doprecyzowały w przepisach krajowych mechanizmy ułatwiające zidentyfikowanie 'takich samych prac lub prac o tej samej wartości'.

Dyrektywa wprost wskazuje, że porównanie warunków wynagradzania nie musi się odbywać w ramach tego samego pracodawcy. W sytuacji, gdy ustalanie warunków wynagrodzenia odbywa się w ramach "jednego źródła", tj. gdy warunki wynagradzania są ustalane centralnie dla więcej niż jednego pracodawcy np. w ramach grupy – możliwe jest także porównanie do pracowników zatrudnionych w innych podmiotach (o orzeczeniu TSUE ustanawiającym zasadę jednego źródła piszemy szczegółowo w osobnym *client briefing*u dostępnym tutaj:

https://www.cliffordchance.com/briefings/2021/10/dopuszczalno_-_regionalizacji-pac-w-wietle-wyroku-tsue-c-624-19.html).

Co więcej, porównanie nie musi ograniczać się do pracowników zatrudnionych przez pracodawcę w tym samym czasie, co osoba dochodząca swoich praw. Jako komparatora można wskazać osobę zatrudnianą w przeszłości.

Pełne zadośćuczynienie

Pracownik dyskryminowany ze względu na płeć ma mieć prawo do uzyskania pełnego odszkodowania, zapewniającego rzeczywiste i skuteczne wyrównanie poniesionych strat i szkód. Odszkodowanie ma stawiać pracownika w sytuacji, w której znajdowałby się, gdyby nie był dyskryminowany, a zatem musi obejmować odzyskanie pełnego zaległego wynagrodzenia i związanych z nim premii lub świadczeń, a także odszkodowanie za utracone szanse i zadośćuczynienie za szkody niematerialne.

Państwa członkowskie nie mogą wprowadzić ograniczenia maksymalnej wysokości odszkodowania lub zadośćuczynienia, natomiast mają wskazać w przepisach krajowych okres przedawnienia takich roszczeń, który nie może być krótszy niż trzy lata.

Implementacja i skutki praktyczne

Państwa członkowskie obowiązane są do implementowania Dyrektywy do dnia 7 czerwca 2026 r.

Na obecny moment nie powstał jeszcze żaden projekt ustawy wdrażającej do polskiego porządku prawnego przepisy Dyrektywy. Niemniej jednak, naszym zdaniem wskazane jest, aby pracodawcy jeszcze na długo przed wejściem w życie nowych regulacji dokonali kompleksowych analiz w zakresie wynagrodzeń pracowników.

Transparentność informacji o poziomach wynagrodzeń w ramach organizacji może znacznie ułatwić pracownikom identyfikowanie luk płacowych. Jeśli pracodawca nie będzie w stanie wskazać obiektywnych kryteriów różnicowania poziomów wynagrodzeń, spowoduje to nie tylko konieczność podjęcia systemowych działań w celu zniwelowania takiej luki płacowej, ale także da grupie pracowników gorzej wynagradzanych mocne argumenty do występowania z roszczeniami o zrekompensowanie im strat poniesionych na skutek dotychczas istniejących różnic - za okres nawet 3 lat wstecz (zgodnie z obecnym terminem przedawnienia roszczeń ze stosunku pracy).

Jednocześnie, biorąc pod uwagę ostatnie zmiany w ustawie o kosztach sądowych, na podstawie których pracownicy zostali całkowicie zwolnieni z opłaty od pozwu niezależnie od wartości przedmiotu sporu, można spodziewać się zwiększenia apetytu pracowników na próby dochodzenia wysokich roszczeń od pracodawców (o istotnych zmianach w postępowaniach sądowych z udziałem pracowników piszemy szczegółowo w osobnym *client briefing*u dostępnym tutaj:

<https://www.cliffordchance.com/briefings/2023/10/istotne-zmiany-w-postpowaniach-sdowych-z-udziaem-pracownikow.html>). Nawet bowiem jeśli pracownik (lub były pracownik) będzie ocenił, że szanse uwzględnienia jego nie są duże, nie będzie ponosił istotnego ryzyka finansowego w związku z próbą jego dochodzenia. Poza więc roszczeniami o odszkodowanie - wyrównujące rzeczywiste szkody wynikające z dyskryminacji płacowej - można racjonalnie spodziewać się prób dochodzenia stosunkowo wysokich roszczeń z tytułu szkód niematerialnych (krzywdy).

Paradoksalnie, jawność danych o poziomach wynagrodzeń w danych kategoriach pracowników może również sprawić, że pracownicy będą porównywali swoje wynagrodzenia nie tylko w obrębie tej samej kategorii, ale także do pracowników z innych kategorii, jeśli praca wykonywana w ramach takich różnych kategorii będzie miała, w ich ocenie, tę samą lub podobną wartość.

W efekcie, Dyrektywa wymusza opracowanie starannej konstrukcji całej siatki płac stosowanej przez pracodawcę. Dla zminimalizowania wskazanych wyżej ryzyk zadanie to powinno zostać sfinalizowane jeszcze przed początkiem okresu, za który dany pracodawca będzie sporządzał pierwszy raport (czyli w przypadku pracodawców zatrudniających co najmniej 150 pracowników – przed 1 stycznia 2026 r.). Zrealizowanie tego postulatu nie będzie możliwe z dnia na dzień, ponieważ będzie wymagało szczegółowej analizy wartości poszczególnych prac, w tym uważnego zakwalifikowania pracowników do odpowiednich kategorii przy uwzględnieniu rodzaju wykonywanej pracy. Dodatkowo, konieczne będzie dokonanie obliczeń w zakresie średnich wynagrodzeń oraz wartości innych świadczeń dla każdej kategorii pracowników i z uwzględnieniem podziału na płeć. W razie stwierdzenia luk płacowych po dokonaniu tych obliczeń, konieczna będzie analiza biznesowa i prawna w celu stwierdzenia, czy da się taką lukę obiektywnie uzasadnić. Z uwagi na mnogość czynników mających tu potencjalnie zastosowanie, może to być złożony proces. Jeżeli nie uda się zidentyfikować takiego uzasadnienia, rekomendowane byłoby aby pracodawcy – optymalnie jeszcze przez początkiem pierwszego okresu sprawozdawczego - podjęli działania mające na celu zniwelowanie luk płacowych.

KONTAKTY

Agnieszka Janicka
Partner

T +48 22 627 11 77
E agnieszka.janicka@cliffordchance.com

Grzegorz Nowaczek
Advocate

T +48 22 627 11 77
E grzegorz.nowaczek@cliffordchance.com

Aleksandra Ulatowska
Legal Adviser

T +48 22 627 11 77
E aleksandra.ulatowska@cliffordchance.com

Niniejsza publikacja nie omawia wszystkich istotnych zagadnień i nie obejmuje wszystkich aspektów przedstawionych zagadnień. Niniejsza publikacja nie stanowi porady prawnej ani żadnej innej porady.

www.cliffordchance.com

Clifford Chance, 10 Upper Bank Street,
London, E14 5JJ

© Clifford Chance 2023

Clifford Chance LLP is a limited liability partnership registered in England and Wales under number OC323571

Registered office: 10 Upper Bank Street,
London, E14 5JJ

We use the word 'partner' to refer to a member of Clifford Chance LLP, or an employee or consultant with equivalent standing and qualifications

If you do not wish to receive further information from Clifford Chance about events or legal developments which we believe may be of interest to you, please either send an email to nomorecontact@cliffordchance.com or by post at Clifford Chance LLP, 10 Upper Bank Street, Canary Wharf, London E14 5JJ

Abu Dhabi • Amsterdam • Barcelona • Beijing • Brussels • Bucharest • Casablanca • Delhi • Dubai • Düsseldorf • Frankfurt • Hong Kong • Istanbul • London • Luxembourg • Madrid • Milan • Munich • Newcastle • New York • Paris • Perth • Prague • Rome • São Paulo • Shanghai • Singapore • Sydney • Tokyo • Warsaw • Washington, D.C.

Clifford Chance has a co-operation agreement with Abuhimed Alsheikh Alhagbani Law Firm in Riyadh.

Clifford Chance has a best friends relationship with Redcliffe Partners in Ukraine.