

UZASADNIENIE

I. Potrzeba i cel regulacji

Projekt ustawy o wzmocnieniu stosowania prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości ma na celu wdrożenie do polskiego porządku prawnego dyrektywy 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, zwanej dalej „Dyrektywą”. Dyrektywa weszła w życie w dniu 6 czerwca 2023 r., a termin na jej implementację do porządku krajowego upływa z dniem 7 czerwca 2026 r.

Dyrektywa ma na celu wzmocnienie stosowania w praktyce i egzekwowania obowiązującej już zasady równego wynagrodzenia kobiet i mężczyzn za równą pracę. Ponadto ma na celu wyeliminowanie dyskryminacji płacowej ze względu na płeć. W Unii Europejskiej tzw. luka płacowa ze względu na płeć (ang. *gender pay gap*) wciąż się utrzymuje. W 2020 r. wynosiła 13% – przy znaczących różnicach występujących w państwach członkowskich – a w ostatniej dekadzie zmniejszyła się tylko nieznacznie.

W 2023 luka płacowa ze względu na płeć w Polsce wynosiła 7,8% i była mniejsza od średniej UE, która wynosiła 12,0%.

Tabela. Luka płacowa pomiędzy wynagrodzeniami mężczyzn i kobiet (gender pay gap) w Polsce i UE w latach 2013-2022 (% , liczona wg metody Eurostatu)

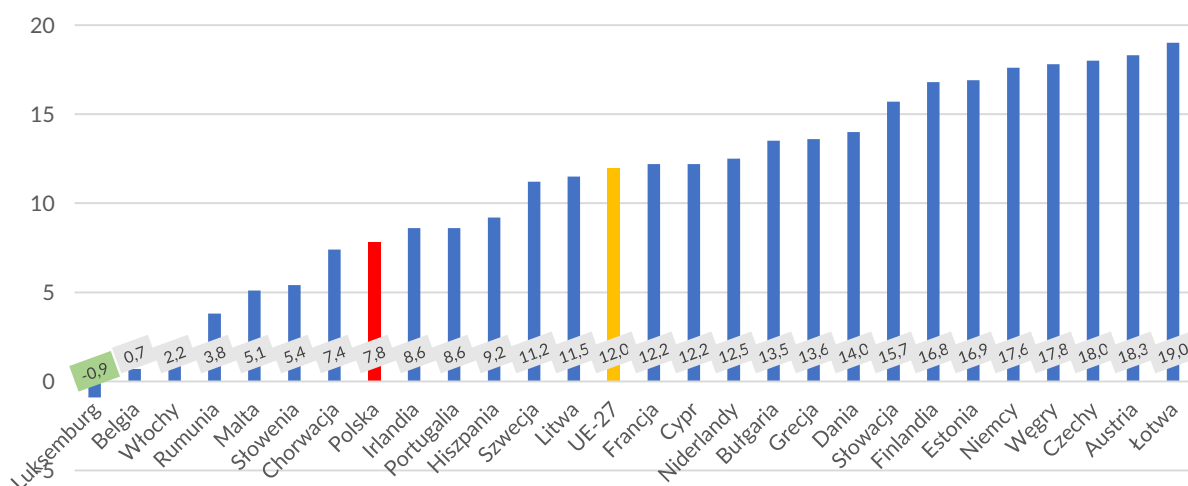
ROK	POLSKA	UE
2013	7,1%	16,0%
2014	7,7%	15,7%
2015	7,3%	15,5%
2016	7,1%	15,1%
2017	7,0%	14,6%
2018	8,5%	14,4%
2019	6,5%	13,7%

2020	4,5%	12,7%
2021	6,2%	12,3%
2022	7,8%	12,2%
2023	7,8%	12,0%

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Eurostatu

Zaprezentowane wyniki pokazują różnice pomiędzy luką płacową w Polsce a średnią luką płacową w Unii Europejskiej. W każdym z powyższych lat luka była zdecydowanie mniejsza w naszym kraju niż na terenie całej Unii. W analizowanym okresie 2013-2023 luka nie ma wyraźnego trendu w Polsce w odróżnieniu od UE, gdzie wskaźnik spada. W Polsce najniższy wynik notowano w czasie pandemii - 4,5% w 2020 r., najwyższy w 2018 r. – 8,5%. Wg ostatnich dostępnych danych wskaźnik ten kształtuje się na poziomie 7,8%.

Wykres. Luka płacowa pomiędzy wynagrodzeniami mężczyzn i kobiet w państwach UE w 2022



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Eurostatu

Polska, jak pokazują badania Eurostatu, posiada jedną z najmniejszych w UE luk płacowych. Jedynym państwem, gdzie kobiety zarabiają lepiej od mężczyzn, jest Luksemburg.

Luka płacowa jest wyraźnie wyższa w sektorze prywatnym, gdyż w 2022 wynosiła 14%, i w elastycznych składnikach wynagrodzeń, tj. nagrodach, a także w przypadku umów

zlecenia w porównaniu z umowami o pracę. Pomimo występowania wyraźnych nierówności w sektorze prywatnym, w zaledwie co dwudziestej firmie dokonuje się analizy wysokości płac i działań korygujących.

Nie jest możliwe rozwiązanie wskazanego problemu przez działania pozalegislacyjne, dlatego niezbędne jest przygotowanie ustawy mającej na celu wdrożenie Dyrektywy.

II. Obecny stan prawny

Dyrektywa stanowi rozwinięcie prawa unijnego w zakresie prawa do równego traktowania. 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 (Dz. Urz. UE L 204 z 26.7.2006, str. 23 z późn. zm.) zwana dalej „dyrektywą 2006/54”, stanowi, że bezpośrednia lub pośrednia dyskryminacja ze względu na płeć w odniesieniu do wszelkich aspektów i warunków wynagrodzenia za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości ma zostać wyeliminowana. W szczególności w przypadku, gdy ustalanie wynagrodzenia odbywa się w oparciu o system zaszeregowania stanowisk pracy, za jego podstawę należy przyjąć te same neutralne pod względem płci kryteria oraz należy sporządzić go w taki sposób, aby wykluczyć jakąkolwiek dyskryminację ze względu na płeć.

W ocenie odpowiednich przepisów dyrektywy 2006/54/WE Komisja Europejska stwierdziła, że stosowanie zasady równości wynagrodzeń jest utrudnione ze względu na brak przejrzystości systemów wynagrodzeń, brak pewności prawa w odniesieniu do pojęcia pracy o takiej samej wartości oraz przeszkody proceduralne napotymane przez ofiary dyskryminacji. Pracownicy nie posiadają informacji niezbędnych do skutecznego dochodzenia roszczeń dotyczących równego wynagrodzenia, w szczególności informacji na temat poziomów wynagrodzenia poszczególnych kategorii pracowników, którzy wykonują taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości. W sprawozdaniu stwierdzono, że większa przejrzystość pozwoliłaby na ujawnianie uprzedzeń oraz dyskryminacji ze względu na płeć w strukturach płac przedsiębiorstwa lub organizacji. Pozwoliłaby ona ponadto pracownikom, pracodawcom i partnerom społecznym na podejmowanie odpowiednich działań w celu zapewnienia stosowania prawa do równego wynagrodzenia za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości.

W art. 33 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej przyznano prawo kobietom i mężczyznom do jednakowego wynagradzania za pracę o jednakowej wartości.

Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (Dz. U. z 2025 r. poz. 277, z późn. zm.), zwana dalej „Kodeks pracy”, w art. 18^{3c} ustanawia prawo pracowników do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości. Powyższa zasada ma zastosowanie do wszystkich pracowników bez względu na ich nazwę i charakter, a także inne świadczenia związane z pracą, przyznawane pracownikom w formie pieniężnej lub innej formie niż pieniężna. Natomiast pracami o jednakowej wartości są prace, których wykonywanie wymaga od pracowników porównywalnych kwalifikacji zawodowych, potwierdzonych dokumentami przewidzianymi w odrębnych przepisach lub praktyką i doświadczeniem zawodowym, a także porównywalnej odpowiedzialności i wysiłku.

W zakresie przejrzystości wynagrodzenia pracodawca ma obowiązek poinformowania pracownika, na podstawie art. 29 § 3 pkt 1 lit. h Kodeksu pracy, o m.in. innych niż uzgodnione w umowie o pracę, przysługujących pracownikowi składnikach wynagrodzenia oraz świadczeniach pieniężnych lub rzeczowych.

W zakresie ustalenia wynagrodzenia za pracę stosuje się art. 78 Kodeksu pracy. Wynagrodzenie ustalane na jego podstawie powinno odpowiadać rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganych przy jej wykonywaniu, a także uwzględniać ilość i jakość świadczonej pracy.

Aktualnie w polskim systemie prawnym brak jest jednak przewidzianych w Dyrektywie szczegółowych regulacji dotyczących prawa do równego wynagrodzenia i przejrzystości wynagrodzeń.

III. Szczegółowy opis projektu ustawy o wzmocnieniu stosowania prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości

1) Przepisy ogólne ustawy

Art. 1.

Projekt ustawy określa:

- 1) zasady i tryb dokonywania oceny wartości pracy;
- 2) zasady i tryb tworzenia struktur wynagrodzeń;
- 3) środki w zakresie przejrzystości wynagrodzeń;

- 5) zasady i tryb monitorowania realizacji przez pracodawców zasady równego wynagradzania;
- 6) zadania organów;
- 7) środki ochrony prawnej.

Projekt ma na celu określenie zasad i trybu dokonywania oceny wartości pracy przez pracodawców, w tym zasady ustalenia kryteriów oraz ewentualnych podkryteriów wartościowania i ich wagi. Ponadto projekt określa zasady i tryb tworzenia struktur wynagrodzeń zapewniających realizację prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości.

Projekt ustawy określa także środki w zakresie przejrzystości wynagrodzeń, przez które rozumie się w szczególności dostęp do kryteriów służących ustalaniu wynagrodzeń, poziomów wynagrodzeń i wzrostu wynagrodzeń, prawo pracownika do informacji dotyczących jego indywidualnego poziomu wynagrodzenia oraz średnich poziomów wynagrodzenia w podziale na płeć w odniesieniu do kategorii pracowników wykonujących jednakową pracę jak on lub pracę o jednakowej wartości jak jego praca, sprawozdawczość w zakresie luki płacowej między pracownikami płci żeńskiej i męskiej oraz wspólną ocenę wynagrodzeń.

Dodatkowo projekt określa zasady i tryb monitorowania realizacji przez pracodawców zasady równego wynagradzania za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości.

Projekt ustawy określa również sankcje karne za m.in. nierealizowanie obowiązków sprawozdawczych czy brak wspólnej oceny wynagrodzeń.

Art. 2.

Projektowany przepis wdraża art. 3 Dyrektywy.

W projekcie ustawy wprowadzono słowniczek mający na celu wyjaśnienie użytych w projekcie ustawy określeń.

Poprzez wynagrodzenie rozumie się wynagrodzenie, o którym mowa w art. 18^{3c} § 2 Kodeksu pracy, zgodnie z którym wynagrodzenie obejmuje wszystkie składniki wynagrodzenia, takie jak wynagrodzenie wynikające z osobistego zaszeregowania pracownika, określone stawką godzinową lub miesięczną lub pozostałe składniki wynagrodzenia bez względu na ich nazwę i charakter, a także inne świadczenia otrzymywane z tytułu zatrudnienia, bezpośrednio lub pośrednio od pracodawcy, w formie pieniężnej lub w innej formie niż pieniężna.

Składniki uzupełniające lub zmienne oznaczają wszystkie składniki wynagrodzenia, o którym mowa w art. 18^{3c} § 2 Kodeksu pracy, poza wynagrodzeniem wynikającym z osobistego zaszeregowania pracownika, określonego stawką godzinową lub miesięczną, a także inne świadczenia otrzymywane z tytułu zatrudnienia, bezpośrednio lub pośrednio od pracodawcy, w formie pieniężnej lub w innej formie niż pieniężna. Są to więc wszystkie dodatkowe składniki wynagrodzenia czy też inne dodatkowe świadczenia otrzymywane przez pracownika, poza wynagrodzeniem wynikającym z osobistego zaszeregowania pracownika, zwanym dalej również wynagrodzeniem podstawowym.

Poziom wynagrodzenia oznacza roczne wynagrodzenie brutto i odpowiadające mu wynagrodzenie godzinowe brutto, obliczane na podstawie otrzymanego wynagrodzenia w danym okresie, chyba że są to jednakowe świadczenia pieniężne lub rzeczowe otrzymywane przez wszystkich pracowników w ramach kategorii pracowników lub udostępniane wszystkim pracownikom w ramach kategorii pracowników bez żadnych przesłanek do skorzystania z nich.

Motyw 22 Dyrektywy wyjaśnia, że aby zapewnić jednolitą prezentację informacji wymaganych Dyrektywą, poziomy wynagrodzenia powinny być wyrażone jako roczne wynagrodzenie brutto i odpowiadające mu wynagrodzenie godzinowe brutto. Obliczenie poziomów wynagrodzenia powinno być możliwe na podstawie rzeczywistego wynagrodzenia określonego dla danego pracownika, niezależnie od tego, czy jest ono ustalane jako stawka roczna, miesięczna, godzinowa czy też w inny sposób.

Poziom wynagrodzenia oznacza roczne wynagrodzenie brutto, a więc sumę wynagrodzeń podstawowych oraz składników uzupełniających lub zmiennych, w wysokości brutto, w roku kalendarzowym, oraz odpowiadające mu godzinowe wynagrodzenie brutto.

Godzinowe wynagrodzenie brutto to iloraz rocznego wynagrodzenia brutto oraz liczby „godzin normatywnych” w roku kalendarzowym dla danego pracownika. Normatywne godziny pracy to godziny wynikające z obowiązującego danego pracownika rozkładu czasu pracy (nominalnego czasu pracy). Nie są to godziny faktycznie przepracowane - nie należy uwzględniać nadgodzin ani odejmować godzin nieobecności np. wynikających z choroby pracownika. Celem obliczenia wynagrodzenia godzinowego brutto jest umożliwienie pracodawcom wyjaśnienia luki płacowej na przykład w sytuacji gdy niektórzy pracownicy pracują na pół etatu i dlatego w skali roku zarabiają mniej, niż inni pracownicy pracujący na pełen etat.

Mediana wynagrodzenia oznacza poziom wynagrodzenia, w stosunku do którego połowa pracowników zatrudnionych u danego pracodawcy zarabia więcej, a połowa zarabia mniej. Mediana wynagrodzenia to inaczej drugi kwartył poziomów wynagrodzenia.

Mediana luki płacowej ze względu na płeć to różnica między medianą wynagrodzenia pracowników płci żeńskiej i medianą wynagrodzenia pracowników płci męskiej zatrudnionymi u pracodawcy, wyrażona jako odsetek mediany wynagrodzenia pracowników płci męskiej.

Przedział wynagrodzenia to każda z czterech grup pracowników, którzy znajdują się pomiędzy kwartylami ich poziomów wynagrodzenia, po uszeregowaniu poziomów wynagrodzenia od najniższego do najwyższego.

Kwartył pierwszy poziomów wynagrodzenia (Q1) to taki poziom wynagrodzenia, który dzieli dane tak, że 25% poziomów wynagrodzenia jest mniejszych lub równych Q1.

Kwartył drugi poziomów wynagrodzenia (Q2) – czyli mediana poziomów wynagrodzenia – to taki poziom wynagrodzenia, który dzieli dane tak, że 50% wartości jest mniejszych lub równych Q2.

Kwartył trzeci poziomów wynagrodzenia (Q3) - to taki poziom wynagrodzenia, który dzieli dane tak, że 75% poziomów wynagrodzenia jest mniejszych lub równych Q3.

Każdy kwartył poziomów wynagrodzenia należy policzyć po uszeregowaniu/posortowaniu poziomów wynagrodzenia od najniższego do najwyższego. Do ustalenia pozycji danego kwartyła (i odpowiedniego poziomu wynagrodzenia) należy posłużyć się wzorem:

$((p+1) * n) / 4$, gdzie p to liczba pracowników, a n odpowiedni numer kwartyła.

Poniżej przykład dla firmy zatrudniającej 127 pracowników.

Pozycja poziomu wynagrodzenia stanowiącego kwartył 1 (Q1) i kolejne:

Pozycja Q1 = $((127+1)*1)/4 = 32$ (kwartył 1 to poziom wynagrodzenia na pozycji 32)

Pozycja Q2 = $((127+1)*2)/4 = 64$ (kwartył 2 to poziom wynagrodzenia na pozycji 64)

pozycja Q3 = $((127+1)*3)/4 = 96$ (kwartył 3 to poziom wynagrodzenia na pozycji 96)

Luka płacowa ze względu na płeć to różnica między średnim poziomem wynagrodzenia pracowników płci żeńskiej i średnim poziomem wynagrodzenia pracowników płci męskiej zatrudnionymi u pracodawcy, wyrażona jako odsetek średniego poziomu wynagrodzenia pracowników płci męskiej.

Kategoria pracowników oznacza pracowników wykonujących jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości, pogrupowanych przez pracodawcę w sposób niearbitralny, na podstawie niedyskryminacyjnych i obiektywnych, neutralnych pod względem płci kryteriów, o których mowa w art. 18^{3c} § 3 Kodeksu pracy. Zatem pracownicy wykonujący dokładnie taką samą pracę będą należeć do tej samej kategorii. Jednak w organizacji mogą być zatrudnieni pracownicy, którzy wykonują inny rodzaj pracy, ale o takiej samej wartości. Pracownicy ci powinni zostać umieszczeni w tej samej kategorii i przedziale płacowym, ponieważ wartość ich pracy jest taka sama.

Zgodnie z projektem ustawy dyskryminacja krzyżowa zaistnieje wtedy, gdy pracownik ze względu na płeć w połączeniu z inną przyczyną, określoną w art. 18^{3a} § 1 Kodeksu pracy, jest traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż jest, był lub byłby traktowany inny pracownik. Dyskryminację krzyżową należy odróżniać od dyskryminacji z wielu przyczyn jednocześnie, w przypadku której każda przyczyna dyskryminacji jest analizowana i oceniana osobno, co nie zawsze odzwierciedla sytuację ofiary dyskryminacji. W przypadku dyskryminacji krzyżowej wszystkie przyczyny są oceniane razem, sytuacja i cechy ofiary są brane pod uwagę łącznie. Płeć jest punktem wyjścia i może łączyć się z innymi przyczynami dyskryminacji.

Organ ds. równości oznacza organ, realizujący zadania związane z egzekwowaniem prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości, we współpracy z Państwową Inspekcją Pracy, organem monitorującym, partnerami społecznymi.

Organem monitorującym jest organ właściwy do monitorowania i wspierania stosowania środków wynikających z egzekwowania zasady równego traktowania w zatrudnieniu w zakresie prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości.

2) Wartościowanie stanowisk

Art. 3

Projekt ustawy w art. 3 - 5 wdraża art. 4 Dyrektywy.

Zgodnie z art. 3 projektowanej ustawy pracodawca będzie dokonywał oceny wartości pracy określonego rodzaju lub na określonym stanowisku. Ocenie wartości pracy będą służyły kryteria i podkryteria, o których mowa w art. 18^{3c} § 3 Kodeksu pracy. Zgodnie

z projektowanym art. 18^{3c} § 3 Kodeksu pracy pracami o jednakowej wartości są prace, których wartość oceniana łącznie na podstawie wymaganych umiejętności, wysiłku, zakresu odpowiedzialności i warunków pracy, a także ewentualnie na podstawie innych dodatkowych kryteriów lub podkryteriów ustalonych przez pracodawcę, mających znaczenie dla określonego rodzaju pracy lub dla określonego stanowiska, jest porównywalna. Ocenie podlega wartość pracy określonego rodzaju lub na określonym stanowisku, a nie praca konkretnej osoby zatrudnionej na tym stanowisku/świadczącej pracę określonego rodzaju.

Jak wynika z motywu 26 Dyrektywy: *zgodnie z orzecznictwem Trybunału Sprawiedliwości wartość pracy powinna być oceniana i porównywana na podstawie obiektywnych kryteriów, w tym wymogów w zakresie wykształcenia, kwalifikacji zawodowych i szkoleń, umiejętności, wysiłku, odpowiedzialności i warunków pracy, niezależnie od różnic w modelu organizacji pracy. Aby ułatwić – zwłaszcza mikroprzedsiębiorstwom oraz małym i średnim przedsiębiorstwom – stosowanie pojęcia pracy o takiej samej wartości, obiektywne kryteria, którymi należy się posługiwać, powinny obejmować cztery czynniki: umiejętności, wysiłek, odpowiedzialność i warunki pracy. Czynniki te zostały wskazane w istniejących wytycznych Unii jako niezbędne i wystarczające do oceny zadań wykonywanych w danej organizacji niezależnie od sektora gospodarki, do którego dana organizacja należy. Ponieważ nie wszystkie czynniki są w równym stopniu istotne w odniesieniu do konkretnego stanowiska, pracodawca powinien wyważyć każdy z tych czterech czynników w zależności od znaczenia tych kryteriów dla konkretnego miejsca pracy lub stanowiska. Można również uwzględniać dodatkowe kryteria, jeżeli są one istotne i uzasadnione.*

Art. 4.

Przepis art. 4 oraz art. 5 wdrażają art. 4 ust. 4 Dyrektywy.

Zgodnie z projektem pracodawca ustala i stosuje kryteria i podkryteria, o których mowa w art. 18^{3c} § 3 Kodeksu pracy, w sposób obiektywny oraz neutralny pod względem płci, a także wykluczający wszelką bezpośrednią lub pośrednią dyskryminację ze względu na płeć, przy czym należy w tym odpowiednio uwzględnić umiejętności miękkie.

W przypadku gdy u danego pracodawcy działa zakładowa organizacja związkowa pracodawca zobowiązany jest ustalić wszystkie kryteria i podkryteria w uzgodnieniu z tą zakładową organizacją związkową, a w przypadku gdy u pracodawcy działa więcej niż jedna zakładowa organizacja związkowa, w uzgodnieniu z tymi wszystkimi organizacjami. Jeżeli nie jest możliwe ustalenie ww. kryteriów w uzgodnieniu ze wszystkimi zakładowymi

organizacjami związkowymi, pracodawca ustala te kryteria w uzgodnieniu z organizacjami związkowymi reprezentatywnymi w rozumieniu art. 25³ ust. 1 lub 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2025 r. poz. 440), z których każda zrzesza co najmniej 5% pracowników zatrudnionych u pracodawcy.

Pracodawca ustala kategorie pracowników wykonujących jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości w kategorii pracowników, w sposób obiektywny na podstawie kryteriów i podkryteriów, o których mowa w art. 18^{3c} § 3 Kodeksu pracy.

Jeżeli u danego pracodawcy działa zakładowa organizacja związkowa, pracodawca ustala kategorie pracowników, po konsultacji z tą zakładową organizacją związkową, a w przypadku gdy u pracodawcy działa więcej niż jedna zakładowa organizacja związkowa, po konsultacji z tymi organizacjami. Konsultacje trwają nie krócej niż 5 dni i nie dłużej niż 15 dni od dnia przedstawienia przez pracodawcę propozycji pogrupowania pracowników.

Art. 5.

Struktury wynagrodzeń obowiązujące u danego pracodawcy oraz oceny wartości stanowisk lub rodzaju pracy zapewniają realizację prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości, umożliwiając analizę czy pracownicy znajdują się w porównywalnej sytuacji. Punktem wyjścia dla stworzenia struktur wynagrodzeń jest neutralna pod względem płci ocena wartości pracy dokonywana zgodnie z art. 3 i 4.

Zgodnie z motywem 26 Dyrektywy: *aby zapewnić poszanowanie prawa do równego wynagrodzenia, pracodawcy muszą wprowadzić struktury wynagrodzeń zapewniające, aby w wynagrodzeniach pracowników wykonujących jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości nie występowały różnice ze względu na płeć, które nie byłyby uzasadnione obiektywnymi, neutralnymi pod względem płci kryteriami. Struktury wynagrodzeń powinny umożliwiać porównanie wartości różnych stanowisk pracy w ramach tej samej struktury organizacyjnej. Powinno być możliwe oparcie struktur wynagrodzeń na istniejących wytycznych Unii dotyczących neutralnych pod względem płci systemów oceny i zaszeregowania stanowisk pracy lub na wskaźnikach i modelach neutralnych pod względem płci.* Struktury wynagrodzeń to m.in. konkretne wysokości lub przedziały wysokości wynagrodzeń (takie jak np. powszechnie stosowane kategorie zaszeregowania), dla stanowisk/rodzajów pracy o takiej samej lub zbliżonej wartości („wycenionej” w procesie wartościowania).

Na wysokość indywidualnych wynagrodzeń, poza kryteriami oceny wartości pracy, mogą wpływać także inne obiektywne, neutralne pod względem płci kryteria. Oznacza to, że pracownicy wykonujący jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości, mogą otrzymywać różne wynagrodzenie w wyniku zastosowania obiektywnych kryteriów/przesłanek, jak wskazano w motywie 17: *„należy wzmocnić stosowanie zasady równości wynagrodzeń poprzez wyeliminowanie bezpośredniej i pośredniej dyskryminacji płacowej. Nie stoi to na przeszkodzie temu, aby pracodawcy różnie wynagradzali pracowników wykonujących taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości, o ile kierują się obiektywnymi, neutralnymi pod względem płci oraz wolnymi od uprzedzeń kryteriami, takimi jak osiągnięcia i kompetencje”*.

Art. 6.

Przepis wdraża art. 4 ust. 2 Dyrektywy.

Zgodnie z projektowanym brzmieniem art. 6 minister właściwy do spraw pracy udostępnia na swojej stronie internetowej narzędzie analityczne lub metodę umożliwiającą pracodawcom dokonanie oceny wartości stanowisk lub rodzaju pracy. Skorzystanie przez pracodawców z udostępnionego narzędzia lub metody będzie dobrowolne.

Ministerstwo planuje udostępnić poradnik dotyczący wartościowania oraz plik w formacie Excel umożliwiający dokonanie oceny wartości stanowisk lub rodzajów pracy. Przedstawiona w nich metoda wartościowania stanowi jedynie przykład metody możliwej, rekomendowanej do zastosowania. Ostateczna decyzja w jaki sposób pracodawca sprosta nałożonemu zadaniu należy do pracodawcy.

3) Przejrzystość wynagrodzeń

Art. 7.

Przepis wdraża art. 6 Dyrektywy .

Zgodnie z projektowanym art. 7 pracodawca zobowiązany jest określić kryteria, które będą służyły do ustalenia wynagrodzeń pracowników, poziomów wynagrodzeń i wzrostu wynagrodzeń w sposób obiektywny oraz neutralny pod względem płci, a także wykluczający wszelką bezpośrednią lub pośrednią dyskryminację ze względu na płeć. Celem brzmienia art. 7 jest zapewnienie, aby pracownicy byli informowani o tym, w jaki sposób ustalane jest ich wynagrodzenie oraz w jaki sposób ich wynagrodzenie może wzrosnąć, tj. w oparciu o jakie kryteria.

Pracodawcy będą mieli obowiązek zapewnienia swoim pracownikom łatwego dostępu do kryteriów, które są stosowane do określania wynagrodzenia pracowników, poziomów wynagrodzenia i wzrostu wynagrodzeń.

Kryteria, o których mowa w art. 7, obejmują zarówno kryteria stosowane do określenia wartości pracy zgodnie, o których mowa w art. 3 i 4, a także kryteria stosowane do ustalania składników wynagrodzenia i wysokości wynagrodzenia.

Kryteria te muszą być obiektywne i neutralne pod względem płci i muszą być stosowane w sposób proporcjonalny. W motywie 35 Dyrektywy jako przykłady kryteriów związanych ze wzrostem wynagrodzeń podano indywidualne osiągnięcia, rozwój umiejętności i staż pracy.

Pracodawca będzie zobowiązany zapewnić pracownikom łatwy dostęp do informacji o tych kryteriach. Łatwy dostęp oznacza, że każdy pracownik będzie mógł zapoznać się z tymi kryteriami bez podejmowania specjalnych środków, np. umieszczenie informacji w intranecie. Informacje te powinny być dostępne od ręki, dla każdego pracownika, z własnej inicjatywy pracodawcy, a nie tylko na wniosek pracownika.

Zgodnie z art. 6 ust. 2 Dyrektywy państwa członkowskie mogą zwolnić pracodawców zatrudniających mniej niż 50 pracowników z obowiązku związanego ze wzrostem wynagrodzeń określonego w ust. 1. W motywie 35 wyjaśniono, na czym może polegać zwolnienie z obowiązku związanego z progresją wynagrodzeń - „*państwa członkowskie powinny być w stanie zwolnić pracodawców będących mikroprzedsiębiorstwami lub małymi przedsiębiorstwami z obowiązku związanego z progresją wynagrodzeń, na przykład zezwalając im na udostępnienie kryteriów dotyczących progresji wynagrodzeń na wniosek pracowników.*”. Dlatego zgodnie z art. 7 ust. 3 pracodawca zatrudniający mniej niż 50 pracowników będzie zobowiązany udostępnić informacje o kryteriach wzrostu wynagrodzeń na wniosek złożony przez pracownika w terminie 14 dni od dnia jego otrzymania. Zatem pracodawcy ci nie są zwolnieni z obowiązku posiadania kryteriów wzrostu wynagrodzeń, a jedynie z zapewniania łatwego dostępu do nich, gdyż będą obowiązani udostępniać je tylko na wniosek pracownika.

Art. 8.

Przepis wdraża art. 7 Dyrektywy.

Zgodnie z art. 8. ust. 1 projektu ustawy pracownik ma prawo wystąpić do pracodawcy z wnioskiem, w postaci papierowej lub elektronicznej, o informacje dotyczące jego indywidualnego poziomu wynagrodzenia oraz średnich poziomów wynagrodzenia w podziale

na płęć w odniesieniu do kategorii pracowników wykonujących jednakową pracę jak on lub pracę o jednakowej wartości jak jego praca. Przepis ten ma zastosowanie do wszystkich pracodawców, bez względu na ich wielkość, a każdy pracownik ma prawo do informacji.

Ponadto zgodnie z projektowanym art. 8 ust. 3 pracownik będzie miał prawo wystąpić do pracodawcy z wnioskiem o informacje dotyczące jego indywidualnego poziomu wynagrodzenia oraz średnich poziomów wynagrodzenia w podziale na płęć w odniesieniu do kategorii pracowników wykonujących pracę jednakową jak on lub pracę o jednakowej wartości jak jego praca lub z wnioskiem o dodatkowe i uzasadnione wyjaśnienia dotyczące ww. informacji, jak również o szczegółowe uzupełnienie informacji dotyczących wszelkich przekazanych danych, osobiście lub za pośrednictwem:

- 1) zakładowej organizacji związkowej lub
- 2) organu do spraw równości.

Pracownicy mają prawo występować o informacje dotyczące ich indywidualnego poziomu wynagrodzenia oraz średnich poziomów wynagrodzenia, w podziale na płęć, w odniesieniu do kategorii pracowników wykonujących jednakową pracę jak oni lub pracę o jednakowej wartości jak ich praca. Dodać należy, że pracownicy mogą żądać informacji dotyczących wyłącznie ich kategorii, a nie innych kategorii pracowników. Informacje przekazywane pracownikom przez pracodawców muszą odzwierciedlać aktualną sytuację.

Zgodnie z art. 8 ust. 2. projektowanej ustawy pracownik, który otrzymał informacje dotyczące jego indywidualnego poziomu wynagrodzenia oraz średnich poziomów wynagrodzenia w podziale na płęć w odniesieniu do kategorii pracowników wykonujących jednakową pracę jak on lub pracę o jednakowej wartości jak jego praca, niedokładne lub niekompletne, ma prawo wystąpić z wnioskiem do pracodawcy o dodatkowe i uzasadnione wyjaśnienia dotyczące ww. informacji, jak również o szczegółowe uzupełnienie informacji dotyczących wszelkich przekazanych danych.

Pracownik będzie miał prawo wystąpić do pracodawcy z takim wnioskiem, osobiście lub za pośrednictwem zakładowej organizacji związkowej.

Wówczas pracodawca będzie zobowiązany do odpowiedzi na powyższe wnioski niezwłocznie, nie później niż w terminie 30 dni od dnia złożenia wniosku.

Pracownik ma prawo również wystąpić z powyższymi wnioskami za pośrednictwem pełnomocnika na zasadach ogólnych.

Zgodnie z motywem 36 Dyrektywy każdy pracownik powinien mieć prawo do uzyskania, na swój wniosek, informacji dotyczących jego indywidualnego poziomu wynagrodzenia oraz średnich poziomów wynagrodzenia, w podziale na płeć, w odniesieniu do kategorii pracowników wykonujących taką samą pracę jak on lub pracę o takiej samej wartości jak jego praca. Powinien on również mieć możliwość otrzymania informacji za pośrednictwem przedstawicieli pracowników lub organu ds. równości. Pracodawcy powinni co roku informować swoich pracowników o tym prawie, a także o krokach, jakie będą podejmowane w celu wykonywania tego prawa. Pracodawcy mogą również z własnej inicjatywy zdecydować się na udzielenie takich informacji, bez konieczności zwracania się o nie przez pracowników.

Natomiast zgodnie z motywem 24 Dyrektywy aby pracownicy byli chronieni oraz aby odnieść się do ich obaw przed wiktymizacją przy stosowaniu zasady równości wynagrodzeń, powinni oni móc być reprezentowani przez przedstawiciela. Jako przedstawiciele mogłyby występować związki zawodowe lub inni przedstawiciele pracowników. Jeżeli nie ma przedstawicieli pracowników, pracownicy powinni móc być reprezentowani przez wybranego przez siebie przedstawiciela. Państwa członkowskie powinny mieć możliwość uwzględnienia swoich uwarunkowań krajowych oraz różnych ról związanych z reprezentacją pracowników.

Art. 9.

Przepis wdraża art. 7 ust. 3 Dyrektywy.

Pracodawca do dnia 31 marca każdego roku, w sposób przyjęty u danego pracodawcy, będzie miał obowiązek poinformowania pracowników o możliwości złożenia wniosków o informacje dotyczące ich indywidualnego poziomu wynagrodzenia oraz średnich poziomów wynagrodzenia w podziale na płeć w odniesieniu do kategorii pracowników wykonujących jednakową pracę jak on lub pracę o jednakowej wartości jak jego praca lub o dodatkowe i uzasadnione wyjaśnienia dotyczące ww. informacji, jak również o szczegółowe uzupełnienie informacji dotyczących wszelkich przekazanych danych.

Art. 10.

Przepis wdraża art. 8 Dyrektywy.

Pracodawca będzie zobowiązany do przekazania osobom ubiegającym się o zatrudnienie lub pracownikom informacje, o których mowa w art. 7 ust. 2 i 3, art. 8 niniejszej ustawy oraz

w art. 18^{3ca} § 1 Kodeksu pracy, w sposób przystępny dla osób z niepełnosprawnościami i uwzględniający ich szczególne potrzeby, tak, aby umożliwiły im swobodne i świadome zapoznanie się z tymi informacjami, w szczególności w formie dostępnej cyfrowo, co najmniej na poziomie określonym w załączniku do ustawy z dnia 4 kwietnia 2019 r. o dostępności cyfrowej stron internetowych i aplikacji mobilnych podmiotów publicznych (Dz. U. z 2023 r. poz. 1440).

Zgodnie z motywem 37 Dyrektywy: *Niniejsza dyrektywa powinna zapewniać, aby osoby z niepełnosprawnościami miały odpowiedni dostęp do informacji przekazywanych na jej podstawie osobom starającym się o zatrudnienie i pracownikom. Takie informacje powinny być przekazywane tym osobom w sposób uwzględniający rodzaj ich indywidualnej niepełnosprawności, w takim formacie i odpowiedniej formie pomocy i wsparcia, które zapewniają im dostęp do tych informacji i ich zrozumienie. Może to obejmować dostarczanie informacji w zrozumiały i przystępny dla nich sposób, przy użyciu odpowiedniego rozmiaru czcionek, zastosowaniu wystarczającego kontrastu lub w innym trybie odpowiednim dla ich rodzaju niepełnosprawności. W stosownych przypadkach zastosowanie ma dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/2102 z dnia 26 października 2016 r. w sprawie dostępności stron internetowych i mobilnych aplikacji organów sektora publicznego (Dz.U. L 327 z 2.12.2016, s. 1).*

Art. 11.

Przepis wdraża art. 7 ust. 5 Dyrektywy.

Zgodnie z art. 11 projektowanej ustawy pracodawca nie będzie mógł uniemożliwić pracownikowi ujawniania informacji o jego wynagrodzeniu w celu realizacji praw wynikających z zasady równego traktowania w zatrudnieniu. Każda taka czynność prawna lub postanowienia aktów, o których mowa w art. 9 § 2 Kodeksu pracy, dążąca do uniemożliwienia pracownikowi ujawniania informacji o jego wynagrodzeniu w celu realizacji praw wynikających z zasady równego traktowania w zatrudnieniu będzie nieważna. Bowiem zgodnie z art. 7 ust. 5 Dyrektywy pracownikom nie uniemożliwia się ujawniania ich wynagrodzenia na potrzeby egzekwowania zasady równości wynagrodzeń. W szczególności państwa członkowskie wprowadzają środki dotyczące zakazu wprowadzania warunków umowy, które uniemożliwiają pracownikom ujawnianie informacji o ich wynagrodzeniu.

Art. 12.

Przepis wdraża art. 7 ust. 6 Dyrektywy.

Pracodawca może zobowiązać pracownika, który uzyskał na podstawie art. 8 ust. 1 i 2 informacje dotyczące średnich poziomów wynagrodzenia w podziale na płeć w odniesieniu do kategorii pracowników wykonujących jednakową pracę jak on lub pracę o jednakowej wartości jak jego praca, do niewykorzystywania tych informacji w innym celu niż cel polegający na dochodzeniu prawa do równego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości.

Zgodnie z art. 7 ust. 6 Dyrektywy pracodawcy mogą wymagać, aby pracownicy nie wykorzystywali tych informacji do jakiegokolwiek innego celu, niezwiązanego z dochodzeniem prawa do równego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości.

Art. 13.

Przepisy art. 13 i 14 wdrażają art. 9 ust. 1 Dyrektywy.

Przepis art. 13 ust. 2 wdraża art. 9 ust. 5 Dyrektywy .

Pracodawca zatrudniający co najmniej 100 pracowników będzie zobowiązany do sporządzenia sprawozdania w zakresie luki płacowej między pracownikami płci żeńskiej i męskiej, zwane dalej „sprawozdaniem z luki płacowej”.

Natomiast dla pracodawców zatrudniających mniej niż 100 pracowników sporządzenie sprawozdania z luki płacowej do organu monitorującego będzie dobrowolne.

Art. 14.

Sprawozdanie z luki płacowej będzie zawierało informacje o:

- 1) luce płacowej ze względu na płeć,
- 2) luce płacowej ze względu na płeć dla składników uzupełniających lub zmiennych,
- 3) medianie luki płacowej ze względu na płeć,
- 4) medianie luki płacowej ze względu na płeć dla składników uzupełniających lub zmiennych,

- 5) odsetku pracowników płci żeńskiej i męskiej otrzymujących składniki uzupełniające lub zmienne,
- 6) odsetku pracowników płci żeńskiej i męskiej w każdym przedziale wynagrodzenia,
- 7) luce płacowej ze względu na płeć wśród pracowników w podziale na kategorie pracowników, według wynagrodzenia wynikającego z osobistego zaszeregowania pracownika określonego stawką godzinową, lub miesięczną oraz składników uzupełniających lub zmiennych

Sprawozdanie z luki płacowej będzie dotyczyło poprzedniego roku kalendarzowego.

Aby wyliczyć wskaźnik „luki płacowej ze względu na płeć” należy w pierwszej kolejności ustalić średni poziom wynagrodzenia kobiet oraz średni poziom wynagrodzenia mężczyzn (np. sumując poziomy wynagrodzenia kobiet i dzieląc przez liczbę kobiet (oraz analogicznie dla mężczyzn). Następnie należy wyliczyć różnicę między średnim poziomem wynagrodzenia kobiet oraz średnim poziomem wynagrodzenia mężczyzn, a uzyskaną kwotę (różnicę) podzielić przez średni poziom wynagrodzenia mężczyzn oraz wyrazić wynik w % (pomnożyć przez 100).

W ramach informacji, o których mowa w art. 14 pkt 1 projektu ustawy należy obliczyć:

- lukę płacową ze względu na płeć wyliczoną na podstawie poziomu wynagrodzenia rozumianego jako roczne wynagrodzenie brutto (zwaną „roczną luką płacową”),
- lukę płacową ze względu na płeć wyliczoną na podstawie poziomu wynagrodzenia rozumianego jako godzinowe wynagrodzenie brutto (zwaną „godzinową luką płacową”).

Analogicznie należy wyliczyć wskaźniki, o których mowa w art. 14 pkt 2, tj.:

- lukę płacową ze względu na płeć dla składników uzupełniających lub zmiennych wyliczoną na podstawie poziomu składników uzupełniających lub zmiennych rozumianego jako roczny poziom tych składników (zwaną „roczną luką płacową dla składników uzupełniających lub zmiennych”),
- lukę płacową ze względu na płeć dla składników uzupełniających lub zmiennych wyliczoną na podstawie poziomu składników uzupełniających lub zmiennych rozumianego jako godzinowy poziom tych składników (zwaną „godziną luką płacową dla składników uzupełniających i zmiennych”).

Pozwoli to ustalić 4 wskaźniki do sprawozdania z luki płacowej w ramach informacji, o których mowa w art. 14 pkt 1 i 2 , a więc:

- roczną lukę płacową,
- godzinową lukę płacową,
- roczną lukę płacową dla składników uzupełniających lub zmiennych,
- godzinową lukę płacową dla składników uzupełniających lub zmiennych.

Należy zauważyć, że informacja, o której mowa w art. 14 pkt 1, bazuje na danych o sumie wynagrodzeń wynikających z osobistego zaszeregowania pracownika, określonego stawką godzinową lub miesięczną (wynagrodzeń podstawowych) i pozostałych składników wynagrodzenia oraz innych świadczeń otrzymywane z tytułu zatrudnienia. Informacja, o której mowa w art. 14 pkt 2, bazuje na danych o składnikach uzupełniających i zmiennych (chodzi o inne składniki wynagrodzeń oraz dodatkowe świadczenia, bez danych o wynagrodzeniach podstawowych). Luka płacowa ze względu na płeć dla składników uzupełniających lub zmiennych nie jest obliczana dla każdego składnika uzupełniającego lub zmiennego osobno, ale łącznie dla wszystkich składników uzupełniających lub zmiennych.

Poziom wynagrodzenia nie podlega przeliczeniu, w celu zwiększenia porównywalności danych między pracownikami, z powodu występujących między nimi różnic, np. w okresie zatrudnienia (5 m-cy a 12 m-cy w roku), wymiarze czasu pracy (zatrudnienie na cały etat a ½ etatu) czy z uwagi na płatne godziny nadliczbowe (brak a występowanie płatnych godzin nadliczbowych). Luka płacowa powstała w efekcie takich różnic jest obiektywnie uzasadniona i można ją odpowiednio wyjaśnić.

W celu zobrazowania luki płacowej ze względu na płeć częściowo niwelującej ww. uzasadnione różnice w wynagrodzeniach, wyliczane są także wskaźniki na bazie godzinowych poziomów wynagrodzenia.

Aby wyliczyć wskaźnik „mediana luki płacowej ze względu na płeć” należy w pierwszej kolejności ustalić medianę wynagrodzenia kobiet oraz medianę wynagrodzenia mężczyzn, następnie wyliczyć różnicę między medianą wynagrodzenia kobiet, a medianą wynagrodzenia mężczyzn i uzyskaną kwotę (różnicę) podzielić przez wartość mediany wynagrodzenia mężczyzn oraz wyrazić wynik w % (pomnożyć przez 100).

W ramach informacji, o których mowa w art. 14 pkt projektu ustawy, należy obliczyć:

- medianę luki płacowej ze względu na płeć wyliczoną na podstawie poziomu wynagrodzenia rozumianego jako roczne wynagrodzenie brutto (zwaną „medianą rocznej luki płacowej”),
- medianę luki płacowej ze względu na płeć wyliczoną na podstawie poziomu wynagrodzenia rozumianego jako godzinowe wynagrodzenie brutto (zwaną „medianą godzinowej luki płacowej”).

Analogicznie należy wyliczyć wskaźniki, o których mowa w art. 14 pkt 4, tj.:

- mediana luki płacowej ze względu na płeć dla składników uzupełniających lub zmiennych wyliczona na podstawie poziomu składników uzupełniających lub zmiennych rozumianego jako roczny poziom tych składników (zwaną „medianą rocznej luki płacowej dla składników uzupełniających lub zmiennych”),
- mediana luki płacowej ze względu na płeć dla składników uzupełniających lub zmiennych wyliczona na podstawie poziomu składników uzupełniających lub zmiennych rozumianego jako godzinowy poziom tych składników (zwaną „medianą godzinowej luki płacowej dla składników uzupełniających i zmiennych”).

Pozwoli to ustalić 4 wskaźniki do sprawozdania z luki płacowej w ramach informacji, o których mowa w art. 14 pkt 3 i 4, a więc:

- medianę rocznej luki płacowej to,
- medianę godzinowej luki płacowej,
- medianę rocznej luki płacowej dla składników uzupełniających lub zmiennych,
- medianę godzinowej luki płacowej dla składników uzupełniających lub zmiennych.

Do sprawozdania z luki płacowej w ramach informacji, o których mowa w art. 14 pkt 5, należy także ustalić odsetek pracowników płci żeńskiej i męskiej otrzymujących składniki uzupełniające lub zmienne.

Odsetek pracowników płci żeńskiej otrzymujących składniki uzupełniające lub zmienne to iloraz liczby pracowników płci żeńskiej otrzymujących składniki uzupełniające lub zmienne oraz sumy pracowników otrzymujących składniki uzupełniające lub zmienne, wyrażony w procentach. Natomiast odsetek pracowników płci męskiej otrzymujących składniki uzupełniające lub zmienne to iloraz liczby pracowników płci męskiej otrzymujących składniki uzupełniające lub zmienne oraz sumy pracowników otrzymujących składniki uzupełniające lub zmienne, wyrażony w procentach.

W ten sposób uzyskamy kolejne 2 wskaźniki do sprawozdania z luki płacowej:

- odsetek kobiet otrzymujących składniki uzupełniające lub zmienne,
- odsetek mężczyzn otrzymujących składniki uzupełniające lub zmienne.

W ramach informacji, o których mowa w art. 14 pkt 6, należy w pierwszej kolejności posortować dane o poziomach wynagrodzeniach (rocznych wynagrodzeniach brutto oraz godzinowych wynagrodzeniach brutto) od najniższych do najwyższych wartości. Następnie określić/wyliczyć wartość minimalną, Q1, Q2, Q3 oraz wartość maksymalną, które podzielą poziomy wynagrodzeń na 4 przedziały.

Tak więc w każdym z przedziałów wynagrodzenia należy określić liczebność pracowników, a więc liczbę pracowników, których poziom wynagrodzenia znajduje się pomiędzy wartością minimalną a kwartylem 1 (przedział 1), kwartylem 1 a kwartylem 2 (przedział 2), kwartylem 2 a kwartylem 3 (przedział 3) oraz kwartylem 3 a wartością maksymalną poziomów wynagrodzenia (przedział 4). W dalszej kolejności należy ustalić liczbę pracowników płci żeńskiej i męskiej w każdym z czterech przedziałów wynagrodzenia. Następnie trzeba ustalić odsetek pracowników płci żeńskiej w każdym przedziale wynagrodzenia – iloraz liczby pracowników płci żeńskiej w danym przedziale wynagrodzenia oraz sumy pracowników w danym przedziale wynagrodzenia, wyrażony w procentach; oraz odsetek pracowników płci męskiej w każdym przedziale wynagrodzenia – iloraz liczby pracowników płci męskiej w danym przedziale wynagrodzenia oraz sumy pracowników w tym przedziale wynagrodzenia, wyrażony w procentach.

Suma odsetka pracowników płci żeńskiej i odsetka pracowników płci męskiej w każdym z czterech przedziałów wynagrodzenia powinna wynosić 100%.

W efekcie powyższych wyliczeń określonych zostanie 16 wskaźników do sprawozdania z luki płacowej (dla 4 przedziałów wynagrodzenia rocznego brutto i 4 podziałów wynagrodzenia godzinowego brutto, dla mężczyzn i kobiet).

Będą to:

1. odsetek kobiet w 1 przedziale poziomu wynagrodzenia,
2. odsetek kobiet w 2 przedziale poziomu wynagrodzenia,
3. odsetek kobiet w 3 przedziale poziomu wynagrodzenia,
4. odsetek kobiet w 4 przedziale poziomu wynagrodzenia,
5. odsetek mężczyzn w 1 przedziale poziomu wynagrodzenia,
6. odsetek mężczyzn w 2 przedziale poziomu wynagrodzenia,

7. odsetek mężczyzn w 3 przedziale poziomu wynagrodzenia,
8. odsetek mężczyzn w 4 przedziale poziomu wynagrodzenia,
9. odsetek kobiet w 1 przedziale godzinowego poziomu wynagrodzenia,
10. odsetek kobiet w 2 przedziale godzinowego poziomu wynagrodzenia,
11. odsetek kobiet w 3 przedziale godzinowego poziomu wynagrodzenia,
12. odsetek kobiet w 4 przedziale godzinowego poziomu wynagrodzenia,
13. odsetek mężczyzn w 1 przedziale godzinowego poziomu wynagrodzenia,
14. odsetek mężczyzn w 2 przedziale godzinowego poziomu wynagrodzenia,
15. odsetek mężczyzn w 3 przedziale godzinowego poziomu wynagrodzenia,
16. odsetek mężczyzn w 4 przedziale godzinowego poziomu wynagrodzenia.

W ramach informacji, o których mowa w art. 14 pkt 7, do sprawozdania z luki płacowej należy wyliczyć następujące wskaźniki w każdej z kategorii pracowników:

- luka płacowa ze względu na płeć dla wynagrodzenia podstawowego obliczona na podstawie rocznego poziomu wynagrodzenia podstawowego (zwana „roczną luką płacową dla wynagrodzenia podstawowego”),
- luka płacowa ze względu na płeć dla wynagrodzenia podstawowego obliczona na podstawie godzinowego poziomu wynagrodzenia podstawowego (zwana „godzinową luką płacową dla wynagrodzenia podstawowego”),
- roczna luka płacowa dla składników uzupełniających lub zmiennych,
- godzinowa luka płacowa dla składników uzupełniających lub zmiennych.

Należy więc wyliczyć po 4 wskaźniki dla każdej z kategorii pracowników. Tak więc w przypadku, gdy u pracodawcy występują np. 2 kategorie pracowników, oznacza to 8 wskaźników do sprawozdania z luki płacowej w ramach informacji, o których mowa w art. 14 pkt 7.

Krótki przykład wyliczenia wskaźników do sprawozdania z luki płacowej dla pracodawcy zatrudniającego 15 pracowników, na bazie hipotetycznych danych liczbowych, został przedstawiony na końcu uzasadnienia.

Art. 15.

Przepis wdraża art. 9 ust. 6 Dyrektywy.

Jeżeli u danego pracodawcy działa zakładowa organizacja związkowa, pracodawca potwierdza rzetelność informacji zawartych w sprawozdaniu z luki płacowej, po konsultacji z tą zakładową organizacją związkową, a w przypadku gdy u pracodawcy działa więcej niż jedna zakładowa organizacja związkowa, po konsultacji z tymi organizacjami. Przez potwierdzenie rzetelności należy rozumieć wszelkie działania zmierzające do weryfikacji poprawności informacji. Zakładowa organizacja związkowa powinna mieć dostęp do metody stosowanej do sporządzania sprawozdania przez pracodawcę w celu potwierdzenia rzetelności. Pracodawca w tych działaniach jest reprezentowany przez pracowników zarządzających w jego imieniu zakładem pracy w rozumieniu art. 128 § 2 pkt 2 Kodeksu pracy.

Art. 16.

Przepisy art. 16 i 17 wdrażają art. 9 Dyrektywy.

Pracodawca zobowiązany jest przekazać do organu monitorującego wszystkie informacje, o których mowa w art. 14 ust. 1 - 7, w terminie nie później niż do 31 marca danego roku kalendarzowego:

- 1) co trzy lata w przypadku pracodawców zatrudniających co najmniej 100 pracowników;
- 2) corocznie w przypadku pracodawców zatrudniających co najmniej 250 pracowników.

W przypadku gdy pracodawca nie przekaze w terminie tych informacji w ww. terminie organ monitorujący wezwie pracodawcę do ich niezwłocznego przekazania.

Natomiast pracodawca zatrudniający poniżej 100 pracowników może przekazać do organu monitorującego informacje, o których mowa w art. 14 pkt 1 - 7, w terminie do 31 marca danego roku kalendarzowego, co trzy lata.

Art. 17.

Pracodawca przekazuje do organu monitorującego wraz ze sprawozdaniem z luki płacowej, dodatkowe informacje wskazane przez organ monitorujący na stronie internetowej urzędu obsługującego organ monitorujący, w postaci elektronicznej, umożliwiające organowi monitorującemu publikację sprawozdania w sposób określony w art. 22.

Dodatkowe informacje wskazane przez organ monitorujący to informacje potrzebne organowi monitorującemu z punktu widzenia publikowania informacji, o których mowa w art. 14 pkt 1 - 6 w sposób, który umożliwia dokonywanie porównań między pracodawcami, sektorami i regionami, zgodnie z art. 22.

Sprawozdanie oraz dodatkowe informacje będzie można przekazać tylko za pośrednictwem narzędzia informatycznego udostępnionego na stronie Głównego Urzędu Statystycznego.

Art. 18

Pracodawca ustala liczbę pracowników zatrudnionych w roku kalendarzowym, w przeliczeniu na pełne etaty, w celu ustalenia, czy podlega obowiązkowi sporządzenia sprawozdania z luki płacowej i częstotliwości tego obowiązku.

Zgodnie z motywem 34 Dyrektywy: liczba pracowników zatrudnionych przez pracodawców, która ma być stosowana jako kryterium tego, czy pracodawca podlega obowiązkowi składania sprawozdań dotyczących wynagrodzeń, o którym mowa w niniejszej dyrektywie, wyznaczana jest przy uwzględnieniu zalecenia Komisji 2003/361/WE dotyczącego mikroprzedsiębiorstw oraz małych i średnich przedsiębiorstw.

Pracodawca ustala liczbę pracowników zatrudnionych w roku kalendarzowym, w przeliczeniu na pełne etaty, w celu ustalenia, czy podlega obowiązkowi sporządzenia sprawozdania z luki płacowej i częstotliwości tego obowiązku.

Zgodnie z motywem 34 Dyrektywy: liczba pracowników zatrudnionych przez pracodawców, która ma być stosowana jako kryterium tego, czy pracodawca podlega obowiązkowi składania sprawozdań dotyczących wynagrodzeń, o którym mowa w niniejszej dyrektywie, wyznaczana jest przy uwzględnieniu zalecenia Komisji 2003/361/WE dotyczącego mikroprzedsiębiorstw oraz małych i średnich przedsiębiorstw.

Wobec powyższego liczbę rocznych jednostek roboczych (RJR) ustala się z uwzględnieniem zalecenia Komisji 2003/361/WE z dnia 6 maja 2003 r. dotyczącego definicji przedsiębiorstw mikro, małych i średnich (Dz. Urz. UE L 124 z dnia 20.05.2003 r., str. 36), które znalazło odzwierciedlenie w załączniku I do rozporządzenia Komisji (UE) nr 651/2014 z dnia 17 czerwca 2014 r., uznającego niektóre rodzaje pomocy za zgodne z rynkiem wewnętrznym w zastosowaniu art. 107 i 108 Traktatu (Dz. Urz. UE L 187 z dnia 26.06.2014 r., str. 1).

Pracę osoby, która np. nie przepracowała pełnego roku, była zatrudniona w niepełnym wymiarze czasu pracy (bez względu na długość zatrudnienia), czy też pracę pracownika sezonowego, przelicza się na ułamkowe części RJR wg poniższych wzorów, w zależności od okresu zatrudnienia:

- 1) $(\text{liczba miesięcy zatrudnienia} / \text{liczba miesięcy w roku}) \times \text{wymiar etatu} \times 1 \text{ pracownik}$
- 2) $(\text{liczba dni zatrudnienia począwszy od pierwszego dnia rozpoczęcia pracy do dnia zakończenia pracy w danym roku} / \text{liczba dni w roku}) \times \text{wymiar etatu} \times 1 \text{ pracownik}$

Według poniższego przykładu, w firmie zatrudnione były w roku kalendarzowym 163 osoby, co po przeliczeniu na roczne jednostki robocze oznacza, po zaokrągleniu, 145 RJR.

Przykładowa firma nie zatrudniała w roku kalendarzowym 150 pracowników (w RJR), a więc nie podlega obowiązkowi, o którym mowa w art. 57 ust. 1 projektu ustawy.

Czas zatrudnienia w roku	Liczba pracowników	Wymiar etatu	Liczba m-cy lub dni zatrudnienia w roku	Liczba m-cy lub dni w roku	Liczba RJR
12 m-cy	110	1	12	12	110,000
11 m-cy	15	1	11	12	13,750
12 m-cy	20	0,75	12	12	15,000
10 m-cy	10	0,5	10	12	4,167
3 m-ce	6	1	3	12	1,500
15.06-19.07	1	1	35	365	0,096
15-31.12	1	0,875	17	365	0,041
Razem	163				144,554

Podczas ustalania liczby pracowników w RJR, pracodawca uwzględnia również pracowników tymczasowych, z których pracy korzystał, łącznie/razem z pozostałymi pracownikami.

Art. 19.

Przepis wdraża art. 9 ust. 7 Dyrektywy.

Pracodawca może opublikować na swojej stronie internetowej lub udostępnić publicznie w inny sposób informacje o:

- 1) luce płacowej ze względu na płeć,
- 2) luce płacowej ze względu na płeć dla składników uzupełniających lub zmiennych,
- 3) medianie luki płacowej ze względu na płeć,
- 4) medianie luki płacowej ze względu na płeć dla składników uzupełniających lub zmiennych,
- 5) odsetku pracowników płci żeńskiej i męskiej otrzymujących składniki uzupełniające lub zmienne,
- 6) odsetku pracowników płci żeńskiej i męskiej w każdym przedziale wynagrodzenia.

Pracodawca publikując ww. informacje może dołączyć do nich również wyjaśnienia dotyczące wszelkich różnic w wynagrodzeniach ze względu na płeć.

A contrario, informacje, o których mowa w art. 14 pkt 7, nie mogą być udostępniane publicznie przez pracodawcę. Nie podlegają również publikacji przez organ monitorujący.

Art. 20.

Przepis wdraża art. 29 ust. 3 lit. d Dyrektywy.

Obowiązkiem organu monitorującego będzie gromadzenie informacji ze sprawozdania z luki płacowej przekazanych przez pracodawców za pomocą narzędzia analitycznego Głównego Urzędu Statystycznego.

Art. 21.

Przepis wdraża art. 29 ust. 3 lit. c Dyrektywy.

Organ monitorujący zobowiązany będzie publikować następujące informacje o:

- 1) luce płacowej ze względu na płeć,
- 2) luce płacowej ze względu na płeć dla składników uzupełniających lub zmiennych,
- 3) medianie luki płacowej ze względu na płeć,
- 4) medianie luki płacowej ze względu na płeć dla składników uzupełniających lub zmiennych,
- 5) odsetku pracowników płci żeńskiej i męskiej otrzymujących składniki uzupełniające lub zmienne,

6) odsetku pracowników płci żeńskiej i męskiej w każdym przedziale wynagrodzenia.

Jak wskazano w wyjaśnieniach do art. 20, organ monitorujący nie publikuje informacji, o których mowa w art. 14 pkt 7, mimo że informacje te są przekazywane przez pracodawcę do organu monitorującego.

Organ monitorujący będzie publikował informacje, o których mowa w art. 14 pkt 1-6, niezwłocznie, nie później jednak niż w terminie do 31 maja każdego roku, na swojej stronie internetowej, w sposób dostępny i łatwy w obsłudze, który umożliwia dokonywanie porównań między pracodawcami, sektorami i regionami.

Ponadto organ monitorujący będzie musiał zapewnić dostęp do tych danych z poprzednich czterech lat, o ile będą one dostępne.

Art. 22.

Przepis wdraża art. 9 ust. 9 Dyrektywy.

Pracodawca zobowiązany jest do przekazania informacji o których mowa w art. 14 pkt 7 w terminie do dnia 31 marca każdego roku: pracownikom oraz zakładowej organizacji związkowej, a w przypadku gdy u pracodawcy działa więcej niż jedna zakładowa organizacja związkowa, tym organizacjom.

Ponadto pracodawca przekazuje te informacje na wniosek:

- 1) Państwowej Inspekcji Pracy,
- 2) organu do spraw równości.

Informacje te przekazuje w terminie 14 dni od dnia otrzymania wniosku przez pracodawcę.

Pracodawca zobowiązany jest do przechowania informacji, o których mowa w art. 14 pkt 7 przez okres 5 lat licząc od końca roku kalendarzowego, za który sporządzono sprawozdanie z luki płacowej.

Ponadto pracodawca przekazuje, na wniosek, informacje, o których mowa w art. 14 pkt 7 z poprzednich czterech lat, jeżeli są dostępne:

- 1) pracownikowi,
- 2) zakładowej organizacji związkowej,
- 3) Państwowej Inspekcji Pracy,
- 4) organowi do spraw równości.

Pracodawca udziela odpowiedzi w terminie 14 dni od dnia otrzymania wniosku.

Art. 23.

Przepis art. 23 wdraża art. 9 ust. 10 w związku z art. 10 ust. 1 Dyrektywy.

W przypadku, gdy ze sprawozdania z luki płacowej wynika, że luka płacowa ze względu na płeć w którejkolwiek kategorii pracowników wynosi co najmniej 5% i nie jest uzasadniona obiektywnymi, neutralnymi pod względem płci kryteriami, pracodawca podejmuje skuteczne działania zaradcze w terminie 6 miesięcy od dnia przekazania sprawozdania z luki płacowej. W przeciwnym wypadku pracodawca będzie zobowiązany do przeprowadzenia wspólnej oceny wynagrodzeń.

Art. 24.

Przepis art. 24 wdraża art. 9 ust. 10 Dyrektywy.

Pracownicy, zakładowe organizacje związkowe, Państwowa Inspekcja Pracy, organ do spraw równości mają prawo wystąpić z wnioskiem do pracodawcy o udzielenie szczegółowych wyjaśnień w zakresie przekazanych informacji, o których mowa w art. 14 ust. 1 - 7, w tym dotyczących różnic w wynagrodzeniach ze względu na płeć. Wówczas pracodawca będzie obowiązany do udzielenia szczegółowych wyjaśnień na piśmie w terminie nie dłuższym niż 14 dni od dnia otrzymania wniosku.

W przypadku gdy różnice w wynagrodzeniach ze względu na płeć nie są uzasadnione obiektywnymi, neutralnymi pod względem płci kryteriami, pracodawca podejmuje skuteczne działania zaradcze w zakresie tych różnic w rozsądnym terminie uwzględniającym zakres wymaganych działań, nie później jednak niż 8 miesięcy od udzielenia szczegółowych wyjaśnień. Pracodawca podejmuje skuteczne działania zaradcze wobec różnic w wynagrodzeniach współpracuje z zakładowymi organizacjami związkowymi, Państwową Inspekcją Pracy lub organem do spraw równości, gdy takie podmioty wystąpią o przekazanie dodatkowych informacji na podstawie art. 25 ust. 1.

Art. 25.

Przepisy art. 25 – 27 wdrażają art. 10 ust. 1 Dyrektywy.

Pracodawca zatrudniający co najmniej 100 pracowników będzie miał obowiązek przeprowadzenia wspólnej oceny wynagrodzeń w przypadku gdy spełnione są wszystkie następujące przesłanki:

- 1) sprawozdanie z luki płacowej wykazuje lukę płacową ze względu na płeć w którejkolwiek kategorii pracowników wynoszącą co najmniej 5%,
- 2) pracodawca nie uzasadnił luki płacowej ze względu na płeć na podstawie obiektywnych, neutralnych pod względem płci kryteriów,
- 3) pracodawca nie podjął skutecznych działań zaradczych wobec nieuzasadnionej luki płacowej ze względu na płeć w terminie 6 miesięcy od dnia przekazania sprawozdania z luki płacowej.

Art. 26.

Pracodawca zobowiązany będzie zweryfikować przesłanki, o których mowa w art. 25 pkt 2 i 3 oraz przeprowadzić wspólną ocenę wynagrodzeń w konsultacji z zakładową organizacją związkową, a w przypadku gdy u pracodawcy działa więcej niż jedna zakładowa organizacja związkowa, w konsultacji z tymi organizacjami.

Jeżeli u pracodawcy nie działa zakładowa organizacja związkowa, pracodawca weryfikuje przesłanki oraz przeprowadza wspólną ocenę wynagrodzeń w konsultacji z pracownikami wybranymi przez załogę, do reprezentowania jej interesów, w trybie przyjętym u danego pracodawcy..

Zgodnie z motywem 43 Dyrektywy dotyczącym wspólnej oceny wynagrodzeń: *W następstwie wspólnych ocen wynagrodzeń należy podejmować przeglądy i weryfikacje struktur wynagrodzeń w organizacjach zatrudniających co najmniej 100 pracowników, w których występują nierówności w wynagradzaniu. Wspólna ocena wynagrodzeń powinna zostać przeprowadzona w sytuacji, gdy zainteresowani pracodawcy i przedstawiciele pracowników nie są zgodni co do tego, że różnica w poziomie średniego wynagrodzenia pomiędzy pracownikami płci żeńskiej i męskiej wynosząca co najmniej 5 % w danej kategorii pracowników może być uzasadniona na podstawie obiektywnych, neutralnych pod względem płci kryteriów, jeśli takie uzasadnienie nie zostanie przedstawione przez pracodawcę lub jeśli pracodawca nie zarządził takiej różnicy w poziomie wynagrodzenia w ciągu sześciu miesięcy od dnia złożenia sprawozdania dotyczącego wynagrodzeń. Wspólna ocena wynagrodzeń powinna być przeprowadzana przez pracodawców we współpracy z przedstawicielami pracowników. Jeżeli nie ma przedstawicieli pracowników, pracownicy powinni ich wyznaczyć do celu przeprowadzenia wspólnej oceny wynagrodzeń. Wspólne oceny wynagrodzeń powinny prowadzić, w rozsądnym terminie, do wyeliminowania dyskryminacji płacowej ze względu na płeć poprzez przyjęcie środków zaradczych.*

Art. 27.

W przypadku wystąpienia przesłanki wymienionej w art. 25 ust. 1 pkt 2, tj. przesłanki nie uzasadnienia luki płacowej ze względu na płeć na podstawie obiektywnych, neutralnych pod względem płci kryteriów, będzie się przyjmowało, że pracodawca nie uzasadnił luki płacowej ze względu na płeć jeżeli:

- 1) pracodawca nie przedstawi zakładowym organizacjom związkowym, o których mowa w art. 26 ust. 1 albo pracownikom wybranym przez załogę, do reprezentowania jej interesów, w trybie przyjętym u danego pracodawcy, o których mowa w art. 26 ust. 2 (stronie pracowniczej), jej uzasadnienia na podstawie obiektywnych, neutralnych pod względem płci kryteriów;
- 2) nie ma zgody między pracodawcą a stroną pracowniczą co do tego, że luka płacowa ze względu na płeć jest uzasadniona.

W przypadku wystąpienia przesłanki wymienionej w art. 25 pkt 3, tj. przesłanki podjęcia skutecznych działań zaradczych wobec nieuzasadnionej luki płacowej będzie się uznawało, że pracodawca nie podjął skutecznych działań zaradczych wobec nieuzasadnionej luki płacowej ze względu na płeć, jeżeli nie ma co do tego faktu zgody między pracodawcą a stroną pracowniczą.

Natomiast w przypadkach, o których mowa w ust. 1 i 2 gdy u pracodawcy działa więcej niż jedna zakładowa organizacja związkowa, za brak zgody między pracodawcą a stroną pracowniczą w zakresie uzasadnienia różnicy uważa się sytuację, w której stwierdzą tak wszystkie działające u niego zakładowe organizacje związkowe albo co najmniej wszystkie reprezentatywne organizacje związkowe w rozumieniu art. 25³ ust. 1 lub 2 ustawy o związkach zawodowych, z których każda zrzesza co najmniej 5% pracowników zatrudnionych u pracodawcy.

Art. 28.

Art. 28 wdraża przepis art. 10 ust. 2 Dyrektywy.

Celem przeprowadzenia wspólnej oceny wynagrodzeń jest zidentyfikowanie różnic w wynagrodzeniach pracowników płci żeńskiej i męskiej, które nie są uzasadnione obiektywnymi, neutralnymi pod względem płci kryteriami, a także w celu podejmuje skuteczne działania zaradcze wobec tych różnic i zapobiegania im.

Art. 29.

Art. 29 wdraża przepis art. 10 ust. 2 Dyrektywy

Wspólna ocena wynagrodzeń będzie obejmowała w szczególności:

- 1) analizę odsetka pracowników płci żeńskiej i męskiej w każdej kategorii pracowników;
- 2) informacje na temat średnich poziomów wynagrodzenia pracowników płci żeńskiej i męskiej oraz składników uzupełniających lub zmiennych dla każdej kategorii pracowników;
- 3) wszelkie różnice w średnich poziomach wynagrodzenia pracowników płci żeńskiej i męskiej w każdej kategorii pracowników;
- 4) przyczyny różnic w średnich poziomach wynagrodzenia, o ile takie różnice istnieją, na podstawie obiektywnych, neutralnych pod względem płci kryteriów ustalonych przez pracodawców i stronę pracowniczą na zasadach określonych w art. 4 ust. 2 – 4;
- 5) odsetek pracowników płci żeńskiej i męskiej, którzy skorzystali z jakiegokolwiek poprawy wynagrodzenia po powrocie z urlopów, o których mowa w art. 186⁴ Kodeksu pracy, o ile taka poprawa nastąpiła w danej kategorii pracowników w okresie przebywania na urlopie;
- 6) środki mające na celu zaradzeniu różnicom w wynagrodzeniu, jeżeli nie są one uzasadnione obiektywnymi, neutralnymi pod względem płci kryteriami;
- 7) ocenę skuteczności środków uwzględnionych we wcześniejszych wspólnych ocenach wynagrodzeń.

Art. 30.

Przepis art. 30 wdraża art. 10 ust. 3 Dyrektywy.

Pracodawcy będą zobowiązani do przekazania informacji ze wspólnej oceny wynagrodzeń, pracownikom, zakładowej organizacji związkowej, a jeżeli u pracodawcy nie działa zakładowa organizacja związkowa - pracownikom wybranym przez załogę, w trybie przyjętym u danego pracodawcy. Termin na przekazanie tych informacji będzie wynosił 14 dni od dnia zakończenia wspólnej oceny wynagrodzeń.

Art. 31.

Przepis art. 31 wdraża art. 10 ust. 3 Dyrektywy.

Państwowa Inspekcja Pracy lub organ do spraw równości może wystąpić do pracodawcy z wnioskiem o przekazanie informacji ze wspólnej oceny wynagrodzeń. Wówczas pracodawca niezwłocznie przekazuje informacje ze wspólnej oceny wynagrodzeń na ten wniosek.

Art. 32.

Przepis wdraża art. 10 ust. 4 Dyrektywy.

Pracodawca zobowiązany będzie wdrożyć środki wynikające ze wspólnej oceny wynagrodzeń w konsultacji z zakładową organizacją związkową, a jeżeli u pracodawcy nie działała zakładowa organizacja związkowa, z pracownikami wybranymi przez załogę, w trybie przyjętym u danego pracodawcy.

Pracodawca będzie miał obowiązek zaradzeniu w rozsądnym terminie, nie dłuższym niż 8 miesięcy od dnia przekazania informacji ze wspólnej oceny wynagrodzeń, nieuzasadnionym różnicom w wynagrodzeniach, wdrażając środki wynikające ze wspólnej oceny wynagrodzeń.

Pracodawca wdrażając środki wynikające ze wspólnej oceny wynagrodzeń będzie musiał dokonać analizy istniejących u niego systemów oceny i zaszeregowania stanowisk pracy lub będzie musiał ustanowić takie systemy, które będą neutralne pod względem płci, w celu wykluczenia wszelkiej bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji w wynagrodzeniach ze względu na płeć.

Podmioty, o których mowa w ust. 1, a więc pracodawca, zakładowa organizacja związkowa lub jeśli u pracodawcy nie działa zakładowa organizacja związkowa, pracownicy wybrani przez załogę w trybie przyjętym u danego pracodawcy, będą mogli zwrócić się do Państwowej Inspekcji Pracy lub do organu do spraw równości z wnioskiem o udział we wdrażaniu środków wynikających ze wspólnej oceny wynagrodzeń.

3) Ochrona danych

Art. 33.

Przepis wdraża art. 12 ust. 2 Dyrektywy.

Dane osobowe nie mogą być wykorzystane w jakimkolwiek innym celu niż stosowanie zasady równego traktowania w zatrudnieniu w zakresie prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości.

Art. 34

Przepis wdraża art. 12 ust. 3 Dyrektywy.

Art. 12 ust. 3 Dyrektywy ma charakter fakultatywny. Decyzja co do jego wdrożenia została pozostawiona do uznania państw członkowskich. Regulacja ta wychodzi bowiem poza wymagania stawiane przez RODO i nie jest konieczna dla zgodności przetwarzania danych z RODO.

Dostęp do przekazanych danych w sytuacji, gdy umożliwiałyby one ujawnienie bezpośrednio lub pośrednio wynagrodzenia możliwego do zidentyfikowania pracownika, pracodawca zapewnia wyłącznie reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej, Państwowej Inspekcji Pracy lub organowi do spraw równości.

Przetwarzanie danych osobowych, o których mowa w art. 26 ust. 2, 27 pkt 1 i 32 ust. 1, może być dokonywane wyłącznie przez pracowników posiadających pisemne upoważnienie wydane przez pracodawcę.

W przypadku wystąpienia o takie dane przez pracownika, pracodawca ma obowiązek niezwłocznego informowania pracownika o braku możliwości przekazania informacji i możliwości zwrócenia się do reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej oraz organu ds. równości w celu doradzenia pracownikowi w zakresie ewentualnego roszczenia. Doradzenie polega na przekazaniu pracownikowi informacji o zasadności wystąpienia z roszczeniem określonym w rozdziale 6. Zwrócenie się do jednego podmiotu nie stoi na przeszkodzie zwróceniu się do drugiego podmiotu. Doradzenie nie może prowadzić do ujawnienia rzeczywistych poziomów wynagrodzenia.

Art. 35

Zgodnie z tym przepisem, ograniczenia określone w art. 34 nie mają zastosowania do przekazywania informacji objętych sprawozdaniem z luki płacowej oraz informacji ze wspólnej oceny wynagrodzeń do organu monitorującego.

4) Zadania organów

Art. 36

Przepis wdraża art. 29 Dyrektywy.

Do zadań organu monitorującego będzie należało:

- 1) analizowanie przyczyny luki płacowej ze względu na płeć i projektowanie narzędzia pomagającego w ocenie nierówności w wynagradzaniu, w szczególności z wykorzystaniem analitycznych prac i narzędzi Europejskiego Instytutu ds. Równości Kobiet i Mężczyzn;
- 2) udostępnianie pracodawcom narzędzia informatycznego, o którym mowa w art. 56;
- 3) gromadzenie informacji ze wspólnej oceny wynagrodzeń przekazane na podstawie art. 30;
- 4) zbieranie i agregowanie danych dotyczących liczby i rodzajów skarg związanych z zasadą równego traktowania w zatrudnieniu w zakresie prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości, wniesionych do Państwowej Inspekcji Pracy, organu do spraw równości oraz roszczeń dochodzonych przed sądami;
- 5) podnoszenie świadomości wśród podmiotów prywatnych i publicznych, partnerów społecznych i społeczeństwa w celu promowania zasady równego traktowania w zatrudnieniu w zakresie prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości oraz prawa do przejrzystości wynagrodzeń, o którym mowa w rozdziale 3, a także art. 18^{3ca} Kodeksu pracy, w tym poprzez odniesienie się do dyskryminacji krzyżowej;
- 6) co dwa lata przekazywanie Komisji Europejskiej danych, o których mowa w pkt 3, 4 i 8;
- 7) podejmowanie działań w celu zapewnienia informacji zainteresowanym osobom o przepisach w zakresie prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości oraz prawa do przejrzystości wynagrodzeń;
- 8) gromadzenie informacji, o których mowa w art. 14 ust. 1 – 7, i publikowanie informacji zgodnie z art. 21.

Art. 37.

Przepis wdraża art. 29 ust. 4 Dyrektywy.

Organ monitorujący zobowiązany będzie przekazywać co dwa lata Komisji Europejskiej zbiorczo:

- 1) informacje, o których mowa w art. 14 ust. 1 – 7,

- 2) informacje przekazane przez pracodawców ze wspólnej oceny wynagrodzeń zgodnie z art. 31,
- 3) zagregowane dane dotyczące liczby i rodzajów skarg związanych z zasadą równego traktowania w zatrudnieniu w zakresie prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości, wniesionych do Państwowej Inspekcji Pracy, organu ds. równości oraz roszczeń dochodzonych przed sądami.

Art. 38.

Przepis art. 39 wdraża art. 29 ust. 2 lit. e Dyrektywy.

Organ ds. równości, Państwowa Inspekcja Pracy oraz sądy będą zobowiązane do przekazywania organowi monitorującemu wszystkich danych dotyczących liczby i rodzajów skarg związanych z zasadą równego traktowania w zatrudnieniu w zakresie prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości, w terminie do dnia 1 kwietnia za poprzedni rok kalendarzowy.

Obowiązek ten jest powiązany z obowiązkiem organu monitorującego zbierania i agregowania tych danych.

Art. 39.

Przepis wdraża art. 11 Dyrektywy.

Państwowa Inspekcja Pracy zapewni szkolenia pracodawcom zatrudniającym mniej niż 250 pracowników oraz zakładowym organizacjom związkowym, w celu ułatwienia im realizacji zadań wynikających z niniejszej ustawy.

Celem art. 40 jest ułatwienie małym i średnim przedsiębiorcom realizacji obowiązków wynikających z niniejszej ustawy.

5) Ochrona prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości

Art. 40.

Przepis wdraża art. 15 Dyrektywy.

Państwowa Inspekcja Pracy będzie mogła wytaczać powództwa, za zgodą pracownika lub osoby ubiegającej się o zatrudnienie, w sprawach o roszczenia wynikające z naruszenia praw lub obowiązków związanych z zasadą równego traktowania w zatrudnieniu w zakresie prawa do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości mężczyzn i kobiet. Możliwe będzie także przystąpienie do takich postępowań przez Państwową Inspekcję Pracy za zgodą powoda. Zgoda jest udzielana w formie pisemnej i jest dołączona do pozwu lub pisma obejmującego przystąpienie Państwowej Inspekcji Pracy.

Art. 15 Dyrektywy wśród podmiotów, które mają mieć prawo działać w imieniu lub na rzecz pracownika, który jest domniemaną ofiarą naruszenia jakichkolwiek praw lub obowiązków związanych z zasadą równości wynagrodzeń wymienia także podmioty prawne, które mają, zgodnie z kryteriami określonymi w prawie krajowym, uzasadniony interes w zapewnianiu równości mężczyzn i kobiet. Za taki podmiot na gruncie prawa krajowego należy uznać Państwową Inspekcję Pracy.

Art. 41.

Przepis wdraża art. 16 Dyrektywy .

Osoba, wobec której pracodawca naruszył prawa lub obowiązki związane z zasadą równego traktowania w zatrudnieniu w zakresie prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości, ma prawo do odszkodowania lub zadośćuczynienia, przy czym wysokość zadośćuczynienia nie może być niższa niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów.

Odszkodowanie obejmuje w szczególności pełne odzyskanie zaległego wynagrodzenia i związanych z nim świadczeń rzeczowych, odszkodowanie za utracone korzyści, odszkodowanie za szkody spowodowane przez inne odpowiednie czynniki, które mogą obejmować dyskryminację krzyżową a także odsetki za zwłokę.

Zgodnie z motywem 50 Dyrektywy *odszkodowanie powinno w pełni pokrywać straty i szkody poniesione w wyniku dyskryminacji płacowej oraz obejmować pełne odzyskanie zaległego wynagrodzenia i związanych z nim premii lub świadczeń rzeczowych oraz odszkodowanie za utracone szanse, takie jak dostęp do niektórych świadczeń zależnych od poziomu wynagrodzenia, a także zadośćuczynienie za szkody niematerialne, takie jak stres wynikający z niedocenienia wykonanej pracy.*

Art. 42.

Projektowany przepis wdraża art. 18 ust. 2 Dyrektywy.

W sprawach dotyczących zarzucanej bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji wynikającej z naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu w zakresie prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości, w przypadku gdy pracodawca naruszył obowiązki związane z przejrzystością wynagrodzeń, o których mowa w rozdziale 3 lub art. 18^{3ca} Kodeksu pracy, na pracodawcy spoczywa obowiązek udowodnienia, że kierował się obiektywnymi powodami, nawet jeżeli osoba, która zarzuca pracodawcy naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu w zakresie prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości, nie uprawdopodobni występowania bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji.

W przypadku gdy pracodawca udowodni, że naruszenie obowiązków, o których mowa w tym przepisie, było w oczywisty sposób niezamierzone i marginalne nie stosuje się powyższego.

Projektowana regulacja wprowadza wzmocniony odwrócony ciężar dowodu w przypadku, gdy pracodawca naruszył określone obowiązki w zakresie przejrzystości wynagrodzeń określone w rozdziale 3 ustawy lub art. 18^{3ca} Kodeksu pracy. Naruszenie tych obowiązków prowadzi do nieprzejrzystości systemu wynagrodzeń. W takim stanie pracownik nie dysponuje informacjami pozwalającymi na skuteczne dochodzenie roszczeń. W związku z tym nie wymaga się od pracownika nawet uprawdopodobnienia faktu wystąpienia dyskryminacji, co oznacza iż przyjęta konstrukcja ma inny, wzmocniony charakter niż dotychczas stosowany odwrócony ciężar dowodu w sprawach z prawa pracy, o którym mowa w art. 18^{3b} § 1 Kodeksu pracy.

Jeżeli pracodawca udowodni, że naruszenie obowiązków, o których mowa w tym przepisie, było w oczywisty sposób niezamierzone i marginalne nie stosuje się ust. 1, a zastosowanie znajdzie zwykły odwrócony ciężar dowodu, mający zastosowanie w sprawach dotyczących naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu na podstawie art. 18^{3b} § 1 Kodeksu pracy.

Zgodnie z motywem 52 Dyrektywy ciężar dowodu powinien być przeniesiony na pozwanego w przypadku gdy pracodawca nie wywiązuje się z obowiązków w zakresie przejrzystości wynagrodzeń określonych w niniejszej Dyrektywie, na przykład odmawiając

udzielenia informacji wymaganych przez pracowników lub, w stosownych przypadkach, nie składając sprawozdania na temat luki płacowej ze względu na płęć, poza przypadkami, w których pracodawca udowodni, że takie naruszenie było w sposób oczywisty niezamierzone i miało marginalny charakter.

Art. 43.

Przepis wdraża art. 21 ust. 2 Dyrektywy.

Bieg terminu przedawnienia roszczenia z tytułu naruszenia praw lub obowiązków z naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu w zakresie prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości przerywa się:

- 1) przez każdą czynność przed właściwym organem powołanym do rozstrzygania sporów, bezpośrednio lub za pośrednictwem przedstawicieli pracowników, inspektoratu pracy lub organu ds. równości lub egzekwowania roszczeń w celu dochodzenia lub ustalenia albo zaspokojenia lub zabezpieczenia roszczenia wynikającego z realizacji zasady równego traktowania w zatrudnieniu w zakresie prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości;
- 2) przez uznanie roszczeń wynikających z niniejszej ustawy;
- 3) poprzez złożenie skargi do pracodawcy.

Po każdym przerwaniu przedawnienia biegnie ono na nowo. Jeżeli przerwa biegu przedawnienia nastąpił wskutek jednej z przyczyn przewidzianych w pkt 1 lub 3, przedawnienie nie biegnie na nowo, dopóki postępowanie wszczęte w celu dochodzenia lub ustalenia albo zaspokojenia lub zabezpieczenia roszczenia nie zostanie zakończone.

Projektowany przepis stanowi *lex specialis* w odniesieniu do art. 295 Kodeksu pracy.

Za złożenie skargi do pracodawcy uznaje się wszelkie działania zmierzające do poinformowania pracodawcy przez pracownika w zakresie naruszeń praw i obowiązków wynikających z niniejszej ustawy.

Art. 44.

Projektowany przepis wdraża art. 19 ust. 1 Dyrektywy.

Ocena czy pracownicy płci żeńskiej i męskiej wykonują jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości, o której mowa w art. 18^{3c} § 3 Kodeksu pracy, oraz czy pracownicy ci znajdują się w porównywalnej sytuacji, nie ogranicza się do przypadków, w których pracownicy ci pracują dla tego samego pracodawcy, lecz dotyczy także stosowania przez różnych pracodawców jednego źródła, które ustanawia jednakowe dla tych pracodawców warunki wynagrodzenia, które mają znaczenia dla celów porównywania sytuacji pracowników.

Art. 45.

Projektowany przepis wdraża art. 19 ust. 1 Dyrektywy.

Jedno źródło istnieje w przypadku, gdy warunki wynagrodzenia są ustalane wspólnie z lub poza pracodawcą dla więcej niż jednej organizacji lub przedsiębiorstwa, w szczególności w postaci:

- 1) przepisów powszechnie obowiązującego prawa;
- 2) ponadzakładowych układów zbiorowych;
- 3) wewnętrznych regulacji wiążących w ramach grupy kapitałowej, grupy przedsiębiorstw lub grupy przedsiębiorców prowadzących wspólną działalność gospodarczą.

Zgodnie z motywem 29 Dyrektywy jednym źródłem jest sytuacja, gdy stosowne warunki wynagrodzenia są regulowane przepisami ustawowymi lub umowami dotyczącymi wynagrodzeń i mającymi zastosowanie do wielu pracodawców lub gdy takie warunki są ustalane centralnie dla więcej niż jednej organizacji lub przedsiębiorstwa w ramach spółki holdingowej lub konglomeratu. Warunki wynagradzania w takiej sytuacji są ustalane poza pracodawcą w całości lub w pewnym zakresie.

Art. 46.

Projektowany przepis wdraża art. 19 ust. 2 Dyrektywy.

Ocena porównywalnej sytuacji, nie powinna ograniczyć się do pracowników zatrudnionych w tym samym czasie co zainteresowany pracownik.

Art. 47.

W przypadku gdy nie ma pracownika innej płci znajdującego się w porównywalnej sytuacji, możliwe jest wykorzystanie wszelkich innych dowodów, w tym statystyk, w celu wykazania zarzucanej dyskryminacji płacowej lub porównania, w jaki sposób byłby traktowany pracownik innej płci w porównywalnej sytuacji.

Art. 48.

Przepis zapewnia ochronę pracownikom wykonującym swoje prawa związane z zasadą równego traktowania w zatrudnieniu w zakresie prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości. Ochrona ma zastosowanie również do pracowników wspierających inne osoby w ochronie ich praw. Wsparcie może polegać na udzieleniu informacji o przysługujących prawach, pomocy w sporządzeniu pisma.

Przez wykonywanie praw należy uznać m.in. skorzystanie z prawa do otrzymania informacji na podstawie art. 11 projektu ustawy lub dochodzenie roszczeń przed sądem.

Art. 49.

Pracodawca użytkownik w zakresie niniejszej ustawy wykonuje obowiązki wobec pracowników tymczasowych tak samo jako wobec pracowników. W tym zakresie agencja pracy tymczasowej udziela wszelkich niezbędnych informacji wymaganych do spełnienia tych obowiązków pracodawcy użytkownikowi.

Obowiązki z art. 10 i 11 projektu ustawy są wykonywane zarówno przez agencję pracy tymczasowej jak i pracodawcę użytkownika w stosunku do pracowników tymczasowych.

6) Przepisy karne

Art. 50.

Art. 50 wdraża art. 23 Dyrektywy.

Kto będąc pracodawcą lub działając w jego imieniu:

- 1) nie ocenia wartości poszczególnych stanowisk pracy lub rodzaju pracy zgodnie z art. 3 i 4,
 - 2) nie zapewnia pracownikowi dostępu do informacji o kryteriach, o którym mowa w art. 7 ust. 2,
 - 3) nie udostępnia pracownikowi na wniosek informacji, o których mowa w art. 7 ust. 3,
 - 4) nie udziela pracownikowi na wniosek informacji zgodnie z art. 8,
 - 5) nie przygotowuje sprawozdania z luki płacowej zgodnie z art. 13,
 - 6) nie przekazuje informacji zgodnie z art. 16, 17, 22 lub 24,
 - 7) nie dokonuje wspólnej oceny wynagrodzeń zgodnie z art. 26 - 30,
 - 8) nie przekazuje informacji ze wspólnej oceny wynagrodzeń zgodnie z art. 30 lub 31,
 - 9) nie zastosuje środków zaradczych zgodnie z art. 32,
 - 10) zamieszcza w umowie o pracę lub w aktach aktów, o których mowa w art. 9 § 2 Kodeksu pracy, postanowienia zakazujące ujawnienia przez pracowników wysokości otrzymywanego przez nich wynagrodzenia
- podlega karze grzywny od 3000 zł do 50 000zł.

Zgodnie z motywem 55 Dyrektywy: *Państwa członkowskie powinny przewidzieć skuteczne, proporcjonalne i odstraszające kary w przypadku naruszeń przepisów krajowych przyjętych na podstawie niniejszej dyrektywy lub przepisów krajowych, które obowiązują już w dniu wejścia w życie niniejszej dyrektywy i które odnoszą się do prawa do równego wynagrodzenia.*

Art. 51.

Przepis wdraża art. 23 ust. 3 Dyrektywy.

W sprawach z art. 50 dotyczących naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu w zakresie prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości, dyskryminację krzyżową uznaje się za okoliczność obciążającą.

Dyskryminacja krzyżowa jest okolicznością uzasadniającą wyższy wymiar kary. Obowiązek uwzględnienia okoliczności łagodzących i obciążających oraz przykłady takich okoliczności wynikają z odrębnych przepisów.

Art. 52.

Przepis wdraża art. 23 ust. 5 Dyrektywy.

W sprawach o wykroczenia przeciwko prawom pracownika wynikających z naruszenia praw lub obowiązków związanych z zasadą równego traktowania w zatrudnieniu w zakresie prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości, określonych w niniejszej ustawie oskarżycielem publicznym jest inspektor pracy.

IV. Przepisy zmieniające, dostosowujące i przepis końcowy

1) Przepisy zmieniające

Art. 53

Przepis wdraża art. 17 ust. 1 Dyrektywy.

W ustawie z dnia 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego (Dz. U. z 2024 r. poz. 1568) po art. 477⁶ zostanie dodany art. 477^{6a} zgodnie, z którym w przypadku naruszenia praw lub obowiązków związanych z zasadą równego traktowania w zatrudnieniu w zakresie prawa do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości mężczyzn i kobiet sąd na wniosek powoda i na koszt pozwanego może wydać nakaz zaprzestania naruszenia lub nakaz podjęcia środków służących zapewnieniu, aby stosowane były prawa lub obowiązki związane z zasadą równego traktowania w zatrudnieniu w zakresie prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości. Projektowany przepis wdraża art. 17 ust. 1 Dyrektywy.

Zgodnie z motywem 51 Dyrektywy: Właściwe organy lub sądy krajowe powinny mieć na przykład możliwość wymagania od pracodawcy wprowadzenia środków strukturalnych lub organizacyjnych w celu wywiązania się z obowiązków związanych z równością wynagrodzeń. Środki takie mogą obejmować na przykład obowiązek dokonywania przeglądu mechanizmu ustalania wynagrodzeń w oparciu o neutralne pod względem płci ocenę i zaszeregowanie stanowisk pracy; opracowania planu działania w celu wyeliminowania wykrytych rozbieżności oraz zmniejszenia wszelkich nieuzasadnionych luk w wynagrodzeniach; przekazywania informacji i zwiększania wiedzy pracowników na temat ich prawa do równego wynagrodzenia; oraz ustanowienia obowiązkowych szkoleń dla pracowników działu kadr na temat równości wynagrodzeń oraz neutralnych pod względem płci oceny i zaszeregowania stanowisk pracy.

Art. 54.

W Kodeksie pracy zostaną wprowadzone zmiany w art. 18^{3c} § 2 i 3, zgodnie z którymi wynagrodzenie będzie obejmowało wszystkie składniki wynagrodzenia, bez względu na ich nazwę i charakter, a także inne świadczenia związane z pracą, otrzymywane przez pracowników, bezpośrednio lub pośrednio, z tytułu zatrudnienia od pracodawcy w formie pieniężnej lub w innej formie niż pieniężna. Natomiast pracami o jednakowej wartości będą prace, których wartość oceniana łącznie na podstawie wymaganych umiejętności, wysiłku, zakresu odpowiedzialności i warunków pracy, a także ewentualnie na podstawie innych dodatkowych kryteriów lub podkryteriów ustalonych przez pracodawcę, mających znaczenie dla określonego rodzaju pracy lub dla określonego stanowiska, jest porównywalna.

W art. 281 Kodeksu pracy do katalogu wykroczeń zostaną dodane punkty, według których pracodawca lub osoba działająca w jego imieniu będzie podlegała karze. Dotyczyć one będą pozyskiwania danych osobowych innych niż wymienione w art. 22¹ § 1 i § 2, nieprzekazywania informacji osobie ubiegającej się o zatrudnienie, o których mowa w art. 18^{3ca} §1, zamieszczania ogłoszenia o naborze na stanowisko oraz stosowania nazw stanowisk neutralnych pod względem płci. W art. 282 zostanie dodany punkt 4 dotyczący naruszenia przepisów, o których mowa w art. 18^{3c}. W art. 291 Kodeksu pracy po § 1 dodany zostanie § 1¹ precyzujący, że zasady przedawnienia roszczeń ze stosunku pracy stosuje się również do roszczeń wynikających z rozdziału IIA (naruszeń zasady równego traktowania) oraz art. 22¹–22^{1b} (nieprawidłowe przetwarzanie danych osobowych) Kodeksu pracy.

Art. 55.

W ustawie z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz. U. z 2024 r. poz. 1712) w art. 10 w ust. 1 zostanie dodany pkt 17 zgodnie, z którym do katalogu zadań Inspekcji zostanie dodane wykonywanie zadań określonych w projektowanej ustawie.

Natomiast w art. 37 ust. 1 otrzyma nowe brzmienie zgodnie z którym inspektor pracy będzie uprawniony do prowadzenia postępowań mandatowych lub występowania z wnioskiem do sądu o ukaranie osób odpowiedzialnych za stwierdzone nieprawidłowości również w razie stwierdzenia w toku kontroli wykroczenia polegającego na naruszeniu przepisów projektowanej ustawy.

Art. 56.

Organ monitorujący w porozumieniu z Prezesem Głównego Urzędu Statystycznego opracuje oraz udostępni narzędzie informatyczne służące realizacji obowiązku sporządzenia sprawozdania z luki płacowej.

Narzędzie analityczne zostanie udostępnione na stronie Głównego Urzędu Statystycznego. Za pomocą tego narzędzia pracodawcy będą wprowadzali informacje objęte sprawozdaniem, które niezwłocznie zostaną przekazane do organu monitorującego.

2) Przepisy dostosowujące

Art. 57.

Przepis ten dotyczy terminów przekazania po raz pierwszy sprawozdania z luki płacowej. Termin ten zależy od liczby zatrudnianych pracowników.

Pracodawca zatrudniający co najmniej 150 pracowników zostanie zobowiązany do przekazania pierwszego sprawozdania z luki płacowej za okres od dnia 7 czerwca 2026 r. do 31 grudnia 2026 do organu monitorującego w terminie do dnia 7 czerwca 2027 r.

Natomiast pracodawca zatrudniający od 100 do 149 pracowników zostanie zobowiązany do przekazania pierwszego sprawozdania z luki płacowej, za poprzedni rok kalendarzowy, do organu monitorującego w terminie do dnia 7 czerwca 2031 r.

Pracodawcy zatrudniający poniżej 100 pracowników będą mogli dobrowolnie przekazać pierwsze sprawozdanie z luki płacowej, za poprzedni rok kalendarzowy, do organu monitorującego w terminie do dnia 7 czerwca 2031 r., lub w każdym innym terminie po tej dacie.

Art. 58.

Organ monitorujący zostanie zobowiązany do przekazania Komisji Europejskiej danych, o których mowa w art. 35 za rok 2026 w terminie do dnia 31 stycznia 2028 r.

3) Przepis końcowy

Art. 59.

Ustawa wejdzie w życie z dniem 7 czerwca 2026 r.

Termin wejścia w życie związany jest z terminem wdrożenia dyrektywy do polskiego porządku prawnego. Termin wejścia w życie ustawy powinien być wystarczający z punktu

widzenia możliwości przystosowania się adresatów norm, których dotyczą projektowane przepisy.

Projektowana ustawa nie podlega notyfikacji w trybie przewidzianym w *rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 23 grudnia 2002 r. w sprawie sposobu funkcjonowania krajowego systemu notyfikacji norm i aktów prawnych (Dz. U. poz. 2039, z późn. zm.)*.

Projekt aktu nie zawiera wymogów nakładanych na usługodawców podlegających notyfikacji, o której mowa w art. 15 ust. 7 i art. 39 ust. 5 dyrektywy 2006/123/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 12 grudnia 2006 r. dotyczącej usług na rynku wewnętrznym (Dz. Urz. UE L 376 z 27.12.2006, str. 36).

Projektowana ustawa nie wymaga przedłożenia właściwym instytucjom i organom Unii Europejskiej, w tym Europejskiemu Bankowi Centralnemu, w celu uzyskania opinii, dokonania powiadomienia, konsultacji lub uzgodnienia, o których mowa w § 39 uchwały nr 190 Rady Ministrów z dnia 29 października 2013 r. – Regulamin pracy Rady Ministrów (M.P. z 2024 r. poz. 348).

W związku z art. 66 – 68 ustawy z dnia 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców (Dz. U. z 2024 r. poz. 236) należy zaznaczyć, że projektowana ustawa, nakładając nowe obowiązki na przedsiębiorców, będzie miała wpływ na działalność mikroprzedsiębiorców oraz małych i średnich przedsiębiorców. Projektowana ustawa ogranicza się jednak tylko do nałożenia obowiązków niezbędnych do osiągnięcia celów implementowanej Dyrektywy.

Zgodnie z art. 5 *ustawy z dnia 7 lipca 2005 r. o działalności lobbingsowej w procesie stanowienia prawa (Dz. U. z 2017 r. poz. 248 oraz z 2024 r. poz. 1535)* oraz § 52 uchwały nr 190 Rady Ministrów – Regulamin pracy Rady Ministrów, projektowana ustawa została udostępniona w Biuletynie Informacji Publicznej Rządowego Centrum Legislacji, w serwisie Rządowy Proces Legislacyjny, z dniem skierowania do uzgodnień międzyresortowych i konsultacji publicznych. Żaden podmiot nie zgłosił zainteresowania pracami nad projektowaną ustawą w trybie tej ustawy. Projekt został przedłożony celem dokonania oceny OSR przez Koordynatora OSR w trybie § 32 uchwały nr 190 Rady Ministrów – Regulamin pracy Rady Ministrów.

Projekt ustawy jest zgodny z prawem Unii Europejskiej.

Przewidywane w projekcie rozwiązania nie stanowią zagrożeń korupcyjnych.

Załącznik do uzasadnienia

Przykład wyliczenia wskaźników do sprawozdania z luki płacowej dla firmy, która zatrudniała przez cały rok 15 pracowników, w różnym wymiarze czasu pracy i w różnym okresie.

Skróty i dane bazowe do wyliczeń:

m – mężczyzna

k – kobieta

a – pierwsza kategoria stanowisk

b – druga kategoria stanowisk

Nr prac .	Płe ć	Okres zatrudnieni a (wymiar etatu)/RJR	Godziny normatywn e w roku	Kategori a stanowis k	Poziom wynagrodzeni a podstawoweg o	Poziom składników uzupełniającyc h lub zmiennych	Poziom wynagrodzeni a	Stawka godzinowa z wynagrodzeni a podstawoweg o	Stawka godzinowa ze składników uzupełniającyc h lub zmiennych	Stawka godzinowa z poziomu wynagrodzeni a
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1	m	12 m-cy (3/4) /0,750	1 494	a	66 000		66 000	44,18		44,18
2	k	11 m-cy (1) /0,917	1 826	a	62 000	12 000	74 000	33,95	6,57	40,53
3	k	12 m-cy (1) /1,000	1 992	a	70 000	11 600	81 600	35,14	5,82	40,96
4	m	12 m-cy (1) /1,000	1 992	a	70 000	14 000	84 000	35,14	7,03	42,17
5	k	12 m-cy (1) /1,000	1 992	a	72 000	14 000	86 000	36,14	7,03	43,17
6	m	12 m-cy (1) /1,000	1 992	a	75 000	12 600	87 600	37,65	6,33	43,98
7	k	12 m-cy (1)	1 992	b	74 000	14 200	88 200	37,15	7,13	44,28

		/1,000								
8	m	12 m-cy (1) /1,000	1 992	a	80 000	8 600	88 600	40,16	4,32	44,48
9	m	12 m-cy (1) /1,000	1 992	b	81 000	7 800	88 800	40,66	3,92	44,58
10	m	12 m-cy (1) /1,000	1 992	b	85 000	5 000	90 000	42,67	2,51	45,18
11	k	12 m-cy (1) /1,000	1 992	b	80 000	13 600	93 600	40,16	6,83	46,99
12	m	12 m-cy (1) /1,000	1 992	b	80 000	14 800	94 800	40,16	7,43	47,59
13	k	12 m-cy (1) /1,000	1 992	b	85 000	11 000	96 000	42,67	5,52	48,19
14	m	12 m-cy (1) /1,000	1 992	b	86 000	12 000	98 000	43,17	6,02	49,20
15	m	10 m-cy (1) /0,833	1 660	b	99 000	6 000	105 000	59,64	3,61	63,25

6	liczba kobiet (k)
9	liczba mężczyzn (m)
15	liczba pracowników

14,5	liczba RJR
6	liczba kobiet otrzymujących składniki uzupełniające lub zmienne
8	liczba mężczyzn otrzymujących składniki uzupełniające lub zmienne
14	liczba osób otrzymujących składniki uzupełniające lub zmienne

Płeć	Kategoria	Liczba pracowników	Liczba godzin normatywnych
k	a	3	5 810
m		4	7 470
k	b	3	5 976
m		5	9 628

	Średni poziom wynagrodzenia	Średni godzinowy poziom wynagrodzenia	Średni poziom składników uzupełniających lub zmiennych	Średni godzinowy poziom składników uzupełniających lub zmiennych	Mediana poziomu wynagrodzenia	Mediana godzinowego poziomu wynagrodzenia	Mediana poziomu składników uzupełniających lub zmiennych	Mediana godzinowego poziomu składników uzupełniających lub zmiennych
kobiety	86 566,67	44,07	12 733,33	6,48	87 100	43,72	12 800	6,70
mężczyźni	89 200,00	46,95	8 977,78	4,73	88 800	44,58	10 300	5,17

różnica	-2 633,33	-2,88	3 755,56	1,76	-1 700	-0,85	2 500	1,53
wskaźnik	-3,0%	-6,1%	41,8%	37,2%	-1,9%	-1,9%	24,3%	29,6%

	Odsetek osób otrzymujących składniki uzupełniające lub zmienne
kobiety	42,9%
mężczyźni	57,1%

Miara	Poziom wynagrodzenia	Liczba kobiet w przedziale	Liczba mężczyzn w przedziale	Razem pracownicy	Odsetek kobiet w przedziale	Odsetek mężczyzn w przedziale
min	66 000					
Q1 (4)	84 000	2	2	4	50,0%	50,0%
Q2 (8)	88 600	2	2	4	50,0%	50,0%
Q3 (12)	94 800	1	3	4	25,0%	75,0%
max	105 000	1	2	3	33,3%	66,7%

Miara	Godzinowy poziom wynagrodzenia	Liczba kobiet w przedziale	Liczba mężczyzn w przedziale	Razem pracownicy	Odsetek kobiet w przedziale	Odsetek mężczyzn w przedziale
-------	--------------------------------	----------------------------	------------------------------	------------------	-----------------------------	-------------------------------

min	40,53					
Q1 (4)	43,17	3	1	4	75,0%	25,0%
Q2 (8)	44,48	1	3	4	25,0%	75,0%
Q3 (12)	47,59	1	3	4	25,0%	75,0%
max	63,25	1	2	3	33,3%	66,7%

Kategoria a	Średni poziom wynagrodzenia podstawowego	Średni godzinowy poziom wynagrodzenia podstawowego	Średni poziom składników uzupełniających lub zmiennych	Średni godzinowy poziom składników uzupełniających lub zmiennych
kobiety	68 000	35,11	12 533	6,47
mężczyźni	72 750	38,96	8 800	4,71
różnica	-4 750	-3,84	3 733	1,76
wskaźnik	-6,5%	-9,9%	42,4%	37,3%

Kategoria b	Średni poziom wynagrodzenia podstawowego	Średni godzinowy poziom	Średni poziom składników uzupełniających	Średni godzinowy poziom
----------------	--	-------------------------------	--	-------------------------------

		wynagrodzenia podstawowego	lub zmiennych	składników uzupełniających lub zmiennych
Kobiety	79 667	39,99	12 933	6,49
mężczyźni	86 200	44,77	9 120	4,74
różnica	-6 533	-4,77	3 813	1,76
wskaźnik	-7,6%	-10,7%	41,8%	37,1%

Sprawozdanie z luki płacowej na bazie powyższych danych.

1	Roczna luka płacowa	-3,0%
2	godzinowa luka płacowa	-6,1%
3	Roczna luka płacowa dla składników uzupełniających lub zmiennych	41,8%
4	godzinowa luka płacowa dla składników uzupełniających lub zmiennych	37,2%
5	mediana rocznej luki płacowej	-1,9%
6	mediana godzinowej luki płacowej	-1,9%
7	mediana rocznej luki płacowej dla składników uzupełniających lub zmiennych	24,3%
8	mediana godzinowej luki płacowej dla składników uzupełniających lub zmiennych	29,6%
9	Odsetek kobiet otrzymujących składniki uzupełniające lub zmienne	42,9%
10	Odsetek mężczyzn otrzymujących składniki uzupełniające lub zmienne	57,1%
11	Odsetek kobiet w 1 przedziale poziomu wynagrodzenia	50,0%
12	Odsetek kobiet w 2 przedziale poziomu wynagrodzenia	50,0%

13	Odsetek kobiet w 3 przedziale poziomu wynagrodzenia	25,0%
14	Odsetek kobiet w 4 przedziale poziomu wynagrodzenia	33,3%
15	Odsetek mężczyzn w 1 przedziale poziomu wynagrodzenia	50,0%
16	Odsetek mężczyzn w 2 przedziale poziomu wynagrodzenia	50,0%
17	Odsetek mężczyzn w 3 przedziale poziomu wynagrodzenia	75,0%
18	Odsetek mężczyzn w 4 przedziale poziomu wynagrodzenia	66,7%
19	Odsetek kobiet w 1 przedziale godzinowego poziomu wynagrodzenia	75,0%
20	Odsetek kobiet w 2 przedziale godzinowego poziomu wynagrodzenia	25,0%
21	Odsetek kobiet w 3 przedziale godzinowego poziomu wynagrodzenia	25,0%
22	Odsetek kobiet w 4 przedziale godzinowego poziomu wynagrodzenia	33,3%
23	Odsetek mężczyzn w 1 przedziale godzinowego poziomu wynagrodzenia	25,0%
24	Odsetek mężczyzn w 2 przedziale godzinowego poziomu wynagrodzenia	75,0%
25	Odsetek mężczyzn w 3 przedziale godzinowego poziomu wynagrodzenia	75,0%
26	Odsetek mężczyzn w 4 przedziale godzinowego poziomu wynagrodzenia	66,7%
27	Roczna luka płacowa dla wynagrodzenia podstawowego w kategorii a	-6,5%
28	godzinowa luka płacowa dla wynagrodzenia podstawowego w kategorii a	-9,9%
29	luka płacowa ze dla składników uzupełniających lub zmiennych w kategorii a	42,4%
30	godzinowa luka płacowa dla składników uzupełniających lub zmiennych w kategorii a	37,3%
31	Roczna luka płacowa dla wynagrodzenia podstawowego w kategorii b	-7,6%
32	godzinowa luka płacowa dla wynagrodzenia podstawowego w kategorii b	-10,7%
33	Roczna luka płacowa dla składników uzupełniających lub zmiennych w kategorii b	41,8%

34	godzinowa luka płacowa dla składników uzupełniających lub zmiennych w kategorii b	37,1%
----	---	-------