Rada
Unii Europejskiej

Bruksela, 2 grudnia 2021 r.
(OR. en)

14317/21

Międzyinstytucjonalny numer referencyjny:
2021/0050(COD)

SOC 687
EMPL 517
GENDER 122
ANTIDISCRIM 104
CODEC 1536
IA 187

NOTA

Od:	Komitet Stałych Przedstawicieli (część I)
Do:	Rada (EPSCO)
Nr dok. Kom.:	6750/21 - COM(2021) 93 final
Dotyczy:	Projekt DYREKTYWY PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO I RADY w sprawie wzmocnienia stosowania zasady równości wynagrodzeń dla kobiet i mężczyzn za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości za pośrednictwem mechanizmów przejrzystości wynagrodzeń oraz mechanizmów egzekwowania – Podejście ogólne

I. WPROWADZENIE

W odpowiedzi na apel Rady z czerwca 2019 r. o opracowanie konkretnych środków na rzecz zwiększenia przejrzystości wynagrodzeń, w dniu 4 marca 2021 r. Komisja przedłożyła wniosek dotyczący dyrektywy w sprawie wzmocnienia stosowania zasady równości wynagrodzeń dla kobiet i mężczyzn za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości za pośrednictwem mechanizmów przejrzystości wynagrodzeń oraz mechanizmów egzekwowania.

Dyrektywa ta ma na celu:

(i) określenie minimalnych wymogów w celu wzmocnienia stosowania zasady równości wynagrodzeń dla mężczyzn i kobiet za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości;

(ii) wyeliminowanie dyskryminacji ze względu na płeć poprzez zwiększenie przejrzystości systemów wynagrodzeń, oraz

(iii) poprawę egzekwowania praw i obowiązków w zakresie równego wynagrodzenia.

Parlamenty narodowe DK, ES, IT, PT i SE przedstawiły w terminie ośmiu tygodni od przedłożenia wniosku Komisji uzasadnione opinie, zgodnie z art. 6 protokołu nr 2 załączonego do Traktatów.

Proponowaną podstawą prawną jest art. 157 ust. 3 TFUE, który wymaga, by Parlament Europejski i Rada stanowiły zgodnie ze zwykłą procedurą ustawodawczą.

Europejski Komitet Ekonomiczno-Społeczny przyjął opinię na sesji plenarnej w dniu 9 czerwca 2021 r.

II. DYSKUSJE PODCZAS PREZYDENCJI SŁOWEŃSKIEJ

Rada przeanalizowała wniosek na forum Grupy Roboczej do Spraw Społecznych, której przedstawiono sześć wersji tekstu kompromisowego. Prezydencja odbyła osiem pełnodniowych posiedzeń grupy roboczej oraz wiele dwustronnych dyskusji w celu znalezienia najwłaściwszych rozwiązań dla zastrzeżeń delegacji.

Główne kwestie poruszone przez organy przygotowawcze Rady

1. Proporcjonalność i ingerencja w systemy krajowe

Podczas dyskusji na temat oceny skutków zwrócono dużą uwagę na uzasadnienie i szczegółowe wyjaśnienie wniosku, aby rozwiać obawy związane z proporcjonalnością proponowanych rozwiązań. Wiele delegacji zwróciło uwagę na dużą złożoność i nakazowy charakter wniosku. Podkreśliły potrzebę większej elastyczności we wdrażaniu dyrektywy. Kilka delegacji wyraziło obawy, że proponowane obowiązki kolidowałyby z ich modelami rynku pracy i rolą partnerów społecznych w tym zakresie.

Rozwiązania zaproponowane przez prezydencję mają na celu uproszczenie systemu monitorowania wdrażania dyrektywy. Zmieniono kilka przepisów w celu wyjaśnienia, że wniosek nie powinien kolidować z krajowymi modelami rynku pracy. Propozycja prezydencji uwzględnia rolę partnerów społecznych i autonomię dialogu społecznego. Ponadto kilka kluczowych pojęć zawartych we wniosku zostało zdefiniowanych na nowo lub doprecyzowanych, aby rozwiać wszelkie wątpliwości co do rozumienia terminologii i zapewnić jednolite stosowanie dyrektywy.

2. *Zwiększenie obciążeń finansowych i administracyjnych dla pracodawców, zwłaszcza dla mikro- i małych pracodawców*

Mimo że popiera cel wniosku, kilka delegacji wyraziło obawy związane z przewidywanym obciążeniem administracyjnym i finansowym pracodawców związanym z wykonywaniem obowiązków w zakresie przejrzystości wynagrodzeń. Niektóre delegacje były zdania, że MŚP powinny być zwolnione z pewnych obowiązków. Pojawiły się również obawy związane z danymi, które pracodawcy zatrudniający co najmniej 250 pracowników powinni przekazywać w ramach sprawozdawczości dotyczącej wynagrodzeń. Zdaniem niektórych delegacji ilość wymaganych danych jest nadmierna. Z drugiej strony niektóre delegacje opowiedziały się za obniżeniem progu obowiązkowej sprawozdawczości dotyczącej wynagrodzeń, tak aby obejmowała ona również średnie przedsiębiorstwa.

Prezydencja utrzymała w swojej propozycji kompromisowej próg 250 pracowników, a także dane wymagane do sprawozdawczości dotyczącej wynagrodzeń, co uznaje się za właściwą równowagę. Wprowadzono jednak kilka zwolnień dla mikro- i małych pracodawców. W szczególności w propozycji prezydencji sprecyzowano kryteria, które należy stosować do koncepcji pracy o równej wartości, co powinno ułatwić jej zastosowania.

3. *Przepisy dotyczące połączonych form dyskryminacji.*

Chociaż we wniosku przewidziano, że pracodawcy mają gromadzić dane dotyczące wyłącznie dyskryminacji pracowników ze względu na płeć, niektóre delegacje wyraziły obawy co do przepisu dotyczącego uwzględnienia połączenia dyskryminacji ze względu na płeć i dyskryminacji z innych przyczyn objętych ochroną. Niektóre delegacje poruszyły kwestię niejasnych konsekwencji takiego przepisu.

W propozycji prezydencji wyjaśniono, że zakres obowiązków pracodawcy w odniesieniu do środków w zakresie przejrzystości wynagrodzeń nie ulega zmianie. Ponadto wyjaśniono w niej, że w kontekście dyskryminacji płacowej ze względu na płeć powinna istnieć możliwość uwzględnienia również dyskryminacji ze względu na połączone przyczyny, umożliwiając tym samym sądom lub właściwemu organowi należyte uwzględnienie takiej dyskryminacji.

4. *Zakres stosowania dyrektywy, w szczególności w odniesieniu do osób ubiegających się o zatrudnienie*

Niektóre delegacje zwróciły uwagę, że wniosek ma zastosowanie do pracowników i nie obejmuje osób ubiegających się o zatrudnienie, w związku z czym sceptycznie odniosły się do przepisu przewidującego zapewnienie przejrzystość wynagrodzeń przed zatrudnieniem.

W propozycji prezydencji wyjaśniono, że do celów zapewnienia przejrzystości wynagrodzeń przed zatrudnieniem dyrektywa ma zastosowanie również do osób ubiegających się o zatrudnienie.

5. *Środki ochrony prawnej oraz egzekwowanie praw i obowiązków w zakresie równego wynagrodzenia*

Wiele delegacji wyraziło obawy związane z proponowanymi przepisami dotyczącymi środków ochrony prawnej i mechanizmów egzekwowania praw i obowiązków związanych z zasadą równości wynagrodzeń. Delegacje były zdania, że przepisy te są zbyt szczegółowe i kolidują z krajowymi systemami sądowymi. Szczególnie poważne obawy wyrażono w odniesieniu do przeniesienia ciężaru dowodu, dowiedzenia wykonywania takiej samej pracy lub pracy o takiej samej wartości oraz wykorzystania w tym zakresie jednego źródła i hipotetycznego komparatora, terminów przedawnienia, kosztów prawnych i sądowych oraz kar.

W propozycji prezydencji uwzględniono większość zastrzeżeń zgłoszonych przez delegacje, umożliwiając państwom członkowskim większą elastyczność przy jednoczesnym zachowaniu głównych elementów niezbędnych do skutecznego stosowania zasady równości wynagrodzeń. W propozycji tej wyjaśniono m.in. stosowanie jednego źródła i hipotetycznego komparatora, gdy dowodzi się wykonywania takiej samej pracy lub pracy o takiej samej wartości.

Biorąc pod uwagę przedstawione powyżej kwestie, kompromisowy tekst prezydencji uwzględnia różne modele rynku pracy, a także rolę partnerów społecznych. Obejmuje on wyłączenia i odstępstwa dla mikro- i małych pracodawców w celu zminimalizowania finansowych i administracyjnych skutków przepisów szczegółowych. Ponadto zapewnia on państwom członkowskim większą elastyczność w zakresie egzekwowania przepisów zawartych we wniosku.

Poniżej przedstawiono główne elementy wprowadzone w porównaniu z wnioskiem Komisji:

– Jeżeli chodzi o zakres stosowania dyrektywy, prezydencja wprowadziła zmiany w celu objęcia osób ubiegających się o zatrudnienie zakresem stosowania środków dotyczących przejrzystości wynagrodzeń przed zatrudnieniem.

– W celu poprawy jednolitego stosowania i lepszego zrozumienia kluczowych pojęć prezydencja zaproponowała dodanie w art. 2 definicji „zasady równości wynagrodzeń”, „organu kontrolnego”, „przedstawicieli pracowników”, „mikropracodawców” i „małych pracodawców”.

– Jeżeli chodzi o dyskryminację łączoną, w tekście kompromisowym prezydencji wyjaśniono, że przedmiotowa dyrektywa należycie uwzględnia wszelkie niekorzystne sytuacje wynikające z dyskryminacji krzyżowej, ale nie nakłada na pracodawców dodatkowych obowiązków w zakresie gromadzenia danych związanych z objętymi ochroną przyczynami innymi niż płeć.

– Jeżeli chodzi o kryteria, które należy wziąć pod uwagę przy ocenie zadań wykonywanych w organizacji, z myślą o zastosowaniu koncepcji pracy o równej wartości, prezydencja zaproponowała w oparciu o istniejące wytyczne Unii Europejskiej zestaw czterech kryteriów (umiejętności, wysiłku, odpowiedzialności i warunków pracy), które należy stosować.

– W celu zmniejszenia obciążeń administracyjnych dla mikro- i małych pracodawców tekst kompromisowy prezydencji wprowadził możliwość zwolnień dla mikroprzedsiębiorstw i małych przedsiębiorstw w odniesieniu do niektórych obowiązków związanych z przejrzystością wynagrodzeń.

– Jeżeli chodzi o obawy związane z dialogiem społecznym i rolą partnerów społecznych, prezydencja zaproponowała zmiany do szeregu przepisów umożliwiających elastyczność w oparciu o prawo krajowe lub praktykę krajową oraz z uwzględnieniem różnych modeli rynku pracy.

– W odniesieniu do przepisów dotyczących środków ochrony prawnej i egzekwowania zasady równości wynagrodzeń, kompromisowa propozycja prezydencji należycie uwzględnia obawy delegacji w odniesieniu do różnych krajowych systemów sądowych. Wprowadzono szereg zmian, aby umożliwić państwom członkowskim większą elastyczność w zakresie przepisów dotyczących przenoszenia ciężaru dowodu, terminów przedawnienia, kosztów prawnych i sądowych oraz kar.

– W szczególności, aby rozwiać zgłoszone przez kilka delegacji obawy dotyczące stosowania „hipotetycznego komparatora” w sporach pracowniczych, prezydencja wyjaśniła to pojęcie i sytuacje, w których należy stosować taki komparator. Kompromisowa propozycja prezydencji dąży również do tego, by nie ograniczać oceny, czy pracownicy znajdują się w sytuacji porównywalnej do sytuacji, w których pracownicy płci żeńskiej i męskiej pracują dla tego samego pracodawcy; taka możliwość zostaje rozszerzona i uwzględnia sytuacje, gdy jedno źródło określa warunki wynagrodzenia;

– Jeżeli chodzi o monitorowanie wdrażania zasady równości wynagrodzeń, prezydencja zmieniła pierwotny wniosek, aby zapewnić państwom członkowskim wystarczającą elastyczność.

Zmiany w załączniku wprowadzone do wniosku Komisji (zamieszczonego w dok. 6750/21) wytłuszczono, a skreślenia oznaczono symbolem **[…].**

Na posiedzeniu Coreperu 1 grudnia 2021 r. zdecydowana większość delegacji poparła prace prezydencji i zgodziła się co do tego, że tekst kompromisowy stanowi solidną podstawę przyszłych negocjacji z Parlamentem Europejskim. Kilka delegacji wyraziło ubolewanie z powodu tego, że tekst nie był przedmiotem dalszych dyskusji na szczeblu technicznym. Chociaż niektóre delegacje nie były jeszcze w stanie wycofać swoich ogólnych zastrzeżeń weryfikacji, znaczna większość zgodziła się, że tekst jest wystarczająco dojrzały, aby mógł zostać przekazany Radzie EPSCO z myślą o wypracowaniu podejścia ogólnego.

Niewycofane zastrzeżenia

Ogólne zastrzeżenia weryfikacji: AT, DE, HU, IE, RO, SE, SK, FI.

Zastrzeżenia parlamentarne: EE.

III. PODSUMOWANIE

Rada (EPSCO) jest proszona o wypracowanie podejścia ogólnego do tekstu przedstawionego w załączniku do niniejszej noty oraz o upoważnienie prezydencji do rozpoczęcia negocjacji w sprawie tego dossier z przedstawicielami Parlamentu Europejskiego.

ZAŁĄCZNIK

Wniosek

DYREKTYWA PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO I RADY

w sprawie wzmocnienia stosowania zasady równości wynagrodzeń dla kobiet i mężczyzn za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości za pośrednictwem mechanizmów przejrzystości wynagrodzeń oraz mechanizmów egzekwowania

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-Społecznego[1],

stanowiąc zgodnie ze zwykłą procedurą ustawodawczą,

a także mając na uwadze, co następuje:

(1) 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 i jedno z podstawowych zadań Unii.

(2) Art. 8 i 10 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej („TFUE”) stanowią, że Unia we wszystkich swoich działaniach zmierza do zniesienia nierówności oraz wspierania równości kobiet i mężczyzn, a także do zwalczania wszelkiej dyskryminacji ze względu na płeć.

1 Dz.U. C […] z […], s. […].

(3) 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 takiej samej wartości **(zwanej dalej „zasadą równości wynagrodzeń")**.

(4) Art. 23 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej stanowi, że należy zapewnić równość kobiet i mężczyzn we wszystkich dziedzinach, w tym w zakresie zatrudnienia, pracy i wynagrodzenia.

(5) Wśród zasad uwzględnionych w Europejskim filarze praw socjalnych[2], 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.

(6) Dyrektywa 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady[3] 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 musi zostać wyeliminowana. W szczególności w przypadku, gdy ustalanie wynagrodzenia odbywa się w oparciu o system zaszeregowania pracowników, za jego podstawę należy przyjąć te same kryteria w odniesieniu do kobiet i mężczyzn oraz sporządzić go w taki sposób, aby wykluczyć jakąkolwiek dyskryminację ze względu na płeć.

---

2 https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_pl

3 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).

(7) W ocenie z 2020 r.[4] stwierdzono, że wdrażanie 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 napotykane przez ofiary dyskryminacji. Pracownicy nie posiadają informacji niezbędnych do skutecznego dochodzenia roszczeń w zakresie równości wynagrodzeń, a zwłaszcza informacji na temat poziomów wynagrodzeń poszczególnych kategorii pracowników, którzy wykonują taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości. W sprawozdaniu stwierdzono, że większa przejrzystość pozwoliłaby na ujawnianie nierównego traktowania ze względu na płeć i dyskryminacji w strukturach płac przedsiębiorstwa lub jednostki organizacyjnej. Pozwoliłaby ponadto pracownikom, pracodawcom i partnerom społecznym na podejmowanie odpowiednich działań w celu egzekwowania prawa do takiego samego wynagrodzenia.

(8) Po dogłębnej ocenie istniejących ram dotyczących równego wynagrodzenia za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości[5] oraz szeroko zakrojonym i pluralistycznym procesie konsultacji[6], zapowiedziano – w strategii na rzecz równouprawnienia płci na lata 2020–2025[7] – wiążące środki w zakresie przejrzystości wynagrodzeń.

(9) Zróżnicowanie wynagrodzenia ze względu na płeć jest spowodowane różnymi czynnikami, a niektóre z nich wiążą się z bezpośrednią i pośrednią dyskryminacją płacową ze względu na płeć. Ogólny brak przejrzystości w odniesieniu do poziomu wynagrodzeń w obrębie jednostki organizacyjnej utrwala sytuację, w której dyskryminacja płacowa oraz uprzedzenia ze względu na płeć mogą utrzymywać się bez możliwości wykrycia lub, w przypadku gdy istnieje podejrzenie ich występowania, są trudne do udowodnienia. Konieczne jest zatem wprowadzenie wiążących środków prowadzących do zwiększenia przejrzystości wynagrodzeń, zachęcających jednostki organizacyjne 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 umożliwiających ofiarom dyskryminacji egzekwowanie przysługującego im prawa do równego wynagrodzenia. Należy je uzupełnić o przepisy wyjaśniające istniejące pojęcia prawne (takie jak pojęcie „wynagrodzenia” i „pracy o takiej samej wartości”) oraz o środki usprawniające mechanizmy egzekwowania prawa i dostęp do wymiaru sprawiedliwości.

---

4 SWD(2020)50. Zob. również sprawozdanie Komisji z 2013 r. dla Parlamentu Europejskiego i Rady dotyczące stosowania dyrektywy 2006/54/WE, COM(2013) 861 final.

5 Ocena odpowiedniego przepisu dyrektywy 2006/54/WE wdrażającej zawartą w Traktacie zasadę „równego wynagrodzenia za taką samą pracę lub pracę takiej samej wartości”, SWD(2020) 50; Sprawozdanie z realizacji planu działania UE na lata 2017–2019 na rzecz eliminowania zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć, COM(2020) 101 final.

6 https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/initiatives/ares-2020-33490_pl

7 Komunikat Komisji: „Unia równości: strategia na rzecz równouprawnienia płci na lata 2020–2025” z dnia 5 marca 2020 r., COM(2020) 152 final.

(10) Należy wzmocnić stosowanie zasady równości wynagrodzeń dla kobiet i mężczyzn poprzez wyeliminowanie bezpośredniej i pośredniej dyskryminacji płacowej. Nie stoi to na przeszkodzie temu, aby pracodawcy w różny sposób wynagradzali różnych 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.

(11) 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 lub osób pozostających w stosunku pracy z agencją pracy tymczasowej bądź dysponujących umową o pracę zawartą z taką agencją, **a także pracowników na stanowiskach kierowniczych**, osób dysponujących umową o pracę lub pozostających w stosunku pracy zgodnie z definicją prawną, umową zbiorową lub praktyką obowiązującą w danym państwie członkowskim, z uwzględnieniem orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej (zwanego dalej „Trybunałem"). **[…]** Zakresem przedmiotowej dyrektywy **mogą** zostać objęci pracownicy domowi, pracownicy na żądanie, pracownicy wykonujący pracę przerywaną, pracownicy w systemie bonów usługowych, osoby pracujące za pośrednictwem platform internetowych oraz stażyści i praktykanci, pod warunkiem że spełniają **odpowiednie** kryteria. Przy stwierdzaniu istnienia stosunku pracy powinno się brać pod uwagę fakty świadczące o rzeczywistym wykonywaniu pracy, a nie sposób, w jaki strony opisują łączący ich stosunek.

11a(nowy) Ważnym elementem eliminowania dyskryminacji płacowej jest przejrzystość wynagrodzeń przed zatrudnieniem, dlatego niniejsza dyrektywa powinna mieć również zastosowanie do osób ubiegających się o zatrudnienie.

(12) Należy doprecyzować, zgodnie z orzecznictwem Trybunału, podstawowe pojęcia dotyczące równego wynagrodzenia, takie jak „wynagrodzenie" i „praca o takiej samej wartości", co pozwoli usunąć przeszkody, na jakie napotykają ofiary dyskryminacji płacowej ze względu na płeć, egzekwując swoje prawa, a także pokierować pracodawców na drodze do zapewnienia poszanowania tego prawa. Powinno to ułatwić stosowanie wspomnianych pojęć, zwłaszcza w odniesieniu do **mikro-,** małych i średnich przedsiębiorstw.

(13) Zasada równego wynagrodzenia **[...]** powinna być przestrzegana w odniesieniu do płacy lub uposażenia oraz wszelkich innych korzyści, pieniężnych lub rzeczowych, które pracownicy otrzymują bezpośrednio lub pośrednio od swojego pracodawcy z tytułu zatrudnienia. Zgodnie z orzecznictwem Trybunału[8] pojęcie „wynagrodzenia" powinno obejmować nie tylko uposażenie, ale również **składniki uzupełniające lub zmienne wynagrodzenia**. **W ramach składników uzupełniających lub zmiennych należy uwzględnić wszelkie świadczenia oprócz zwykłego wynagrodzenia podstawowego lub minimalnego, które pracownik otrzymuje bezpośrednio lub pośrednio, w gotówce lub w naturze. Mogą one obejmować między innymi** premie, rekompensatę za pracę w godzinach nadliczbowych, ułatwienia związane z podróżą, **[...]** dodatki mieszkaniowe, rekompensatę za udział w szkoleniach, płatności w przypadku zwolnienia, ustawowe świadczenia chorobowe, ustawowo wymagane odszkodowanie i emerytury pracownicze. Powinna ona obejmować wszystkie elementy wynagrodzenia należnego na mocy prawa, **[...]** układu zbiorowego **lub praktyki obowiązującej w każdym państwie członkowskim.**

(13-a)(nowy) Aby zapewnić jednolitą prezentację informacji wymaganych niniejszą dyrektywą, poziomy wynagrodzeń powinny być wyrażone jako roczne wynagrodzenie brutto i odpowiadające mu wynagrodzenie godzinowe brutto. Ich obliczenie może opierać się na rzeczywistym wynagrodzeniu określonym dla danego pracownika, niezależnie od tego, czy jest ono ustalane jako stawka roczna, miesięczna, godzinowa czy też w inny sposób.

---

8 Na przykład sprawa C-58/81, Komisja Wspólnot Europejskich przeciwko Wielkiemu Księstwu Luksemburga, ECLI:EU:C:1982:215; sprawa C-171/88, Rinner-Kulhn przeciwko FWW Spezial-Gebaudereinigung GmbH, ECLI:EU:C:1989:328; sprawa C-147/02 Alabaster przeciwko Woolwhich plc oraz Sekretarz Stanu ds. Zabezpieczenia Społecznego, ECLI:EU:C:2004:192; sprawa C-342/93, Gillespie i inni ECLI:EU:C:1996:46; sprawa C-278/93 Freers i Speckmann przeciwko Deutsche Bundepost, ECLI:EU:C:1996:83; sprawa C-12/81, Eileen Garland przeciwko British Rail Engineering Limited, ECLI:EU:C:1982:44; sprawa C-360/90, Arbeiterwohlfahrt der Stadt Berlin e.V. przeciwko Monika Bötel, ECLI:EU:C:1992:246; sprawa C-33/89, Maria Kowalska przeciwko Freie und Hansestadt Hamburg, ECLI: EU:C:1990:265.

(13a) (nowy) Państwa członkowskie nie powinny być zobowiązane do tworzenia nowych organów do celów niniejszej dyrektywy. Zadania wynikające z niniejszej dyrektywy mogą zostać powierzone ustanowionym już organom, w tym partnerom społecznym, zgodnie z prawem krajowym lub praktyką krajową.

(13b) (nowy) Aby chronić pracowników i uspokoić obawy przed wiktymizacją przy stosowaniu zasady równości wynagrodzeń, pracownicy powinni móc być reprezentowani przez przedstawiciela. Jako przedstawiciel mogą 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 i różnych ról związanych z reprezentacją pracowników.

(14) W art. 10 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej zapisano, że przy określaniu i realizacji swoich polityk i działań Unia **powinna** 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 zapisano, że nie może występować żadna bezpośrednia ani pośrednia dyskryminacja ze względu na płeć, w szczególności w odniesieniu do wynagrodzenia. Dyskryminacja płacowa ze względu na płeć, w której płeć odgrywa decydującą rolę, może w praktyce przybierać różne formy. Może wiązać się ona z przecinaniem różnych osi dyskryminacji lub nierówności, gdy pracownik należy do jednej lub kilku grup objętych ochroną przeciwko dyskryminacji ze względu na płeć, z jednej strony, oraz ze względu na pochodzenie rasowe lub etniczne, religię lub światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną (zgodnie z ochroną na mocy dyrektywy 2000/43/WE lub dyrektywy 2000/78/WE), z drugiej strony. **Do grup, które spotykają się z takimi wielorakimi formami dyskryminacji, należą przykładowo kobiety ze środowisk migracyjnych, kobiety romskie, kobiety z niepełnosprawnościami, 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, **i umożliwić** sądom lub innym właściwym organom należyte uwzględnienie każdej niekorzystnej sytuacji wynikającej z takiej dyskryminacji krzyżowej, zwłaszcza 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 bądź nałożonych kar. **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 gromadzenia danych związanych z innymi objętymi ochroną przyczynami niż płeć.**

(15) Aby zapewnić poszanowanie prawa do równego wynagrodzenia dla kobiet i mężczyzn, pracodawcy muszą stosować mechanizmy ustalania wynagrodzeń **lub struktury wynagrodzeń** gwarantujące, aby w wynagrodzeniach pracowników płci męskiej i żeńskiej wykonujących taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości nie występowały różnice, które nie byłyby uzasadnione obiektywnymi i neutralnymi pod względem płci czynnikami. Takie **mechanizmy ustalania wynagrodzeń lub** struktury wynagrodzeń powinny umożliwiać porównanie wartości różnych miejsc pracy w obrębie tej samej struktury organizacyjnej **i mogą opierać się na istniejących wytycznych Unii Europejskiej**[9]**, wskaźnikach i modelach neutralnych pod względem płci.** Zgodnie z orzecznictwem Trybunału wartość pracy powinna być oceniana i porównywana na podstawie obiektywnych kryteriów, takich jak wymogi związane z wykształceniem, wymogi zawodowe i szkoleniowe, umiejętności, wysiłek i odpowiedzialność, wykonywana praca i charakter wiążących się z nią zadań[10]. **Aby ułatwić – zwłaszcza mikro-, małym i średnim przedsiębiorstwom – stosowanie pojęcia pracy o równej wartości, obiektywne kryteria, które należy wykorzystywać, powinny obejmować następujące cztery czynniki: umiejętności, wysiłek, odpowiedzialność i warunki pracy. Czynniki te zostały wskazane w powyższych wytycznych jako niezbędne i wystarczające do oceny zadań wykonywanych w organizacji niezależnie od sektora gospodarki, do którego przedsiębiorstwo 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 danego miejsca pracy lub stanowiska. W stosownych przypadkach można również uwzględnić dodatkowe kryteria.**

(15a)(nowy) Krajowe modele ustalania wynagrodzeń różnią się i mogą opierać się na umowach zbiorowych lub elementach określonych przez pracodawcę. Niniejsza dyrektywa nie ma wpływu na różne krajowe modele ustalania wynagrodzeń.

---

9 **DOKUMENT ROBOCZY SŁUŻB KOMISJI/* SWD/2013/0512 final */EUR-Lex – 52013SC0512 – EN – EUR-Lex (europa.eu)**

10 Na przykład sprawa C-400/93, Royal Copenhagen, ECLI:EU:C:1995:155; sprawa C-309/97, Angestelltenbetriebsrat der Wiener Gebietskrankenkasse, ECLI:EU:C:1999:241; sprawa C-381/99, Brunnhofer, ECLI:EU:C:2001:358; sprawa C-427/11, Margaret Kenny i inni przeciwko Ministrowi Sprawiedliwości, Równości i Reformy Prawa i innym [2013 r.] ECLI:EU:C:2013:122, pkt 28.

(16) Istotnym parametrem na potrzeby ustalenia, czy pracę można uznać za pracę o takiej samej wartości, jest określenie obowiązującego komparatora. Pozwala to pracownikowi wykazać, iż był traktowany mniej korzystnie niż komparator innej płci, wykonujący taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości. **Opierając się na zmianach wynikających z definicji dyskryminacji bezpośredniej i pośredniej zawartej w dyrektywie 2006/54/WE,** w sytuacjach, w których nie występuje rzeczywisty komparator, należy zezwolić na zastosowanie hipotetycznego komparatora, co umożliwi pracownikowi wykazanie, że nie był traktowany w taki sam sposób, w jaki traktowany byłby hipotetyczny komparator innej płci. Dzięki temu wyeliminowana zostałaby poważna przeszkoda, z jaką stykają się potencjalne ofiary dyskryminacji płacowej ze względu na płeć **[...]**, gdy wymóg znalezienia komparatora płci przeciwnej sprawia, iż wniesienie roszczenia związanego z równym wynagrodzeniem jest niemal niemożliwe. Ponadto nie należy uniemożliwiać pracownikom odwoływania się do innych faktów, na podstawie których można domniemywać występowania rzekomej dyskryminacji, takich jak statystyki lub inne dostępne informacje. Pozwoliłoby to skuteczniej zwalczać nierówności w wynagrodzeniach ze względu na płeć w sektorach oraz zawodach charakteryzujących się segregacją płciową.

(17) Trybunał wyjaśnił[11], że w celu ustalenia, czy pracownicy znajdują się w porównywalnej sytuacji, porównanie niekoniecznie ogranicza się do sytuacji, w których mężczyźni i kobiety pracują dla tego samego pracodawcy. Pracownicy mogą znajdować się w porównywalnej sytuacji także wtedy, gdy nie pracują dla tego samego pracodawcy, o ile warunki wynagrodzenia można przyporządkować jednemu źródłu określającemu te warunki pracy **i gdy warunki te są w pełni równe i porównywalne**. Taka sytuacja może mieć miejsce w przypadku, gdy **wszystkie stosowne** warunki wynagrodzenia są regulowane przepisami ustawowymi lub umowami **[...]** dotyczącymi wynagrodzeń i mającymi zastosowanie do kilku przedsiębiorstw, lub gdy takie warunki są ustalane centralnie dla więcej niż jednej jednostki organizacyjnej lub przedsiębiorstwa w obrębie spółki holdingowej lub konglomeratu. Trybunał wyjaśnił także, iż porównanie nie ogranicza się do pracowników zatrudnionych w tym samym czasie, w którym zatrudniony jest powód[12]. **Ponadto przy dokonywaniu faktycznej oceny należy brać pod uwagę, że różnicę w wynagrodzeniu można wytłumaczyć czynnikami niezwiązanymi z płcią.**

---

11 Sprawa C-320/00 Lawrence, ECLI:EU:C:2002:498.

12 Sprawa 129/79 Macarthys, ECLI:EU:C:1980:103.

(18) Państwa członkowskie powinny **zapewnić udostępnienie** specjalnych narzędzi i metod, 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 **mikro-,** małych i średnich przedsiębiorstw. **Uwzględniając prawo krajowe, umowy zbiorowe lub praktykę, państwa członkowskie mogą zdecydować o powierzeniu opracowania konkretnych narzędzi i metod partnerom społecznym lub opracowaniu ich we współpracy lub po konsultacji z partnerami społecznymi.**

(19) Systemy zaszeregowania pracowników 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 zwłaszcza gdy opierają się na tradycyjnych stereotypach związanych z płcią. W takich przypadkach przyczyniają się one do zróżnicowania wynagrodzenia i utrwalają je, w różny sposób wartościując stanowiska pracy zajmowane przez mężczyzn i kobiety w sytuacjach, w których wykonywana przez nich praca ma taką samą wartość. Jeżeli jednak stosowane są neutralne pod względem płci systemy oceny stanowisk pracy i zaszeregowania pracowników, skutecznie przyczyniają się one do stworzenia przejrzystego systemu wynagrodzeń i mają zasadnicze znaczenie w eliminowaniu bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji ze względu na płeć. Przyczyniają się do wykrycia pośredniej dyskryminacji płacowej powiązanej z zaniżaniem wartości pracy wykonywanej zwykle przez kobiety. Dzieje się to za pośrednictwem pomiaru i porównywania stanowisk pracy, w przypadku których zakres czynności jest wprawdzie różny, ale które jednak mają taką samą wartość.

(20) Tym samym wspierana jest zasada pracy o takiej samej wartości. Brak informacji o przewidywanym zakresie wynagrodzenia na określonym stanowisku pracy tworzy asymetrię informacyjną, która ogranicza siłę przetargową osób ubiegających się o zatrudnienie. Zagwarantowanie przejrzystości powinno umożliwić potencjalnym pracownikom podejmowanie świadomych decyzji odnośnie do oczekiwanego wynagrodzenia, bez ograniczania w jakikolwiek sposób siły przetargowej pracodawcy lub pracownika do negocjowania wynagrodzenia nawet poza wskazanym przedziałem. Zapewniałoby to wyraźną i pozbawioną dyskryminacji ze względu na płeć podstawę ustalania wynagrodzeń oraz przerwałoby praktyki polegające na zaniżaniu wartości wynagrodzenia w porównaniu z umiejętnościami i doświadczeniem. Taki środek służący przejrzystości odnosiłby się również do dyskryminacji krzyżowej, w przypadku której nieprzejrzyste systemy ustalania wynagrodzeń pozwalają na stosowanie praktyk dyskryminacyjnych ze względu na różne przyczyny. **[...] Osoby ubiegające się o zatrudnienie powinny otrzymać informacje na temat wynagrodzenia początkowego lub jego przedziału przed rozmową kwalifikacyjną lub w inny sposób przed zawarciem umowy o pracę, tak aby umożliwić im prowadzenie negocjacji w sposób przejrzysty i podjęcie świadomej decyzji w sprawie wynagrodzenia. Informacje mogą być przekazywane przez pracodawcę lub w inny sposób, na przykład przez partnerów społecznych.**

(21) Aby przerwać proces utrwalania się zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć między pracownikami płci żeńskiej i męskiej, dotykającego poszczególnych pracowników przez dłuższy czas, pracodawcy nie powinni mieć prawa do zadawania osobie ubiegającej się o zatrudnienie pytań o uzyskiwane przez nią wynagrodzenie w przeszłości **ani do proaktywnego starania się o uzyskanie takich informacji**.

(22) Środki w zakresie przejrzystości wynagrodzeń powinny chronić prawo pracowników do równego wynagrodzenia, a jednocześnie w jak największym stopniu ograniczać koszty i obciążenia, na jakie narażeni są pracodawcy, przy szczególnym uwzględnieniu mikroprzedsiębiorstw i małych przedsiębiorstw. 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 sprawozdawczości dotyczącej wynagrodzeń, o której mowa w niniejszej dyrektywie, może być zgodna z definicją zawartą w zaleceniu Komisji w sprawie mikroprzedsiębiorstw oraz małych i średnich przedsiębiorstw**[13].

---

13 **Zalecenie Komisji z dnia 6 maja 2003 r. dotyczące definicji mikro, małych i średnich przedsiębiorstw C(2003) 1422.**

(23) Pracodawcy powinni udostępnić swoim pracownikom informacje na temat **[...] kryteriów stosowanych** do określania poziomów wynagrodzenia i **wzrostu wynagrodzeń. [...] Wzrost wynagrodzeń odnosi się do procesu przenoszenia się pracownika na wyższy poziom wynagrodzenia. Kryteria związane ze wzrostem wynagrodzeń mogą obejmować na przykład indywidualne osiągnięcia, rozwój umiejętności lub staż pracy. Wykonując ten obowiązek, państwa członkowskie powinny zwrócić szczególną uwagę, by nie nakładać na mikroprzedsiębiorstwa i małe przedsiębiorstwa nadmiernych obciążeń administracyjnych. Państwa członkowskie mogą również ustanowić, jako środki łagodzące, gotowe szablony w celu wsparcia małych przedsiębiorstw i mikroprzedsiębiorstw w wypełnianiu tego obowiązku. Państwa członkowskie mogą zwolnić mikro- i małych pracodawców z obowiązku związanego ze wzrostem wynagrodzeń, na przykład zezwalając im na udostępnienie kryteriów dotyczących wzrostu wynagrodzeń na wniosek pracowników.**

(24) Każdy pracownik powinien mieć prawo do uzyskania, na wniosek, informacji dotyczących jego poziomu wynagrodzenia oraz średniego poziomu wynagrodzenia, w podziale na płeć, w odniesieniu do kategorii pracowników wykonujących taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości. **W przedsiębiorstwach, w których są przedstawiciele pracowników, informacje te mogą być przekazywane za ich pośrednictwem.** Pracodawcy **powinni** co roku informować swoich pracowników o tym prawie. Pracodawcy mogą również z własnej inicjatywy zdecydować się na udzielenie takich informacji, bez konieczności zwracania się o nie przez pracowników.

(25) Pracodawcy zatrudniający co najmniej 250 pracowników powinni regularnie składać sprawozdania na temat wynagrodzenia, w odpowiedni i przejrzysty sposób, na przykład zamieszczając informacje w swoich sprawozdaniach z działalności. Spółki podlegające wymogom dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2013/34/UE[14] mogą również zdecydować się na przedstawienie w swoim sprawozdaniu z działalności sprawozdania na temat wynagrodzenia wraz z innymi kwestiami dotyczącymi pracowników. **Aby zmaksymalizować zakres przejrzystości wynagrodzeń pracowników, państwa członkowskie mogą nałożyć na pracodawców zatrudniających mniej niż 250 pracowników obowiązek regularnego składania sprawozdań o wynagrodzeniach.**

---

14 Dyrektywa 2013/34/UE, zmieniona dyrektywą Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/95/UE z dnia 22 października 2014 r. w odniesieniu do ujawniania informacji niefinansowych i informacji dotyczących różnorodności przez niektóre duże jednostki oraz grupy (Dz.U. L 330 z 15.11.2014, s. 1).

(26) Składanie sprawozdań o wynagrodzeniach powinno pozwolić pracodawcom na ocenianie i monitorowanie ich struktur wynagrodzeń oraz polityki wynagrodzeń, a tym samym z własnej inicjatywy stosować się do zasady równości wynagrodzeń. Jednocześnie dane dezagregowane według kryterium **płci** powinny służyć właściwym organom publicznym, przedstawicielom pracowników i innym zainteresowanym stronom jako pomoc w monitorowaniu zróżnicowania wynagrodzenia 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. Jeżeli różnice w średnim wynagrodzeniu za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości między pracownikami płci żeńskiej a pracownikami płci męskiej nie mogą być uzasadnione obiektywnymi i neutralnymi pod względem płci czynnikami, pracodawca powinien wprowadzić środki w celu usunięcia nierówności.

(27) Dążąc do zmniejszenia obciążeń, na jakie narażeni są pracodawcy, państwa członkowskie mogłyby podejmować decyzje o gromadzeniu i łączeniu niezbędnych danych za pośrednictwem administracji krajowych, co umożliwi obliczenie zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć między pracownikami płci żeńskiej i męskiej przypadającego na poszczególnych pracodawców. Takie gromadzenie danych może wymagać połączenia danych od kilku organów administracji publicznej (takich jak inspektoraty podatkowe i urzędy zabezpieczenia społecznego) i byłoby możliwe, jeżeli dostępne byłyby dane administracyjne dopasowujące dane pracodawców (poziom przedsiębiorstwa/jednostki organizacyjnej) do danych pracowników (poziom indywidualny), przy uwzględnieniu świadczeń pieniężnych i rzeczowych. Państwa członkowskie mogłyby podjąć decyzję o gromadzeniu tych informacji nie tylko w odniesieniu do pracodawców objętych obowiązkiem sprawozdawczym dotyczącym wynagrodzeń, ustanowionym na podstawie niniejszej dyrektywy, ale również w odniesieniu do **mikro-,** małych i średnich przedsiębiorstw. Publikacja wymaganych informacji przez państwa członkowskie powinna zastąpić obowiązek składania sprawozdań o wynagrodzeniach przez pracodawców objętych danymi administracyjnymi, pod warunkiem osiągnięcia rezultatu, jaki był zamierzony w ramach obowiązku sprawozdawczego.

(28) Aby informacje na temat różnic w wynagrodzeniach pracowników płci żeńskiej i męskiej były powszechnie dostępne na szczeblu organizacyjnym, państwa członkowskie powinny **zestawiać [...] otrzymywane** od pracodawców **dane dotyczące** różnic w wynagrodzeniach **[...]**, nie nakładając dodatkowego obciążenia na pracodawców. **[...]** Te dane **powinny być podawane** do wiadomości publicznej, umożliwiając porównywanie danych poszczególnych pracodawców, sektorów i regionów w danym państwie członkowskim.

(29) W następstwie wspólnych ocen wynagrodzeń podejmowane powinny być przeglądy i weryfikacje struktur wynagrodzeń w organizacjach zatrudniających co najmniej 250 pracowników, które wykazują problem polegający na nierówności w wynagradzaniu. **Wspólną ocenę wynagrodzeń należy przeprowadzać, jeżeli pracodawcy i przedstawiciele pracowników nie zgadzają się co do tego, że różnica w średnim poziomie wynagrodzenia pracowników płci żeńskiej i męskiej wynosząca co najmniej 5 % może być uzasadniona obiektywnymi i neutralnymi pod względem płci kryteriami, lub jeżeli pracodawca nie przedstawi takiego uzasadnienia.** Wspólna ocena wynagrodzeń powinna być przeprowadzana przez pracodawców we współpracy z przedstawicielami pracowników; jeżeli **[...]** nie ma przedstawicieli pracowników, **pracownicy powinni** ich do tego celu wyznaczyć. Wspólne oceny wynagrodzeń powinny prowadzić do wyeliminowania dyskryminacji ze względu na płeć w systemach wynagrodzeń.

(30) Wszelkie przetwarzanie lub publikowanie informacji na podstawie niniejszej dyrektywy powinno być zgodne z rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679[15]. Należy wprowadzić szczególne zabezpieczenia, aby zapobiec bezpośredniemu lub pośredniemu ujawnianiu informacji dotyczących konkretnego możliwego do zidentyfikowania współpracownika. Z drugiej strony, nie należy uniemożliwiać pracownikom dobrowolnego ujawniania wynagrodzenia na potrzeby egzekwowania zasady równości wynagrodzeń **[...]**.

(31) Ważne jest, aby partnerzy społeczni omawiali kwestie równości wynagrodzeń i zwracali na nie szczególną uwagę podczas rokowań zbiorowych. Należy przy tym uwzględniać różne właściwości krajowych systemów dialogu społecznego i rokowań 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 przewidzieć, zgodnie ze swoimi krajowymi systemami i praktykami, odpowiednie środki, **[...] które** powinny zachęcać partnerów społecznych do poświęcenia należytej uwagi kwestiom równego wynagrodzenia; **[...] środki te mogą obejmować dyskusje** na odpowiednim szczeblu rokowań zbiorowych oraz opracowanie neutralnych pod względem płci systemów oceny stanowisk pracy i zaszeregowania pracowników.

---

15 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.

(32) Pracownicy powinni dysponować niezbędnymi procedurami ułatwiającymi korzystanie z prawa dostępu do wymiaru sprawiedliwości. Przepisy krajowe wprowadzające obowiązek stosowania procedury pojednawczej lub interwencji organu ds. równości bądź uzależniające je od zachęt lub **kar**, nie powinny uniemożliwiać stronom korzystania z przysługującego im prawa dostępu do sądu.

(33) Zaangażowanie organów ds. równości, obok innych zainteresowanych stron, w sposób zasadniczy przyczynia się do skutecznego stosowania zasady równości wynagrodzeń. Uprawnienia i zakres zadań organów ds. równości powinny zatem być odpowiednio dostosowane, 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, na jakie narażeni są pracownicy przekonani o tym, że są dyskryminowani, usiłujący dochodzić swojego prawa do równości wynagrodzeń, należy umożliwić organom ds. równości, a także stowarzyszeniom, organizacjom, organom i przedstawicielom pracowników lub innym podmiotom prawnym zainteresowanym zapewnianiem równości mężczyzn i kobiet, reprezentowanie osób fizycznych. Powinny one mieć możliwość podjęcia decyzji o udzieleniu pomocy pracownikom w ich imieniu lub w ramach udzielonego im wsparcia, co umożliwiłoby pracownikom, którzy doświadczyli dyskryminacji, skuteczne dochodzenie swoich praw i co przyczyniłoby się do przestrzegania zasady równości wynagrodzeń.

(34) Organy ds. równości oraz przedstawiciele pracowników powinni również mieć możliwość reprezentowania jednego lub kilku pracowników, którzy uważają się za dyskryminowanych ze względu na płeć, przy naruszeniu zasady równości wynagrodzeń **[...]**. Sposobem na ułatwienie postępowania, które w przeciwnym razie nie zostałoby wszczęte ze względu na bariery proceduralne i finansowe lub ze względu na obawę przed represjonowaniem, a także ze względu na to, iż pracownicy są dyskryminowani z kilku przyczyn, trudnych do rozdzielenia, jest wnoszenie roszczeń w imieniu kilku pracowników lub udzielanie im wsparcia. Roszczenia zbiorowe mogą przyczynić się do wykrycia dyskryminacji systemowej i sprawić, ze kwestie równości wynagrodzeń oraz równouprawnienia płci będą bardziej dostrzegane przez społeczeństwo. Możliwość zbiorowego dochodzenia roszczeń motywowałaby do przestrzegania środków w zakresie przejrzystości wynagrodzeń z własnej inicjatywy, wywierając wzajemną presję i zwiększając świadomość pracodawców oraz ich gotowość do działań zapobiegawczych. **Państwa członkowskie mogą podjąć decyzję o ustaleniu kryteriów kwalifikacji przedstawicieli uczestniczących w postępowaniu sądowym, aby zapewnić wysoką jakość reprezentacji.**

(35) Państwa członkowskie powinny zadbać o przydzielenie organom ds. równości dostatecznych 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 przy wykonywaniu tych zadań. **Państwa członkowskie powinny rozważyć udostępnienie kwot pozyskanych jako grzywny organom ds. równości, aby te ostatnie mogły skutecznie wykonywać swoje funkcje związane z egzekwowaniem prawa do równego wynagrodzenia, w tym wnoszenia roszczeń dotyczących dyskryminacji płacowej lub udzielania ofiarom dyskryminacji pomocy i wsparcia w dochodzeniu takich roszczeń.**

(36) Odszkodowanie powinno w pełni pokrywać straty i szkody poniesione w wyniku dyskryminacji płacowej ze względu na płeć[16]. Powinno obejmować pełne odzyskanie zaległego wynagrodzenia i związanych z nim premii lub świadczeń rzeczowych, odszkodowanie za utracone szanse **(takie jak dostęp do niektórych świadczeń w zależności od poziomu wynagrodzenia)** i uszczerbek psychiczny **(taki jak cierpienie psychiczne wynikające z niedocenienia wykonanej pracy)**. Nie należy zezwalać na stosowanie ustalonej z góry maksymalnej granicy takiego odszkodowania.

(37) W uzupełnieniu odszkodowania należy przewidzieć inne środki ochrony prawnej. Sądy **lub właściwe organy** powinny mieć między innymi 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 neutralną pod względem płci ocenę stanowisk pracy i zaszeregowanie pracowników; opracowania planu działania w celu wyeliminowania wykrytych rozbieżności i ograniczenia wszelkich nieuzasadnionych różnic w wynagrodzeniach; udostępniania informacji i podnoszenia świadomości pracowników na temat ich prawa do równego wynagrodzenia; ustanowienia obowiązkowych szkoleń dla pracowników zajmujących się kadrami, które dotyczyłyby równego wynagrodzenia oraz neutralnej pod względem płci oceny stanowisk pracy i zaszeregowania pracowników.

---

16 Sprawa C407/14, María Auxiliadora Arjona Camacho przeciwko Securitas Seguridad España SA, ECLI:EU:C:2015:831, pkt 45.

(38) W myśl orzecznictwa Trybunału[17] dyrektywą 2006/54/WE wprowadzono 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 (sprawa Danfoss) Trybunał orzekł, że w przypadku, gdy system wynagrodzeń jest zupełnie nieprzejrzysty**, ciężar dowodu powinien zostać przeniesiony na pozwanego, niezależnie od faktu, że pracownik wykazuje *prima facie* przypadek dyskryminacji. **Powinno to mieć miejsce w szczególności w przypadku, gdy pracodawca w sposób oczywisty nie wywiązał się z obowiązków w zakresie przejrzystości wynagrodzeń wynikających z niniejszej dyrektywy, na przykład odmówił udzielenia informacji wymaganych przez pracowników lub, w stosownych przypadkach, nie złożył sprawozdania na temat zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć.**

(39) **[…]**

(40) Zgodnie z orzecznictwem Trybunału, krajowe przepisy dotyczące terminów egzekwowania praw gwarantowanych na mocy niniejszej dyrektywy powinny być tak skonstruowane, aby nie można było uznać, iż praktycznie uniemożliwiają lub zbytnio utrudniają korzystanie z 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 regulować początek biegu terminu przedawnienia, długość terminu przedawnienia oraz okoliczności powodujące przerwanie lub zawieszenie biegu tego terminu. **Państwa członkowskie powinny uznać, że bieg terminów przedawnienia nie rozpoczyna się przed ustaniem naruszenia zasady równości wynagrodzeń lub naruszenia praw lub obowiązków wynikających z niniejszej dyrektywy, a powód wie lub można zasadnie oczekiwać, że będzie wiedział o naruszeniu, lub przed rozwiązaniem umowy o pracę. Państwa członkowskie powinny [...]** przewidywać co najmniej **trzyletni** termin przedawnienia w odniesieniu do wnoszenia roszczeń. **Państwa członkowskie mogą również ustalić wyższy maksymalny termin przedawnienia, w którym powód będzie zobowiązany do działania.**

---

17 Sprawa C-109/88, Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund I Danmark przeciwko Dansk Arbejdsgiverforening, działającej w imieniu Danfoss, ECLI:EU:C:1989:383.

(41) Poważnym aspektem zniechęcającym ofiary dyskryminacji płacowej ze względu na płeć do dochodzenia swojego prawa do równego wynagrodzenia są koszty postępowania sądowego; prowadzi to do niedostatecznej ochrony i niedostatecznego egzekwowania prawa do równego wynagrodzenia. Aby wyeliminować tę istotną przeszkodę proceduralną na drodze do dochodzenia sprawiedliwości, **państwa członkowskie powinny umożliwić sądom ocenę, czy powód, który przegrał sprawę, miał uzasadnione podstawy do wytoczenia powództwa przed sądem, oraz orzeczenie, że przegrywający powód nie musi ponosić kosztów sądowych. Powinno to mieć zastosowanie w szczególności w przypadku, gdy pozwany nie wywiązał się z obowiązków w zakresie przejrzystości wynagrodzeń określonych w niniejszej dyrektywie.**

(42) Państwa członkowskie powinny przewidzieć skuteczne, proporcjonalne i odstraszające **kary** na wypadek naruszenia przepisów krajowych przyjętych na podstawie niniejszej dyrektywy lub przepisów krajowych, które obowiązują w dniu wejścia w życie niniejszej dyrektywy i które odnoszą się do prawa do równego wynagrodzenia dla mężczyzn i kobiet za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości. Takie kary **mogą** obejmować grzywny, które powinny być ustalane na **[...]** poziomie należycie uwzględniającym wagę i czas trwania naruszenia, jakikolwiek zamiar dyskryminacji lub poważnego zaniedbania **ze strony pracodawcy**, a także wszelkie inne czynniki obciążające lub łagodzące, które mogą mieć zastosowanie w okolicznościach danej sprawy, na przykład gdy dyskryminacja płacowa ze względu na płeć jest powiązana z dyskryminacją z innych przyczyn. **[…]**

(43) Państwa członkowskie powinny **zapewnić stosowanie konkretnych kar** 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 czynu i jeszcze bardziej zniechęcać do dokonywania takich naruszeń. Takie **kary** mogą obejmować różne rodzaje finansowych czynników zniechęcających, takich jak cofnięcie publicznych świadczeń lub wyłączenie na określony czas z przyznawania zachęt finansowych lub kredytowych bądź z możliwości uczestnictwa w postępowaniu o udzielenie zamówienia publicznego.

(44) Wynikające z tej dyrektywy obowiązki pracodawców stanowią część mających zastosowanie obowiązków w obszarze prawa ochrony środowiska, prawa socjalnego i prawa pracy, których przestrzeganie państwa członkowskie muszą w kontekście uczestnictwa w postępowaniach o udzielenie zamówienia publicznego zapewnić na mocy dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/23/UE[18], dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/24/UE[19] i dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/25/UE[20]. Aby zachować zgodność z tymi obowiązkami w zakresie, w jakim dotyczą one prawa do równego wynagrodzenia, państwa członkowskie powinny przede wszystkim dopilnować, aby podmioty gospodarcze, realizując zamówienie publiczne lub koncesję, dysponowały mechanizmami ustalania wynagrodzeń, które nie prowadzą do różnicy w wynagrodzeniach między pracownikami płci żeńskiej a pracownikami płci męskiej, której to różnicy nie można uzasadnić czynnikami neutralnymi pod względem płci, w jakiejkolwiek kategorii pracowników wykonujących taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości. Ponadto, państwa członkowskie powinny rozważyć wprowadzenie przez instytucje zamawiające, w stosownych przypadkach, **kar** i warunków wypowiedzenia, gwarantujących zachowanie zgodności z zasadą równości wynagrodzeń podczas realizowania zamówień publicznych i koncesji. Mogą one również 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.

---

18 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.

19 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.

20 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.

(45) Skuteczne wdrożenie prawa do równego wynagrodzenia wymaga odpowiedniej ochrony sądowej i administracyjnej przed niekorzystnym traktowaniem w odpowiedzi na próbę dochodzenia przez pracownika praw dotyczących równego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet, na jakąkolwiek skargę skierowaną do pracodawcy lub na jakiekolwiek postępowanie prawne lub administracyjne mające na celu wyegzekwowanie zgodności z prawem do równego wynagrodzenia. **Zgodnie z orzecznictwem**[21] **kategoria pracowników uprawnionych do ochrony powinna być interpretowana szeroko i obejmować wszystkich pracowników, którzy mogą podlegać środkom odwetowym podjętym przez pracodawcę w odpowiedzi na skargę dotyczącą dyskryminacji. 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.**

(46) Dążąc do poprawy egzekwowania zasady równości wynagrodzeń, w niniejszej dyrektywie należy wzmocnić istniejące narzędzia i procedury egzekwowania prawa w odniesieniu do praw i obowiązków określonych w niniejszej dyrektywie oraz przepisów dotyczących równości wynagrodzeń określonych w dyrektywie 2006/54/WE.

(47) W niniejszej dyrektywie ustanowiono minimalne wymogi, respektując w ten sposób prerogatywy państw członkowskich w zakresie wprowadzania i utrzymywania korzystniejszych przepisów. Prawa nabyte na mocy obowiązujących ram prawnych powinny nadal mieć zastosowanie, chyba że niniejszą dyrektywą zostają wprowadzone korzystniejsze przepisy. Wdrożenie 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 równego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości.

---

21 **Sprawa C-404/18, Hakelbracht i inni, ECLI:EU:C:2019:523.**

(48) W celu zapewnienia właściwego monitorowania wdrażania prawa do równego wynagrodzenia kobiet i mężczyzn za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości państwa członkowskie powinny **[...] upewnić się, że** zadania związane z wdrażaniem środków na rzecz przejrzystości wynagrodzeń przewidzianych w niniejszej dyrektywie **są realizowane** oraz gromadzić określone dane w celu monitorowania nierówności wynagrodzeń i wpływu środków dotyczących przejrzystości wynagrodzeń. **W przypadku gdy zadania związane z monitorowaniem wdrażania niniejszej dyrektywy są wykonywane przez różne organy lub podmioty, państwa członkowskie powinny zapewnić odpowiednią koordynację tych zadań.**

(49) W kontekście analizy i monitorowania zmian w zróżnicowaniu wynagrodzenia ze względu na płeć na poziomie Unii zasadnicze znaczenie ma opracowywanie statystyk dotyczących płac z podziałem na płeć i przekazywanie dokładnych i pełnych statystyk Komisji (Eurostatowi). W rozporządzeniu Rady **[...]** nr 530/1999[22] nakłada się na państwa członkowskie obowiązek zestawiania co cztery lata statystyk strukturalnych na poziomie mikro, które dotyczą zarobków i które dostarczają ujednoliconych danych na potrzeby obliczania zróżnicowania wynagrodzenia 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 szczeblu krajowym, jak i w całej Unii. **Odpowiednie statystyki przekazywane do Eurostatu powinny być gromadzone do celów statystycznych w rozumieniu rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady nr 223/2009**[23].

(50) Niniejsza dyrektywa ma na celu lepsze i skuteczniejsze wdrożenie zasady równości wynagrodzeń **[...]** poprzez ustanowienie wspólnych minimalnych wymogów, które powinny mieć zastosowanie do wszystkich przedsiębiorstw i jednostek organizacyjnych w całej Unii Europejskiej. Ponieważ cel ten nie może zostać osiągnięty w sposób wystarczający przez państwa członkowskie i powinien być w związku z tym osiągnięty na poziomie Unii, Unia może 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 wyznaczenia minimalnych norm, nie wykracza poza to, co jest konieczne do osiągnięcia tego celu.

---

22 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*).

23 **Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 223/2009 z dnia 11 marca 2009 r. w sprawie statystyki europejskiej**

(51) Kluczowe znaczenie w opracowywaniu sposobu wdrażania środków na rzecz przejrzystości wynagrodzeń w państwach członkowskich ma rola partnerów społecznych, zwłaszcza w państwach, w których powszechnie stosowane są rokowania zbiorowe. Państwa członkowskie powinny mieć zatem możliwość powierzenia partnerom społecznym wdrożenia przedmiotowej dyrektywy w całości lub częściowo, pod warunkiem, że wprowadzą one wszelkie niezbędne środki celem zapewnienia, aby rezultaty, do osiągnięcia których dąży przedmiotowa dyrektywa, były w każdym momencie realizowane. **Ponadto państwa członkowskie powinny mieć możliwość zezwolenia partnerom społecznym na utrzymywanie, negocjowanie, zawieranie i egzekwowanie układów zbiorowych, które ustanawiają różne zasady dotyczące przejrzystości wynagrodzeń, pod warunkiem że zawsze zapewnia się osiągnięcie rezultatów, do których dąży niniejsza dyrektywa.**

(52) Przy wdrażaniu niniejszej dyrektywy państwa członkowskie powinny unikać nakładania administracyjnych, finansowych i prawnych ograniczeń, które utrudniałyby tworzenie i rozwijanie **mikroprzedsiębiorstw** oraz małych i średnich przedsiębiorstw. Zachęca się zatem państwa członkowskie do przeprowadzenia oceny skutków aktu transponującego dyrektywę dla małych i średnich przedsiębiorstw w celu zapewnienia, by nie poniosły one nieproporcjonalnych konsekwencji – przy czym szczególną uwagę należy zwrócić na mikroprzedsiębiorstwa i na zmniejszenie obciążeń administracyjnych – oraz do opublikowania wyników takiej oceny.

(53) Zgodnie z art. 42 rozporządzenia (UE) 2018/1725[24] skonsultowano się z Europejskim Inspektorem Ochrony Danych, który wydał opinię[25] dnia **27 kwietnia 2021 r.**

PRZYJMUJĄ NINIEJSZĄ DYREKTYWĘ:

---

24 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).

25 **https://edps.europa.eu/system/files/2021-04/21-04-27_2021-0251_d0905_comments_en.pdf**

ROZDZIAŁ I

Przepisy ogólne

Artykuł 1

Przedmiot

W niniejszej dyrektywie ustanawia się minimalne wymogi służące wzmocnieniu stosowania zasady równego wynagrodzenia **[...]** za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości **dla mężczyzn i kobiet**, którą zapisano w art. 157 TFUE, a także wzmocnieniu zakazu dyskryminacji, który przewidziano w art. 4 dyrektywy 2006/54/WE, zwłaszcza za pośrednictwem mechanizmów przejrzystości oraz skuteczniejszych mechanizmów egzekwowania.

Artykuł 2

Zakres

1. Niniejsza dyrektywa ma zastosowanie w odniesieniu do pracodawców w sektorze publicznym i prywatnym.

2. Niniejsza dyrektywa ma zastosowanie do wszystkich pracowników związanych umową o pracę lub pozostających w innym stosunku pracy określonym przez prawo, umowy zbiorowe pracy lub praktykę obowiązujące w poszczególnych państwach członkowskich, przy uwzględnieniu orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości.

3.(nowy) Osoby ubiegające się o zatrudnienie są również objęte zakresem stosowania niniejszej dyrektywy do celów art. 5.

Artykuł 3

Definicje

1. Do celów niniejszej dyrektywy stosuje się następujące definicje:

-a)nowy „zasada równości wynagrodzeń” oznacza zasadę równości wynagrodzeń dla kobiet i mężczyzn za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości;

a) „wynagrodzenie” oznacza zwykłą podstawową lub minimalną płacę lub uposażenie oraz wszystkie inne korzyści 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) „zróżnicowanie wynagrodzenia” oznacza różnicę średniego poziomu wynagrodzenia między zatrudnionymi u pracodawcy pracownikami płci żeńskiej i męskiej, wyrażoną jako odsetek średniego poziomu wynagrodzenia pracowników płci męskiej;

d) „mediana wynagrodzenia” oznacza wynagrodzenie pracownika, od którego wyższą wartość otrzymuje połowa, a niższą – druga połowa pracowników;

e) „mediana zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć” oznacza różnicę między medianą wynagrodzenia pracowników płci żeńskiej i medianą poziomu wynagrodzenia pracowników płci męskiej, wyrażoną jako odsetek mediany poziomu wynagrodzenia pracowników płci męskiej;

f) „kwartyl przedziału wynagrodzenia” oznacza każdą z czterech równych grup pracowników, na które są oni podzieleni według poziomu otrzymywanego przez nich wynagrodzenia – od najniższego do najwyższego;

g) „kategoria pracowników” oznacza pracowników wykonujących taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości, pogrupowanych przez pracodawcę tych pracowników **lub też** przez inny podmiot na podstawie **obiektywnych i neutralnych ze względu na płeć** kryteriów **[...]** określonych **[...] w stosunku do** danego pracodawc**y zgodnie z prawem krajowym, umowami zbiorowymi lub praktyką**;

h) „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;

i) „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 zgodnym z prawem celem, a środki osiągnięcia tego celu są właściwe i niezbędne;

j) „organ ds. równości” oznacza organ lub organy wyznaczone na podstawie art. 20 dyrektywy 2006/54/WE w celu promowania, analizy, monitorowania i wspierania równego traktowania wszystkich osób, pozbawionego dyskryminacji ze względu na płeć;

k) **„[...] organ kontrolny”** oznacza organ lub organy [**...] odpowiedzialne, zgodnie z prawem krajowym lub praktyką krajową, za kontrolę lub** funkcje kontrolne **[...] w odniesieniu do kwestii równości wynagrodzeń**. **W stosownych przypadkach te funkcje mogą pełnić partnerzy społeczni;**

(l)(nowy) „przedstawiciele pracowników” oznaczają przedstawicieli pracowników zgodnie z prawem krajowym lub praktyką krajową;

(m)(nowy) „mikropracodawca” oznacza pracodawcę zatrudniającego mniej niż 10 osób;

(n)(nowy) „mały pracodawca” oznacza pracodawcę zatrudniającego co najmniej 10 i mniej niż 50 osób;

2. Do celów niniejszej dyrektywy dyskryminacja obejmuje:

a) molestowanie i molestowanie seksualne w rozumieniu art. 2 ust. 2 dyrektywy 2006/54/WE, a także każde mniej korzystne traktowanie oparte na odrzuceniu lub podporządkowaniu się takiemu zachowaniu przez osobę, której ono dotyczy, o ile takie molestowanie lub traktowanie jest związane z korzystaniem z praw przewidzianych w niniejszej dyrektywie lub z niego wynika;

b) polecenie dyskryminowania osoby ze względu na płeć;

c) wszelkie mniej korzystne traktowanie kobiety związane z ciążą lub urlopem macierzyńskim w rozumieniu dyrektywy Rady 92/85/EWG[26];

d) (nowy) wszelkie mniej korzystne traktowanie pracownika ze względu na płeć [...] w rozumieniu dyrektywy Rady (UE) 2019/1158[27];

e) (nowy) [...] dyskryminację opartą na połączeniu dyskryminacji ze względu na płeć oraz z wszelkich innych przyczyn dyskryminacji, przed którą chroni dyrektywa 2000/43/WE lub dyrektywa 2000/78/WE.

3. **Ustęp 2 lit. e) nie nakłada na pracodawców dodatkowych obowiązków w zakresie gromadzenia danych, o których mowa w niniejszej dyrektywie, dotyczących innych objętych ochroną przyczyn dyskryminacji niż płeć.**

---

26 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).

27 **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. 79–93).**

Artykuł 4

Taka sama praca i praca o takiej samej wartości

1. Państwa członkowskie podejmują niezbędne działania celem zagwarantowania, aby pracodawcy **korzystali z mechanizmu ustalania wynagrodzeń lub [...] struktur** wynagrodzeń **zapewniających** równe wynagradzanie kobiet i mężczyzn za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości.

2. Państwa członkowskie podejmują wszelkie niezbędne środki gwarantujące, aby **udostępnione** zostały **analityczne** narzędzia lub metody **wspierania i prowadzenia pracodawców w procesie** oceny i porównywania wartości pracy zgodnie z kryteriami określonymi w niniejszym artykule. Te narzędzia lub metody mogą obejmować neutralne pod względem płci systemy oceny pracy i zaszeregowania pracowników. **Formę takich narzędzi lub metod można ustalić zgodnie z prawem krajowym, umowami zbiorowymi lub praktyką.**

3. **[...] Mechanizmy ustalania wynagrodzeń lub struktury wynagrodzeń umożliwiają ocenę tego, czy pracownicy znajdują się w porównywalnej sytuacji pod względem wartości pracy,** na podstawie obiektywnych, **neutralnych pod względem płci** kryteriów, **niezwiązanych bezpośrednio lub pośrednio z płcią pracowników. Te obiektywne kryteria obejmują umiejętności, wysiłek, odpowiedzialność i warunki pracy, oraz – w stosownych przypadkach – wszelkie inne czynniki [...] istotne na danym stanowisku lub miejscu pracy [...]. Kryteria te stosuje się również w sposób obiektywny i neutralny pod względem płci.**

3a(nowy) Uwzględniając prawo krajowe, umowy zbiorowe lub praktykę, państwa członkowskie mogą powierzyć partnerom społecznym podjęcie środków, o których mowa w ust. 1–3, lub podjęcie niezbędnych środków we współpracy z partnerami społecznymi, pod warunkiem że obowiązki wynikające z niniejszego artykułu są zawsze należycie wypełniane.

4. **[…]**

5. Jeżeli na potrzeby ustalenia wynagrodzenia wykorzystywana jest ocena stanowiska pracy oraz zaszeregowanie pracownika, opiera się ona na tych samych **obiektywnych i neutralnych pod względem płci** kryteriach **[...]** i jest sporządzana tak, aby wykluczyć jakąkolwiek **bezpośrednią i pośrednią** dyskryminację ze względu na płeć.

ROZDZIAŁ II

Przejrzystość wynagrodzeń

Artykuł 5

Przejrzystość wynagrodzeń przed zatrudnieniem

1. Osoby ubiegające się o zatrudnienie mają prawo do otrzymania od przyszłego pracodawcy informacji o początkowym **[...] wynagrodzeniu** lub przedziale wynagrodzenia przewidzianego w odniesieniu do danego stanowiska, opartego na obiektywnych i neutralnych pod względem płci kryteriach. Informacje takie **podaje się z odpowiednim wyprzedzeniem** w opublikowanym ogłoszeniu o naborze **przed rozmową kwalifikacyjną, a w każdym razie przed zawarciem umowy o pracę.**

2. Pracodawca nie zadaje osobom ubiegającym się o zatrudnienie **[...]** pytania o to, jak kształtowało się ich wynagrodzenie w poprzednich stosunkach pracy.

Artykuł 6

Przejrzystość ustalania wynagrodzeń i polityki wzrostu wynagrodzeń

1. Pracodawca zapewnia swoim pracownikom łatwy dostęp do kryteriów stosowanych w celu określenia **wynagrodzenia**, poziomu wynagrodzeń **oraz, w stosownych przypadkach,** wzrostu **wynagrodzeń** pracowników. Kryteria te są **obiektywne i** neutralne pod względem płci.

2.(nowy) Państwa członkowskie mogą zwolnić mikro- i małych pracodawców z obowiązku związanego ze wzrostem wynagrodzeń, o którym mowa w ust. 1.

Artykuł 7

Prawo do informacji

1. Pracownicy mają prawo do **zwracania się o informacje i** otrzymywania **na piśmie** informacji dotyczących ich indywidualnego poziomu wynagrodzenia oraz średniego poziomu 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, zgodnie z przepisami ust. **1a i** 3.

1a.(nowy) Pracownicy mają możliwość zwrócenia się o informacje, o których mowa w ust. 1, i ich otrzymania, za pośrednictwem swoich przedstawicieli, zgodnie z prawem krajowym lub praktyką krajową. Organ ds. równości może również zwrócić się o informacje, o których mowa w ust. 1, i je otrzymać, na wniosek pracownika, zgodnie z prawem krajowym lub praktyką krajową.

2. Co roku pracodawcy informują wszystkich pracowników o przysługującym im prawie do otrzymywania informacji, o których mowa w ust. 1.

2a.(nowy) W drodze odstępstwa od ust. 2 mikro- i mali pracodawcy co dwa lata informują wszystkich pracowników o przysługującym im prawie do otrzymania informacji, o których mowa w ust. 1.

3. Na wniosek pracownika pracodawcy udzielają informacji, o których mowa w ust. 1, w rozsądnym terminie. Na stosowny wniosek pracownika informacje te są przekazywane w formatach dostępnych dla osób niepełnosprawnych.

4. **[…]**

5. Pracownikom nie uniemożliwia się ujawniania wynagrodzenia na potrzeby egzekwowania zasady równości wynagrodzeń **[...]**.

6. Pracodawcy mogą wymagać, aby pracownik, który uzyskał informacje **inne niż dotyczące jego własnego wynagrodzenia lub poziomu wynagrodzeń** zgodnie z niniejszym artykułem, nie wykorzystywał tych informacji do żadnego innego celu niż cel polegający na dochodzeniu prawa do równego wynagrodzenia **[...]**.

Artykuł 8

Sprawozdawczość w zakresie różnic w wynagrodzeniach pracowników płci żeńskiej i męskiej

1. Pracodawcy zatrudniający co najmniej 250 pracowników przekazują **corocznie** następujące informacje dotyczące ich organizacji, zgodnie z ust. 2 **[...]** i 5:

   a) różnice w wynagrodzeniu wszystkich pracowników płci żeńskiej i męskiej;

   b) różnice w wynagrodzeniu wszystkich pracowników płci żeńskiej i męskiej w formie składników uzupełniających lub zmiennych;

   c) mediana różnicy w wynagrodzeniu wszystkich pracowników płci żeńskiej i męskiej;

   d) mediana różnicy w wynagrodzeniu wszystkich pracowników płci żeńskiej i męskiej 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 przedziału wynagrodzenia;

   g) różnice w wynagrodzeniu pracowników płci żeńskiej i męskiej w podziale na kategorie pracowników, według stałego wynagrodzenia podstawowego oraz składników uzupełniających lub zmiennych.

1a.(nowy) Kryterium stosowanym w celu ustalenia, czy pracodawca podlega sprawozdawczości dotyczącej wynagrodzeń i wspólnej ocenie wynagrodzeń, jest liczba pracowników.

2. Kadra kierownicza pracodawcy potwierdza rzetelność informacji.

3. **Informacje, o których mowa w ust. 1 lit. a)–g), są przekazywane organowi odpowiedzialnemu za gromadzenie i publikowanie takich danych zgodnie z art. 26 ust. 3 lit. c). Pracodawca może publikować informacje, o których mowa w ust. 1 lit. a)–f), na swojej stronie internetowej lub udostępniać je publicznie w inny sposób.**

4. Państwa członkowskie mogą podjąć decyzję o samodzielnym zestawianiu informacji, o których mowa w ust. 1 lit. a)–f), na podstawie danych administracyjnych, takich jak dane dostarczone przez pracodawców organom podatkowym lub organom zabezpieczenia społecznego. Informacje te podawane są do wiadomości publicznej zgodnie z **art. 26 ust. 3 lit. c).**

5. Pracodawca udostępnia informacje, o których mowa w ust. 1 lit. g), wszystkim pracownikom i ich przedstawicielom **[...]**. Na wniosek przekazuje **te informacje organowi kontrolnemu** i organowi ds. równości. Również na wniosek zapewnia dostęp do informacji z poprzednich czterech lat, o ile są one dostępne.

6. **[…]**

7. **[...] Pracodawca udziela odpowiedzi na wnioski pracowników, ich przedstawicieli i organu kontrolnego** o dodatkowe wyjaśnienia i szczegóły dotyczące wszelkich udostępnionych danych, w tym o wyjaśnienia dotyczące wszelkich różnic w wynagrodzeniach ze względu na płeć. **Organ ds. równości może również zwrócić się o takie wyjaśnienia na wniosek pracownika.** Pracodawca **udziela odpowiedzi** w rozsądnym terminie, przedstawiając uzasadnienie. Jeżeli różnice w wynagrodzeniu ze względu na płeć nie są uzasadnione obiektywnymi i neutralnymi pod względem płci czynnikami, pracodawca podejmuje środki zaradcze w ścisłej współpracy z przedstawicielami pracowników, **organem kontrolnym** lub organem ds. równości.

Artykuł 9

Wspólna ocena wynagrodzeń

1. Państwa członkowskie wprowadzają odpowiednie środki w celu zapewnienia, aby pracodawcy zatrudniający co najmniej 250 pracowników przeprowadzali we współpracy z przedstawicielami swoich pracowników wspólną ocenę wynagrodzeń, w przypadku gdy:

   a) sprawozdawczość dotycząca wynagrodzeń przeprowadzona zgodnie z art. 8 wykazuje różnicę średniego poziomu wynagrodzeń między pracownikami płci żeńskiej i męskiej, wynoszącą co najmniej 5 % w którejkolwiek kategorii pracowników;

   b) pracodawca nie uzasadnił takiej różnicy w średnim poziomie wynagrodzenia obiektywnymi i neutralnymi pod względem płci **kryteriami**.

2. **Wspólną ocenę** wynagrodzeń **przeprowadza się w celu zidentyfikowania różnic w wynagrodzeniach pracowników płci żeńskiej i męskiej, które nie mogą być uzasadnione obiektywnymi i neutralnymi pod względem płci czynnikami, a także w celu zaradzenia 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) ustalenia odnośnie do wszelkich różnic w **przeciętnych** poziomach wynagrodzeń pracowników płci żeńskiej i męskiej w każdej kategorii pracowników;

   d) przyczyny takich różnic w **przeciętnych** poziomach wynagrodzeń oraz obiektywne i neutralne pod względem płci uzasadnienia, jeżeli takie istnieją, ustalone wspólnie przez przedstawicieli pracowników oraz pracodawcę;

e) środki mające na celu wyeliminowanie takich różnic, jeżeli nie są one obiektywnie uzasadnione kryteriami neutralnymi pod względem płci;

f) **ocenę [...]** wszelkich środków **uwzględnionych** we wcześniejszych wspólnych ocenach wynagrodzeń.

3. Pracodawcy udostępniają wspólne oceny wynagrodzeń pracownikom i przedstawicielom pracowników **oraz przekazują je [...] organowi odpowiedzialnemu za zbieranie wspólnych ocen wynagrodzeń** zgodnie z art. 26 **ust. 3 lit. d). Wspólna ocena wynagrodzeń jest udostępniana** organowi ds. równości i **organowi kontrolnemu na ich wniosek.**

4. [**...] Podczas wprowadzania środków ze wspólnej oceny wynagrodzeń** pracodawca podejmuje środki zaradcze co do nieuzasadnionych różnic w wynagrodzeniu w ścisłej współpracy z przedstawicielami pracowników, **uwzględniając prawo krajowe lub praktyki krajowe. [...] Organ kontrolny** lub organ ds. równości **może zostać poproszony o włączenie się w ten proces.** Jego działania obejmują ustanowienie neutralnej pod względem płci oceny miejsc pracy i zaszeregowania pracowników celem zapewnienia, aby wykluczona była jakakolwiek bezpośrednia lub pośrednia dyskryminacja płacowa ze względu na płeć.

Artykuł 10

Ochrona danych

1. W zakresie, w jakim informacje przekazane w myśl środków wprowadzonych na podstawie art. 7, 8 i 9 wiążą się z przetwarzaniem danych osobowych, są one przekazywane zgodnie z rozporządzeniem (UE) 2016/679.

2. Żadne dane osobowe **przetwarzane [...]** zgodnie z art. 7, 8 lub 9 nie są wykorzystywane w żadnym innym celu niż wdrożenie zasady równości wynagrodzeń **[...]**.

3. Państwa członkowskie mogą postanowić, że w przypadku, gdy ujawnienie informacji na podstawie art. 7, 8 i 9 prowadziłoby do ujawnienia, bezpośrednio lub pośrednio, wynagrodzenia współpracownika możliwego do zidentyfikowania, dostęp do tych informacji mają wyłącznie przedstawiciele pracowników, **organ kontrolny** lub organ ds. równości. Przedstawiciele 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 zgodnie z [...]** art. 26 **informacje udostępnia się [...]** bez ograniczeń.

Artykuł 11

Dialog społeczny

Nie naruszając niezależności partnerów społecznych i zgodnie z krajowym prawem i praktyką, państwa członkowskie **podejmują stosowne środki, by zapewnić skuteczne zaangażowanie partnerów społecznych poprzez omawianie praw i obowiązków wynikających** z niniejszej dyrektywy, **w stosownych przypadkach, [...] na ich wniosek**.

ROZDZIAŁ III

Środki ochrony prawnej i egzekwowanie

Artykuł 12

Ochrona praw

Państwa członkowskie zapewniają, aby po ewentualnym odwołaniu się do procedury pojednawczej wszyscy pracownicy, którzy uważają się za pokrzywdzonych w związku z nieprzestrzeganiem zasady równości wynagrodzeń **[...]**, mieli dostęp do procedur sądowych w celu egzekwowania praw i obowiązków związanych z zasadą równości wynagrodzeń **[...]**. Procedury takie są dla pracowników oraz dla osób działających w ich imieniu łatwo dostępne, także po ustaniu stosunku pracy, w którym miała miejsce domniemana dyskryminacja.

Artykuł 13

Procedury w imieniu pracowników lub w celu udzielenia im wsparcia

1. Państwa członkowskie zapewniają, aby stowarzyszenia, organizacje, organy ds. równości i przedstawiciele pracowników lub inne podmioty prawne, które mają, zgodnie z **[...] prawem** krajowym, uzasadniony interes w zapewnianiu równości mężczyzn i kobiet, mogły uczestniczyć we wszelkich postępowaniach **administracyjnych lub** sądowych **[...]** związanych z egzekwowaniem praw lub obowiązków w kontekście zasady 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 jego zgodą.

2. Organy ds. równości i przedstawiciele pracowników mają również prawo do działania w imieniu lub na rzecz kilku pracowników, za ich zgodą, **o ile przewiduje to prawo krajowe**.

Artykuł 14

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 wniesienia roszczenia i uzyskania za tę szkodę pełnego odszkodowania lub zadośćuczynienia, zgodnie z ustaleniami państwa członkowskiego.

2. Odszkodowanie lub zadośćuczynienie, o których mowa w ust. 1, zapewniają rzeczywiste i skuteczne odszkodowanie za poniesione straty i szkody **lub zadośćuczynienie za nie, jeżeli zadecydują tak państwa członkowskie,** w sposób zniechęcający i proporcjonalny do poniesionej szkody.

3. Odszkodowanie **lub zadośćuczynienie** stawia pracownika, który poniósł szkodę, w sytuacji, w której znajdowałby się, gdyby nie był dyskryminowany ze względu na płeć lub gdyby nie doszło do naruszenia żadnych praw ani obowiązków związanych z zasadą równości wynagrodzeń mężczyzn i kobiet za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości. **Państwa członkowskie zapewniają, by odszkodowanie lub zadośćuczynienie obejmowało** pełne odzyskanie zaległego wynagrodzenia i związanych z nim premii lub świadczeń rzeczowych, odszkodowanie za utracone szanse i uszczerbek moralny, **a także [...]** odsetki za zwłokę.

4. Odszkodowanie lub zadośćuczynienie nie podlegają ograniczeniu przez ustalony wcześniej górny limit.

Artykuł 15

Inne środki ochrony prawnej

Państwa członkowskie zapewniają, aby **w przypadku naruszenia** praw lub obowiązków związanych z zasadą równości wynagrodzeń **[...]** sądy lub inne właściwe organy, **zgodnie z przepisami krajowymi,** mogły wydać, na wniosek powoda i na koszt pozwanego:

a) nakaz **[...] zaprzestania** naruszenia;

b) nakaz **[...]** podjęcia środków niezbędnych do wykonania praw lub obowiązków związanych z zasadą równości wynagrodzeń **[...]**

Niezastosowanie się do któregokolwiek z tych nakazów podlega, w stosownych przypadkach, okresowej karze pieniężnej, której celem jest zapewnienie przestrzegania **nakazu.**

Artykuł 16

Przeniesienie ciężaru dowodu

1. Państwa członkowskie wprowadzają zgodnie ze swoimi krajowymi systemami sądowymi stosowne środki zapewniające, aby w sytuacji, gdy pracownicy, którzy uznają się za poszkodowanych z powodu niezastosowania do nich zasady równego traktowania, przedstawią przed sądem lub innym właściwym organem fakty pozwalające domniemywać występowanie bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji, do pozwanego należało udowodnienie, że bezpośrednia lub pośrednia dyskryminacja w związku z wynagrodzeniem nie miała miejsca.

2. Państwa członkowskie zapewniają, aby w **[...]** postępowaniu **sądowym** dotyczącym **domniemanej** dyskryminacji **[...] płacowej**, w przypadku, gdy pracodawca **[...] w sposób oczywisty nie wywiązał się z** obowiązków związanych z przejrzystością wynagrodzeń, o których mowa w art. 5–9 niniejszej dyrektywy, do pracodawcy należało udowodnienie, że taka dyskryminacja nie miała miejsca.

3. **[…]**

4. Niniejsza dyrektywa nie stanowi przeszkody dla wprowadzania przez państwa członkowskie zasad postępowania dowodowego, które są korzystniejsze dla skarżącego w postępowaniach wszczętych w celu wyegzekwowania jakichkolwiek praw lub obowiązków związanych z równością wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości.

5. Państwa członkowskie mogą odstąpić od stosowania ust. 1 w odniesieniu do postępowań, w których ustalenie stanu faktycznego należy do sądu lub innego właściwego organu.

6. Niniejszego artykułu nie stosuje się do postępowań karnych, chyba że prawo krajowe stanowi inaczej.

Artykuł 16a (nowy)

Dowiedzenie 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 sytuacji, w których pracownicy płci żeńskiej i męskiej pracują dla tego samego pracodawcy, lecz obejmuje jedno źródło określające warunki wynagrodzenia. Jedno źródło istnieje, jeżeli określa wszystkie elementy wynagrodzenia istotne dla porównania pracowników.

2. Ponadto ocena, czy pracownicy znajdują się w porównywalnej sytuacji, nie ogranicza się do pracowników zatrudnionych w tym samym czasie co dany pracownik.

3. W sytuacji, w której nie można ustalić rzeczywistego komparatora, zezwala się na wykorzystanie wszelkich innych dowodów w celu udowodnienia domniemanej dyskryminacji płacowej, w tym statystyk lub porównania sposobu traktowania pracownika w porównywalnej sytuacji.

Artykuł 17

Dostęp do środków dowodowych

1. Państwa członkowskie zapewniają, aby w postępowaniu w sprawie roszczenia dotyczącego równości wynagrodzenia **[...]** sądy krajowe lub właściwe organy mogły nakazać pozwanemu ujawnienie wszelkich istotnych dowodów, którymi dysponuje, **zgodnie z prawem krajowym i praktyką krajową.**

2. Państwa członkowskie zapewniają, by sądy krajowe **lub właściwe organy** były uprawnione do nakazania ujawnienia dowodów, w których znajdują się informacje poufne, w przypadku gdy uznają je za istotne dla roszczenia **dotyczącego równości wynagrodzenia**. Zapewniają, by sądy krajowe, nakazując ujawnienie takich informacji, dysponowały skutecznymi środkami ochrony takich informacji, **zgodnie z krajowymi przepisami proceduralnymi.**

3. **[…]**

Artykuł 18

Terminy przedawnienia

1. Państwa członkowskie **zapewniają** przepisy mające zastosowanie do terminów przedawnienia wnoszenia roszczeń dotyczących równości wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości. Przepisy te regulują początek biegu terminu przedawnienia, długość terminu przedawnienia oraz okoliczności powodujące przerwanie lub zawieszenie biegu tego terminu, **z uwzględnieniem faktu, że bieg terminów przedawnienia nie rozpoczyna się, zanim powód dowiedział się o naruszeniu lub można w uzasadniony sposób oczekiwać, że o nim wie. Państwa członkowskie mogą zdecydować, że bieg terminu przedawnienia nie rozpoczyna się przed rozwiązaniem umowy o pracę. Ustala się go na okres nie krótszy niż trzy lata.**

2. **[…]**

3. **[…]**

4. Państwa członkowskie zapewniają, aby bieg terminu przedawnienia ulegał zawieszeniu lub, w zależności od prawa krajowego, przerwaniu w momencie podjęcia działań przez powoda, poprzez wniesienie roszczenia **do sądu** lub podanie roszczenia do wiadomości pracodawcy, **bezpośrednio lub poprzez** przedstawicieli pracowników, **organ kontrolny** lub organ ds. równości.

5.(nowy) Artykuł ten ustanawia jednolite przepisy dotyczące terminów przedawnienia i nie odnosi się do kwestii przepisów dotyczących wygaśnięcia roszczeń.

Artykuł 19

Koszty prawne i sądowe

Państwa członkowskie zapewniają, by w przypadkach, w których pozwany [...] wygrywa sprawę z tytułu dyskryminacji płacowej, **sąd skorzystał z możliwości ocenienia – zgodnie z prawem krajowym – czy powód, który przegrał sprawę, miał uzasadnione podstawy do wytoczenia powództwa przed sądem, oraz orzeczenia, że przegrywający powód nie musi ponosić kosztów sądowych. […]**

Artykuł 20

Kary

1. Państwa członkowskie ustanawiają przepisy dotyczące **skutecznych, proporcjonalnych i odstraszających kar** mających zastosowanie w przypadku naruszeń **praw i obowiązków związanych z zasadą równości wynagrodzeń [...]**. Państwa członkowskie **podejmują wszelkie niezbędne środki, by zapewnić stosowanie tych przepisów i** powiadamiają niezwłocznie Komisję o tych przepisach i środkach, a także o wszelkich późniejszych zmianach, które ich dotyczą.

2. Państwa członkowskie zapewniają **[...], by kary gwarantowały rzeczywisty efekt odstraszający w przypadku naruszeń praw i obowiązków związanych z zasadą równości wynagrodzeń. Mogą one obejmować grzywny.**

3. Państwa członkowskie **zapewniają stosowanie konkretnych kar** w przypadku powtarzających się naruszeń praw i obowiązków związanych z równym wynagrodzeniem mężczyzn i kobiet **[...]**.

4. Państwa członkowskie wprowadzają wszelkie niezbędne środki w celu zapewnienia skutecznego stosowania przewidzianych kar w praktyce.

Artykuł 21

Kwestie dotyczące równości wynagrodzeń w zamówieniach publicznych i koncesjach

1. Stosowne 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 obowiązków dotyczących równości wynagrodzeń dla mężczyzn i kobiet za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości.

2. Państwa członkowskie rozważą wprowadzenie przez instytucje zamawiające, w stosownych przypadkach, **kar** i warunków wypowiedzenia, gwarantujących zachowanie zgodności z zasadą równości wynagrodzeń podczas realizowania zamówień publicznych i koncesji. Działając 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, organy państw członkowskich mogą wykluczyć dowolny podmiot gospodarczy z uczestnictwa w postępowaniu o udzielenie zamówienia publicznego lub zostać zobowiązane przez państwa członkowskie do wykluczenia go, jeżeli mogą wykazać, za pomocą wszelkich stosownych środków, naruszenie obowiązków, o których mowa w ust. 1, związane z niezastosowaniem się do wymogów dotyczących przejrzystości wynagrodzeń lub z różnicą w wynagrodzeniu wynoszącą więcej niż 5 % w którejkolwiek kategorii pracowników oraz nieuzasadnioną przez pracodawcę obiektywnymi i neutralnymi pod względem płci kryteriami. Nie narusza to żadnych innych praw lub obowiązków określonych w dyrektywie 2014/23/UE, dyrektywie 2014/24/UE lub dyrektywie 2014/25/UE.

Artykuł 22

Represjonowanie i ochrona przed mniej korzystnym traktowaniem

1. Pracownicy i ich przedstawiciele nie są traktowani mniej korzystnie ze względu na to, że dochodzą swoich praw dotyczących równego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet **lub popierają inną osobę w celu ochrony swoich 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 w odpowiedzi na skargę wniesioną w przedsiębiorstwie lub jakiekolwiek postępowanie prawne mające na celu zapewnienie zgodności z jakimikolwiek prawami lub obowiązkami dotyczącymi równości wynagrodzeń mężczyzn i kobiet.

Artykuł 23

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 24

Poziom ochrony

1. Państwa członkowskie mogą wprowadzić lub utrzymać przepisy, które są korzystniejsze dla pracowników od tych ustanowionych w niniejszej dyrektywie.

2. Wdrożenie niniejszej dyrektywy nie może być w żadnym przypadku powodem obniżenia poziomu ochrony w obszarach objętych niniejszą dyrektywą. **Pozostaje ono bez uszczerbku dla prawa państw członkowskich i partnerów społecznych do ustanawiania, w świetle zmieniających się okoliczności, przepisów ustawowych, wykonawczych lub umownych lub układów zbiorowych innych niż obowiązujące w dniu [podać datę wejścia w życie niniejszej dyrektywy], pod warunkiem że spełnione są minimalne wymagania ustanowione w niniejszej dyrektywie i że istniejący poziom ochrony nie ulega obniżeniu.**

Artykuł 25

Organy ds. równości

1. Nie naruszając kompetencji **organu kontrolnego** lub innych organów, które egzekwują prawa pracowników, w tym partnerów społecznych, **[...]** organy ds. równości ustanowione na podstawie dyrektywy 2006/54/WE są właściwe w odniesieniu do kwestii wchodzących w zakres niniejszej dyrektywy.

2. Państwa członkowskie podejmują aktywne działania w celu **wspierania** ścisłej współpracy i koordynacji między **[...]** organami ds. równości i **[...]** organami **kontrolnymi [...]** **w odniesieniu do kwestii związanych z zasadą równości wynagrodzeń.**

3. Państwa członkowskie zapewniają organom ds. równości odpowiednie zasoby niezbędne do skutecznego pełnienia ich funkcji w odniesieniu do poszanowania prawa do równego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości. **[…]**

Artykuł 26

Monitorowanie i upowszechnianie informacji

1. Państwa członkowskie zapewniają spójne **i skoordynowane** monitorowanie **i wspieranie** wdrażania zasady równości wynagrodzeń **[...]** i egzekwowania wszystkich dostępnych środków ochrony prawnej.

2. **[…]**

3. Państwa członkowskie zapewniają **wykonanie [...]** następujących **zadań [...]**:

   a) **upowszechnianie informacji** wśród przedsiębiorstw i organizacji publicznych i prywatnych, partnerów społecznych i ogółu społeczeństwa, a tym samym promowanie zasady równości wynagrodzeń za taką samą pracę lub za pracę o takiej samej wartości oraz prawa do przejrzystości wynagrodzeń;

   b) **analiza [...]** przyczyn zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć oraz projektowanie narzędzi ułatwiających **[...]** ocenę nierówności w wynagradzaniu;

   c) **gromadzenie** danych otrzymanych od pracodawców zgodnie z art. 8 **oraz niezwłoczne publikowanie danych, o których mowa w art. 8 ust. 1 lit. a)–f), w sposób łatwy, dostępny i przyjazny dla użytkownika, umożliwiający porównanie pracodawców, sektorów i regionów danego państwa członkowskiego. Należy zapewnić dostęp także do informacji z poprzednich czterech lat, o ile są one dostępne;**

d) gromadzenie sprawozdań ze wspólnych ocen wynagrodzeń na podstawie art. 9 ust. 3;

e) agregowanie danych na temat liczby i rodzajów roszczeń dotyczących dyskryminacji płacowej wniesionych do sądów oraz skarg wniesionych do właściwych organów publicznych, w tym organów ds. równości.

4. Państwa członkowskie **co dwa lata jednorazowo i zbiorczo** udostępniają Komisji dane, o których mowa w ust. 3 lit. c), d) i e) **[...]**.

Artykuł 27

Rokowania i działania zbiorowe

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

2.(nowy) Zgodnie z prawem krajowym i praktyką krajową, państwa członkowskie mogą zezwalać partnerom społecznym na utrzymywanie, negocjowanie, zawieranie i egzekwowanie umów zbiorowych, które ustanawiają przepisy dotyczące przejrzystości wynagrodzeń, pod warunkiem że zawsze zapewnia się osiągnięcie rezultatów, do których dąży niniejsza dyrektywa.

Artykuł 28

Statystyka

Państwa członkowskie **co roku [...]** przekazują Komisji (Eurostatowi) aktualne **krajowe dane umożliwiające wyliczenie** zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć **[...] w formie nieskorygowanej [...]**. Wspomniane dane statystyczne są przekazywane 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; są one obliczane co roku.

Pierwsze roczne dane dotyczące wynagrodzenia ze względu na płeć przekazuje się nie wcześniej niż 31 stycznia 2028 r. za rok referencyjny 2026.

Artykuł 29

Rozpowszechnianie informacji

Państwa członkowskie podejmują aktywne działania celem zagwarantowania, aby zainteresowane osoby na całym obszarze danego państwa były poinformowane wszelkimi odpowiednimi sposobami o przepisach przyjętych na podstawie niniejszej dyrektywy oraz o odpowiednich obowiązujących już przepisach.

Artykuł 30

Wdrożenie

Na wspólny wniosek partnerów społecznych państwa członkowskie mogą im powierzyć wdrożenie niniejszej dyrektywy, **zgodnie z prawem krajowym lub praktyką krajową dotyczącymi roli partnerów społecznych**, pod warunkiem, że państwa członkowskie podejmą wszystkie konieczne działania, aby przez cały czas zagwarantować rezultaty, które zakłada niniejsza dyrektywa.

Artykuł 31

Transpozycja

1. Państwa członkowskie wprowadzają w życie przepisy ustawowe, wykonawcze i administracyjne niezbędne do wykonania niniejszej dyrektywy do dnia [**trzy** lata po wejściu w życie dyrektywy] r. Niezwłocznie powiadamiają o tym Komisję.

2. Informując Komisję, państwa członkowskie przekazują również streszczenie wyników swojej oceny dotyczącej wpływu przyjętego przez nie aktu transponującego na **mikro-,** małe i średnie przedsiębiorstwa oraz odniesienie do miejsca, w którym taka ocena jest publikowana.

3. Przepisy 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 32

Sprawozdawczość i przeglądy

1. Do dnia [*osiem lat po wejściu w życie*] r. państwa członkowskie przekazują Komisji wszystkie informacje na temat sposobu stosowania niniejszej dyrektywy oraz jej wpływu w praktyce.

2. Na podstawie informacji przekazanych przez państwa członkowskie Komisja przedkłada Parlamentowi Europejskiemu i Radzie sprawozdanie z wykonania niniejszej dyrektywy i proponuje, w stosownych przypadkach, zmiany legislacyjne.

Artykuł 33

Wejście w życie

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

Artykuł 34

Adresaci

Niniejsza dyrektywa skierowana jest do państw członkowskich.

Sporządzono w Brukseli dnia […] r.

W imieniu Parlamentu Europejskiego	*W imieniu Rady*
Przewodniczący	*Przewodniczący*