



UNIA EUROPEJSKA

PARLAMENT EUROPEJSKI

RADA

**Bruksela, 11 kwietnia 2023 r.
(OR. en)**

2021/0050 (COD)

PE-CONS 81/22

**SOC 702
ANTIDISCRIM 124
GENDER 206
CODEC 2100**

AKTY USTAWODAWCZE I INNE INSTRUMENTY

Dotyczy: **DYREKTYWA PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO I RADY 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**

**DYREKTYWA
PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO I RADY (UE) 2023/...**

z dnia ...

**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**

(Tekst mający znaczenie dla EOG)

PARLAMENT EUROPEJSKI I RADA UNII EUROPEJSKIEJ,

uwzględniając Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej, w szczególności jego art. 157 ust. 3,

uwzględniając wniosek Komisji Europejskiej,

po przekazaniu projektu aktu ustawodawczego parlamentom narodowym,

uwzględniając opinię Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego¹,

stanowiąc zgodnie ze zwykłą procedurą ustawodawczą²,

¹ Dz.U. C 341 z 24.8.2021, s. 84.

² Stanowisko Parlamentu Europejskiego z dnia 30 marca 2023 r. [(Dz.U. ...)/(dotychczas nieopublikowane w Dzienniku Urzędowym)] oraz decyzja Rady z dnia ...

a także mając na uwadze, co następuje:

- (1) Art. 11 Konwencji Narodów Zjednoczonych z dnia 18 grudnia 1979 r. w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet, ratyfikowanej przez wszystkie państwa członkowskie, stanowi, że państwa Strony mają podejmować wszelkie stosowne kroki w celu zapewnienia, między innymi, prawa do równego wynagrodzenia, w tym również do świadczeń, oraz do równego traktowania za pracę o takiej samej wartości, jak również do równego traktowania w ocenie jakości pracy.
- (2) W art. 2 i w art. 3 ust. 3 Traktatu o Unii Europejskiej wymienia się prawo do równości kobiet i mężczyzn jako jedną z podstawowych wartości Unii.
- (3) Art. 8 i 10 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (TFUE) zawierają wymóg, aby Unia we wszystkich swoich działaniach zmierzała do zniesienia nierówności oraz wspierania równości mężczyzn i kobiet, a także do zwalczania wszelkiej dyskryminacji ze względu na płeć.
- (4) W art. 157 ust. 1 TFUE zobowiązuje się każde państwo członkowskie do zapewnienia stosowania zasady równości wynagrodzeń dla pracowników płci męskiej i żeńskiej za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości. Art. 157 ust. 3 TFUE przewiduje przyjęcie przez Unię środków zmierzających do zapewnienia stosowania zasady równości szans i równości traktowania mężczyzn i kobiet w dziedzinie zatrudnienia i pracy, w tym zasady równości wynagrodzeń za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości (zwanej dalej „zasadą równości wynagrodzeń”).

- (5) Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej (zwany dalej „Trybunałem Sprawiedliwości”) orzekł, że zakres zasady równego traktowania mężczyzn i kobiet nie może ograniczać się do dyskryminacji ze względu na fakt, że dana osoba jest takiej czy innej płci¹. Zważywszy na cel i charakter praw, które ma chronić ta zasada, ma ona także zastosowanie do dyskryminacji wynikającej z tranzycji płciowej danej osoby.
- (6) W niektórych państwach członkowskich jest obecnie możliwe, aby dana osoba zarejestrowała się prawnie jako osoba trzeciej płci, często neutralnej. Niniejsza dyrektywa nie ma wpływu na odpowiednie przepisy krajowe nadające skutki takiemu uznaniu trzeciej płci w odniesieniu do kwestii zatrudnienia i wynagrodzenia.
- (7) Art. 21 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej (zwanej dalej „Kartą”) zakazuje wszelkiej dyskryminacji, w tym ze względu na płeć. Art. 23 Karty stanowi, że należy zapewnić równość kobiet i mężczyzn we wszystkich dziedzinach, w tym w zakresie zatrudnienia, pracy i wynagrodzenia.
- (8) Art. 23 Powszechnej deklaracji praw człowieka stanowi między innymi, że każdy, bez jakiegokolwiek dyskryminacji, ma prawo do równego wynagrodzenia za równą pracę, do swobodnego wyboru zatrudnienia, do słusznych i dogodnych warunków pracy oraz do słusznego i zadowalającego wynagrodzenia, zapewniającego byt odpowiadający ludzkiej godności.

¹ Wyrok Trybunału Sprawiedliwości z dnia 30 kwietnia 1994 r., P v S, C-13/94, ECLI:EU:C:1996:170; wyrok Trybunału Sprawiedliwości z dnia 7 stycznia 2004 r., K.B., C-117/01, ECLI:EU:C:2004:7; wyrok Trybunału Sprawiedliwości z dnia 27 kwietnia 2006 r., Richards, C-423/04, ECLI:EU:C:2006:256; wyrok Trybunału Sprawiedliwości z dnia 26 czerwca 2018 r., M.B., C-451/16, ECLI:EU:C:2018:492.

- (9) Wśród zasad uwzględnionych w Europejskim filarze praw socjalnych, ogłoszonym wspólnie przez Parlament Europejski, Radę i Komisję, znajduje się zasada równego traktowania i równych szans kobiet i mężczyzn, a także prawo do równego wynagrodzenia za pracę o takiej samej wartości.
- (10) Dyrektywa 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady¹ 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.

¹ 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.U. L 204 z 26.7.2006, s. 23).

- (11) W ocenie odpowiednich przepisów dyrektywy 2006/54/WE z 2020 r. stwierdzono, 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 (zwanego dalej „prawem do równego wynagrodzenia”).
- (12) Po dogłębnej ocenie istniejących ram dotyczących równego wynagrodzenia za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości oraz szeroko zakrojonym i pluralistycznym procesie konsultacji, w komunikacie Komisji z dnia 5 marca 2020 r. zatytułowanym „Unia równości: strategia na rzecz równouprawnienia płci na lata 2020–2025”, zapowiedziano, że Komisja zaproponuje wiążące środki w zakresie przejrzystości wynagrodzeń.

- (13) Gospodarcze i społeczne skutki pandemii COVID-19 miały nieproporcjonalny negatywny wpływ na kobiety i równouprawnienie płci, a utrata miejsc pracy uderzyła głównie w niskopłatne sektory sfeminizowane. Pandemia COVID-19 wyeksponowała kwestię ciągłego, strukturalnego niedoceniańa pracy wykonywanej głównie przez kobiety oraz potwierdziła wysoką wartość społeczno-gospodarczą pracy kobiet w ramach usług „pierwszej linii”, takich, jak usługi jak opieka zdrowotna, sprząatanie, opieka nad dziećmi, opieka społeczna oraz opieka rezydencjalna dla osób starszych i innych niesamodzielnych osób dorosłych, która pozostaje w dużym kontraście do jej małej widoczności i niskiego uznania.
- (14) Skutki pandemii COVID-19 jeszcze bardziej pogłębią zatem różnice w traktowaniu kobiet i mężczyzn oraz lukę płacową ze względu na płeć, o ile działania służące odbudowie nie będą uwzględniały aspektu płci. W związku z tymi skutkami pandemii należy jeszcze pilniej zająć się kwestią równego wynagrodzenia za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości. Wzmocnienie wdrażania zasady równości wynagrodzeń poprzez dalsze środki jest szczególnie ważne w celu zapewnienia, aby postępy, które zostały poczynione w zakresie odniesienia się do różnic w wynagrodzeniach, nie zostały zaprzepaszczone.

- (15) Luka płacowa ze względu na płeć w Unii wciąż się utrzymuje i w 2020 r. wynosiła 13 % – przy znaczących różnicach występujących w państwach członkowskich – a w ostatniej dekadzie zmniejszyła się tylko nieznacznie. Luka płacowa ze względu na płeć jest spowodowana różnymi czynnikami, takimi jak stereotypy płciowe, utrzymywanie się „szklanego sufitu” i „lepkiej podłogi”, segregacja pozioma, w tym nadreprezentacja kobiet w nisko opłacanych zawodach w sektorze usług, oraz nierówny podział obowiązków opiekuńczych. Ponadto luka płacowa ze względu na płeć jest częściowo spowodowana bezpośrednią i pośrednią dyskryminacją płacową ze względu na płeć. Wszystkie te elementy to strukturalne przeszkody, które tworzą złożone wyzwania przy dążeniu do osiągnięcia wysokiej jakości miejsc pracy i równości wynagrodzeń za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości, oraz mają długoterminowe konsekwencje, takie jak luka emerytalna i feminizacja ubóstwa.
- (16) Ogólny brak przejrzystości w odniesieniu do poziomów wynagrodzenia w ramach organizacji utrwała sytuację, w której dyskryminacja płacowa oraz uprzedzenia ze względu na płeć mogą pozostawać niewykryte lub, w przypadku gdy istnieje podejrzenie ich występowania, są trudne do udowodnienia. Konieczne jest zatem wprowadzenie wiążących środków prowadzących do zwiększenia przejrzystości wynagrodzeń, zachęcających organizacje do przeglądu ich struktur płacowych w celu zapewnienia równości wynagrodzeń dla kobiet i mężczyzn wykonujących taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości, a także umożliwiającym ofiarom dyskryminacji wykonywanie przysługującego im prawa do równego wynagrodzenia. W uzupełnieniu takich wiążących środków należy wprowadzić przepisy wyjaśniające istniejące pojęcia prawne, takie jak pojęcia „wynagrodzenia” i „pracy o takiej samej wartości”, oraz środki usprawniające mechanizmy egzekwowania prawa i dostęp do wymiaru sprawiedliwości.

- (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.
- (18) Niniejsza dyrektywa powinna mieć zastosowanie do wszystkich pracowników, w tym pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy, pracowników zatrudnionych na podstawie umów na czas określony oraz osób zatrudnionych na umowę o pracę lub przez agencję pracy tymczasowej lub pozostających z taką agencją w stosunku pracy, a także pracowników na stanowiskach kierowniczych, którzy są zatrudnieni na umowę o pracę lub pozostają w stosunku pracy zgodnie z definicją przewidzianą przez prawo, układ zbiorowy lub praktykę obowiązującą w każdym państwie członkowskim, z uwzględnieniem orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości¹. Zakresem niniejszej dyrektywy objęci są pracownicy domowi, pracownicy na żądanie, pracownicy wykonujący pracę przerywaną, pracownicy w systemie bonów usługowych, osoby pracujące za pośrednictwem platform internetowych, pracownicy wykonujący pracę chronioną, stażyści i praktykanci, pod warunkiem że spełniają oni stosowne kryteria. Przy stwierdzaniu istnienia stosunku pracy należy brać pod uwagę fakty świadczące o rzeczywistym wykonywaniu pracy, a nie sposób, w jaki strony opisują łączący ich stosunek.

¹ Wyrok Trybunału Sprawiedliwości z dnia 3 lipca 1986 r., Lawrie-Blum 66/85, ECLI:EU:C:1986:284; wyrok Trybunału Sprawiedliwości z dnia 14 października 2010 r., Union Syndicale Solidaires Isère, C-428/09, ECLI:EU: C:2010:612; wyrok Trybunału Sprawiedliwości z dnia 4 grudnia 2014 r., FNV Kunsten Informatie en Media, C-413/13, ECLI:EU:C:2014:2411; wyrok Trybunału Sprawiedliwości z dnia 9 lipca 2015 r., Balkaya, C-229/14, ECLI:EU:C:2015:455; wyrok Trybunału Sprawiedliwości z dnia 17 listopada 2016 r., Betriebsrat der Ruhrlandklinik, C-216/15, ECLI:EU:C:2016:883; wyrok Trybunału Sprawiedliwości z dnia 16 lipca 2020 r., Governo della Repubblica italiana (status włoskich sędziów pokoju), C-658/18, ECLI:EU:C:2020:572.

- (19) Ważnym elementem w eliminowaniu dyskryminacji płacowej jest przejrzystość wynagrodzeń przed zatrudnieniem. Niniejsza dyrektywa powinna zatem mieć zastosowanie również do osób starających się o zatrudnienie.
- (20) Aby usunąć przeszkody, na jakie napotykają ofiary dyskryminacji płacowej ze względu na płeć w wykonywaniu swojego prawa do równego wynagrodzenia, a także pokierować pracodawców na drodze do zapewnienia poszanowania tego prawa, należy wyjaśnić, zgodnie z orzecznictwem Trybunału Sprawiedliwości, podstawowe pojęcia dotyczące równego wynagrodzenia za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości, takie jak „wynagrodzenie” oraz „praca o takiej samej wartości”. Powinno to ułatwić stosowanie tych pojęć, zwłaszcza w odniesieniu do mikroprzedsiębiorstw oraz małych i średnich przedsiębiorstw.

- (21) Zasada równości wynagrodzeń powinna być przestrzegana w odniesieniu do płac godzinowych, płac miesięcznych lub wszelkich innych świadczeń, pieniężnych lub rzeczowych, które pracownicy otrzymują bezpośrednio lub pośrednio od swojego pracodawcy z racji swojego zatrudnienia. Zgodnie z orzecznictwem Trybunału Sprawiedliwości¹ pojęcie „wynagrodzenia” powinno obejmować nie tylko płacę miesięczną, ale również składniki uzupełniające lub zmienne wynagrodzenia. W ramach składników uzupełniających lub zmiennych należy uwzględnić wszelkie świadczenia oprócz zwykłej podstawowej lub minimalnej płacy godzinowej lub płacy miesięcznej, które pracownik otrzymuje bezpośrednio lub pośrednio, pieniężnych lub rzeczowych. Takie składniki uzupełniające lub zmienne mogą obejmować między innymi premie, rekompensatę za pracę w godzinach nadliczbowych, zniżki na przejazdy, dodatki mieszkaniowe i żywnościowe, rekompensatę za udział w szkoleniach, płatności w przypadku zwolnienia, ustawowe świadczenia chorobowe, ustawowo wymagane odszkodowanie i emerytury pracownicze. Pojęcie „wynagrodzenia” powinno obejmować wszystkie elementy wynagrodzenia należnego na mocy prawa, układów zbiorowych lub praktyki w każdym państwie członkowskim.

¹ Na przykład wyrok Trybunału Sprawiedliwości z dnia 9 lutego 1982 r., Garland, C-12/81, ECLI:EU:C:1982:44; wyrok Trybunału Sprawiedliwości z dnia 9 czerwca 1982 r., Komisja Wspólnot Europejskich przeciwko Wielkiemu Księstwu Luksemburga, C-58/81, ECLI:EU:C:1982:215; wyrok Trybunału Sprawiedliwości z dnia 13 lipca 1989 r., Rinner-Kühn, C-171/88, ECLI:EU:C:1989:328; wyrok Trybunału Sprawiedliwości z dnia 27 czerwca 1990 r., Richards, C-33/89, ECLI:EU:C:1990:265; wyrok Trybunału Sprawiedliwości z dnia 4 czerwca 1992 r., Böttel, C-360/90, ECLI:EU:C:1992:246; wyrok Trybunału Sprawiedliwości z dnia 13 lutego 1996 r., Gillespie i in., C-342/93, ECLI:EU:C:1996:46; wyrok Trybunału Sprawiedliwości z dnia 7 marca 1996 r., Freers and Speckmann, C-278/93, ECLI:EU:C:1996:83; wyrok Trybunału Sprawiedliwości z dnia 30 marca 2004 r., Alabaster, C-147/02, ECLI:EU:C:2004:192.

- (22) Aby zapewnić jednolitą prezentację informacji wymaganych niniejszą 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.
- (23) Państwa członkowskie nie powinny być zobowiązane do ustanawiania nowych organów do celów niniejszej dyrektywy. Powinny one mieć możliwość powierzenia wynikających z niej zadań już ustanowionym organom, w tym partnerom społecznym, zgodnie z prawem krajowym lub praktyką krajową, pod warunkiem że państwa członkowskie wypełniają zobowiązania określone w niniejszej dyrektywie.
- (24) Aby pracownicy byli chronieni oraz aby odnieść się do ich obaw przed wiktylizacją przy stosowaniu zasady równości wynagrodzeń, pracownicy powinni 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 uwarunkowań krajowych oraz różnych ról związanych z reprezentacją pracowników.

(25) Art. 10 TFUE stanowi, że przy określaniu i realizacji swoich polityk i działań Unia ma dążyć do zwalczania wszelkiej dyskryminacji ze względu na płeć, rasę lub pochodzenie etniczne, religię lub światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną. W art. 4 dyrektywy 2006/54/WE przewiduje się, że nie powinna występować żadna bezpośrednia lub pośrednia dyskryminacja ze względu na płeć w odniesieniu do wynagrodzenia. Dyskryminacja płacowa ze względu na płeć, w której płeć ofiary odgrywa kluczową rolę, może w praktyce przybierać różne formy. Może wiązać się z krzyżowaniem się różnych osi dyskryminacji lub nierówności, gdy pracownik należy do jednej lub większej liczby grup objętych ochroną przeciwko dyskryminacji, z jednej strony ze względu na płeć, oraz, z drugiej strony, ze względu na pochodzenie rasowe lub etniczne, religię lub światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną, zgodnie z ochroną na mocy dyrektyw Rady 2000/43/WE¹ lub 2000/78/WE². Wśród grup, które mogą się spotkać z dyskryminacją krzyżową są kobiety z niepełnosprawnościami, kobiety o zróżnicowanym pochodzeniu rasowym lub etnicznym, w tym kobiety romskie, oraz kobiety młode lub starsze. Niniejsza dyrektywa powinna zatem zawierać wyjaśnienie, że w kontekście dyskryminacji płacowej ze względu na płeć należy stworzyć możliwość uwzględnienia takiego połączenia, a tym samym wyeliminować wszelkie wątpliwości, jakie mogą pojawić się w tym względzie w obowiązujących ramach prawnych, oraz umożliwić sądom krajowym, organom ds. równości i innym właściwym organom należyte uwzględnienie każdej niekorzystnej sytuacji wynikającej z takiej dyskryminacji krzyżowej, w szczególności do celów merytorycznych i proceduralnych, w tym w celu uznania faktu występowania dyskryminacji, podjęcia decyzji w sprawie odpowiedniego komparatora, dokonania oceny proporcjonalności oraz w celu określenia, w stosownych przypadkach, poziomu przyznanego odszkodowania lub nałożonych kar.

¹ Dyrektywa Rady 2000/43/WE z dnia 29 czerwca 2000 r. wprowadzająca w życie zasadę równego traktowania osób bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne (Dz.U. L 180 z 19.7.2000, s. 22).

² Dyrektywa Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiająca ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (Dz.U. L 303 z 2.12.2000, s. 16).

Podjęcie interseksjonalne jest istotne dla zrozumienia luki płacowej ze względu na płeć oraz dla odniesienia się do niej. Wyjaśnienie to nie powinno zmieniać zakresu obowiązków pracodawców w odniesieniu do środków w zakresie przejrzystości wynagrodzeń na mocy niniejszej dyrektywy. W szczególności pracodawcy nie powinni być zobowiązani do zbierania danych związanych z innymi niż płeć cechami chronionymi.

- (26) Aby zapewnić poszanowanie prawa do równego wynagrodzenia, pracodawcy muszą wprowadzić struktury wynagrodzeń zapewniające, aby w wynagrodzeniach pracowników wykonujących taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości nie występowały różnice ze względu na płeć, które nie byłyby uzasadnione obiektywnymi, neutralnymi pod względem płci kryteriami. Takie struktury wynagrodzeń powinny umożliwiać porównanie wartości różnych stanowisk pracy w ramach tej samej struktury organizacyjnej. Powinno być możliwe oparcie takich struktur wynagrodzeń na istniejących wytycznych Unii dotyczących neutralnych pod względem płci systemów oceny i zaszerogowania stanowisk pracy lub na wskaźnikach i modelach neutralnych pod względem płci. 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. W stosownych przypadkach Komisja powinna móc aktualizować istniejące wytyczne Unii, w konsultacji z Europejskim Instytutem ds. Równości Kobiet i Mężczyzn (EIGE).

- (27) Krajowe systemy ustalania wynagrodzeń różnią się i mogą opierać się na układach zbiorowych lub elementach określonych przez pracodawcę. Niniejsza dyrektywa nie ma wpływu na różne krajowe systemy ustalania wynagrodzeń.
- (28) Ważnym parametrem na potrzeby ustalenia, czy pracę można uznać za pracę o takiej samej wartości, jest określenie obowiązującego komparatora. Pozwala to pracownikom wykazać, że byli traktowani mniej korzystnie niż komparator innej płci, wykonujący taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości. Opierając się na zmianach wprowadzonych definicją bezpośredniej i pośredniej dyskryminacji w dyrektywie 2006/54/WE, w sytuacjach, w których brak jest rzeczywistego komparatora, należy zezwolić na zastosowanie hipotetycznego komparatora, co umożliwi pracownikom wykazanie, że nie byli traktowani w taki sam sposób, w jaki traktowany byłby hipotetyczny komparator innej płci. Dzięki temu wyeliminowana zostałaby poważna przeszkoda, na jaką narażone są potencjalne ofiary dyskryminacji płacowej ze względu na płeć, zwłaszcza na rynkach pracy charakteryzujących się wysokim stopniem segregacji płciowej, na których wymóg znalezienia komparatora płci przeciwnej sprawia, że dochodzenie roszczenia dotyczącego równego wynagrodzenia jest niemal niemożliwe.

Ponadto nie należy uniemożliwiać pracownikom powoływania się na inne fakty, na podstawie których można domniemywać występowanie zarzucanej dyskryminacji, takich jak statystyki lub inne dostępne informacje. Pozwoliłoby to skuteczniej odnieść się do nierówności w wynagradzaniu ze względu na płeć w sektorach oraz zawodach charakteryzujących się segregacją płciową, w szczególności w sektorach sfeminizowanych, takich jak sektor opiekuńczy.

- (29) Trybunał Sprawiedliwości wyjaśnił, że w celu oceny, czy pracownicy znajdują się w porównywalnej sytuacji, porównanie niekoniecznie ogranicza się do sytuacji, w których mężczyźni i kobiety pracują dla tego samego pracodawcy¹. Pracownicy mogą znajdować się w porównywalnej sytuacji także wtedy, gdy nie pracują dla tego samego pracodawcy, o ile warunki wynagrodzenia można przypisać jednemu źródłu ustanawiającemu te warunki pracy i gdy warunki te są równe i porównywalne. Taka sytuacja może mieć miejsce w przypadku, 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. Trybunał Sprawiedliwości wyjaśnił także, że porównanie nie ogranicza się do pracowników zatrudnionych w tym samym czasie, w którym zatrudniony jest powód². Ponadto przy dokonywaniu faktycznej oceny należy brać pod uwagę, że różnicę w wynagrodzeniu można wytłumaczyć czynnikami niezwiązanymi z płcią.

¹ Wyrok Trybunału Sprawiedliwości z dnia 17 września 2002 r., Lawrence i inni, C-320/00, ECLI:EU:C:2002:498.

² Wyrok Trybunału Sprawiedliwości z dnia 27 marca 1980 r., Macarthys Ltd, C-129/79, ECLI:EU:C:1980:103.

- (30) Państwa członkowskie powinny zapewnić, aby dostępne były szkolenia oraz specjalne narzędzia i metody, które posłużą pracodawcom jako wsparcie i wskazówki na potrzeby oceny tego, co stanowi pracę o takiej samej wartości. Powinno to ułatwić stosowanie tego pojęcia, zwłaszcza w odniesieniu do mikroprzedsiębiorstw oraz małych i średnich przedsiębiorstw. Uwzględniając prawo krajowe, układy zbiorowe lub praktykę, państwa członkowskie powinny móc zdecydować o powierzeniu opracowania konkretnych narzędzi i metod partnerom społecznym lub opracowaniu ich we współpracy z partnerami społecznymi lub po konsultacji z nimi.
- (31) Systemy zaszeregowania i oceny stanowisk pracy mogą prowadzić do dyskryminacji płacowej ze względu na płeć, o ile nie są stosowane w sposób neutralny pod względem płci, a w szczególności gdy opierają się na tradycyjnych stereotypach związanych z płcią. W takich przypadkach przyczyniają się one do luki płacowej utrwalają ją, w różny sposób oceniając zmaskulinizowane lub sfeminizowane stanowiska pracy w sytuacjach, w których wykonywana praca ma taką samą wartość. Jeżeli jednak stosowane są neutralne pod względem płci systemy oceny i zaszeregowania stanowisk pracy, skutecznie przyczyniają się one do ustanowienia przejrzystego systemu wynagrodzeń i mają zasadnicze znaczenie dla zapewnienia wykluczenia bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji ze względu na płeć. Pozwalają one na wykrycie pośredniej dyskryminacji płacowej powiązanej z niedocenianiem pracy wykonywanej zwykle przez kobiety. Dzieje się to za pośrednictwem pomiaru i porównywania stanowisk pracy, w przypadku których zakres obowiązków jest wprawdzie różny, ale ma taką samą wartość; tym samym systemy te promują zasadę równości wynagrodzeń.

- (32) Brak informacji o przewidywanym zakresie wynagrodzenia na określonym stanowisku pracy tworzy asymetrię informacyjną, która ogranicza siłę przetargową osób starających się o zatrudnienie. Zapewnienie przejrzystości powinno umożliwić potencjalnym pracownikom podejmowanie świadomych decyzji w odniesieniu do oczekiwanego wynagrodzenia, bez ograniczania w jakikolwiek sposób siły przetargowej pracodawcy lub pracownika w negocjowaniu wynagrodzenia nawet poza wskazanym przedziałem. Przejrzystość zapewniałaby jednoznaczną, pozbawioną uprzedzeń ze względu na płeć podstawę ustalania wynagrodzeń oraz przerwałaby praktyki polegające na zaniżaniu wynagrodzenia w porównaniu z umiejętnościami i doświadczeniem. Przejrzystość odnosiłaby się również do dyskryminacji krzyżowej, w przypadku której nieprzejrzyste systemy ustalania wynagrodzeń pozwalają na stosowanie praktyk dyskryminacyjnych ze względu na wiele przyczyn. Osoby starające się o zatrudnienie powinny otrzymywać informacje o początkowym wynagrodzeniu lub o jego przedziale, w sposób zapewniający prowadzenie świadomych i przejrzystych negocjacji dotyczących wynagrodzenia, na przykład w opublikowanym ogłoszeniu o wakacie, przed rozmową kwalifikacyjną lub, w innym przypadku, przed zawarciem jakiejkolwiek umowy o pracę. Informacje powinny być przekazywane przez pracodawcę lub w inny sposób, na przykład przez partnerów społecznych.
- (33) Aby przerwać proces utrwalania się luki płacowej ze względu na płeć mającej wpływ na poszczególnych pracowników przez dłuższy czas, pracodawcy powinni zapewnić, aby ogłoszenia o wakatach i nazwy stanowisk pracy były neutralne pod względem płci oraz aby proces rekrutacji przebiegał w sposób niedyskryminacyjny, tak aby nie podważać prawa do równego wynagrodzenia. Pracodawcy nie powinni mieć prawa do dopytywania się u osób starających się o zatrudnienie o to, jak kształtuje się ich obecne wynagrodzenie lub o to, jak kształtowało się ono w przeszłości, lub do proaktywnego szukania informacji na ten temat.

- (34) Środki w zakresie przejrzystości wynagrodzeń powinny chronić prawo do równego wynagrodzenia przysługujące pracownikom, a jednocześnie w jak największym zakresie ograniczać koszty i obciążenia administracyjne, na jakie narażeni są pracodawcy, zwracając szczególną uwagę na mikroprzedsiębiorstwa oraz małe i średnie przedsiębiorstwa. W stosownych przypadkach środki powinny być dostosowane do wielkości pracodawców, z uwzględnieniem liczby zatrudnionych pracowników. 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 przedsiębiorstw¹.
- (35) Pracodawcy powinni udostępniać swoim pracownikom kryteria stosowane do określania poziomów wynagrodzenia i progresji wynagrodzenia. Progresja wynagrodzenia odnosi się do procesu przenoszenia się pracownika na wyższy poziom wynagrodzenia. Kryteria związane z progresją wynagrodzenia mogą obejmować między innymi indywidualne osiągnięcia, rozwój umiejętności i staż pracy. Wykonując ten obowiązek, państwa członkowskie powinny zwrócić szczególną uwagę, aby unikać nakładania nadmiernych obciążeń administracyjnych na mikroprzedsiębiorstwa i małe przedsiębiorstwa. Państwa członkowskie powinny być również w stanie zapewnić, jako środek łagodzący, gotowe szablony w celu wsparcia mikroprzedsiębiorstw i małych przedsiębiorstw w wypełnianiu tego obowiązku. 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.

¹ Zalecenie Komisji 2003/361/WE z dnia 6 maja 2003 r. dotyczące definicji mikroprzedsiębiorstw oraz małych i średnich przedsiębiorstw (Dz.U. L 124 z 20.5.2003, s. 36).

- (36) 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.
- (37) 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 zrozumiałym i przystępnym 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) 2016/2102¹.

¹ 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).

- (38) Jak przewidziano w niniejszej dyrektywie, pracodawcy zatrudniający co najmniej 100 pracowników powinni regularnie składać sprawozdania dotyczące wynagrodzeń. Informacje te powinny być w odpowiedni i przejrzysty sposób publikowane przez organy monitorujące państw członkowskich. Pracodawcy mogą publikować te sprawozdania na swojej stronie lub udostępniać je publicznie w inny sposób, na przykład zamieszczając informacje w swoich sprawozdaniach z działalności, w stosownych przypadkach, w sprawozdaniach z działalności sporządzanych na mocy dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2013/34/UE¹. Pracodawcy, którzy podlegają wymogom tej dyrektywy, mogą zdecydować, że w swoich sprawozdaniach z działalności umieszczą informacje dotyczące wynagrodzeń obok innych kwestii dotyczących pracowników. Aby zmaksymalizować stopień przejrzystości wynagrodzeń pracowników, państwa członkowskie mogą zwiększyć częstotliwość składania sprawozdań lub wprowadzić obowiązek regularnego składania sprawozdań dotyczących wynagrodzeń w stosunku do pracodawców zatrudniających mniej niż 100 pracowników.

¹ Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2013/34/UE z dnia 26 czerwca 2013 r. w sprawie rocznych sprawozdań finansowych, skonsolidowanych sprawozdań finansowych i powiązanych sprawozdań niektórych rodzajów jednostek, zmieniająca dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady 2006/43/WE oraz uchylająca dyrektywy Rady 78/660/EWG i 83/349/EWG (Dz.U. L 182 z 29.6.2013, s. 19).

- (39) Składanie sprawozdań dotyczących wynagrodzeń powinno pozwolić pracodawcom na ocenianie i monitorowanie ich struktur wynagrodzeń oraz polityki wynagrodzeń, a tym samym proaktywnie zapewniać zgodność z zasadą równości wynagrodzeń. Składanie sprawozdań i wspólne oceny wynagrodzeń przyczyniają się do zwiększania świadomości dotyczącej uprzedzeń ze względu na płeć w strukturach wynagrodzeń i dyskryminacji płacowej oraz do odnoszenia się do takich uprzedzeń oraz dyskryminacji w skuteczny i systemowy sposób, tym samym zapewniając korzyści wszystkim pracownikom zatrudnionym przez tego samego pracodawcę. Jednocześnie dane segregowane według kryterium płci powinny służyć właściwym organom publicznym, przedstawicielom pracowników oraz innym zainteresowanym stronom jako pomoc w monitorowaniu luki płacowej ze względu na płeć w poszczególnych sektorach (segregacja pozioma) i funkcjach (segregacja pionowa). Pracodawcy mogą zdecydować się na dołączanie do publikowanych danych wyjaśnień dotyczących wszelkich różnic w wynagrodzeniach ze względu na płeć lub luk płacowych. W przypadku gdy różnice w średnim wynagrodzeniu za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości między pracownikami płci żeńskiej i pracownikami płci męskiej nie są uzasadnione obiektywnymi, neutralnymi pod względem płci kryteriami, pracodawca powinien podjąć środki w celu usunięcia nierówności.

- (40) Aby zmniejszyć obciążenia, na jakie narażeni są pracodawcy, państwa członkowskie mogłyby zbierać i łączyć niezbędne dane za pośrednictwem swoich administracji krajowych, umożliwiając obliczenie luki płacowej między pracownikami płci żeńskiej i męskiej przypadającej na poszczególnych pracodawców. Zbieranie danych w taki sposób może wymagać połączenia danych od wielu organów administracji publicznej, takich jak inspektoraty podatkowe i zakłady ubezpieczeń społecznych, i byłoby możliwe, jeżeli dostępne byłyby dane administracyjne dopasowujące dane pracodawców – na poziomie przedsiębiorstwa lub organizacyjnym – do danych pracowników – na poziomie poziom indywidualnym – przy uwzględnieniu świadczeń pieniężnych i rzeczowych. Państwa członkowskie mogłyby zbierać te informacje nie tylko w odniesieniu do pracodawców objętych obowiązkiem składania sprawozdań dotyczących wynagrodzeń na podstawie niniejszej dyrektywy, ale również w odniesieniu do pracodawców nieobjętych tym obowiązkiem, którzy składają sprawozdania dobrowolnie. Publikacja wymaganych informacji przez państwa członkowskie powinna zastąpić obowiązek składania sprawozdań dotyczących wynagrodzeń przez pracodawców objętych danymi administracyjnymi, pod warunkiem osiągnięcia rezultatu, jaki był zamierzony w ramach obowiązku składania sprawozdań.
- (41) Aby informacje na temat luki płacowej ze względu na płeć były powszechnie dostępne na poziomie organizacyjnym, państwa członkowskie powinny powierzyć zestawianie otrzymywanych od pracodawców danych dotyczących luki płacowej organowi monitorującemu wyznaczonemu na podstawie niniejszej dyrektywy, nie nakładając dodatkowego obciążenia na pracodawców. Organ monitorujący powinien podawać te dane do wiadomości publicznej, w tym poprzez publikowanie ich na łatwo dostępnej stronie internetowej, umożliwiając porównywanie danych poszczególnych pracodawców, sektorów i regionów w danym państwie członkowskim.

- (42) Państwa członkowskie mogą wyróżniać pracodawców niepodlegających obowiązkowi sprawozdawczym określonym w niniejszej dyrektywie, którzy dobrowolnie składają sprawozdania dotyczące wynagrodzeń, na przykład za pośrednictwem znaku przejrzystości wynagrodzeń, z myślą o promowaniu dobrych praktyk w odniesieniu do praw i obowiązków określonych w niniejszej dyrektywie.
- (43) 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.

- (44) Wszelkie przetwarzanie lub publikowanie informacji na podstawie niniejszej dyrektywy powinno być zgodne z rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679¹. Należy wprowadzić szczególne zabezpieczenia, aby zapobiec bezpośredniemu lub pośredniemu ujawnianiu informacji dotyczących pracownika możliwego do zidentyfikowania. Pracownikom nie należy uniemożliwiać dobrowolnego ujawniania wynagrodzenia na potrzeby egzekwowania zasady równości wynagrodzeń.
- (45) Ważne jest, aby partnerzy społeczni omawiali kwestie równości wynagrodzeń i zwracali na nie szczególną uwagę podczas negocjacji zbiorowych. Należy przy tym uwzględniać różne cechy krajowych systemów dialogu społecznego i negocjacji zbiorowych w całej Unii oraz autonomię i swobodę zawierania umów przez partnerów społecznych, a także ich funkcję jako przedstawicieli pracowników i pracodawców. W związku z tym państwa członkowskie powinny podjąć, zgodnie ze swoimi krajowymi systemami i praktykami, odpowiednie środki, aby zachęcać partnerów społecznych do zwracania należytej uwagi na kwestie równości wynagrodzeń; środki te mogą obejmować dyskusje na odpowiednim szczeblu negocjacji zbiorowych, środki służące stymulowaniu wykonywania prawa do negocjacji zbiorowych dotyczących odnośnych kwestii i likwidacji nieuzasadnionych ograniczeń w tym zakresie oraz środki służące opracowaniu neutralnych pod względem płci systemów oceny i szeregowania stanowisk pracy.

¹ Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych), (Dz.U. L 119 z 4.5.2016, s. 1).

- (46) Wszyscy pracownicy powinni dysponować niezbędnymi procedurami ułatwiającymi wykonywania prawa dostępu do wymiaru sprawiedliwości. Przepisy krajowe przewidujące stosowanie procedury pojednawczej lub wprowadzające obowiązek interwencji organu ds. równości lub system zachęt lub kar w odniesieniu do takiej interwencji, nie powinny uniemożliwiać stronom wykonywania przysługującego im prawa dostępu do sądów.
- (47) Zaangażowanie organów ds. równości, obok innych zainteresowanych stron, w sposób zasadniczy przyczynia się do skutecznego stosowania zasady równości wynagrodzeń. Uprawnienia i zakres zadań krajowych organów ds. równości powinny zatem być adekwatne, aby w pełni obejmować dyskryminację płacową ze względu na płeć, w tym przejrzystość wynagrodzeń lub wszelkie inne prawa i obowiązki określone w niniejszej dyrektywie. Aby pokonać przeszkody proceduralne i związane z kosztami, z jakimi mierzą się pracownicy usiłujący wykonywać swoje prawo do równego wynagrodzenia, należy umożliwić organom ds. równości, a także stowarzyszeniom, organizacjom i przedstawicielom pracowników lub innym podmiotom prawnym zainteresowanym zapewnianiem równości mężczyźn i kobiet reprezentowanie osób fizycznych. Powinny one mieć możliwość udzielania pomocy pracownikom działając w ich imieniu lub w ramach udzielanego im wsparcia, co umożliwiłoby pracownikom, którzy doświadczyli dyskryminacji, skuteczne dochodzenie roszczeń dotyczących zarzucanego naruszenia ich praw oraz zasady równości wynagrodzeń.

- (48) Dochodzenie roszczeń w imieniu większej liczby pracowników lub tytułem wspierania ich jest sposobem na ułatwienie postępowania, które w przeciwnym razie nie zostałyby wszczęte ze względu na bariery proceduralne i finansowe lub obawę przed wiktylizacją. Jest to również pomocne, gdy pracownicy doświadczają dyskryminacji z wielu względów jednocześnie, co może być trudne do uporządkowania. Pozwy zbiorowe mogą przyczynić się do wykrycia dyskryminacji systemowej i sprawić, że prawo do równego wynagrodzenia oraz równouprawnienie płci będą bardziej dostrzegane przez ogół społeczeństwa. Możliwość zbiorowego dochodzenia roszczeń motywowałaby do proaktywnego przestrzegania środków w zakresie przejrzystości wynagrodzeń, wywierając wzajemną presję oraz zwiększając świadomość pracodawców i ich gotowość do działań zapobiegawczych, a także odnosząc się do systemowego charakteru dyskryminacji płacowej. Państwa członkowskie mogą postanowić o wyznaczeniu kryteriów kwalifikacyjnych dla przedstawicieli pracowników w postępowaniach sądowych w sprawach roszczeń dotyczących równości wynagrodzeń w celu zapewnienia, aby ci przedstawiciele byli odpowiednio wykwalifikowani.
- (49) Państwa członkowskie powinny zapewnić przydzielenie organom ds. równości wystarczających zasobów na skuteczne i odpowiednie wykonywanie ich zadań związanych z dyskryminacją płacową ze względu na płeć. W przypadku gdy zadania przydzielono więcej niż jednemu organowi, państwa członkowskie powinny zapewnić odpowiednią koordynację między nimi. Obejmuje to na przykład przydzielanie kwot pozyskanych jako grzywny organom ds. równości, aby mogły skutecznie wykonywać swoje funkcje związane z egzekwowaniem prawa do równego wynagrodzenia, w tym dochodzenia roszczeń dotyczących dyskryminacji płacowej lub udzielania ofiarom dyskryminacji pomocy i wsparcia w dochodzeniu takich roszczeń.

- (50) Odszkodowanie powinno w pełni pokrywać straty i szkody poniesione w wyniku dyskryminacji płacowej ze względu na płeć zgodnie z orzecznictwem Trybunału Sprawiedliwości¹. Powinno ono obejmować pełne odzyskanie zaległego wynagrodzenia i związanych z nim premii lub świadczeń rzeczowych oraz odszkodowanie za utracone szanse, takie jak dostęp do niektórych świadczeń w zależności od poziomu wynagrodzenia, a także zadośćuczynienie za szkody niematerialne, takie jak stres wynikający z niedocenienia wykonanej pracy. W stosownych przypadkach przy ustalaniu odszkodowania można brać pod uwagę szkody spowodowane przez dyskryminację płacową ze względu na płeć, która krzyżuje się z innymi cechami chronionymi będącymi przyczyną dyskryminacji. Państwa członkowskie nie powinny ustalać z góry maksymalnej wysokości takiego odszkodowania.
- (51) W uzupełnieniu odszkodowania należy przewidzieć inne środki ochrony prawnej. Właściwe organy lub sądy krajowe powinny mieć a 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.

¹ Wyrok Trybunału Sprawiedliwości z dnia 17 grudnia 2015 r., Arjona Camacho, C407/14, ECLI:EU:C:2015:831, pkt 45.

(52) Zgodnie z orzecznictwem Trybunału Sprawiedliwości¹ dyrektywa 2006/54/WE ustanawia przepisy zapewniające przeniesienie ciężaru dowodu na pozwanego w sytuacji, gdy występuje dyskryminacja prima facie. Niemniej jednak nawet sposób ustalenia tego domniemania nie zawsze jest dla ofiar i sądów łatwy. W sprawie C-109/88 Trybunał Sprawiedliwości orzekł, że w przypadku, gdy system wynagrodzeń jest zupełnie nieprzejrzysty, ciężar dowodu powinien zostać przeniesiony na pozwanego, niezależnie od tego, czy pracownik powołał się na dyskryminację płacową prima facie. W związku z powyższym, 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 płeć, poza przypadkami, w których pracodawca udowodni, że takie naruszenie było w sposób oczywisty niezamierzone i miało marginalny charakter.

¹ Wyrok Trybunału Sprawiedliwości z dnia 17 października 1989 r., Danfoss, C-109/88, ECLI:EU:C:1989:383.

- (53) Zgodnie z orzecnictwem Trybunału Sprawiedliwości przepisy krajowe dotyczące terminów przedawnienia w odniesieniu do dochodzenia roszczeń dotyczących zarzucanych naruszeń praw przewidzianych w niniejszej dyrektywie powinny być takie, aby praktycznie nie uniemożliwiały lub nadmiernie nie utrudniały wykonywania tych praw. Szczególną przeszkodą dla ofiar dyskryminacji płacowej ze względu na płeć są terminy przedawnienia. W tym celu należy ustanowić wspólne minimalne normy. Normy te powinny określać początek biegu terminu przedawnienia, jego długość oraz okoliczności, w których zostaje przerwany lub zawieszony, a także przewidywać co najmniej trzyletni bieg terminów przedawnienia na dochodzenie roszczeń. Bieg terminów przedawnienia nie powinien się rozpoczynać zanim powód nie będzie świadomy lub zanim można w uzasadniony sposób oczekiwać, że będzie świadomy naruszenia. Państwa członkowskie mogą postanowić, że bieg terminu przedawnienia nie rozpoczyna się w czasie gdy dochodzi do naruszenia lub przed rozwiązaniem umowy o pracę lub stosunku pracy.
- (54) Koszty postępowania sądowego stanowią poważną przeszkodę dla ofiar dyskryminacji płacowej ze względu na płeć w dochodzeniu roszczeń dotyczących zarzucanego naruszenia ich prawa do równego wynagrodzenia, co prowadzi do niewystarczającej ochrony pracowników oraz niewystarczającego egzekwowania prawa do równego wynagrodzenia. Aby usunąć tę istotną przeszkodę proceduralną w dochodzeniu sprawiedliwości, państwa członkowskie powinny zapewnić, aby sądy krajowe mogły oceniać, czy powód, który przegrał sprawę, miał uzasadnione podstawy do dochodzenia roszczenia, oraz, w przypadku gdy miał takie uzasadnione podstawy, czy powód ten powinien być zobowiązany do ponoszenia kosztów sądowych. Powinno to mieć zastosowanie w szczególności w przypadku, gdy pozwany, który wygrał, nie wywiązał się z obowiązków w zakresie przejrzystości wynagrodzeń określonych w niniejszej dyrektywie.

- (55) 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. Takie kary powinny obejmować grzywny, których wysokość może być uzależniona od rocznego obrotu brutto pracodawcy lub całkowitych kosztów wynagrodzeń. Uwzględnić należy wszelkie inne czynniki obciążające lub łagodzące, które mogą mieć zastosowanie w okolicznościach danej sprawy, na przykład w przypadku gdy dyskryminacja płacowa ze względu na płeć jest powiązana z innymi cechami chronionymi będącymi przyczyną dyskryminacji. Do państw członkowskich należy określenie naruszeń praw i obowiązków dotyczących równości wynagrodzeń za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości, w odniesieniu do których grzywny są najbardziej odpowiednią karą.
- (56) Państwa członkowskie powinny ustanowić szczególne kary za powtarzające się naruszenia jakichkolwiek praw lub obowiązków związanych z równością wynagrodzeń dla mężczyzn i kobiet za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości, aby odzwierciedlić wagę naruszenia oraz jeszcze bardziej zniechęcać do dokonywania takich naruszeń. Takie kary mogłyby obejmować różne rodzaje finansowych czynników zniechęcających, takich jak cofnięcie publicznych świadczeń lub wyłączenie na określony czas z przyznawania zachęt finansowych lub z możliwości uczestnictwa w postępowaniu o udzielenie zamówienia publicznego.

(57) Wynikające z niniejszej dyrektywy obowiązki pracodawców stanowią część mających zastosowanie obowiązków w obszarze prawa ochrony środowiska, prawa socjalnego i prawa pracy, których przestrzeganie państwa członkowskie muszą zapewnić na mocy dyrektyw Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/23/UE¹, 2014/24/UE² i 2014/25/UE³ w kontekście uczestnictwa w postępowaniach o udzielenie zamówienia publicznego. Aby przestrzegać tych obowiązków nałożonych na pracodawców w zakresie, w jakim dotyczą one prawa do równego wynagrodzenia, państwa członkowskie powinny przede wszystkim zapewniać, aby podmioty gospodarcze, realizując zamówienie publiczne lub koncesję, dysponowały mechanizmami ustalania wynagrodzeń nieprowadzącymi do luki płacowej ze względu na płeć wśród pracowników – w każdej kategorii pracowników wykonujących taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości – której nie można uzasadnić kryteriami neutralnymi pod względem płci. Ponadto, państwa członkowskie powinny rozważyć wymóg wprowadzenia przez instytucje zamawiające, w stosownych przypadkach, kar i warunków rozwiązania umowy zapewniających zachowanie zgodności z zasadą równości wynagrodzeń podczas realizowania zamówień publicznych i koncesji. Instytucje zamawiające powinny również móc uwzględnić kwestię nieprzestrzegania zasady równości wynagrodzeń przez oferenta lub jednego z jego podwykonawców przy rozpatrywaniu zastosowania podstaw wykluczenia lub decyzji o nieudzieleniu zamówienia oferentowi, który złożył ofertę najkorzystniejszą z ekonomicznego punktu widzenia.

¹ Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/23/UE z dnia 26 lutego 2014 r. w sprawie udzielania koncesji, (Dz.U. L 94 z 28.3.2014, s. 1).

² Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/24/UE z dnia 26 lutego 2014 r. w sprawie zamówień publicznych, uchylająca dyrektywę 2004/18/WE (Dz.U. L 94 z 28.3.2014, s. 65).

³ Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/25/UE z dnia 26 lutego 2014 r. w sprawie udzielania zamówień przez podmioty działające w sektorach gospodarki wodnej, energetyki, transportu i usług pocztowych, uchylająca dyrektywę 2004/17/WE (Dz.U. L 94 z 28.3.2014, s. 243).

- (58) Skuteczne wykonywanie prawa do równego wynagrodzenia wymaga odpowiedniej ochrony administracyjnej i sądowej przeciwko wszelkiemu niekorzystnemu traktowaniu będącemu reakcją na podejmowane przez pracowników próby wykonywania tego prawa, na wszelkie skargi składane u pracodawcy, lub wszelkie procedury administracyjne lub postępowania sądowe, mające na celu egzekwowanie przestrzegania tego prawa. Zgodnie z orzecznictwem Trybunału Sprawiedliwości¹ kategoria pracowników uprawnionych do ochrony powinna być interpretowana szeroko oraz obejmować wszystkich pracowników, którzy mogą podlegać środkom odwetowym podjętym przez pracodawcę w odpowiedzi na skargę dotyczącą dyskryminacji ze względu na płeć. Ochrona nie ogranicza się wyłącznie do pracowników, którzy złożyli skargi, lub ich przedstawicieli, ani do tych, którzy spełniają określone wymogi formalne dotyczące uznania określonego statusu, takiego jak status świadka.
- (59) W celu poprawy egzekwowania zasady równości wynagrodzeń, w niniejszej dyrektywie należy wzmocnić istniejące narzędzia i procedury egzekwowania w odniesieniu do praw i obowiązków określonych w niniejszej dyrektywie oraz przepisów dotyczących równości wynagrodzeń określonych w dyrektywie 2006/54/WE.

¹ Wyrok Trybunału Sprawiedliwości z dnia 20 czerwca 2019 r., Hakeľbracht i in., C-404/18, ECLI:EU:C:2019:523.

- (60) W niniejszej dyrektywie ustanowiono minimalne wymogi, nie naruszając w ten sposób prerogatyw państw członkowskich w zakresie wprowadzania i utrzymywania przepisów korzystniejszych dla pracowników. Prawa nabyte na mocy obowiązujących ram prawnych powinny nadal mieć zastosowanie, chyba że niniejszą dyrektywą zostają wprowadzone przepisy korzystniejsze dla pracowników. Wykonanie niniejszej dyrektywy nie może zostać wykorzystane do ograniczenia istniejących praw ustanowionych w obowiązującym prawie Unii lub prawie krajowym w tym obszarze, ani nie może stanowić wiążącego uzasadnienia dla ograniczenia praw przysługujących pracownikom w odniesieniu do zasady równości wynagrodzeń.
- (61) W celu zapewnienia właściwego monitorowania wdrażania prawa do równego wynagrodzenia państwa członkowskie powinny ustanowić lub wyznaczyć specjalny organ monitorujący. Organ ten, który powinien móc być częścią istniejącego organu realizującego podobne cele, powinien otrzymać konkretne zadania związane z wdrażaniem środków dotyczących przejrzystości wynagrodzeń przewidzianych w niniejszej dyrektywie oraz zbierać określone dane w celu monitorowania nierówności w wynagradzaniu oraz wpływu środków dotyczących przejrzystości wynagrodzeń. Państwa członkowskie powinny móc wyznaczyć większą liczbę organów, pod warunkiem że funkcje monitorowania i analizy określone w niniejszej dyrektywie zapewniane są przez organ centralny.

- (62) W kontekście analizy i monitorowania zmian w luce płacowej ze względu na płeć na poziomie Unii istotne znaczenie ma zestawianie statystyk dotyczących płac z podziałem na płeć oraz przekazywanie dokładnych i pełnych statystyk Komisji (Eurostatowi). W rozporządzeniu Rady (WE) nr 530/1999¹ nakłada się na państwa członkowskie obowiązek zestawiania co cztery lata statystyk strukturalnych na poziomie mikro, które dotyczą zarobków oraz dostarczają zharmonizowanych danych na potrzeby obliczania luki płacowej ze względu na płeć. Roczne statystyki o wysokiej jakości mogłyby zwiększyć przejrzystość oraz poprawić monitorowanie i świadomość zagadnień nierówności płacowych ze względu na płeć. Dostępność i możliwość porównania takich danych ma zasadnicze znaczenie dla oceny zachodzących zmian, zarówno na poziomie krajowym, jak i w całej Unii. Odpowiednie statystyki przekazywane do Komisji (Eurostatu) powinny być zbierane do celów statystycznych w rozumieniu rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 223/2009².

¹ Rozporządzenie Rady (WE) nr 530/1999 z dnia 9 marca 1999 r. dotyczące statystyk strukturalnych odnoszących się do zarobków i kosztów pracy (Dz.U. L 63 z 12.3.1999, s. 6).

² Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 223/2009 z dnia 11 marca 2009 r. w sprawie statystyki europejskiej oraz uchylające rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (WE, Euratom) nr 1101/2008 w sprawie przekazywania do Urzędu Statystycznego Wspólnot Europejskich danych statystycznych objętych zasadą poufności, rozporządzenie Rady (WE) nr 322/97 w sprawie statystyk Wspólnoty oraz decyzję Rady 89/382/EWG, Euratom w sprawie ustanowienia Komitetu ds. Programów Statystycznych Wspólnot Europejskich (Dz.U. L 87 z 31.3.2009, s. 164).

- (63) Ponieważ cele niniejszej dyrektywy, a mianowicie lepsze i skuteczniejsze stosowanie zasady równości wynagrodzeń poprzez ustanowienie wspólnych minimalnych wymogów, które powinny mieć zastosowanie do wszystkich przedsiębiorstw i organizacji w całej Unii, nie mogą zostać osiągnięte w sposób wystarczający przez państwa członkowskie, natomiast ze względu na ich rozmiary i skutki możliwe jest ich lepsze osiągnięcie na poziomie Unii, może ona podjąć działania zgodnie z zasadą pomocniczości określoną w art. 5 Traktatu o Unii Europejskiej. Zgodnie z zasadą proporcjonalności określoną w tym artykule, niniejsza dyrektywa, która ogranicza się do określenia minimalnych norm, nie wykracza poza to, co jest konieczne do osiągnięcia tych celów.
- (64) Rola partnerów społecznych jest kluczowa w opracowywaniu sposobu wdrażania środków dotyczących przejrzystości wynagrodzeń w państwach członkowskich, zwłaszcza w państwach, w których powszechnie stosowane są negocjacje zbiorowe. Państwa członkowskie powinny mieć zatem możliwość powierzenia partnerom społecznym wykonania niniejszej dyrektywy w całości lub częściowo, pod warunkiem że państwa członkowskie podejmą wszelkie niezbędne kroki w celu zapewnienia, aby rezultaty, do osiągnięcia których dąży niniejsza dyrektywa, były w każdym momencie gwarantowane.

- (65) Przy wykonywaniu niniejszej dyrektywy państwa członkowskie powinny unikać nakładania administracyjnych, finansowych i prawnych ograniczeń w sposób, który utrudniałby tworzenie i rozwijanie mikroprzedsiębiorstw oraz małych lub średnich przedsiębiorstw. Państwa członkowskie powinny zatem przeprowadzić ocenę skutków swoich przepisów transponujących dla mikroprzedsiębiorstw oraz małych i średnich przedsiębiorstw w celu zapewnienia, aby przedsiębiorstwa te nie poniosły nieproporcjonalnych konsekwencji – przy czym szczególną uwagę należy zwrócić na mikroprzedsiębiorstwa i na zmniejszenie obciążeń administracyjnych – oraz do opublikowania wyników takich ocen.
- (66) Zgodnie z art. 42 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2018/1725¹ skonsultowano się z Europejskim Inspektorem Ochrony Danych, który wydał opinię w dniu 27 kwietnia 2021 r.,

PRZYJMUJĄ NINIEJSZĄ DYREKTYWĘ:

¹ Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2018/1725 z dnia 23 października 2018 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych przez instytucje, organy i jednostki organizacyjne Unii i swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia rozporządzenia (WE) nr 45/2001 i decyzji nr 1247/2002/WE (Dz.U. L 295 z 21.11.2018, s. 39).

Rozdział I

Przepisy ogólne

Artykuł 1

Przedmiot

W niniejszej dyrektywie ustanawia się minimalne wymogi służące wzmocnieniu stosowania zasady równości wynagrodzeń dla mężczyzn i kobiet za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości (zwanej dalej „zasadą równości wynagrodzeń”), którą zapisano w art. 157 TFUE, a także wzmocnieniu zakazu dyskryminacji określonego w art. 4 dyrektywy 2006/54/WE, w szczególności za pośrednictwem mechanizmów przejrzystości wynagrodzeń oraz wzmocnionych mechanizmów egzekwowania.

Artykuł 2

Zakres stosowania

1. Niniejsza dyrektywa ma zastosowanie do pracodawców w sektorze publicznym i prywatnym.
2. Niniejsza dyrektywa ma zastosowanie do wszystkich pracowników zatrudnionych na umowę o pracę lub pozostających w stosunku pracy określonych przez prawo, układy zbiorowe lub praktykę obowiązujące w poszczególnych państwach członkowskich, przy uwzględnieniu orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości.

3. Do celów art. 5 niniejsza dyrektywa ma zastosowanie do osób starających się o zatrudnienie.

Artykuł 3

Definicje

1. Do celów niniejszej dyrektywy stosuje się następujące definicje:
- a) „wynagrodzenie” oznacza zwykłą podstawową lub minimalną płacę godzinową lub płacę miesięczną oraz wszelkie inne świadczenia pieniężne lub rzeczowe, otrzymywane przez pracownika bezpośrednio lub pośrednio (składniki uzupełniające lub zmienne) od swojego pracodawcy z racji swojego zatrudnienia;
 - b) „poziom wynagrodzenia” oznacza roczne wynagrodzenie brutto i odpowiadające mu wynagrodzenie godzinowe brutto;
 - c) „luka płacowa ze względu na płeć” oznacza różnicę średnich poziomów wynagrodzenia między zatrudnionymi u pracodawcy pracownikami płci żeńskiej i męskiej, wyrażoną jako odsetek średniego poziomu wynagrodzenia pracowników płci męskiej;
 - d) „mediana wynagrodzenia” oznacza poziom wynagrodzenia, w stosunku do którego połowa pracowników u danego pracodawcy zarabia więcej, a połowa zarabia mniej;

- e) „mediana luki płacowej ze względu na płeć” oznacza różnicę między medianą wynagrodzenia pracowników płci żeńskiej i medianą wynagrodzenia pracowników płci męskiej u danego pracodawcy, wyrażoną jako odsetek mediany wynagrodzenia pracowników płci męskiej;
- f) „kwartył wynagrodzenia” oznacza każdą z czterech równych grup pracowników, na które są oni podzieleni według ich poziomów wynagrodzenia – od najniższego do najwyższego;
- g) „praca o takiej samej wartości” oznacza pracę, którą określa się jako mającą tę samą wartość zgodnie z niedyskryminacyjnymi i obiektywnymi, neutralnymi pod względem płci kryteriami, o których mowa w art. 4 ust. 4;
- h) „kategoria pracowników” oznacza pracowników wykonujących taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości pogrupowanych przez pracodawcę tych pracowników w niearbitralny sposób na podstawie niedyskryminacyjnych i obiektywnych, neutralnych pod względem płci kryteriów, o których mowa w art. 4 ust. 4, w stosownych przypadkach, we współpracy z przedstawicielami pracowników zgodnie z prawem krajowym lub praktyką krajową;
- i) „dyskryminacja bezpośrednia” oznacza sytuację, w której dana osoba traktowana jest mniej korzystnie ze względu na płeć niż jest, była lub byłaby traktowana inna osoba w porównywalnej sytuacji;

- j) „dyskryminacja pośrednia” oznacza sytuację, w której z pozoru neutralny przepis, kryterium lub praktyka stawiałaby osoby danej płci w szczególnie niekorzystnym położeniu w porównaniu z osobami innej płci, chyba że dany przepis, kryterium lub praktyka są obiektywnie uzasadnione na podstawie zasadnego celu, a środki osiągnięcia tego celu są odpowiednie i niezbędne;
- k) „inspektorat pracy” oznacza organ lub organy odpowiedzialne, zgodnie z prawem krajowym lub praktyką krajową, za pełnienie funkcji kontrolnych i inspekcyjnych na rynku pracy, z wyjątkiem przypadków, w których – gdy przewiduje to prawo krajowe – partnerzy społeczni mogą wykonywać takie funkcje;
- l) „organ ds. równości” oznacza organ lub organy wyznaczone na mocy art. 20 dyrektywy 2006/54/WE;
- m) „przedstawiciele pracowników” oznaczają przedstawicieli pracowników zgodnie z prawem krajowym lub praktyką krajową.

2. Do celów niniejszej dyrektywy dyskryminacja obejmuje:

- a) molestowanie oraz molestowanie seksualne w rozumieniu art. 2 ust. 2 lit. a) dyrektywy 2006/54/WE, a także każde mniej korzystne traktowanie spowodowane przez odrzucenie takiego zachowania lub podporządkowanie się takiemu zachowaniu przez osobę, której ono dotyczy, o ile takie molestowanie lub traktowanie jest związane z wykonywaniem praw przewidzianych w niniejszej dyrektywie lub z niego wynika;

- b) wszelkie polecenia dyskryminowania osób ze względu na płeć;
 - c) wszelkie mniej korzystne traktowanie związane z ciążą lub urlopem macierzyńskim w rozumieniu dyrektywy Rady 92/85/EWG¹;
 - d) wszelkie mniej korzystne traktowanie w rozumieniu dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158², ze względu na płeć, w tym w odniesieniu do urlopu ojcowskiego, urlopu rodzicielskiego lub urlopu opiekuńczego;
 - e) dyskryminację krzyżową, która jest oparta na połączeniu dyskryminacji ze względu na płeć z dyskryminacją z jakiegokolwiek innej przyczyny lub innych przyczyn chronionych na mocy dyrektyw 2000/43/WE lub 2000/78/WE.
3. Ust. 2 lit. e) nie nakłada na pracodawców dodatkowych obowiązków w zakresie zbierania danych, o których mowa w niniejszej dyrektywie, dotyczących innych niż płeć cech chronionych będących przyczyną dyskryminacji.

¹ Dyrektywa Rady 92/85/EWG z dnia 19 października 1992 r. w sprawie wprowadzenia środków służących wspieraniu poprawy w miejscu pracy bezpieczeństwa i zdrowia pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły, i pracownic karmiących piersią (dziesiąta dyrektywa szczegółowa w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG) (Dz.U. L 348 z 28.11.1992, s. 1).

² Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylająca dyrektywę Rady 2010/18/UE (Dz.U. L 188 z 12.7.2019, s. 79).

Artykuł 4

Taka sama praca i praca o takiej samej wartości

1. Państwa członkowskie podejmują niezbędne działania celem zapewnienia, aby pracodawcy dysponowali strukturami wynagrodzeń zapewniającymi równe wynagrodzenie za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości.
2. Państwa członkowskie – w porozumieniu z organami ds. równości – podejmują wszelkie niezbędne środki służące zapewnieniu, aby zostały udostępnione i były łatwo dostępne analityczne narzędzia lub metody służące wspieraniu i zapewnianiu wskazówek w ramach procesu oceny i porównywania wartości pracy zgodnie z kryteriami określonymi w niniejszym artykule. Te narzędzia i metody muszą umożliwiać pracodawcom i ich partnerom społecznym łatwe sporządzenie i stosowanie neutralnych pod względem płci systemów oceny i zaszeregowania stanowisk pracy, które wykluczają wszelką dyskryminację płacową ze względu na płeć.
3. W stosownych przypadkach Komisja może aktualizować ogólnounijne wytyczne dotyczące neutralnych pod względem płci systemów ocen i zaszeregowania stanowisk pracy, w konsultacji z Europejskim Instytutem ds. Równości Kobiet i Mężczyzn (EIGE).

4. Struktury wynagrodzenia muszą być takie, aby umożliwić dokonanie oceny, czy pracownicy są w porównywalnej sytuacji w odniesieniu do wartości pracy na podstawie obiektywnych, neutralnych pod względem płci kryteriów uzgodnionych z przedstawicielami pracowników, o ile tacy przedstawiciele istnieją. Kryteria te nie mogą opierać się bezpośrednio lub pośrednio na płci pracowników. Kryteria te obejmują umiejętności, wysiłek, zakres odpowiedzialności i warunki pracy, oraz – w stosownych przypadkach – wszelkie inne czynniki, które mają znaczenie w danym miejscu pracy lub na danym stanowisku. Muszą być one stosowane w obiektywny, neutralny pod względem płci sposób, wykluczający wszelką bezpośrednią lub pośrednią dyskryminację ze względu na płeć. W szczególności odpowiednie umiejętności miękkie nie mogą być niedoceniane.

Rozdział II

Przejrzystość wynagrodzeń

Artykuł 5

Przejrzystość wynagrodzeń przed zatrudnieniem

1. Osoby starające się o zatrudnienie mają prawo do otrzymania od przyszłego pracodawcy informacji na temat:
- a) początkowego wynagrodzenia lub jego przedziału – opartego na obiektywnych, neutralnych pod względem płci kryteriów – przewidzianego w odniesieniu do danego stanowiska; oraz

- b) w stosownych przypadkach – odpowiednich przepisów układu zbiorowego stosowanych przez pracodawcę w odniesieniu do danego stanowiska.

Informacje te przekazuje się w taki sposób, aby zapewnić świadome i przejrzyste negocjacje dotyczące wynagrodzenia, na przykład w opublikowanym ogłoszeniu o wakacie, przed rozmową kwalifikacyjną lub, w inny sposób.

2. Pracodawca nie może zadawać osobom starającym się o zatrudnienie pytania o ich wynagrodzenie w obecnym stosunku pracy ani w poprzednich stosunkach pracy.
3. Pracodawcy zapewniają, aby ogłoszenia o wakatach i nazwy stanowisk pracy były neutralne pod względem płci oraz aby proces rekrutacji przebiegał w sposób niedyskryminacyjny, aby nie podważać prawa do równego wynagrodzenia za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości (zwanego dalej „prawem do równego wynagrodzenia”).

Artykuł 6

Przejrzystość ustalania wynagrodzeń oraz polityka wzrostu wynagrodzeń

1. Pracodawcy zapewniają swoim pracownikom łatwy dostęp do kryteriów, które są stosowane do określania wynagrodzenia pracowników, poziomów wynagrodzenia i progresji wynagrodzenia. Kryteria te muszą być obiektywne i neutralne pod względem płci.

2. Państwa członkowskie mogą zwolnić pracodawców zatrudniających mniej niż 50 pracowników z obowiązku związanego z progresją wynagrodzeń określonego w ust. 1.

Artykuł 7

Prawo do informacji

1. Pracownicy mają prawo do występowania o informacje oraz do otrzymywania na piśmie, zgodnie z ust. 2 i 4, informacji dotyczących ich indywidualnego poziomu wynagrodzenia oraz średnich poziomów wynagrodzenia, w podziale na płeć, w odniesieniu do kategorii pracowników wykonujących taką samą pracę jak oni lub pracę o takiej samej wartości jak ich praca.
2. Pracownicy muszą mieć możliwość zwracania się o informacje, o których mowa w ust. 1, oraz ich otrzymywania za pośrednictwem ich przedstawicieli pracowników, zgodnie z prawem krajowym lub praktyką krajową. Muszą mieć również możliwość zwracania się o informacje i ich otrzymywania za pośrednictwem organu ds. równości.

Jeżeli otrzymane informacje są niedokładne lub niekompletne, pracownicy, osobiście lub za pośrednictwem ich przedstawicieli pracowników, mają prawo wystąpić o dodatkowe i uzasadnione wyjaśnienia i szczegółowe informacje dotyczące wszelkich przekazanych danych oraz otrzymać merytoryczną odpowiedź.

3. Pracodawcy co roku informują wszystkich pracowników o przysługującym im prawie do otrzymywania informacji, o których mowa w ust. 1, oraz o krokach, jakie ma podjąć pracownik w celu wykonania tego prawa.
4. Pracodawcy udostępniają informacje, o których mowa w ust. 1, w rozsądnym terminie, a w każdym razie w ciągu dwóch miesięcy od dnia zwrócenia się o te informacje.
5. 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.
6. Pracodawcy mogą wymagać, aby pracownicy, którzy na mocy niniejszego artykułu uzyskali informacje inne niż dotyczące ich własnych wynagrodzeń lub poziomu wynagrodzenia, nie wykorzystywali tych informacji do jakiegokolwiek innego celu niż cel polegający na wykonywaniu ich prawa do równego wynagrodzenia.

Artykuł 8
Dostępność informacji

Pracodawcy przekazują wszelkie informacje, które udostępniają pracownikom lub osobom starającym się o zatrudnienie na podstawie art. 5, 6 i 7 w formacie, który jest przystępny dla osób z niepełnosprawnościami i który uwzględnia ich szczególne potrzeby.

Artykuł 9
Sprawozdawczość w zakresie luki płacowej między pracownikami płci żeńskiej i męskiej

1. Państwa członkowskie zapewniają, aby pracodawcy dostarczali następujące informacje dotyczące ich organizacji, zgodnie z niniejszym artykułem:
 - a) luka płacowa ze względu na płeć;
 - b) luka płacowa ze względu na płeć w formie składników uzupełniających lub zmiennych;
 - c) mediana luki płacowej ze względu na płeć;
 - d) mediana luki płacowej ze względu na płeć w formie składników uzupełniających lub zmiennych;

- e) odsetek pracowników płci żeńskiej i męskiej otrzymujących składniki uzupełniające lub zmienne;
 - f) odsetek pracowników płci żeńskiej i męskiej w każdym kwartylu wynagrodzenia;
 - g) luka płacowa ze względu na płeć wśród pracowników w podziale na kategorie pracowników, według zwykłej podstawowej płacy godzinowej lub miesięcznej oraz składników uzupełniających lub zmiennych.
2. Pracodawcy zatrudniający 250 pracowników lub więcej, do dnia ... [*cztery lata po dniu wejścia w życie niniejszej dyrektywy*], a następnie co roku, przekazują informacje określone w ust. 1 dotyczące poprzedniego roku kalendarzowego.
 3. Pracodawcy zatrudniający od 150 do 249 pracowników, do dnia ... [*cztery lata po dniu wejścia w życie niniejszej dyrektywy*], a następnie co trzy lata, przekazują informacje określone w ust. 1 dotyczące poprzedniego roku kalendarzowego.
 4. Pracodawcy zatrudniający od 100 do 149 pracowników, do dnia ... [*osiem lat po dniu wejścia w życie niniejszej dyrektywy*], a następnie co trzy lata, przekazują informacje określone w ust. 1 dotyczące poprzedniego roku kalendarzowego.
 5. Państwa członkowskie nie uniemożliwiają pracodawcom zatrudniającym mniej niż 100 pracowników dobrowolnego przekazywania informacji określonych w ust. 1. Państwa członkowskie mogą, w ramach prawa krajowego, wymagać od pracodawców zatrudniających mniej niż 100 pracowników przekazywania informacji na temat wynagrodzenia.

6. Kierownictwo pracodawcy potwierdza rzetelność informacji po skonsultowaniu się z przedstawicielami pracowników. Przedstawiciele pracowników muszą mieć dostęp do metodologii stosowanej przez pracodawcę.
7. Informacje, o których mowa w ust. 1 lit. a)–g) niniejszego artykułu, przekazuje się organowi odpowiedzialnemu za zestawianie i publikowanie takich danych zgodnie z art. 29 ust. 3 lit. c). Pracodawca może publikować informacje, o których mowa w ust. 1 lit. a)–f) niniejszego artykułu, na swojej stronie internetowej lub udostępniać je publicznie w inny sposób.
8. Państwa członkowskie mogą samodzielnie zestawiać informacje, o których mowa ust. 1 lit. a)–f) niniejszego artykułu, na podstawie danych administracyjnych, takich jak dane przekazane przez pracodawców organom podatkowym lub organom zabezpieczenia społecznego. Informacje te podaje się do wiadomości publicznej zgodnie z art. 29 ust. 3 lit. c).
9. Pracodawcy przekazują informacje, o których mowa w ust. 1 lit. g), wszystkim swoim pracownikom i przedstawicielom ich pracowników. Na wniosek pracodawca przekazuje te informacje inspektoratowi pracy oraz organowi ds. równości. Również na wniosek pracodawca przekazuje informacje z poprzednich czterech lat, o ile są one dostępne.

10. Pracownicy, przedstawiciele pracowników, inspektoraty pracy oraz organy ds. równości mają prawo zwrócić się do pracodawcy o dodatkowe wyjaśnienia i szczegóły dotyczące wszelkich przekazywanych danych, w tym o wyjaśnienia dotyczące wszelkich różnic w wynagrodzeniach ze względu na płeć. Pracodawcy udzielają merytorycznej odpowiedzi na takie zapytania w rozsądnym terminie. W przypadku gdy różnice w wynagrodzeniach ze względu na płeć nie są uzasadnione obiektywnymi, neutralnymi pod względem płci kryteriami, pracodawcy podejmują środki zaradcze w rozsądnym terminie w ścisłej współpracy z przedstawicielami pracowników, inspektorem pracy lub organem ds. równości.

Artykuł 10

Wspólna ocena wynagrodzeń

1. Państwa członkowskie podejmują odpowiednie środki w celu zapewnienia, aby pracodawcy podlegający sprawozdawczości dotyczącej wynagrodzeń na podstawie art. 9 przeprowadzali, we współpracy z ich przedstawicielami pracowników, wspólną ocenę wynagrodzeń w przypadkach gdy spełnione są wszystkie następujące warunki:
- a) sprawozdawczość dotycząca wynagrodzeń wykazuje różnicę średniego poziomu wynagrodzenia między pracownikami płci żeńskiej i męskiej, wynoszącą co najmniej 5 % w którejkolwiek kategorii pracowników;
 - b) pracodawca nie uzasadnił takiej różnicy w średnim poziomie wynagrodzenia na podstawie obiektywnych, neutralnych pod względem płci kryteriów;

- c) pracodawca nie zarządził takiej nieuzasadnionej różnicy w średnim poziomie wynagrodzenia w ciągu sześciu miesięcy od dnia przedłożenia sprawozdania dotyczącego wynagrodzeń.

2. Wspólną ocenę wynagrodzeń przeprowadza się w celu zidentyfikowania różnic w wynagrodzeniach pracowników płci żeńskiej i męskiej, które nie są uzasadnione obiektywnymi, neutralnymi pod względem płci kryteriami, a także w celu zarządzenia tym różnicom i zapobiegania im; ocena ta obejmuje następujące elementy:

- a) analizę odsetka pracowników płci żeńskiej i męskiej w każdej kategorii pracowników;
- b) informacje na temat średnich poziomów wynagrodzenia pracowników płci żeńskiej i męskiej oraz składników uzupełniających lub zmiennych dla każdej kategorii pracowników;
- c) wszelkie różnice w średnich poziomach wynagrodzenia pracowników płci żeńskiej i męskiej w każdej kategorii pracowników;
- d) przyczyny takich różnic w średnich poziomach wynagrodzenia, na podstawie obiektywnych, neutralnych pod względem płci kryteriów, jeżeli takie istnieją, ustalone wspólnie przez przedstawicieli pracowników oraz pracodawcę;
- e) odsetek pracowników płci żeńskiej i męskiej, którzy skorzystali z jakiegokolwiek poprawy wynagrodzenia po powrocie z urlopu macierzyńskiego lub ojcowskiego, rodzicielskiego lub opiekuńczego, o ile taka poprawa nastąpiła w danej kategorii pracowników w okresie przebywania na urlopie;

- f) środki mające na celu odniesienie się do różnic w wynagrodzeniu, jeżeli nie są one uzasadnione obiektywnymi, neutralnymi pod względem płci kryteriami;
 - g) ocenę skuteczności środków uwzględnionych we wcześniejszych wspólnych ocenach wynagrodzeń.
3. Pracodawcy udostępniają wspólną ocenę wynagrodzeń pracownikom i przedstawicielom pracowników oraz przekazują ją organowi monitorującemu zgodnie z art. 29 ust. 3 lit. d). Pracodawcy na wniosek udostępniają ją inspektoratowi pracy oraz organowi ds. równości.
4. Przy wdrażaniu środków wynikających ze wspólnej oceny wynagrodzeń pracodawca podejmuje w rozsądnym terminie działania zaradcze w odniesieniu do nieuzasadnionych różnic w wynagrodzeniu, w ścisłej współpracy – zgodnie z prawem krajowym lub praktyką krajową – z przedstawicielami pracowników. Inspektorat pracy lub organ ds. równości może zostać poproszony o włączenie się w ten proces. Wdrażanie środków obejmuje analizę istniejących neutralnych pod względem płci systemów oceny i zaszeregowania stanowisk pracy lub ustanowienie takich systemów w celu zapewnienia, aby wykluczona była wszelka bezpośrednia lub pośrednia dyskryminacja płacowa ze względu na płeć.

Artykuł 11

Wsparcie dla pracodawców zatrudniających mniej niż 250 pracowników

Państwa członkowskie zapewniają wsparcie, w formie pomocy technicznej i szkolenia, pracodawcom zatrudniającym mniej niż 250 pracowników oraz zainteresowanym przedstawicielom pracowników, aby umożliwić im przestrzeganie obowiązków określonych w niniejszej dyrektywie.

Artykuł 12

Ochrona danych

1. W zakresie, w jakim informacje przekazane zgodnie ze środkami podjętymi na podstawie art. 7, 9 i 10 wiążą się z przetwarzaniem danych osobowych, przekazuje się je zgodnie z rozporządzeniem (UE) 2016/679.
2. Żadne dane osobowe przetwarzane na podstawie z art. 7, 9 lub 10 niniejszej dyrektywy nie mogą być wykorzystywane w jakimkolwiek innym celu niż stosowanie zasady równości wynagrodzeń.

3. Państwa członkowskie mogą postanowić, że w przypadku, gdy ujawnienie informacji na podstawie art. 7, 9 i 10 prowadziło do ujawnienia, bezpośrednio albo pośrednio, wynagrodzenia współpracownika możliwego do zidentyfikowania, dostęp do tych informacji mają wyłącznie przedstawiciele pracowników, inspektorat pracy lub organ ds. równości. Przedstawiciele pracowników lub organ ds. równości doradzają pracownikom w odniesieniu do ewentualnego roszczenia na podstawie niniejszej dyrektywy, nie ujawniając rzeczywistych poziomów wynagrodzenia poszczególnych pracowników wykonujących taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości. Do celów monitorowania na podstawie art. 29 informacje udostępnia się bez ograniczenia.

Artykuł 13

Dialog społeczny

Bez uszczerbku dla autonomii partnerów społecznych oraz zgodnie z prawem krajowym i praktyką krajową państwa członkowskie podejmują odpowiednie środki, aby zapewnić skuteczne zaangażowanie partnerów społecznych, poprzez poddawanie pod dyskusję praw i obowiązków określonych w niniejszej dyrektywie, w stosownych przypadkach na ich wniosek.

Państwa członkowskie, bez uszczerbku dla autonomii partnerów społecznych oraz uwzględniając różnorodność praktyk krajowych, podejmują odpowiednie środki w celu promowania roli partnerów społecznych oraz zachęcania do wykonywania prawa do negocjacji zbiorowych dotyczących środków służących przeciwdziałaniu dyskryminacji płacowej i jej negatywnego wpływu na określanie wartości pracy wykonywanej głównie przez pracowników jednej płci.

Rozdział III

Środki ochrony prawnej i egzekwowanie

Artykuł 14

Ochrona praw

Państwa członkowskie zapewniają, aby po ewentualnym skorzystaniu z postępowania pojednawczego wszyscy pracownicy, którzy uważają się za pokrzywdzonych w związku z nieprzestrzeganiem zasady równości wynagrodzeń, mieli dostęp do postępowań sądowych w celu egzekwowania praw i obowiązków związanych z zasadą równości wynagrodzeń. Postępowania takie muszą być łatwo dostępne dla pracowników oraz dla osób działających w ich imieniu, także po ustaniu stosunku pracy, w ramach którego miała miejsce zarzucana dyskryminacja.

Artykuł 15

Procedury w imieniu pracowników lub w celu udzielenia im wsparcia

Państwa członkowskie zapewniają, aby stowarzyszenia, organizacje, organy ds. równości i przedstawiciele pracowników lub inne podmioty prawne, które mają, zgodnie z kryteriami określonymi w prawie krajowym, uzasadniony interes w zapewnianiu równości mężczyzn i kobiet, mogły wszcząć wszelkie procedury administracyjne lub postępowania sądowe związane z zarzucanym naruszeniem praw lub obowiązków związanych z zasadą równości wynagrodzeń. Mogą oni działać w imieniu lub na rzecz pracownika, który jest domniemaną ofiarą naruszenia jakichkolwiek praw lub obowiązków związanych z zasadą równości wynagrodzeń, za zgodą tej osoby.

Artykuł 16

Prawo do odszkodowania

1. Państwa członkowskie zapewniają, aby każdy pracownik, który poniósł szkodę w wyniku naruszenia jakichkolwiek praw lub obowiązków związanych z zasadą równości wynagrodzeń, miał prawo dochodzenia roszczenia i uzyskania za tę szkodę pełnego odszkodowania lub zadośćuczynienia, określonego przez państwo członkowskie.
2. Odszkodowanie lub zadośćuczynienie, o których mowa w ust. 1, muszą zapewniać rzeczywiste i skuteczne odszkodowanie lub zadośćuczynienie za poniesione straty i szkody, w sposób określony przez państwa członkowskie, w sposób odstraszający i proporcjonalny.

3. Odszkodowanie lub zadośćuczynienie musi stawiać pracownika, który poniósł szkodę, w sytuacji, w której znajdowałby się, gdyby nie był dyskryminowany ze względu na płeć lub gdyby nie doszło do naruszenia jakichkolwiek praw lub obowiązków związanych z zasadą równości wynagrodzeń. Państwa członkowskie zapewniają, aby odszkodowanie lub zadośćuczynienie obejmowały pełne odzyskanie zaległego wynagrodzenia i związanych z nim premii lub świadczeń rzeczowych, odszkodowanie za utracone szanse, zadośćuczynienie za szkody niematerialne oraz odszkodowanie za szkody spowodowane przez inne odnośne czynniki, które mogą obejmować dyskryminację krzyżową, a także odsetki za zwłokę.
4. Odszkodowanie lub zadośćuczynienie nie podlegają ograniczeniu przez ustalenie z góry maksymalnej wysokości.

Artykuł 17

Inne środki ochrony prawnej

1. Państwa członkowskie zapewniają, aby w przypadku naruszenia praw lub obowiązków związanych z zasadą równości wynagrodzeń właściwe organy lub sądy krajowe, zgodnie z prawem krajowym, mogły wydać, na wniosek powoda i na koszt pozwanego:
 - a) nakaz zaprzestania naruszenia;
 - b) nakaz podjęcia środków służących zapewnieniu, aby stosowane były prawa lub obowiązki związane z zasadą równości wynagrodzeń.

2. W przypadku gdy pozwany nie przestrzega nakazu wydanego na podstawie ust. 1 państwa członkowskie zapewniają, aby ich właściwe organy lub sądy krajowe były w stanie, w stosownych przypadkach, wydać nakaz powtarzalnej kary pieniężnej, z myślą o zapewnieniu przestrzegania przepisów.

Artykuł 18

Przeniesienie ciężaru dowodu

1. Państwa członkowskie wprowadzają – zgodnie ze swoimi krajowymi systemami sądowymi – odpowiednie środki zapewniające, aby do pozwanego należało udowodnienie, że bezpośrednia lub pośrednia dyskryminacja związana z wynagrodzeniem nie miała miejsca w sytuacji gdy pracownicy, którzy uznają się za poszkodowanych z powodu niezastosowania do nich zasady równości wynagrodzeń, przedstawią przed właściwym organem lub przed sądem krajowym fakty pozwalające domniemywać występowanie bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji.
2. Państwa członkowskie zapewniają, aby w postępowaniu administracyjnym lub postępowaniu sądowym dotyczącym zarzucanej bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji związanej z wynagrodzeniem, w przypadku gdy pracodawca nie wywiązał się z obowiązków związanych z przejrzystością wynagrodzeń, o których mowa w art. 5, 6, 7, 9 i 10, do pracodawcy należało udowodnienie, że taka dyskryminacja nie miała miejsca.

Akapit pierwszy niniejszego ustępu nie ma zastosowania w przypadku, gdy pracodawca udowodni, że naruszenie obowiązków określonych w art. 5, 6, 7, 9 i 10 było w oczywisty sposób niezamierzone i miało marginalny charakter.

3. Niniejsza dyrektywa nie uniemożliwia państwom członkowskim wprowadzania zasad postępowania dowodowego korzystniejszych dla pracownika wszczynającego postępowanie administracyjne lub postępowanie sądowe w sprawie zarzucanego naruszenia któregokolwiek z praw lub obowiązków związanych z zasadą równości wynagrodzeń.
4. Państwa członkowskie nie muszą stosować ust. 1 w odniesieniu do procedur i postępowań, w których ustalenie stanu faktycznego należy do właściwego organu lub do sądu krajowego.
5. Niniejszy artykuł nie ma zastosowania do postępowania karnego, chyba że prawo krajowe stanowi inaczej.

Artykuł 19

Dowód wykonywania takiej samej pracy lub pracy o takiej samej wartości

1. Przy ocenie, czy pracownicy płci żeńskiej i męskiej wykonują taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości, ocena, czy pracownicy znajdują się w porównywalnej sytuacji, nie ogranicza się do przypadków, w których pracownicy płci żeńskiej i męskiej pracują dla tego samego pracodawcy, lecz dotyczy także jednego źródła, które ustanawia warunki wynagrodzenia. Jedno źródło istnieje w przypadku gdy określa ono elementy wynagrodzenia, które mają znaczenie do celów porównania pracowników.
2. Ocena, czy pracownicy znajdują się w porównywalnej sytuacji, nie ogranicza się do pracowników, którzy są zatrudnieni w tym samym czasie co zainteresowany pracownik.

3. W przypadku gdy nie można ustalić rzeczywistego komparatora, możliwe jest wykorzystanie wszelkich innych dowodów w celu dowiedzenia zarzucanej dyskryminacji płacowej, w tym statystyk lub porównania, w jaki sposób byłby traktowany pracownik w porównywalnej sytuacji.

Artykuł 20

Dostęp do dowodów

1. Państwa członkowskie zapewniają, aby w postępowaniu w sprawie roszczenia dotyczącego równego wynagrodzenia właściwe organy lub sądy krajowe mogły nakazać pozwanemu ujawnienie wszelkich mających znaczenie dowodów, które znajdują się w dyspozycji pozwanego, zgodnie z prawem krajowym i praktyką krajową.
2. Państwa członkowskie zapewniają, aby właściwe organy lub sądy krajowe były uprawnione do nakazania ujawnienia dowodów zawierających informacje poufne, w przypadku gdy uznają te dowody za mające znaczenie dla danego roszczenia dotyczącego równego wynagrodzenia. Państwa członkowskie zapewniają, aby właściwe organy lub sądy krajowe, nakazując ujawnienie takich informacji, dysponowały skutecznymi środkami ochrony takich informacji, zgodnie z krajowymi przepisami proceduralnymi.
3. Niniejszy artykuł nie uniemożliwia państwom członkowskim utrzymywania lub wprowadzania zasad korzystniejszych dla skarżących.

Artykuł 21

Terminy przedawnienia

1. Państwa członkowskie zapewniają, aby przepisy krajowe mające zastosowanie do terminów przedawnienia roszczeń dotyczących równego wynagrodzenia określały datę rozpoczęcia biegu takich terminów, czas ich trwania oraz okoliczności, w których mogą one zostać zawieszane lub przerwane. Bieg terminów przedawnienia nie może rozpocząć się, zanim powód nie będzie świadomy lub zanim można w uzasadniony sposób oczekiwać, że będzie świadomy naruszenia. Państwa członkowskie mogą zdecydować, że bieg terminów przedawnienia nie rozpoczyna się w czasie trwania naruszenia lub przed rozwiązaniem umowy o pracę lub stosunku pracy. Takie terminy przedawnienia nie mogą być krótsze niż trzy lata.
2. Państwa członkowskie zapewniają, aby bieg terminu przedawnienia ulegał zawieszeniu lub, w zależności od prawa krajowego, przerwaniu w momencie podjęcia działań przez skarżącego, poprzez podanie skargi do wiadomości pracodawcy lub poprzez wszczęcie postępowania przed sądem, bezpośrednio lub za pośrednictwem przedstawicieli pracowników, inspektoratu pracy lub organu ds. równości.
3. Niniejszy artykuł nie ma zastosowania do przepisów dotyczących wygaśnięcia roszczeń.

Artykuł 22
Koszty prawne

Państwa członkowskie zapewniają, aby w przypadku gdy pozwany wygra sprawę w postępowaniu dotyczącym roszczenia dotyczącego dyskryminacji płacowej, sądy krajowe mogły ocenić, zgodnie z prawem krajowym, czy powód, który przegrał, miał uzasadnione podstawy do dochodzenia roszczenia, a jeżeli tak, to czy właściwe jest, aby nie wymagać od powoda pokrycia kosztów postępowania.

Artykuł 23
Kary

1. Państwa członkowskie ustanawiają przepisy dotyczące skutecznych, proporcjonalnych i odstrasżających kar mających zastosowanie w przypadku naruszeń praw i obowiązków związanych z zasadą równości wynagrodzeń. Państwa członkowskie podejmują wszelkie niezbędne środki w celu zapewnienia ich wykonania oraz powiadamiają niezwłocznie Komisję o tych przepisach i środkach, a także o wszelkich późniejszych zmianach, które ich dotyczą.
2. Państwa członkowskie zapewniają, aby kary, o których mowa w ust. 1, gwarantowały rzeczywisty efekt odstrasżający w odniesieniu do naruszeń praw i obowiązków związanych z zasadą równości wynagrodzeń. Kary te obejmują grzywny, które ustala się na podstawie prawa krajowego.

3. Kary, o których mowa w ust. 1, muszą uwzględniać wszelkie istotne czynniki obciążające lub łagodzące mające zastosowanie do okoliczności naruszenia, co może obejmować dyskryminację krzyżową.
4. Państwa członkowskie zapewniają stosowanie szczególnych kar w przypadku powtarzających się naruszeń praw i obowiązków związanych z zasadą równości wynagrodzeń.
5. Państwa członkowskie podejmują wszelkie niezbędne środki w celu zapewnienia skutecznego stosowania w praktyce kar przewidzianych zgodnie z niniejszym artykułem.

Artykuł 24

Równość wynagrodzeń w zamówieniach publicznych i koncesjach

1. Odpowiednie środki podejmowane przez państwa członkowskie na podstawie art. 30 ust. 3 dyrektywy 2014/23/UE, art. 18 ust. 2 dyrektywy 2014/24/UE i art. 36 ust. 2 dyrektywy 2014/25/UE obejmują środki mające na celu zapewnienie, aby podczas realizacji zamówień publicznych lub koncesji podmioty gospodarcze przestrzegały swoich obowiązków związanych z zasadą równości wynagrodzeń.

2. Państwa członkowskie rozważą wymóg względem instytucji zamawiających, aby, w stosownych przypadkach, wprowadziły kary i warunki rozwiązania umowy, zapewniające zgodność z zasadą równości wynagrodzeń podczas realizacji zamówień publicznych i koncesji. W przypadku gdy organy państw członkowskich działają na podstawie art. 38 ust. 7 lit. a) dyrektywy 2014/23/UE, art. 57 ust. 4 lit. a) dyrektywy 2014/24/UE lub art. 80 ust. 1 dyrektywy 2014/25/UE w związku z art. 57 ust. 4 lit. a) dyrektywy 2014/24/UE, instytucje zamawiające mogą wykluczyć lub zostać zobowiązane przez państwa członkowskie do wykluczenia jakiegokolwiek podmiotu gospodarczego z uczestnictwa w postępowaniu o udzielenie zamówienia publicznego, jeżeli mogą wykazać, za pomocą wszelkich stosownych środków, naruszenie obowiązków, o których mowa w ust. 1 niniejszego artykułu, związane z niezastosowaniem się do wymogów dotyczących przejrzystości wynagrodzeń lub z luką płacową wynoszącą więcej niż 5 % w którejkolwiek kategorii pracowników, która to luka nie jest uzasadniona przez pracodawcę obiektywnymi, neutralnymi pod względem płci kryteriami. Pozostaje to bez uszczerbku dla jakichkolwiek innych praw lub obowiązków określonych w dyrektywie 2014/23/UE, dyrektywie 2014/24/UE lub dyrektywie 2014/25/UE.

Artykuł 25

Wiktymizacja oraz ochrona przed mniej korzystnym traktowaniem

1. Pracownicy i przedstawiciele pracowników nie mogą być traktowani mniej korzystnie ze względu na to, że wykonywali swoje prawa dotyczące równego wynagrodzenia lub zapewniali wsparcie innej osobie w ochronie jej praw.

2. Państwa członkowskie wprowadzają do swoich krajowych systemów prawnych takie środki, jakie są konieczne do ochrony pracowników, w tym pracowników będących przedstawicielami pracowników, przed zwolnieniem lub innym niekorzystnym traktowaniem przez pracodawcę będącymi reakcją na skargę wniesioną w organizacji pracodawcy lub na jakiegokolwiek postępowanie administracyjne lub postępowanie sądowe do celów egzekwowania jakichkolwiek praw lub obowiązków związanych z zasadą równości wynagrodzeń.

Artykuł 26

Stosunek do dyrektywy 2006/54/WE

Rozdział III niniejszej dyrektywy ma zastosowanie do postępowań dotyczących wszelkich praw lub obowiązków związanych z zasadą równości wynagrodzeń określoną w art. 4 dyrektywy 2006/54/WE.

Rozdział IV

Przepisy horyzontalne

Artykuł 27

Poziom ochrony

1. Państwa członkowskie mogą wprowadzić lub utrzymać przepisy, które są korzystniejsze dla pracowników niż te ustanowione w niniejszej dyrektywie.

2. Wykonanie niniejszej dyrektywy nie może być w żadnym przypadku powodem obniżenia poziomu ochrony w obszarach objętych niniejszą dyrektywą.

Artykuł 28

Organy ds. równości

1. Bez uszczerbku dla kompetencji inspektoratów pracy lub innych organów egzekwujących prawa pracowników, w tym partnerów społecznych, organy ds. równości są właściwe w odniesieniu do kwestii wchodzących w zakres stosowania niniejszej dyrektywy.
2. Państwa członkowskie, zgodnie z prawem krajowym i praktyką krajową, podejmują aktywne działania w celu zapewnienia ścisłej współpracy i koordynacji między inspektoratami pracy, organami ds. równości oraz, w stosownych przypadkach, partnerami społecznymi w odniesieniu do zasady równości wynagrodzeń.
3. Państwa członkowskie zapewniają swoim organom ds. równości odpowiednie zasoby niezbędne do skutecznego pełnienia ich funkcji w odniesieniu do poszanowania prawa do równego wynagrodzenia.

Artykuł 29

Monitorowanie i podnoszenie świadomości

1. Państwa członkowskie zapewniają spójne i skoordynowane monitorowanie i wspieranie stosowania zasady równości wynagrodzeń oraz egzekwowania wszystkich dostępnych środków ochrony prawnej.

2. Każde państwo członkowskie wyznacza organ do celów monitorowania i wspierania procesu wprowadzania w życie krajowych środków wykonujących niniejszą dyrektywę (zwany dalej „organem monitorującym”) oraz podejmuje niezbędne działania w celu zapewnienia jego prawidłowego funkcjonowania. Organ monitorujący może być częścią istniejącego organu lub istniejącej struktury na poziomie krajowym. Państwa członkowskie mogą wyznaczyć większą liczbę organów do celów podnoszenia świadomości i zbierania danych, pod warunkiem że funkcje monitorowania i analizy przewidziane w ust. 3 lit. b), c) i e) zapewnione są przez organ centralny.
3. Państwa członkowskie zapewniają, aby do zadań organu monitorującego należało:
 - a) podnoszenie świadomości wśród przedsiębiorstw i organizacji publicznych i prywatnych, partnerów społecznych i ogółu społeczeństwa w celu promowania zasady równości wynagrodzeń oraz prawa do przejrzystości wynagrodzeń, w tym poprzez odniesienie się do dyskryminacji krzyżowej w odniesieniu do równości wynagrodzeń za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości;
 - b) analizowanie przyczyn luki płacowej ze względu na płeć oraz projektowanie narzędzi pomagających w ocenie nierówności w wynagradzaniu, w szczególności z wykorzystaniem analitycznych prac i narzędzi EIGE;
 - c) zbieranie danych otrzymanych od pracodawców zgodnie z art. 9 ust. 7 oraz bezzwłoczne publikowanie danych, o których mowa w art. 9 ust. 1 lit. a)–f), w sposób łatwo dostępny i przyjazny dla użytkownika, który umożliwia dokonywanie porównań między pracodawcami, sektorami i regionami danego państwa członkowskiego, oraz zapewnienie dostępu do danych z poprzednich czterech lat, o ile są one dostępne;

- d) gromadzenie wspólnych sprawozdań z oceny wynagrodzeń na podstawie art. 10 ust. 3;
 - e) agregowanie danych na temat liczby i rodzajów skarg dotyczących dyskryminacji płacowej wniesionych do właściwych organów, w tym organów ds. równości, oraz roszczeń dochodzonych przed sądami krajowymi.
4. Do dnia ... [*5 lat po dniu wejścia w życie niniejszej dyrektywy*], a następnie co dwa lata państwa członkowskie przekazują Komisji, zbiorczo, dane, o których mowa w ust. 3 lit. c), d) i e).

Artykuł 30

Negocjacje zbiorowe i działania zbiorowe

Niniejsza dyrektywa nie narusza w żaden sposób prawa do negocjowania, zawierania i egzekwowania układów zbiorowych lub podejmowania działań zbiorowych zgodnie z prawem krajowym lub praktyką krajową.

Artykuł 31

Statystyka

Państwa członkowskie co roku przekazują Komisji (Eurostatowi) aktualne dane krajowe umożliwiające obliczenie luki płacowej ze względu na płeć w formie nieskorygowanej. Te dane statystyczne przekazuje się w podziale na płeć, sektor gospodarki, wymiar czasu pracy (pełny wymiar czasu pracy / niepełny wymiar czasu pracy), rodzaj własności gospodarczej (własność publiczna / prywatna) oraz wiek, a także oblicza się je w ujęciu rocznym.

Dane, o których mowa w akapicie pierwszym, przekazuje się od dnia 31 stycznia 2028 r. za rok odniesienia 2026.

Artykuł 32

Rozpowszechnianie informacji

Państwa członkowskie podejmują aktywne działania w celu zapewnienia, aby zainteresowane osoby na całym terytorium danego państwa były informowane wszelkimi odpowiednimi sposobami o przepisach przyjętych na podstawie niniejszej dyrektywy oraz o odpowiednich przepisach, które już obowiązują.

Artykuł 33

Wykonanie

Państwa członkowskie mogą powierzyć partnerom społecznym wykonanie niniejszej dyrektywy, zgodnie z prawem krajowym lub praktyką krajową w zakresie roli partnerów społecznych, pod warunkiem że państwa członkowskie podejmą wszelkie niezbędne kroki w celu zapewnienia, aby rezultaty, do których osiągnięcia dąży niniejsza dyrektywa, były w każdym momencie gwarantowane. Zadania w zakresie wykonania powierzone partnerom społecznym mogą obejmować:

- a) opracowanie analitycznych narzędzi lub metod, o których mowa w art. 4 ust. 2;
- b) kary pieniężne równoważne grzywnom, pod warunkiem że są one skuteczne, proporcjonalne i odstraszające.

Artykuł 34

Transpozycja

1. Państwa członkowskie wprowadzają w życie przepisy ustawowe, wykonawcze i administracyjne niezbędne do wykonania niniejszej dyrektywy do dnia ... [*trzy lata po dniu wejścia w życie niniejszej dyrektywy*]. Niezwłocznie przekazują one Komisji tekst tych przepisów.

Informując Komisję, państwa członkowskie przekazują również streszczenie wyników oceny dotyczącej wpływu przyjętych przez nie przepisów transponujących na pracowników i na pracodawców zatrudniających mniej niż 250 pracowników oraz odniesienie do miejsca, w którym taka ocena jest publikowana.

2. Przepisy, o których mowa w ust. 1, przyjęte przez państwa członkowskie, zawierają odniesienie do niniejszej dyrektywy lub odniesienie takie towarzyszy ich urzędowej publikacji. Sposób dokonywania takiego odniesienia określany jest przez państwa członkowskie.

Artykuł 35

Sprawozdawczość i przeglądy

1. Do dnia ... [*osiem lat po dniu wejścia w życie niniejszej dyrektywy*] państwa członkowskie informują Komisję o wykonaniu niniejszej dyrektywy i jej wpływie w praktyce.

2. Do dnia ... [*dziesięć lat po dniu wejścia w życie niniejszej dyrektywy*] Komisja złoży Parlamentowi Europejskiemu i Radzie sprawozdanie na temat wykonania niniejszej dyrektywy. W sprawozdaniu analizuje się między innymi progi dotyczące pracodawcy przewidziane w art. 9 i 10, a także próg 5 % odnoszący się do wspólnej oceny wynagrodzeń przewidzianej w art. 10 ust. 1. W stosownych przypadkach Komisja proponuje wszelkie zmiany ustawodawcze, które uzna za niezbędne w oparciu o to sprawozdanie.

Artykuł 36

Wejście w życie

Niniejsza dyrektywa wchodzi w życie dwudziestego dnia po jej opublikowaniu w *Dzienniku Urzędowym Unii Europejskiej*.

Artykuł 37

Adresaci

Niniejsza dyrektywa skierowana jest do państw członkowskich.

Sporządzono w ...

W imieniu Parlamentu Europejskiego

Przewodnicząca

W imieniu Rady

Przewodniczący / Przewodnicząca
