KOMISJA
EUROPEJSKA

Bruksela, dnia 4.3.2021 r.
COM(2021) 93 final

2021/0050 (COD)

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

{SEC(2021) 101 final} - {SWD(2021) 41 final} - {SWD(2021) 42 final}

UZASADNIENIE

1. KONTEKST WNIOSKU

• Powody przedstawienia wniosku

Prawo do równego wynagrodzenia kobiet i mężczyzn za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości jest jedną z podstawowych zasad Unii Europejskiej zapisaną w traktacie rzymskim. Wymóg zapewnienia równości wynagrodzeń został określony w dyrektywie 2006/54/WE („wersja przeredagowana”)[1], uzupełnionej w 2014 r. zaleceniem Komisji w sprawie przejrzystości wynagrodzeń („zalecenie z 2014 r.”)[2]. Jednak pomimo tych ram prawnych skuteczne wdrożenie w Unii Europejskiej wspomnianej zasady i jej egzekwowanie w praktyce jest nadal wyzwaniem. Za jedną z głównych przeszkód uznano brak przejrzystości wynagrodzeń[3]. Zróżnicowanie wynagrodzenia ze względu na płeć[4] utrzymuje się w UE na poziomie około 14 %. Zróżnicowanie wynagrodzenia wpływa na jakość życia kobiet w perspektywie długoterminowej, na ich zwiększone ryzyko ubóstwa oraz utrzymujące się zróżnicowanie emerytur, które w UE wynosi 33 %[5]. Pandemia COVID-19 oraz jej skutki gospodarcze i społeczne sprawiają, że rozwiązanie tego problemu jest jeszcze pilniejsze, biorąc pod uwagę, że kryzys szczególnie poważnie dotknął pracowników płci żeńskiej[6].

Parlament Europejski wielokrotnie wzywał do nasilenia działań na szczeblu UE, które prowadzić będą do skuteczniejszego stosowania przepisów dotyczących równości wynagrodzeń. Rada wezwała zarówno państwa członkowskie, jak i Komisję do podjęcia działań. W czerwcu 2019 r. zwróciła się do Komisji, aby ta opracowała konkretne środki służące zwiększeniu przejrzystości wynagrodzeń[7].

Jedną z 20 zasad Europejskiego filaru praw socjalnych jest zasada równouprawnienia płci oraz prawo do równego wynagrodzenia[8]. W swoim planie działania na lata 2017–2019 na

---

[1] Dyrektywa 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy (wersja przeredagowana) (Dz.U. L 204 z 26.7.2006, s. 23). W dyrektywie skonsolidowano obowiązujące dyrektywy w sprawie równości płci w dziedzinie zatrudnienia, przy uwzględnieniu orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej, tj. dyrektywę 75/117/EWG w sprawie równości wynagrodzeń, dyrektywę 86/378/EWG (zmienioną dyrektywą 96/97/WE) w sprawie równego traktowania w systemach zabezpieczenia społecznego pracowników, dyrektywę 76/207/EWG (zmienioną dyrektywą 2002/73/WE) w sprawie równego traktowania mężczyzn i kobiet oraz dyrektywę 97/80/WE (zmienioną dyrektywą 98/52/WE) dotyczącą ciężaru dowodu w sprawach dyskryminacji ze względu na płeć.

[2] Zalecenie Komisji 2014/124/UE z dnia 7 marca 2014 r. w sprawie wzmocnienia zasady równości wynagrodzeń dla kobiet i mężczyzn dzięki przejrzystości (Dz.U. L 69 z 8.3.2014, s. 112).

[3] Zob. oceny i sprawozdania Komisji dotyczące stosowania, odpowiednio SWD(2020) 50 i COM(2013) 861 final.

[4] Wskaźnik zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć określa różnicę między średnim wynagrodzeniem brutto za godzinę pracy pracowników płci męskiej i żeńskiej, wyrażoną jako odsetek średniego wynagrodzenia brutto za godzinę pracy pracowników płci męskiej, Eurostat, sdg_05_20.

[5] https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/DDN-20200207-1

[6] https://www.eurofound.europa.eu/publications/policy-brief/2020/women-and-labour-market-equality-has-covid-19-rolled-back-recent-gains

[7] Konkluzje Rady EPSCO, czerwiec 2019 r. (dok. 10349/19).

[8] Filar praw socjalnych ma na celu zapewnienie obywatelom nowych i skuteczniejszych praw, w oparciu o 20 kluczowych zasad, zob.: https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_pl

rzecz eliminowania zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć[9] Komisja oceniła potrzebę wprowadzenia dalszych środków prawnych w celu poprawy egzekwowania zasady równości wynagrodzeń i możliwości poprawy przejrzystości wynagrodzeń. W swoich wytycznych politycznych[10] przewodnicząca Ursula von der Leyen zapowiedziała, że Komisja przedstawi nowe wiążące środki w zakresie przejrzystości wynagrodzeń. Zobowiązanie to zostało potwierdzone w strategii na rzecz równouprawnienia płci na lata 2020–2025[11].

Inicjatywa ta jest następstwem przeprowadzonej przez Komisję retrospektywnej oceny[12] odpowiednich przepisów prawnych („ocena z 2020 r.") oraz szeregu innych sprawozdań w tej sprawie[13]. W ocenach tych stwierdzono, że prawo do równego wynagrodzenia nie jest odpowiednio stosowane w praktyce oraz że przejrzystość wynagrodzeń jest niedostateczna w wielu państwach członkowskich.

Cele wniosku

Inicjatywa ma na celu rozwiązanie problemu utrzymującego się niedostatecznego egzekwowania podstawowego prawa do równego wynagrodzenia oraz zapewnienie, aby prawo to przestrzegane było w całej UE dzięki ustanowieniu norm w zakresie przejrzystości wynagrodzeń, a tym samym umożliwieniu pracownikom dochodzenia ich praw do równego wynagrodzenia.

Autorzy dyrektywy, której dotyczy wniosek, dążą do osiągnięcia tych celów:

- ustanawiając przejrzystość wynagrodzeń w obrębie jednostek organizacyjnych;
- ułatwiając stosowanie kluczowych pojęć dotyczących równości wynagrodzeń, w tym „wynagrodzenia" i „pracy o takiej samej wartości" oraz
- wzmacniając mechanizmy egzekwowania prawa.

Przejrzystość wynagrodzeń umożliwia pracownikom wykrywanie oraz udowadnianie przypadków ewentualnej dyskryminacji ze względu na płeć. Rzuca ona światło na przypadki nierównego traktowania ze względu na płeć w systemach wynagradzania oraz klasyfikowania stanowisk w sposób, który nie przewiduje traktowania wartości pracy kobiet i mężczyzn w stopniu równym pod względem płci lub który nie uwzględnia wartości niektórych umiejętności zawodowych, postrzeganych najczęściej jako właściwe kobietom. Takie nierówne traktowanie jest często nieświadome, a zatem przejrzystość wynagrodzeń może przyczynić się do zwiększenia świadomości tej problematyki wśród pracodawców oraz pomóc im w identyfikowaniu dyskryminujących różnic w wynagrodzeniach ze względu na płeć, których nie można wytłumaczyć obowiązującymi czynnikami dopuszczającymi swobodę uznania i które często są niezamierzone. Przejrzystość wynagrodzeń jest tym samym podstawowym narzędziem służącym rozwianiu wątpliwości odnośnie do równości

---

9 COM(2017) 678 final, zob. również powiązane sprawozdanie z realizacji (COM(2020) 101 final).

10 https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/political-guidelines-next-commission_en.pdf

11 COM(2020)152 final.

12 SWD(2020) 50.

13 Sprawozdanie z wykonania dyrektywy 2006/54/WE (SWD (2013) 512 final); ocena skutków towarzysząca zaleceniu w sprawie przejrzystości wynagrodzeń (SWD(2014) 59 final); sprawozdanie na temat wdrożenia zalecenia Komisji w sprawie wzmocnienia zasady równości wynagrodzeń dla kobiet i mężczyzn dzięki przejrzystości (COM(2017) 671 final).

wynagrodzeń dla mężczyzn i kobiet oraz wspieraniu procesu eliminowania uprzedzeń ze względu na płeć w praktykach w zakresie wynagrodzeń. Może ona wpływać na zmianę nastawienia do wynagrodzenia kobiet poprzez zwiększanie świadomości i poszerzanie debaty dotyczącej przyczyn strukturalnych różnic w wynagrodzeniach ze względu na płeć. Inicjatywa może, obok zapewnienia zgodności z zasadą równości wynagrodzeń, stać się także bodźcem do przeglądu polityki równości płci w ujęciu bardziej ogólnym na poziomie przedsiębiorstw, a także przyczynić się do promowania bliższej współpracy między pracodawcami a przedstawicielami pracowników.

- **Spójność z przepisami obowiązującymi w tej dziedzinie polityki**

W niniejszym wniosku wprowadzone zostają, w oparciu o przekształconą dyrektywę i zalecenie z 2014 r., nowe i bardziej szczegółowe przepisy w celu zapewnienia zgodności z zasadą równości wynagrodzeń dla mężczyzn i kobiet za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości.

UE, dążąc do zbudowania bardziej sprawiedliwej Europy i promowania lepszych warunków życia i pracy dla każdego, kieruje się Europejskim filarem praw socjalnych i zapisanymi w nim 20 zasadami. W dniu 3 marca 2021 r. Komisja przedstawiła ambitny plan działania, aby zapewnić wdrożenie filaru na całym terytorium UE.

Dyrektywa, której dotyczy wniosek, jest elementem szerszego pakietu środków i inicjatyw podejmujących zagadnienia podstawowych przyczyn zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć oraz wzmocnienia pozycji ekonomicznej kobiet. Dyskryminacja płacowa i uprzedzenia w strukturach wynagrodzeń to tylko niektóre z podstawowych przyczyn tego zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć, kształtującego się na poziomie 14 %. Wśród innych przyczyn i czynników znajdują się pozioma i pionowa segregacja rynku pracy, stosunek pełnych etatów do pracy w niepełnym wymiarze godzin, a także ograniczenia związane z nieodpłatną opieką. Pomijając powyższe przyczyny i czynniki, nadal występuje tzw. „niewyjaśnione” zróżnicowanie wynagrodzenia ze względu na płeć, które stanowi dwie trzecie zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć w państwach członkowskich UE. Temu zjawisku zaradzić ma przedmiotowa inicjatywa. Należy również zauważyć, że przebieg zatrudnienia, w tym zróżnicowanie wynagrodzenia ze względu na płeć w połączeniu ze strukturą systemu emerytalnego, wpływa na zróżnicowanie emerytur ze względu na płeć.

Niniejsza inicjatywa jest elementem wielotorowego podejścia, obejmującego między innymi dyrektywę w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym[14], inicjatywy sektorowe ukierunkowane na zwalczanie stereotypów i zapewnienie lepszej równowagi płci, a także wniosek dotyczący dyrektywy w sprawie poprawy równowagi płci wśród dyrektorów niewykonawczych dużych unijnych spółek, których akcje są notowane na giełdzie[15].

Dyrektywa, której dotyczy wniosek, jest w pełni zgodna ze zobowiązaniem UE do realizacji Agendy ONZ na rzecz zrównoważonego rozwoju 2030 i wnosi wkład w realizację celów

[14] 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).

[15] https://eur-lex.europa.eu/legal-content/GA/TXT/?uri=CELEX:52012PC0614

zrównoważonego rozwoju, w szczególności celu 5 dotyczącego osiągnięcia równouprawnienia płci i wzmocnienia pozycji wszystkich kobiet i dziewcząt[16].

- **Spójność z innymi politykami Unii**

Niniejszy wniosek jest spójny z inicjatywą mającą na celu poszerzenie zakresu istotnych informacji niefinansowych, które są udostępniane przez przedsiębiorstwa w ich sprawozdaniach[17]. Jest on spójny z inicjatywą UE dotyczącą wynagrodzeń minimalnych[18] oraz inicjatywą na rzecz zrównoważonego ładu korporacyjnego[19], która zostanie wkrótce przedstawiona, oraz przez te inicjatywy wspierany.

2. PODSTAWA PRAWNA, POMOCNICZOŚĆ I PROPORCJONALNOŚĆ

- **Podstawa prawna**

Dyrektywa, której dotyczy wniosek, opiera się na art. 157 ust. 3 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (TFUE), który stanowi, że UE przyjmuje środki zmierzające do zapewnienia stosowania zasady „równości szans i równości traktowania mężczyzn i kobiet w dziedzinie zatrudnienia i pracy, w tym zasady równości wynagrodzeń za taką samą pracę lub pracę takiej samej wartości".

Art. 157 ust. 3 TFUE stanowi podstawę prawną przekształconej dyrektywy i zalecenia z 2014 r. Stanowi on zatem również podstawę prawną przewidzianych w niniejszej inicjatywie wiążących środków w zakresie przejrzystości wynagrodzeń, które wspierają wdrażanie i lepsze egzekwowanie zasady równości wynagrodzeń na mocy art. 157 TFUE i przekształconej dyrektywy.

- **Pomocniczość**

Wdrożenie unijnej zasady równości wynagrodzeń ustanowiono na szczeblu UE już w Traktacie ustanawiającym Europejską Wspólnotę Gospodarczą z 1957 r. (art. 119 Traktatu EWG, następnie art. 141 Traktatu WE, a obecnie art. 157 TFUE). Wskazuje to na znaczenie tej zasady jako podstawowej wartości UE. Początkowo zasada ta miała wymiar przede wszystkim gospodarczy, ponieważ jej celem było zapobieganie zakłóceniom konkurencji. Jednak w 1976 r. Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej uznał społeczny cel art. 119 EWG oraz jego bezpośredni horyzontalny skutek[20]. Trybunał uzupełnił w późniejszym wyroku, że „cel gospodarczy realizowany przez art. 119 traktatu, a mianowicie wyeliminowanie zakłóceń konkurencji między przedsiębiorstwami mającymi siedzibę w różnych państwach członkowskich, jest drugorzędny w stosunku do celu społecznego

---

16 https://ec.europa.eu/info/strategy/international-strategies/sustainable-development-goals_pl

17 https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/12129-Revision-of-Non-Financial-reporting-directive

18 COM(2020) 682 final.

19 https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/12548-Sustainable-corporate-governance

20 Sprawa 43/75, Gabrielle Defrenne przeciwko Société anonyme belge de navigation aérienne Sabena (Defrenne II); Sprawa 43/75, ECLI:EU:C:1976:56, pkt 8–10.

realizowanego przez ten sam przepis, który stanowi wyraz podstawowego prawa człowieka”[21].

Jak wykazano w ocenie z 2020 r., porównywalne wysiłki w całej UE na rzecz promowania równości wynagrodzeń prawdopodobnie nie przyniosą efektów, jeżeli odpowiednia inicjatywa nie zostanie podjęta na szczeblu UE. Konieczne jest zastosowanie skoordynowanego podejścia; brak takiego podejścia zagraża osiągnięciu na szczeblu krajowym równości wynagrodzeń mężczyzn i kobiet, zapisanej w art. 157 ust. 1 TFUE.

Fakt, że krajowe środki na rzecz przejrzystości wynagrodzeń są rozdrobnione i mają ograniczony zakres, zwiększa ryzyko zakłócenia konkurencji ze względu na różne poziomy standardów społecznych. Występuje ryzyko, iż przedsiębiorstwa będą konkurować w nierównych warunkach działania, co może utrudniać funkcjonowanie rynku wewnętrznego. Potrzebne są działania na szczeblu UE, aby zapewnić zbliżony poziom ochrony pracowników w całej UE i stworzyć równe warunki działania dla podmiotów funkcjonujących na rynku wewnętrznym.

Dyrektywa, której dotyczy wniosek, opiera się na minimalnej harmonizacji systemów państw członkowskich i umożliwia im ustanawianie wyższych standardów, o ile się na to zdecydują. Wyraźnie zezwala im na powierzenie wdrażania partnerom społecznym, pod warunkiem że będą oni w stanie zagwarantować ciągłe uzyskiwanie rezultatów wymaganych na mocy niniejszej dyrektywy. Takie powiązane podejście, pozwalające na wdrożenie połączenia istotnych praw podmiotowych i obowiązków określonych w niniejszej dyrektywie w drodze układu zbiorowego, gwarantuje poszanowanie różnych elementów krajowych systemów dialogu społecznego oraz rokowań zbiorowych, a także niezależności partnerów społecznych.

- **Proporcjonalność**

Art. 5 ust. 4 Traktatu o Unii Europejskiej stanowi, że „[z]godnie z zasadą proporcjonalności zakres i forma działania Unii nie wykraczają poza to, co jest konieczne do osiągnięcia celów Traktatów”.

W zaleceniu z 2014 r. nie osiągnięto celu, jakim jest skuteczniejsze wdrożenie zasady równości wynagrodzeń za pośrednictwem przejrzystości wynagrodzeń; wynika to z jego niewiążącego charakteru, co spowodowało ograniczone wdrażanie przez państwa członkowskie[22]. Przekształconą dyrektywę należy zatem uzupełnić i zapewnić jej wsparcie w formie dyrektywy, której dotyczy wniosek. Przyjęcie wiążących środków prawnych stanowi proporcjonalną odpowiedź na wyraźną potrzebę praktycznego działania na rzecz utrzymania zasady równości wynagrodzeń i nie wykracza poza to, co jest konieczne do osiągnięcia wspomnianego celu.

Zasada proporcjonalności jest w pełni przestrzegana, jako że środki służące przejrzystości wynagrodzeń i dotyczące mechanizmów egzekwowania są zaprojektowane w taki sposób, aby osiągnąć cel, jakim jest wzmocnienie stosowania zasady równości wynagrodzeń dla kobiet i mężczyzn. We wniosku zapewniono, z jednej strony, prawo pracowników do informacji,

---

21 Sprawa 50/96, Deutsche Telekom AG przeciwko Lilli Schröder, ECLI:EU:C:2000:72, s. 57.

22 SWD(2020) 50.

pozwalające im na wykrywanie dyskryminacji płacowej ze względu na płeć i obronę ich prawa do równego wynagrodzenia. Z drugiej strony, uwzględniono w nim ewentualne koszty ponoszone przez pracodawców, zwłaszcza mikroprzedsiębiorstwa oraz małe i średnie przedsiębiorstwa, oraz obciążenia, na jakie są oni narażeni.

Jak wskazano w załączonej ocenie skutków, oczekuje się, że powiązane z tym koszty będą umiarkowane[23]. Są one uzasadnione pozyskanymi, długoterminowymi korzyściami: najważniejszą korzyścią jest pełna ochrona podstawowej wartości UE. Ponadto inicjatywa przyczynia się do realizacji szerszych ambicji społecznych UE określonych w Europejskim filarze praw socjalnych. Dalsze korzyści mogą płynąć z bezpieczniejszego zatrudnienia, zatrzymywania siły roboczej oraz bardziej produktywnych pracowników i przedsiębiorstw. W związku z tym inicjatywa będzie miała pozytywny wpływ na rentowność przedsiębiorstw i funkcjonowanie rynku wewnętrznego.

Wniosek pozostawia państwom członkowskim możliwość utrzymania lub ustanowienia korzystniejszych norm dla pracowników, za sprawą udostępniania informacji o wynagrodzeniach z własnej inicjatywy i składania sprawozdań w tym zakresie. Uwzględnia on również różnorodność modeli rynku pracy w UE i umożliwia państwom członkowskim powierzenie wdrażania dyrektywy partnerom społecznym.

W świetle powyższego, oraz ponieważ cel, jakim jest poprawa przejrzystości wynagrodzeń, nie może zostać osiągnięty w sposób wystarczający przez państwa członkowskie, natomiast (ze względu na potrzebę wprowadzenia wspólnych wymogów minimalnych), może zostać lepiej osiągnięty na poziomie UE, UE może podjąć działania zgodnie z zasadą pomocniczości oraz proporcjonalności (określonymi w art. 5 ust. 3 oraz w art. 5 ust. 4 TFUE).

- **Wybór instrumentu**

Uznano, że odpowiednim instrumentem jest instrument prawny w formie dyrektywy ustanawiającej ramy służące lepszemu stosowaniu zasady równości wynagrodzeń poprzez przejrzystość wynagrodzeń oraz powiązane wzmocnione mechanizmy egzekwowania. Dyrektywa umożliwia wzmocnienie obowiązujących przepisów, pozostawiając państwom członkowskim swobodę uznania odnośnie do sposobu wdrażania nowych praw i obowiązków, z uwzględnieniem szczególnej krajowej sytuacji. Podejście to jest zgodne z podejściem przyjętym w odniesieniu do innych kwestii w obszarze prawa UE dotyczącego zatrudnienia i dyskryminacji[24].

---

[23] Szacunkowy koszt określony w ocenie skutków, związany z indywidualnym prawem do informacji, ustalono na 20 EUR za jeden wniosek (całkowity koszt przypadający na przedsiębiorstwo jest zatem uzależniony od liczby wniosków), natomiast całkowity koszt sprawozdawczości pracodawców w związku z wynagrodzeniami wahałby się od minimalnego poziomu 379–508 EUR do maksymalnego poziomu 721–890 EUR na pracodawcę w zależności od jego wielkości. W zależności od rzeczywistych różnic wynagrodzenia wymagających sporządzenia wspólnej oceny wynagrodzenia, średni koszt przeprowadzenia takiej oceny przypadający na pracodawcę został określony w przedziale od minimalnego kosztu 1 180–1 724 EUR do maksymalnego kosztu 1 911–2 266 EUR. Zob. SWD (2021) 41, s. 74.

[24] Na przykład dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/67/UE z dnia 15 maja 2014 r. w sprawie egzekwowania dyrektywy 96/71/WE dotyczącej delegowania pracowników w ramach świadczenia usług, zmieniająca rozporządzenie (UE) nr 1024/2012 w sprawie współpracy administracyjnej za pośrednictwem systemu wymiany informacji na rynku wewnętrznym (Dz.U. L 159 z 28.5.2014, s. 1) oraz dyrektywa Parlamentu

Postanowiono nie zmieniać ani nie zastępować przekształconej dyrektywy ze względu na jej szerszy zakres zwalczania dyskryminacji ze względu na płeć w obszarze zatrudnienia i pracy; odrębny rozdział dotyczący przejrzystości wynagrodzeń i powiązanych przepisów wykonawczych nie odpowiadałby istniejącej strukturze tej dyrektywy i byłby nieproporcjonalny w stosunku do przepisów przekształconej dyrektywy regulujących inne aspekty równego traktowania kobiet i mężczyzn w obszarze zatrudnienia i pracy.

3. WYNIKI OCEN EX POST, KONSULTACJI Z ZAINTERESOWANYMI STRONAMI I OCEN SKUTKÓW

• Oceny ex post/oceny adekwatności obowiązującego prawodawstwa

W przeprowadzonej w 2020 r. ocenie ram prawnych dotyczących równości wynagrodzeń, w szczególności odpowiednich części przekształconej dyrektywy i zalecenia z 2014 r., stwierdzono, że wszystkie zainteresowane strony uznają przekształconą dyrektywę za istotną, oraz że jest ona w średnim lub wysokim zakresie przestrzegana w poszczególnych sektorach państw członkowskich. Wyzwaniem pozostaje jednak skuteczne wdrożenie zasady równości wynagrodzeń i egzekwowanie tej zasady w praktyce. Dyrektywa mogłaby być skuteczniejsza, gdyby w oparciu o orzecznictwo Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej wyjaśniono prawne pojęcia: „wynagrodzenie" oraz „praca o takiej samej wartości". Pojęcia te nie są zdefiniowane w ustawodawstwie krajowym w sposób jednolity, utrzymują się wątpliwości odnośnie do ich interpretacji i stosowania. Dostępność jasnych kryteriów w całej UE przyczyniłaby się do skutecznego stosowania zasady równości wynagrodzeń.

Jeżeli chodzi o skuteczność, w ocenie z 2020 r. nie znaleziono dowodów na znaczne obciążenie administracyjne powiązane z wdrażaniem przekształconej dyrektywy oraz zalecenia z 2014 r. Środki w zakresie przejrzystości wynagrodzeń zaproponowane w zaleceniu z 2014 r. powodowały jedynie ograniczone koszty dla pracodawców. Koszty niematerialne mogą wynikać z ewentualnego niezadowolenia (a tym samym niższej wydajności) pracowników, którzy zdają sobie sprawę z dużych różnic w wynagrodzeniach mężczyzn i kobiet; mogą one jednak mieć jednocześnie pozytywny wpływ na zadowolenie pracowników z pracy i ich zaangażowanie, co z kolei wpływa na wzrost atrakcyjności pracodawcy. Brak przejrzystości wynagrodzeń ogranicza zdolność poszczególnych pracowników do wykrywania przypadków dyskryminacji ze względu na płeć oraz ich kwestionowania. Co więcej, pracownicy wnoszący skargę w związku z dyskryminacją płacową napotykali liczne przeszkody w dostępie do wymiaru sprawiedliwości, a także narażali się na ryzyko stygmatyzacji oraz działań odwetowych ze strony pracodawcy.

W ocenie z 2020 r. potwierdzono, że przekształcona dyrektywa wnosi wyraźną unijną wartość dodaną, prowadząc do podejmowania działań służących promowaniu zasady równości wynagrodzeń w państwach członkowskich, które w przeciwnym razie nie zostałyby podjęte. Jednak wartość dodaną UE ograniczało niedostateczne i zróżnicowane wdrożenie dyrektywy oraz nieporozumienia (zwłaszcza w sądach oraz wśród pracodawców i pracowników) dotyczące pojęć prawnych o kluczowym znaczeniu dla wdrożenia środków na rzecz równości wynagrodzeń.

Europejskiego i Rady 2014/54/UE z dnia 16 kwietnia 2014 r. w sprawie środków ułatwiających korzystanie z praw przyznanych pracownikom w kontekście swobodnego przepływu pracowników (Dz.U. L 128 z 30.4.2014, s. 8.).

- **Konsultacje z zainteresowanymi stronami**

a) Komitet Doradczy ds. Równości Szans dla Kobiet i Mężczyzn[25]

W opinii przyjętej w grudniu 2017 r.[26] Komitet Doradczy wskazał na większą przejrzystość wynagrodzeń jako pierwszy krok w kierunku zapewnienia stosowania zasady równości wynagrodzeń. Podkreślono w niej brak przejrzystości na trzech poziomach:

- przedsiębiorstwa rzadko publikują siatki płac, niejasne pozostają kryteria stosowane na potrzeby ustalania wynagrodzeń;
- brak jest jasnej możliwości prawnej egzekwowania przejrzystości wynagrodzeń oraz
- niepełne jest monitorowanie sposobu zastosowania środków krajowych.

Komitet wezwał do podjęcia działań na rzecz poprawy przejrzystości wynagrodzeń poprzez ustanowienie prawa jednostki do żądania i uzyskiwania informacji zarówno na temat indywidualnych, jak i zagregowanych poziomów wynagrodzeń, co pozwoli zapobiegać powstawaniu konfliktów i sporów w miejscu pracy. Takie prawo można by przyznać również lokalnym przedstawicielom związków zawodowych lub innym przedstawicielom pracowników.

b) Konsultacje publiczne i ukierunkowane sondaże

W okresie od dnia 11 stycznia do dnia 5 kwietnia 2019 r. przeprowadzono konsultacje publiczne[27] w celu zebrania informacji, poglądów i doświadczeń na temat problemów wynikających z luk i słabości krajowych i unijnych środków na rzecz przejrzystości wynagrodzeń. Ponadto starano się uzyskać dowody dotyczące tego, w jakim stopniu zalecenie z 2014 r. przyczyniło się do wzmocnienia wdrażania zasady równości wynagrodzeń zapisanej w art. 157 TFUE i w przekształconej dyrektywie. I wreszcie, respondenci odpowiadali na pytania o charakterze przyszłościowym, dotyczące istotnych aspektów inicjatywy na rzecz przejrzystości, w tym o potrzebę dalszych działań na szczeblu UE w zakresie środków przeciwdziałania dyskryminacji płacowej ze względu na płeć[28].

W odpowiedzi na kolejne konsultacje publiczne (od dnia 5 marca do dnia 28 maja 2020 r.) swoje opinie na temat dyskryminacji płacowej ze względu na płeć, przejrzystości wynagrodzeń i wyzwań związanych z egzekwowaniem prawa do równego wynagrodzenia za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości przedstawiły organy krajowe, związki

---

[25] Komitet Doradczy został ustanowiony na podstawie decyzji Komisji 2008/590/WE ustanawiającej Komitet Doradczy ds. Równości Szans dla Kobiet i Mężczyzn. Wspiera on Komisję w formułowaniu i realizowaniu działań UE mających na celu promowanie równych szans dla kobiet i mężczyzn. Wspiera on również stałą wymianę doświadczeń, polityk i praktyk między państwami członkowskimi oraz różnymi zaangażowanymi stronami.

[26] https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/adopted_opinion_gpg.pdf

[27] https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/1839-Evaluation-of-the-provisions-in-the-Directive-2006-54-EC-implementing-the-Treaty-principle-on-equal-pay-/public-consultation

[28] Streszczenie odpowiedzi znajduje się w załączniku 2 do sprawozdania z oceny za 2020 r.

zawodowe, organizacje pracowników, stowarzyszenia branżowe i organizacje pozarządowe oraz osoby fizyczne[29].

Komisja przeprowadziła ponadto trzy ukierunkowane sondaże, skierowane do państw członkowskich, partnerów społecznych i pracodawców[30].

- **Ocena skutków**

W sprawozdaniu z oceny skutków towarzyszącemu niniejszemu wnioskowi[31]:

- opisano problemy wynikające z wdrażania obecnych ram prawnych i ich egzekwowania;
- określono warianty strategiczne mające na celu rozwiązanie tych problemów oraz
- oceniono społeczne i gospodarcze skutki wariantów strategicznych.

Warianty strategiczne przewidują stworzenie przejrzystości na poziomie poszczególnych pracowników, stworzenie przejrzystości na poziomie pracodawców oraz ułatwienie wdrażania i egzekwowania istniejących ram prawnych. Warianty definiują różne scenariusze, począwszy od maksymalnych działań ustawodawczych (czyli obejmujących siłę roboczą oraz jednostki organizacyjne) po minimalne działania ustawodawcze (wyważające podstawowe prawo pracowników do równego wynagrodzenia oraz ewentualne obciążenie pracodawców i koszty, jakie musieliby oni ponieść w związku z przewidywanymi środkami).

W ocenie skutków stwierdzono, że najbardziej proporcjonalne i spójne w świetle ogólnych i szczegółowych celów niniejszej inicjatywy jest połączenie proponowanych tu środków.

Konkretne oddziaływanie w poszczególnych państwach członkowskich będzie uzależnione od szeregu czynników, w tym od zakresu niezbędnych dostosowań ustawodawczych oraz kontekstu społeczno-gospodarczego w szerszym ujęciu. Ogólnie rzecz biorąc, można oczekiwać korzyści w postaci zwiększonej świadomości zagadnienia wśród pracowników, wzmocnienia pozycji pracowników dzięki lepszemu egzekwowaniu ich prawa do równego wynagrodzenia za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości, ograniczeniu nierównego traktowania ze względu na płeć w strukturach wynagrodzeń, rozwiązaniu problemu systemowego zaniżania wartości pracy kobiet, a w efekcie zmniejszeniu odsetka zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć wywoływanego prawdopodobnie dyskryminacją płacową. Oczekiwać można także skutków na poziomie makroekonomicznym, chociaż nie mogą być one dokładnie oszacowane, jako że niedostępny jest dokładny wymiar dyskryminacji płacowej (a tym samym jej wkład w zróżnicowanie wynagrodzenia ze względu na płeć). Wzmocnienie równości wynagrodzeń mogłoby wpłynąć na zwiększenie łącznych zarobków brutto na szczeblu UE i ograniczenie nierówności dochodów rynkowych we wszystkich państwach członkowskich. Oczekuje się ponadto, że spadnie wskaźnik zagrożenia ubóstwem, przy czym ryzyko ubóstwa zmniejszy się głównie w przypadku gospodarstw domowych osób samotnie wychowujących dzieci (w przypadku których 85 % to kobiety).

---

[29] Streszczenie odpowiedzi znajduje się w załączniku 2 do sprawozdania z oceny skutków towarzyszącego niniejszemu wnioskowi.

[30] Streszczenie odpowiedzi znajduje się w załączniku 2 do sprawozdania z oceny skutków towarzyszącego niniejszemu wnioskowi.

[31] SWD(2021) 41.

Ogólnie rzecz biorąc, inicjatywa może doprowadzić do wzrostu dochodów sektora instytucji rządowych i samorządowych, pochodzących z podatków bezpośrednich i składek na ubezpieczenia społeczne, a także do wzrostu popytu zagregowanego w następstwie wzrostu łącznych zarobków brutto.

Eliminowanie dyskryminacji ze względu na płeć w kontekście ustalania wynagrodzeń przez pracodawcę będzie miało pozytywny wpływ na zadowolenie z pracy oraz zaangażowanie pracowników – oba te czynniki mają zasadnicze znaczenie w sytuacji wychodzenia z kryzysu. To z kolei może przynieść korzyści pracodawcom dzięki lepszemu zatrzymywaniu talentów, poprawie reputacji, a co za tym idzie, potencjalnie wyższym zyskom. Wzmocnione środki egzekwowania prawa spowodują poprawę dostępu do wymiaru sprawiedliwości i egzekwowanie praw gwarantowanych przepisami UE. Jaśniejsze przepisy przyczynią się do promowania zrozumienia istniejących ram prawnych oraz poszerzenia wiedzy na ich temat, a ponadto zwiększą spójność ich stosowania.

Projekt oceny skutków został zatwierdzony przez Radę ds. Kontroli Regulacyjnej w dniu 27 stycznia 2021 r. Opinie Rady, jak również wersja ostateczna oceny skutków oraz jej streszczenie, są publikowane wraz z niniejszym wnioskiem.

- **Sprawność regulacyjna i uproszczenie**

Komisja przeanalizowała sposoby uproszczenia i zmniejszenia obciążeń, w szczególności tych, na które narażone są mniejsze przedsiębiorstwa. Środki przewidziane w niniejszym wniosku, które oparto na praktykach krajowych w UE i poza nią, mają na celu wzmocnienie prawa do równego wynagrodzenia przy jednoczesnym ograniczeniu ewentualnych kosztów i obciążeń oraz przy uwzględnieniu trudnej sytuacji gospodarczej w UE wynikającej z pandemii COVID-19. Tym samym we wniosku uwzględniono zasadę proporcjonalności. W szczególności, biorąc pod uwagę potencjalny nakład pracy wymagany do zestawienia informacji o wynagrodzeniach oraz złożenie sprawozdania w tym zakresie, obowiązek sprawozdawczości ma zastosowanie jedynie do pracodawców zatrudniających co najmniej 250 pracowników. Wspólna ocena wynagrodzeń będzie miała zastosowanie tylko do tych pracodawców, w odniesieniu do których po złożeniu sprawozdania rocznego istnieją poważne powody, by przypuszczać, iż mogą występować problemy związane z nierównościami w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn. Analiza pokazuje, że środki zaproponowane w niniejszej dyrektywie wiążą się z niewielkimi kosztami. Nie przedstawiono dowodów na dostępność tańszych sposobów realizacji tych samych celów przy takiej samej skuteczności.

- **Prawa podstawowe**

Cele niniejszego wniosku są zgodne z Kartą praw podstawowych Unii Europejskiej, w szczególności z art. 23, który stanowi, że „należy zapewnić równość kobiet i mężczyzn we wszystkich dziedzinach, w tym w zakresie zatrudnienia, pracy i wynagrodzenia”, oraz art. 31, który stanowi, że „każdy pracownik ma prawo do warunków pracy szanujących jego zdrowie, bezpieczeństwo i godność”.

Co więcej, w art. 27 Karty postanowiono, że „pracownikom i ich przedstawicielom należy zagwarantować, na właściwych poziomach, informację i konsultację we właściwym czasie, w przypadkach i na warunkach przewidzianych w prawie Unii oraz ustawodawstwach i praktykach krajowych”.

4. WPŁYW NA BUDŻET

Wniosek nie wymaga dodatkowych zasobów z budżetu UE.

5. ELEMENTY FAKULTATYWNE

- **Monitorowanie, ocena i sprawozdawczość**

Państwa członkowskie muszą dokonać transpozycji niniejszej dyrektywy w ciągu dwóch lat od jej przyjęcia i poinformować Komisję o zastosowanych środkach transpozycji. Zgodnie z art. 30 dyrektywy mogą one powierzyć transpozycję partnerom społecznym, za pośrednictwem układów zbiorowych.

Aby ocenić na ile skuteczna jest ta inicjatywa pod względem realizacji jej ogólnych i szczegółowych założeń, po upływie ośmiu lat państwa członkowskie przedstawią sprawozdanie z jej stosowania. Na tej podstawie Komisja przyjmie sprawozdanie.

- **Szczegółowe objaśnienia poszczególnych przepisów wniosku**

Rozdział I – Przepisy ogólne

Artykuł 1 – Cel i przedmiot

Przepis ten określa cel i przedmiot dyrektywy. Celem dyrektywy jest określenie minimalnych wymogów wzmacniających stosowanie zasady równości wynagrodzeń dla kobiet i mężczyzn oraz zakaz dyskryminacji ze względu na płeć, co ma zostać osiągnięte za pośrednictwem przejrzystości wynagrodzeń i wzmocnionego mechanizmu egzekwowania.

Artykuł 2 – Zakres

W tym przepisie określono podmiotowy zakres stosowania dyrektywy, tj. osoby uprawnione do korzystania z praw przewidzianych w niniejszej dyrektywie.

Artykuł 3 – Definicje

W tym przepisie zdefiniowano terminy i pojęcia, wyjaśniając z góry, w jaki sposób należy je rozumieć w kontekście dyrektywy.

Terminy i pojęcia obejmują stosowne obowiązujące definicje zawarte w przekształconej dyrektywie (wynagrodzenie, dyskryminacja bezpośrednia, dyskryminacja pośrednia), ale także nowe pojęcia dotyczące konkretnie prawa do równego wynagrodzenia, takie jak poziomy wynagrodzenia, różnice w wynagrodzeniu, mediana wynagrodzeń, mediana różnicy wynagrodzeń, kwartylowy przedział płacowy oraz kategorie pracowników.

Pojęcie „wynagrodzenia” obejmuje płacę i wszelkie inne korzyści, pieniężne lub rzeczowe, które pracownicy otrzymują bezpośrednio lub pośrednio („składniki uzupełniające lub zmienne”) od swojego pracodawcy z tytułu zatrudnienia. Obejmują one wszelkie dodatkowe świadczenia, takie jak premie, rekompensata za nadgodziny, ułatwienia związane z podróżą (w tym samochody udostępniane przez pracodawcę i bilety na przejazd), dodatki mieszkaniowe, rekompensaty za udział w szkoleniach, płatności w przypadku zwolnienia, ustawowe świadczenia chorobowe, ustawowo wymagane odszkodowanie lub zadośćuczynienie oraz emerytury pracownicze. Powinno ono zawierać wszystkie elementy wynagrodzenia należne na mocy prawa lub układu zbiorowego.

Dyskryminacja płacowa ze względu na płeć może wiązać się z przecinaniem różnych osi dyskryminacji: z jednej strony, ze względu na płeć, a z drugiej strony, 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). Celem nowej definicji jest wyjaśnienie, że w kontekście dyskryminacji płacowej ze względu na płeć należy wziąć pod uwagę takie połączenie, a tym samym wyeliminować wszelkie wątpliwości, jakie mogą pojawić się w tym względzie w obowiązujących ramach prawnych. Dzięki temu zapewniona zostanie sytuacja, w której sądy lub inne właściwe organy w należyty sposób uwzględnią każdą niekorzystną sytuację wynikającą 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 lub zadośćuczynienia bądź nałożonych kar. Konkretnym przykładem wspomnianej dyskryminacji krzyżowej jest sytuacja migrantek, które mogą być narażone na różne formy dyskryminacji: ze względu na płeć, rasę lub pochodzenie etniczne, religię lub światopogląd.

Artykuł 4 – Taka sama praca i praca o takiej samej wartości

Poszanowanie prawa do równego wynagrodzenia wiąże się z koniecznością stworzenia przez pracodawców struktur wynagrodzenia zapewniających, aby kobiety i mężczyźni otrzymywali równe wynagrodzenie za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości. Aby umożliwić pracownikom i pracodawcom ocenę tego, co stanowi pracę o takiej samej wartości, w przepisie tym zobowiązano państwa członkowskie do ustanowienia narzędzi lub metod oceny i porównywania wartości pracy, zgodnie z zestawem obiektywnych kryteriów, wśród których znajdują się wymogi związane z wykształceniem, wymogi zawodowe i szkoleniowe, umiejętności, wysiłek i odpowiedzialność, wykonywana praca oraz charakter wykonywanych zadań. Stanowi to podstawę oceny, czy pracowników można uznać za znajdujących się w porównywalnej sytuacji, wykonujących pracę o takiej samej wartości, a także pomoże pracodawcom w lepszym określeniu kategorii stanowisk pracy i ich wynagradzania, w oparciu o obiektywne i neutralne pod względem płci kryteria.

Dostępność jasnych kryteriów na szczeblu krajowym pomoże pracownikom w ustanowieniu obowiązującego komparatora i ocenieniu, czy są oni traktowani mniej korzystnie niż komparator wykonujący taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości.

W przepisie tym zawarto ponadto dwa wyjaśnienia ustanowione w orzecznictwie Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej. Po pierwsze, Trybunał wyjaśnił[32], że w celu stwierdzenia, 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 wówczas, gdy nie pracują dla tego samego pracodawcy, a mianowicie wtedy, gdy warunki wynagrodzenia można przypisać jednemu źródłu określającemu te warunki (np. gdy wynikają one z przepisów ustawowych, zbiorowych układów pracy dotyczących wynagrodzeń mających zastosowanie do kilku przedsiębiorstw lub gdy warunki zatrudnienia są ustalane centralnie dla więcej niż jednego przedsiębiorstwa w obrębie spółki holdingowej lub konglomeratu). Trybunał wyjaśnił także, iż porównanie nie ogranicza się do pracowników zatrudnionych w tym samym

[32] Sprawa C-320/00 Lawrence, ECLI:EU:C:2002:498.

czasie, w którym zatrudniony jest skarżący[33]. Wprowadzenie tych wyjaśnień poprawi stosowanie zasady równości wynagrodzeń w praktyce.

Ponadto w przypadku, gdy nie istnieje rzeczywisty komparator, należy zezwolić na porównanie z hipotetycznym komparatorem lub z wykorzystaniem innych dowodów (informacji statystycznych lub innych dostępnych informacji) pozwalających na ustalenie rzekomej dyskryminacji. Możliwość zastosowania hipotetycznego komparatora umożliwi pracownikowi wykazanie, że nie był traktowany w taki sam sposób, w jaki traktowany byłby hipotetyczny komparator innej płci.

I wreszcie, w przepisie tym przypomniano o wymogu zawartym w art. 4 ust. 2 przekształconej dyrektywy, zgodnie z którym w przypadku stosowania systemów oceny i zaszeregowania na potrzeby ustalania wynagrodzenia powinny one opierać się na tych samych neutralnych pod względem płci kryteriach odniesienia dla mężczyzn i kobiet, co pozwoli wykluczyć jakąkolwiek dyskryminację ze względu na płeć. Oznacza to, że kryteria oceny wartości pracy lub danego stanowiska muszą być opisane i zdefiniowane w obiektywny i neutralny sposób, mający zastosowanie zarówno do pracy mężczyzn, jak i kobiet.

Rozdział II – Przejrzystość wynagrodzeń

Artykuł 5 – Przejrzystość wynagrodzeń przed zatrudnieniem

Do tej pory na szczeblu UE nie wprowadzono minimalnych norm dotyczących przejrzystości wynagrodzeń przed zatrudnieniem. Przedmiotowy przepis zawiera wymóg, aby pracodawcy wskazywali początkowy poziom wynagrodzenia lub zakres wynagrodzenia (w oparciu o obiektywne i neutralne pod względem płci kryteria), które będzie wypłacane przyszłemu pracownikowi na określonym stanowisku lub za określoną pracę. Informacje takie mogą być zawarte w ogłoszeniu o naborze lub przekazane w inny sposób przed rozmową kwalifikacyjną, bez konieczności zwracania się o nie przez osobę ubiegającą się o stanowisko (np. w zaproszeniu na rozmowę kwalifikacyjną lub bezpośrednio przez partnerów społecznych).

Ponadto przepis ten zabrania pracodawcom zwracania się do potencjalnych pracowników z pytaniem o to, jak kształtowało się ich wynagrodzenie w poprzednich stosunkach pracy.

Celem tego przepisu jest zapewnienie, aby pracownicy dysponowali, w momencie rozpoczynania stosunku pracy, informacjami niezbędnymi do podjęcia wyważonych i uczciwych negocjacji w sprawie wynagrodzenia. Dzięki temu istniałaby pewność, iż występująca dyskryminacja płacowa i uprzedzenia nie będą się utrwalać na przestrzeni czasu, zwłaszcza gdy pracownicy zmieniają pracę. Nie ogranicza to siły przetargowej pracodawcy, pracownika lub partnerów społecznych do negocjowania wynagrodzenia poza wskazanym przedziałem. 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.

Artykuł 6 – Przejrzystość ustalania wynagrodzeń i polityki rozwoju kariery zawodowej

Aby zapewnić neutralność procesu ustalania wynagrodzeń oraz rozwoju kariery zawodowej pod względem płci, przedmiotowy przepis zobowiązuje pracodawców do udostępniania

---

[33] Sprawa 129/79 Macarthys, ECLI: ECLI:EU:C:1980:103.

pracownikom opisu neutralnych pod względem płci kryteriów stosowanych na potrzeby określania wynagrodzenia i rozwoju kariery zawodowej. W stosownych przypadkach pracodawca może mieć możliwość zastosowania elastycznego podejścia do realizacji tego obowiązku, z uwzględnieniem jego wielkości i w oparciu o liczbę pracowników. Pozwoli to uniknąć nieuzasadnionych obciążeń małych przedsiębiorstw oraz mikroprzedsiębiorstw.

Artykuł 7 – Prawo do informacji

Celem tego przepisu jest udostępnienie pracownikom niezbędnych informacji pozwalających im ocenić, czy – w porównaniu z innymi pracownikami tej samej jednostki organizacyjnej wykonującymi taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości – otrzymują wynagrodzenie w sposób niedyskryminacyjny, oraz w razie potrzeby dochodzić swojego prawa do równego wynagrodzenia.

Przepis ten opiera się na istniejącym zaleceniu Komisji z 2014 r. w sprawie przejrzystości wynagrodzeń. Daje on pracownikom prawo do zwrócenia się do pracodawcy o informacje dotyczące indywidualnego 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.

Pracodawca jest zobowiązany do informowania wszystkich pracowników, w ujęciu rocznym, o przysługującym im prawie do otrzymywania takich informacji i dostarczania żądanych informacji w rozsądnym terminie, a także w przystępnych formatach dla pracowników niepełnosprawnych – na ich żądanie.

Przepis umożliwia pracownikom zwracanie się o takie informacje za pośrednictwem przedstawicieli lub za pośrednictwem organu ds. równości, co pozwala przeciwdziałać ewentualnym represjom lub wyeliminować obawy pracowników związane z represjami.

Mając na celu dalsze wspieranie potencjalnych ofiar dyskryminacji płacowej ze względu na płeć, przepis ten zakazuje stosowania klauzul poufności, jako że ujawnianie informacji o wynagrodzeniach ma na celu egzekwowanie prawa mężczyzn i kobiet do równego wynagrodzenia za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości. Z drugiej strony, pracodawcy mogą zażądać, aby wykorzystanie wszelkich uzyskanych informacji ograniczało się do egzekwowania prawa do równego wynagrodzenia.

Artykuł 8 – Sprawozdawczość w zakresie różnic w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn

Przepis ten zobowiązuje pracodawców zatrudniających co najmniej 250 pracowników do publicznego udostępniania określonych informacji, takich jak różnice w wynagrodzeniach pracowników płci żeńskiej i męskiej w ich jednostce organizacyjnej, także w odniesieniu do składników uzupełniających lub zmiennych (zob. wyjaśnienia w art. 3 powyżej) wykraczających poza stałe wynagrodzenie podstawowe.

Informacje przedstawione w ust. 1 lit. a)–f) niniejszego artykułu opierają się na informacjach, które są dostępne w jednostce organizacyjnej i dają ogólny obraz różnic w wynagrodzeniach ze względu na płeć w obrębie tej jednostki, np. rozkład pracowników według płci w poszczególnych kwartylach przedziału wynagrodzenia informuje o odsetku kobiet na stanowiskach o najwyższych lub najniższych wynagrodzeniach. Publikacja tych informacji pozwala na pewne porównanie pracodawców, co zachęca pracodawców do zapobiegania potencjalnym różnicom w wynagrodzeniach, pobudza debatę na temat równości wynagrodzeń i inicjuje działania.

Informacje, o których mowa w ust. 1 lit. g) niniejszego artykułu, dotyczące różnic w wynagrodzeniach pracowników płci żeńskiej i męskiej w podziale na kategorie pracowników wykonujących taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości, są specyficzne w zależności od pracodawcy i bardziej wrażliwe niż ogólne dane dotyczące różnic w wynagrodzeniach. Kategoryzacja pracowników wykonujących pracę o takiej samej wartości opiera się na połączeniu i wyważeniu kryteriów, które są istotne dla danego pracodawcy. Różnic w wynagrodzeniu w podziale na kategorie nie można zatem porównywać między pracodawcami; z tego powodu dane te nie powinny być podawane do wiadomości publicznej. Pracodawcy powinni przekazywać takie informacje wszystkim pracownikom i ich przedstawicielom, zaś inspektoraty pracy i organy ds. równości powinny mieć możliwość uzyskiwania tych informacji na żądanie. Informacje na temat różnic w wynagrodzeniach pracowników płci żeńskiej i męskiej w podziale na kategorie pracowników będą miały zasadnicze znaczenie dla wzmocnienia samoregulacyjnego podejścia pracodawców, a ponadto pozwolą pracownikom i ich przedstawicielom na wymaganie przestrzegania zasady równości wynagrodzeń. Informacje te mogą posłużyć ponadto jako impuls do przeprowadzenia wspólnej oceny wynagrodzeń, o której mowa w art. 9.

W ramach alternatywnego rozwiązania kwestii informowania przez pracodawców o wynagrodzeniach, zwłaszcza w celu ograniczenia ewentualnych obciążeń, jakie może nieść ze sobą sporządzanie sprawozdań dotyczących wynagrodzeń, państwa członkowskie mogą zdecydować o powierzeniu istniejącemu już organowi zadania polegającego na gromadzeniu wymaganych informacji na podstawie danych administracyjnych, takich jak dane przekazywane przez pracodawców organom podatkowym lub organom zabezpieczenia społecznego, a następnie udostępniania tych informacji w zastępstwie pracodawców. W przepisie tym zawarto ponadto wymóg, aby wyznaczony na podstawie art. 26 podmiot monitorujący gromadził otrzymane od pracodawców dane, zapewniając obszerny dostęp do tych danych, pozwalający na porównanie danych poszczególnych pracodawców, sektorów i regionów w obrębie danego państwa członkowskiego.

W oparciu o udostępnione informacje pracownicy i ich przedstawiciele, inspektoraty pracy i organy ds. równości mają prawo zwrócić się do pracodawcy o wyjaśnienia i szczegóły dotyczące udostępnionych informacji, w tym o wyjaśnienia dotyczące wszelkich różnic w wynagrodzeniach ze względu na płeć. Pracodawca jest zobowiązany do udzielenia w rozsądnym terminie odpowiedzi na takie zapytania i przedstawienia uzasadnienia. Jeżeli różnice w wynagrodzeniu ze względu na płeć nie są uzasadnione obiektywnymi i neutralnymi pod względem płci czynnikami, pracodawca jest zobowiązany do zaradzenia takiej sytuacji, w ścisłej współpracy z przedstawicielami pracowników, inspektoratem pracy lub organem ds. równości.

Artykuł 9 – Wspólna ocena wynagrodzeń

Jeżeli ze sprawozdań dotyczących wynagrodzeń złożonych na podstawie art. 8 wynika różnica średniego wynagrodzenia wypłacanego pracownikom płci żeńskiej i męskiej w jednostce organizacyjnej, i jeżeli różnica ta wynosi co najmniej 5 % w każdej kategorii pracowników wykonujących taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości oraz nie jest ona uzasadniona obiektywnymi i neutralnymi pod względem płci czynnikami, przedmiotowy pracodawca jest zobowiązany do przeprowadzenia oceny wynagrodzenia. Pracodawca jest zobowiązany uzasadnić wszelkie różnice w wynagrodzeniach, niezależnie od kategorii pracowników, w tym różnice poniżej 5 %, podając obiektywne i neutralne pod względem płci czynniki, a także zaradzić sytuacji zgodnie z art. 8 ust. 7.

Wspólna ocena wynagrodzeń powinna być przeprowadzana przez pracodawców we współpracy z przedstawicielami pracowników. Jeżeli w jednostce organizacyjnej nie ma formalnych przedstawicieli pracowników, pracodawca powinien wyznaczyć do tego celu jednego lub kilku pracowników.

Celem wymogu przeprowadzenia wspólnej oceny wynagrodzeń jest skłonienie pracodawców do podjęcia obowiązkowych działań i przeanalizowania stosowanych przez nich praktyk w zakresie ustalania wynagrodzeń oraz wyeliminowania wszelkich potencjalnych uprzedzeń ze względu na płeć, które funkcjonują w strukturach wynagrodzeń i naruszają zasadę równości wynagrodzeń. Współpraca między pracodawcami a przedstawicielami pracowników jest gwarancją wzajemnie uzupełniającego się podejścia i prowadzi do wspólnych działań.

Różnice w średnim poziomie wynagrodzenia pracowników płci żeńskiej i męskiej w poszczególnych kategoriach pracowników wykonujących taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości, muszą zostać obiektywnie uzasadnione, zgodnie z wspólnymi ustaleniami przedstawicieli pracowników i pracodawcy. Jeżeli różnice nie mogą być uzasadnione obiektywnymi czynnikami, pracodawca musi wprowadzić środki zaradcze; jeżeli wcześniej przeprowadzano już oceny, pracodawca musi udostępnić sprawozdanie na temat skuteczności wszelkich środków podjętych w następstwie takich ocen. Środki takie powinny być podejmowane w ścisłej współpracy z przedstawicielami pracowników, inspektoratem pracy lub organem ds. równości i powinny obejmować ustanowienie neutralnej pod względem płci oceny stanowiska pracy i jego zaszeregowania, aby zagwarantować wykluczenie jakiejkolwiek bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji płacowej ze względu na płeć.

Artykuł 10 – Ochrona danych

Przedmiotowy przepis przewiduje, iż potencjalne przetwarzanie lub ujawnianie danych osobowych zgodnie ze środkami dotyczącymi przejrzystości wynagrodzeń na podstawie niniejszej dyrektywy powinno odbywać się zgodnie z rozporządzeniem w sprawie ochrony danych (UE) 2016/679 (RODO)[34].

Rozporządzenie stanowi, że żadne dane osobowe gromadzone przez pracodawców zgodnie z art. 7, 8 lub 9 nie są wykorzystywane w żadnym innym celu niż wdrożenie zasady równości wynagrodzeń za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości.

Na wypadek, gdyby ujawnienie informacji na podstawie art. 7, 8 i 9 prowadziło do ujawnienia, bezpośrednio lub pośrednio, wynagrodzenia współpracownika możliwego do zidentyfikowania, przewidziano dodatkowe zabezpieczenie. Państwa członkowskie mogą postanowić, że w takim przypadku dostępność informacji ogranicza się do przedstawicieli pracowników lub organu ds. równości. Poinformują one pracownika o ewentualnym roszczeniu, nie ujawniając rzeczywistych poziomów wynagrodzenia poszczególnych pracowników wykonujących taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości. Niektóre informacje na temat poziomów wynagrodzenia mogą być publicznie dostępne, na przykład w sektorze publicznym, a zatem zezwala się państwom członkowskim na stosowanie tego zabezpieczenia zgodnie z praktyką krajową.

Artykuł 11 – Dialog społeczny

---

[34] 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, Dz.U. L 119 z 4.5.2016, s. 1.

Dla osiągania postępów w zakresie równouprawnienia płci w stosunkach pracy istotne znaczenie ma zaangażowanie partnerów społecznych. Są oni w najlepszej pozycji, aby wykrywać mocne i słabe strony działań podejmowanych na szczeblu krajowym, regionalnym i lokalnym w celu zapobiegania dyskryminacji płacowej ze względu na płeć i jej zwalczania. Odgrywają na przykład decydującą rolę w tworzeniu neutralnych pod względem płci metod oceny stanowiska pracy i zaszeregowania pracowników. W związku z powyższym w przedmiotowym artykule zobowiązano państwa członkowskie, nie naruszając niezależności partnerów społecznych i zgodnie z krajowym prawem i praktyką, do zapewnienia, aby prawa i obowiązki wynikające z niniejszej dyrektywy były omawiane z partnerami społecznymi. Można to osiągnąć za pomocą różnych środków politycznych ukierunkowanych na wypracowanie aktywnego partnerstwa społecznego.

Rozdział III – Środki ochrony prawnej i egzekwowanie

Artykuł 12 – Obrona praw

W oparciu o art. 17 przekształconej dyrektywy w niniejszym przepisie zobowiązano państwa członkowskie do zapewnienia dostępności procedur sądowych w celu egzekwowania praw i obowiązków wynikających z niniejszej dyrektywy. Wzmacnia on dostęp do wymiaru sprawiedliwości, wyjaśniając, że wcześniejsze korzystanie z postępowania pozasądowego może polegać na postępowaniu pojednawczym lub postępowaniu przed organem ds. równości. Dostęp do wymiaru sprawiedliwości nie powinien być w żadnym wypadku utrudniany przez obowiązek przeprowadzenia pośredniczącego postępowania administracyjnego.

Artykuł 13 – Procedury w imieniu pracowników lub w celu udzielenia im wsparcia

Przepis ten wymaga, aby stowarzyszenia, jednostki organizacyjne, organy ds. równości i przedstawiciele pracowników lub inne podmioty prawne zainteresowane zapewnieniem równouprawnienia mężczyzn i kobiet mogły uczestniczyć w postępowaniu sądowym lub administracyjnym w związku z egzekwowaniem obowiązków wynikających z niniejszego wniosku. Podmioty takie powinny mieć prawo do podejmowania czynności w takich postępowaniach w imieniu lub na rzecz pracownika, za jego zgodą. Obecnie w szczególności organy ds. równości nie mają prawa do wnoszenia roszczeń do sądu we wszystkich państwach członkowskich.

Ponadto przepis ten uprawnia organy ds. równości i przedstawicieli pracowników do dochodzenia roszczeń w imieniu więcej niż jednego pracownika, za jego zgodą. Ma to na celu przezwyciężenie przeszkód proceduralnych i związanych z kosztami, z jakimi borykają się ofiary dyskryminacji płacowej ze względu na płeć, starając się dochodzić prawa do równego wynagrodzenia oraz wyegzekwować środki w zakresie przejrzystości przewidziane w niniejszym wniosku. Możliwość zbiorowego dochodzenia roszczeń jest ograniczona do uznanych organów, tj. organów ds. równości oraz przedstawicieli pracowników.

Artykuł 14 – Prawo do odszkodowania lub zadośćuczynienia

Wzmocniony wymóg odszkodowania lub zadośćuczynienia zapewni ofiarom dyskryminacji płacowej ze względu na płeć motywację do dochodzenia sprawiedliwości i walki o przysługujące im prawo do równego wynagrodzenia. Przepis ten zobowiązuje państwa członkowskie do zapewnienia, aby każdy pracownik, który w wyniku naruszenia jakiegokolwiek prawa lub obowiązku związanego z zasadą równości wynagrodzeń, miał

możliwość wniesienia roszczenia i uzyskania pełnego odszkodowania lub zadośćuczynienia za poniesioną szkodę, które będzie proporcjonalne do poniesionej szkody i będzie miało charakter odstraszający.

W oparciu o art. 18 przekształconej dyrektywy przepis ten zawiera wymóg, zgodnie z orzecznictwem Trybunału Sprawiedliwości, aby dyskryminowany pracownik znalazł się w położeniu, w jakim znajdowałby się, gdyby dyskryminacja nie miała miejsca. Obejmuje to pełne odzyskanie zaległego wynagrodzenia i związanych z nim premii lub świadczeń rzeczowych, odszkodowanie lub zadośćuczynienie za utracone szanse i uszczerbek moralny. Przepis stanowi także, że odszkodowanie lub zadośćuczynienie nie mogą być ograniczone poprzez wcześniejsze ustalenie górnej granicy.

Artykuł 15 – Inne środki odwoławcze

Zmierzając do lepszego egzekwowania prawa do równego wynagrodzenia, w przepisie tym zapewniono, aby sądy lub właściwe organy mogły wydawać nakazy sądowe stwierdzające naruszenie praw lub obowiązków związanych z zasadą równości wynagrodzeń dla mężczyzn i kobiet za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości oraz nakazujące zaprzestanie takiego naruszenia. Ponadto sądy lub właściwe organy muszą mieć możliwość wymagania od strony pozwanej wprowadzenia środków strukturalnych lub organizacyjnych w celu wywiązania się z obowiązków związanych z równością wynagrodzeń.

Aby zapewnić szybkie stosowanie się do przepisów, sądy lub właściwe organy mogą nakładać okresową karę pieniężną.

Artykuł 16 – Przeniesienie ciężaru dowodu

Jak już wskazano w art. 19 przekształconej dyrektywy, przepis ten wymaga, aby w sprawach dyskryminacji *prima facie* udowodnienie, iż nie doszło do naruszenia zasady równości wynagrodzeń, było zadaniem pozwanego. Co więcej, niniejsza dyrektywa wzmacnia pozycję pracownika w postępowaniach prawnych lub administracyjnych dotyczących dyskryminacji bezpośredniej lub pośredniej, zgodnie z istniejącym orzecznictwem[35]: jeżeli pracodawca nie wywiązał się z obowiązków dotyczących przejrzystości wynagrodzeń określonych w dyrektywie, ciężar dowodu powinien zostać przeniesiony na pozwanego, zaś od pracownika nie należy wymagać nawet udowodnienia dyskryminacji *prima facie*.

Wzmocnienie przeniesienia ciężaru dowodu nie tylko ułatwi egzekwowanie przez pracowników prawa do równego wynagrodzenia, ale także w dodatkowy sposób zachęci pracodawców do wypełniania wynikających z niniejszej dyrektywy obowiązków w zakresie przejrzystości.

Artykuł 17 – Dostęp do dowodów

W przedmiotowym artykule przewidziano, że w toku postępowania w sprawie roszczenia z tytułu dyskryminacji płacowej ze względu na płeć sądy krajowe lub inne właściwe organy

---

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

mogą nakazać pozwanemu ujawnienie istotnych dowodów, którymi dysponuje. W szczególności sądy krajowe są uprawnione do nakazania ujawnienia dowodów zawierających informacje poufne, jeżeli uznają je za istotne dla roszczenia oraz jeżeli dysponują skutecznymi środkami ochrony takich informacji. Informacje poufne mogą mieć formę porady prawnej udzielanej zarządowi, protokołu zgromadzenia akcjonariuszy, danych osobowych itp. niezbędnych do dochodzenia lub obrony roszczeń z tytułu dyskryminacji płacowej ze względu na płeć.

Artykuł 18 – Terminy przedawnienia

Krótkie terminy przedawnienia i związane z nimi przeszkody proceduralne uznano za jedną z barier uniemożliwiających ofiarom dyskryminacji płacowej egzekwowanie ich prawa do równego wynagrodzenia. Z tego powodu w niniejszej dyrektywie ustanowiono wspólne normy dotyczące terminów przedawnienia w odniesieniu do wnoszenia roszczeń dotyczących dyskryminacji płacowej ze względu na płeć.

Dyrektywa stanowi, że termin przedawnienia w odniesieniu do wnoszenia roszczeń na podstawie niniejszego wniosku musi wynosić co najmniej trzy lata, a jego bieg nie powinien rozpoczynać się zanim ustało naruszenie zasady równości wynagrodzeń lub jakiekolwiek naruszenie praw lub obowiązków wynikających z niniejszej dyrektywy, a skarżący dowiedział się o naruszeniu. Ponadto bieg terminu przedawnienia powinien ulec zawieszeniu lub przerwaniu w momencie podjęcia działań przez skarżącego w drodze wniesienia roszczenia lub podania roszczenia do wiadomości pracodawcy, przedstawicieli pracowników, inspektoratu pracy lub organu ds. równości.

Artykuł 19 – Koszty prawne i sądowe

Poważnym aspektem zniechęcającym ofiary dyskryminacji płacowej ze względu na płeć do dochodzenia swojego prawa do równego wynagrodzenia są koszty postępowania sądowego, które stanowią kluczową przeszkodę proceduralną, co prowadzi w efekcie do niedostatecznej ochrony i niedostatecznego egzekwowania prawa do równego wynagrodzenia. Dążąc do zapewnienia szerszego dostępu do wymiaru sprawiedliwości i zachęcenia pracowników do egzekwowania swoich praw, w przedmiotowym przepisie zapewniono, aby skarżący, który jest stroną dominującą w roszczeniu z tytułu dyskryminacji płacowej, miał prawo do dochodzenia od pozwanego honorariów i kosztów prawniczych oraz honorariów biegłych. Z drugiej strony określono w nim, że pozwany, który dominuje w roszczeniu z tytułu dyskryminacji płacowej, nie ma podobnego prawa, tj. prawa do odzyskania od skarżącego (skarżących) żadnych honorariów i kosztów prawniczych oraz honorariów biegłych, chyba że roszczenie zostało wniesione w złej wierze, było niepoważne lub gdy nieodzyskanie należności uznaje się za nieuzasadnione ze względu na szczególne okoliczności sprawy (np. w przypadku mikroprzedsiębiorstw w złej sytuacji finansowej).

Artykuł 20 – Kary

W przepisie tym wzmocnieniu ulegają obowiązujące minimalne normy dotyczące kar, jakie mają zastosowanie do wszelkich naruszeń praw i obowiązków związanych z równym wynagrodzeniem dla mężczyzn i kobiet za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości, co dodatkowo wzmacnia efekt odstraszający w przypadku pracodawców podejmujących działania niezgodne z prawem. Skuteczne kary mają jednocześnie skutek zapobiegawczy, zachęcając pracodawców do aktywnego wywiązywania się ze swoich obowiązków.

Wszelkie kary ustanowione w państwach członkowskich powinny obejmować grzywny, których wysokość musi uwzględniać okoliczności obciążające, takie jak waga i czas trwania naruszenia, jak również wszelkie umyślne lub rażące zaniedbania ze strony pracodawcy.

Artykuł ten zobowiązuje również państwa członkowskie do ustanowienia kar i sankcji na wypadek powtarzających się naruszeń praw i obowiązków związanych z zasadą równości wynagrodzeń dla mężczyzn i kobiet za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości. Takie kary i sankcje mogłyby na przykład obejmować cofnięcie publicznych świadczeń lub wyłączenie na określony czas z przyznawania zachęt finansowych lub kredytowych.

Artykuł 21 – Kwestie dotyczące równości wynagrodzeń w zamówieniach publicznych lub koncesjach

Zgodnie z dyrektywą 2014/23/UE[36], dyrektywą 2014/24/UE[37] i dyrektywą 2014/25/UE[38] państwa członkowskie powinny wprowadzić odpowiednie środki w celu zapewnienia, aby podczas realizacji zamówień publicznych lub koncesji podmioty gospodarcze (w tym następujący później łańcuch podwykonawców) przestrzegały obowiązków dotyczących równości wynagrodzeń dla mężczyzn i kobiet. Oznacza to, że państwa członkowskie powinny w szczególności dopilnować, aby podmioty gospodarcze dysponowały mechanizmami ustalania wynagrodzeń, które nie prowadzą do różnicy w wynagrodzeniach między pracownikami płci żeńskiej a pracownikami płci męskiej, której nie można uzasadnić czynnikami neutralnymi pod względem płci, w żadnej kategorii pracowników wykonujących taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości.

Ponadto, wdrażając wspomniane obowiązki, 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. W przepisie tym wyjaśniono także, że można wykorzystać obowiązujące na mocy dyrektywy 2014/23/UE, dyrektywy 2014/24/UE i dyrektywy 2014/25/UE fakultatywne podstawy wykluczenia, aby wyłączyć podmiot naruszający zasadę równości wynagrodzeń.

Obowiązki określone w tym przepisie wchodzą w zakres mających zastosowanie obowiązków w obszarze prawa socjalnego i prawa pracy określonych w art. 18 ust. 2 i art. 71 ust. 1 dyrektywy 2014/24/UE w sprawie zamówień publicznych, art. 36 ust. 2 i art. 88 ust. 1 dyrektywy 2014/25/UE w sprawie udzielania zamówień przez podmioty działające w sektorach gospodarki wodnej, energetyki, transportu i usług pocztowych oraz w art. 30

---

36 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.

37 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.

38 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.

ust. 3 i art. 42 ust. 1 dyrektywy 2014/23/UE w sprawie udzielania koncesji. Wyjaśnienie i wyraźne odniesienie do powyższych przepisów ma na celu wsparcie i wzmocnienie ich wdrażania w obszarze prawa do równego wynagrodzenia.

Artykuł 22 – Represjonowanie i ochrona przed mniej korzystnym traktowaniem

Pracownicy i ich przedstawiciele nie powinni być traktowani mniej korzystnie po tym, jak dochodzili swojego prawa do równego wynagrodzenia lub jakiegokolwiek innego prawa przewidzianego w niniejszej dyrektywie. Państwa członkowskie powinny wprowadzić na szczeblu krajowym środki mające na celu ochronę pracowników, w tym przedstawicieli pracowników, przed zwolnieniem lub innym niekorzystnym traktowaniem przez pracodawców w następstwie skargi lub następującego po niej postępowania sądowego mającego na celu wyegzekwowanie zgodności z jakimkolwiek prawem lub obowiązkiem dotyczącym równego wynagrodzenia za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości.

Artykuł 23 – Stosunek do dyrektywy 2006/54/WE

W przepisie tym wyjaśniono stosunek do dyrektywy 2006/54/WE w kontekście środków egzekucyjnych. Przewidziane w niniejszej dyrektywie środki egzekucyjne mają zastosowanie do postępowań dotyczących wszelkich praw lub obowiązków związanych z zasadą równości wynagrodzeń dla mężczyzn i kobiet za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości określoną w art. 4 dyrektywy 2006/54/WE zamiast w art. 17, 18, 19, 24, i 25 tej dyrektywy.

ROZDZIAŁ IV – Przepisy horyzontalne

Artykuł 24 – Poziom ochrony

Jest to standardowy przepis, który umożliwia państwom członkowskim zapewnienie wyższego poziomu ochrony niż poziom gwarantowany dyrektywą. Wyklucza on ponadto możliwość ograniczania przez państwa członkowskie poziomu ochrony w odniesieniu do kwestii równości wynagrodzeń dla kobiet i mężczyzn za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości.

Artykuł 25 – Organy ds. równości

Krajowe organy ds. równości odgrywają kluczową rolę w egzekwowaniu przepisów antydyskryminacyjnych oraz dotyczących równości w Unii Europejskiej. W przekształconej dyrektywie postanowiono, iż państwa członkowskie powinny wskazać organ lub organy do spraw promowania, analizowania, monitorowania i wspierania równego traktowania wszystkich osób, pozbawionego dyskryminacji ze względu na płeć, w tym w odniesieniu do wynagrodzeń. Przepis ten stanowi, że także krajowe organy ds. równości powinny być właściwe w odniesieniu do kwestii wchodzących w zakres stosowania niniejszej dyrektywy. Ponadto zobowiązuje on państwa członkowskie do zastosowania aktywnych środków w celu zapewnienia ścisłej współpracy i koordynacji między krajowymi organami ds. równości i inspektoratami pracy oraz zapewnienia, aby organy ds. równości dysponowały odpowiednimi zasobami umożliwiającymi im wykonywanie ich zadań w związku

z poszanowaniem prawa do równości wynagrodzeń. Czyniąc to, państwa członkowskie powinny rozważyć przydzielanie w tym celu organom ds. równości kwot odzyskanych jako grzywny na mocy art. 20.

Artykuł 26 – Monitorowanie i podnoszenie świadomości

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 ustanowić specjalny organ monitorujący. Organ ten, który może być częścią istniejącego organu realizującego podobne cele, powinien otrzymać konkretne zadania związane z wdrażaniem środków na rzecz przejrzystości wynagrodzeń przewidzianych w niniejszej dyrektywie oraz gromadzić określone dane w celu monitorowania nierówności wynagrodzeń i wpływu środków dotyczących przejrzystości wynagrodzeń. Na potrzeby odpowiedniego funkcjonowania takiego organu państwa członkowskie będą musiały dokonać niezbędnych ustaleń.

Do najważniejszych zadań podmiotu monitorującego powinno należeć agregowanie danych i sprawozdań sporządzonych zgodnie ze środkami dotyczącymi przejrzystości wynagrodzeń przewidzianymi w niniejszej dyrektywie oraz, w stosownych przypadkach, zapewnianie ich publikacji w sposób przyjazny dla użytkownika. Organ powinien również zająć się przyczynami różnic w wynagrodzeniach pracowników płci żeńskiej i męskiej oraz zapewnić narzędzia umożliwiające analizę i ocenę nierówności wynagrodzeń. Co więcej, powinien być on także odpowiedzialny za przekazywanie Komisji rocznych danych na temat liczby i rodzajów spraw dotyczących dyskryminacji płacowej wniesionych do sądów oraz skarg wnoszonych do właściwych organów publicznych, w tym organów ds. równości. I wreszcie, zadaniem takiego organu powinno być podnoszenie świadomości 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 przejrzystości wynagrodzeń.

Artykuł 27 – Rokowania i działania zbiorowe

Niniejsza dyrektywa uznaje różnorodność modeli rynku pracy w UE, w tym rolę partnerów społecznych w różnych państwach członkowskich w odniesieniu do kwestii związanych z przedmiotem tej dyrektywy. Przepis ten stanowi zatem potwierdzenie faktu, że dyrektywa w żaden sposób nie wpływa na prawo partnerów społecznych do negocjowania, zawierania i egzekwowania układów zbiorowych, a także do podejmowania działań zbiorowych.

Artykuł 28 – Statystyka

Rozporządzeniem Rady (WE) nr 530/1999[39] 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. W czteroletnich odstępach między przekazywaniem statystyk strukturalnych dotyczących zarobków państwa członkowskie przekazują na

[39] 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).*

dobrowolnych zasadach dane dotyczące zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć w ujęciu rocznym, w podziale na płeć, sektor gospodarki, czas pracy (pełny/niepełny wymiar czasu pracy), nadzór ekonomiczny (własność publiczna/prywatna) i wiek. Zwiększenie częstotliwości udostępniania danych jest niezbędne do realizacji corocznego monitorowania, również wtedy, gdy dyskryminacja płacowa jest jedynie jednym z elementów zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć. Przepis ten nakłada zatem obowiązek sporządzania rocznych zestawień dotyczących zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć, co gwarantuje udostępnianie pełnego zestawu danych co roku.

Artykuł 29 – Rozpowszechnianie informacji

Celem tego przepisu jest zapewnienie w państwach członkowskich działań podnoszących świadomość na temat praw przyznanych niniejszą dyrektywą, jak również innych już istniejących praw w tym obszarze.

Artykuł 30 – Wdrożenie

W artykule tym przewidziano, że – biorąc pod uwagę różnorodność modeli rynku pracy w całej UE oraz poziom zaangażowania partnerów społecznych w niektórych państwach członkowskich w ustanawianiu przepisów dotyczących kwestii objętych niniejszą dyrektywą – państwa członkowskie mogą powierzyć partnerom społecznym wdrożenie odpowiednich przepisów dyrektywy, pod warunkiem nieprzerwanego zagwarantowania rezultatów, do osiągnięcia których dąży niniejsza dyrektywa.

Artykuł 31 – Transpozycja

Przepis ten ustanawia maksymalny okres, jakim dysponują państwa członkowskie, by transponować dyrektywę do prawa krajowego i przekazać właściwe akty Komisji. Okres ten ustala się na dwa lata od wejścia w życie niniejszej dyrektywy.

Artykuł 32 – Sprawozdawczość i przegląd przepisów

W przepisie tym nałożono na państwa członkowskie obowiązek przekazywania Komisji wszelkich informacji dotyczących stosowania dyrektywy w terminie najpóźniej ośmiu lat od jej wejścia w życie, co umożliwi Komisji dokonanie przeglądu stosowania dyrektywy.

Artykuł 33 – Wejście w życie

Jest to standardowy przepis stanowiący, że dyrektywa wchodzi w życie dwudziestego dnia po jej opublikowaniu w Dzienniku Urzędowym.

Artykuł 34 – Adresaci

Jest to standardowy przepis dotyczący adresatów dyrektywy, stanowiący, że dyrektywa skierowana jest do państw członkowskich.

2021/0050 (COD)

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[40],

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.

(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.

(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[41], ogłoszonym wspólnie przez Parlament Europejski, Radę i Komisję, znajduje się zasada równego

---

[40] Dz.U. C […] z […], s. […].

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

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[42] 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.

(7) W ocenie z 2020 r.[43] 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[44] oraz szeroko zakrojonym i pluralistycznym procesie konsultacji[45], zapowiedziano – w strategii na rzecz równouprawnienia płci na lata 2020–2025[46] – 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,

---

[42] Dyrektywa 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy (wersja przeredagowana) (Dz.U. L 204 z 26.7.2006, s. 23).

[43] 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.

[44] 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.

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

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

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.

(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, osób dysponujących umową o pracę lub pozostających w stosunku pracy zgodnie z definicją prawną, układem zbiorowym lub praktyką obowiązującą w danym państwie członkowskim, z uwzględnieniem orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej („Trybunał"). W swoim orzecznictwie Trybunał ustanowił kryteria określania statusu pracownika[47]. Zakresem przedmiotowej dyrektywy powinni 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 te 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.

(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 małych i średnich przedsiębiorstw.

(13) Zasada równego wynagrodzenia kobiet i mężczyzn za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości powinna być przestrzegana w odniesieniu do płacy lub uposażenia oraz wszelkich innych korzyści, pieniężnych lub rzeczowych, które

---

[47] Sprawa C-66/85, Deborah Lawrie-Blum przeciwko Land Baden-Württemberg, ECLI:EU:C:1986:284; sprawa C-428/09, Union Syndicale Solidaires Isère przeciwko Premier ministre i inni, ECLI:EU:C:2010:612; sprawa C-229/14, Ender Balkaya przeciwko Kiesel Abbruch- und Recycling Technik GmbH, ECLI:EU:C:2015:455; sprawa C-413/13, FNV Kunsten Informatie en Media przeciwko Staat der Nederlanden, ECLI:EU:C:2014:2411; sprawa C-216/15, Betriebsrat der Ruhrlandklinik gGmbH przeciwko Ruhrlandklinik GmbH, ECLI:EU:C:2016:883; sprawa C-658/18, UX przeciwko Governo della Repubblica italiana, ECLI:EU:C:2020:572.

pracownicy otrzymują bezpośrednio lub pośrednio od swojego pracodawcy z tytułu zatrudnienia. Zgodnie z orzecznictwem Trybunału[48] pojęcie „wynagrodzenia" powinno obejmować nie tylko uposażenie, ale również dodatkowe świadczenia, takie jak premie, rekompensata za nadgodziny, ułatwienia związane z podróżą (w tym samochody udostępniane przez pracodawcę i bilety na przejazd), dodatki mieszkaniowe, rekompensatę za udział w szkoleniu, płatności w przypadku zwolnienia, ustawowe świadczenia chorobowe, odszkodowanie lub zadośćuczynienie wymagane ustawowo oraz emerytury pracownicze. Powinno ono zawierać wszystkie elementy wynagrodzenia należne na mocy prawa lub układu zbiorowego.

(14) W art. 10 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej zapisano, że przy określaniu i realizacji swoich polityk i działań Unia dąży 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 jest 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 migrantki. Niniejsza dyrektywa powinna zatem zawierać wyjaśnienie, że w kontekście dyskryminacji płacowej ze względu na płeć należy wziąć pod uwagę takie połączenie, a tym samym wyeliminować wszelkie wątpliwości, jakie mogą pojawić się w tym względzie w obowiązujących ramach prawnych. Dzięki temu zapewniona powinna zostać sytuacja, w której sądy lub inne właściwe organy w należyty sposób uwzględnią każdą niekorzystną sytuację wynikającą 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 lub zadośćuczynienia bądź nałożonych kar.

(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,

---

[48] 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.

nie występowały różnice, które nie byłyby uzasadnione obiektywnymi i neutralnymi pod względem płci czynnikami. Takie struktury wynagrodzeń powinny umożliwiać porównanie wartości różnych stanowisk pracy w obrębie tej samej struktury organizacyjnej. 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[49].

(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. 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, na jaką narażone są potencjalne ofiary dyskryminacji płacowej ze względu na płeć, zwłaszcza na rynkach pracy charakteryzujących się wysokim stopniem segregacji płciowej, na których wymóg znalezienia komparatora płci przeciwnej sprawia, 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[50], 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, jeżeli nie pracują dla tego samego pracodawcy, o ile warunki wynagrodzenia można przypisać jednemu źródłu określającemu te warunki pracy. Taka sytuacja może mieć miejsce w przypadku, gdy warunki wynagrodzenia są regulowane przepisami ustawowymi lub układami zbiorowymi pracy 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 skarżący[51].

(18) Państwa członkowskie powinny opracować specjalne narzędzia i metody, które posłużą jako wsparcie i wskazówki na potrzeby oceny tego, co stanowi pracę o takiej

---

[49] 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.

[50] Sprawa C-320/00 Lawrence, ECLI:EU:C:2002:498.

[51] Sprawa 129/79 Macarthys, ECLI:EU:C:1980:103.

samej wartości. Powinno to ułatwić stosowanie tego pojęcia, zwłaszcza w odniesieniu do małych i średnich przedsiębiorstw.

(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, które jednak mają taką samą wartość. Tym samym wspierana jest zasada pracy o takiej samej wartości.

(20) Brak informacji o przewidywanym zakresie wynagrodzenia na określonym stanowisku pracy tworzy asymetrię informacyjną, która ogranicza siłę przetargową kandydatów. 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. Informacje, które mają być udostępniane kandydatom przed zatrudnieniem, mogą – o ile nie zostały opublikowane w ogłoszeniu o naborze – zostać przekazane kandydatowi przed rozmową kwalifikacyjną 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 pracę pytań o uzyskiwane przez nią wynagrodzenie w przeszłości.

(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.

(23) Pracodawcy powinni udostępnić swoim pracownikom opis kryteriów stosowanych do określania poziomów wynagrodzenia i rozwoju kariery zawodowej. Pracodawca powinien mieć możliwość elastycznego wywiązywania się z tego obowiązku, przy uwzględnieniu rozmiaru jego jednostki organizacyjnej.

(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. Pracodawcy muszą 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[52] mogą również zdecydować się na przedstawienie w swoim sprawozdaniu z działalności sprawozdania na temat wynagrodzenia wraz z innymi kwestiami dotyczącymi pracowników.

(26) Składanie sprawozdań z wynagrodzeń 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 segregowane według kryterium płci powinny służyć właściwym organom publicznym, przedstawicielom pracowników i innym zainteresowanym stronom pomocą 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 małych i średnich przedsiębiorstw. Publikacja wymaganych informacji przez państwa członkowskie powinna zastąpić obowiązek składania sprawozdań dotyczących wynagrodzeń przez pracodawców

[52] 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).

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 powierzyć gromadzenie otrzymywanych od pracodawców danych dotyczących różnic w wynagrodzeniach organowi monitorującemu, wyznaczonemu na podstawie niniejszej dyrektywy, co pozwoli uniknąć dodatkowego obciążenia pracodawców. Podmiot monitorujący powinien podawać te dane 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. Wspólna ocena wynagrodzeń powinna być przeprowadzana przez pracodawców we współpracy z przedstawicielami pracowników; jeżeli w przedsiębiorstwie nie ma przedstawicieli pracowników, należy 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[53]. Należy wprowadzić szczególne zabezpieczenia, aby zapobiec bezpośredniemu lub pośredniemu ujawnianiu informacji dotyczących współpracownika możliwego do zidentyfikowania. Z drugiej strony, nie należy uniemożliwiać pracownikom dobrowolnego ujawniania wynagrodzenia na potrzeby egzekwowania zasady równości wynagrodzeń mężczyzn i kobiet za taką samą pracę lub pracę, której przypisuje się taką samą wartość.

(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, takie jak programy wspierające partnerów społecznych, praktyczne wytyczne, a także aktywny udział rządu w dialogu społecznym na szczeblu krajowym. Środki te powinny zachęcać partnerów społecznych do poświęcenia należytej uwagi kwestiom równego wynagrodzenia, w tym poprzez organizowanie dyskusji na odpowiednim szczeblu rokowań zbiorowych oraz opracowanie neutralnych pod względem płci systemów oceny stanowisk pracy i zaszeregowania pracowników.

(32) Pracownicy powinni dysponować niezbędnymi procedurami ułatwiającymi korzystanie z prawa dostępu do wymiaru sprawiedliwości. Przepisy krajowe

---

[53] 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.

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 krajowych 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 za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości. 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 powodów, 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.

(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.

(36) Odszkodowanie lub zadośćuczynienie powinno w pełni pokrywać straty i szkody poniesione w wyniku dyskryminacji płacowej ze względu na płeć[54]. Powinno obejmować pełne odzyskanie zaległego wynagrodzenia i związanych z nim premii lub świadczeń rzeczowych, odszkodowanie lub zadośćuczynienie za utracone szanse

[54] Sprawa C-407/14, *María Auxiliadora Arjona Camacho przeciwko Securitas Seguridad España SA*, ECLI:EU:C:2015:831, pkt 45.

i uszczerbek moralny. Nie należy zezwalać na stosowanie ustalonej z góry maksymalnej granicy takiego odszkodowania lub zadośćuczynienia.

(37) W uzupełnieniu odszkodowania lub zadośćuczynienia należy przewidzieć inne środki ochrony prawnej. Sądy 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.

(38) W myśl orzecznictwa Trybunału[55] dyrektywą 2006/54/WE wprowadzono przepisy zapewniające przeniesienie ciężaru dowodu na pozwanego w sytuacji, gdy występuje dyskryminacja *prima facie*. Nie należy uniemożliwiać państwom członkowskim wprowadzania, na każdym odpowiednim etapie postępowania, zasad dotyczących ciężaru dowodu, które są korzystniejsze dla pracownika wnoszącego roszczenie. W każdym postępowaniu prawnym lub administracyjnym dotyczącym dyskryminacji bezpośredniej lub pośredniej, jeżeli pracodawca nie wywiązał się z obowiązków dotyczących przejrzystości wynagrodzeń określonych w dyrektywie, ciężar dowodu powinien zostać przeniesiony na pozwanego, zaś od pracownika nie należy wymagać nawet udowodnienia dyskryminacji *prima facie*.

(39) Wprawdzie do przeniesienia ciężaru dowodu na pracodawcę konieczne jest jedynie domniemanie dyskryminacji, jednak ofiary i sądy nie zawsze wiedzą, w jaki sposób choćby takie domniemanie ustalić. Do odwrócenia ciężaru dowodu przyczynić mogą się środki służące przejrzystości wynagrodzeń, pomagając pracownikom w określeniu średniego poziomu wynagrodzenia kobiet i mężczyzn wykonujących taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości. Szybkie odwrócenie ciężaru dowodu z korzyścią dla pracownika byłoby możliwe dzięki dopuszczeniu składania przez pracowników dowodów *prima facie* pozwalających na domniemanie występowania dyskryminacji.

(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 określać początek biegu terminu przedawnienia, jego długość oraz okoliczności, w których zostaje przerwany lub zawieszony, a także przewidywać co najmniej trzyletni bieg terminów przedawnienia na wnoszenie roszczeń.

---

[55] 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, skarżący, na korzyść którego rozpatrzono sprawę, powinien mieć możliwość odzyskania kosztów postępowania od strony pozwanej. Z drugiej strony, skarżący nie powinien ponosić kosztów postępowania strony pozwanej, jeżeli ta nie została uznana za winną, chyba że roszczenie zostało wniesione w złej wierze, było w sposób oczywisty niepoważne lub gdyby nieodzyskanie należności przez stronę pozwaną zostało uznane przez sąd lub inny właściwy organ za nieuzasadnione ze względu na szczególne okoliczności sprawy, na przykład z uwagi na sytuację finansową mikroprzedsiębiorstw.

(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 powinny obejmować grzywny, które powinny być ustalane na minimalnym poziomie z należytym uwzględnieniem wagi i czasu trwania naruszenia, jakiegokolwiek zamiaru dyskryminacji lub poważnego zaniedbania, a także wszelkich innych czynników obciążających lub łagodzących, które mogą mieć zastosowanie w okolicznościach danej sprawy, na przykład gdy dyskryminacja płacowa ze względu na płeć jest powiązana z dyskryminacją z innych względów. 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.

(43) Państwa członkowskie powinny ustanowić konkretne kary za powtarzające się naruszenia jakichkolwiek praw lub obowiązków związanych z równością wynagrodzeń dla mężczyzn i kobiet za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości, aby odzwierciedlić wagę 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[56], dyrektywy

[56] 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.

Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/24/UE[57] i dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/25/UE[58]. 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 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, sankcji 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.

(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.

(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.

(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 ustanowić lub wyznaczyć specjalny organ

---

[57] 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.

[58] 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.

monitorujący. Organ ten, który może być częścią istniejącego organu realizującego podobne cele, powinien otrzymać konkretne zadania związane z wdrażaniem środków na rzecz przejrzystości wynagrodzeń przewidzianych w niniejszej dyrektywie oraz gromadzić określone dane w celu monitorowania nierówności wynagrodzeń i wpływu środków dotyczących przejrzystości wynagrodzeń.

(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 (Eurostat). W rozporządzeniu Rady (WE) nr 530/1999[59] 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.

(50) Niniejsza dyrektywa ma na celu lepsze i skuteczniejsze wdrożenie zasady równości wynagrodzeń dla mężczyzn i kobiet za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości 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.

(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.

(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.

---

[59] 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).

(53) Zgodnie z art. 42 rozporządzenia (UE) 2018/1725[60] skonsultowano się z Europejskim Inspektorem Ochrony Danych, który wydał opinię dnia XX XXXX r.,

PRZYJMUJĄ NINIEJSZĄ DYREKTYWĘ:

ROZDZIAŁ I

Przepisy ogólne

Artykuł 1

Przedmiot

W niniejszej dyrektywie ustanawia się minimalne wymogi służące wzmocnieniu stosowania zasady równego wynagrodzenia dla mężczyzn i kobiet za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości, 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, układy zbiorowe pracy lub praktykę obowiązujące w poszczególnych państwach członkowskich, przy uwzględnieniu orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości.

Artykuł 3

Definicje

1. Do celów niniejszej dyrektywy stosuje się następujące definicje:
   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

[60] 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).

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 na podstawie kryteriów ustalonych w art. 4 niniejszej dyrektywy i określonych przez danego pracodawcę;

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) „inspekcja pracy” oznacza organ lub organy krajowe pełniące funkcje kontrolne na rynku pracy w danym państwie członkowskim.

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[61].

[61] 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).

3. Dyskryminacja płacowa w rozumieniu niniejszej dyrektywy obejmuje dyskryminację opartą na połączeniu dyskryminacji ze względu na płeć oraz wszelkich innych względów lub względów dyskryminacji, przed którą chroni dyrektywa 2000/43/WE lub dyrektywa 2000/78/WE.

Artykuł 4

Taka sama praca i praca o takiej samej wartości

1. Państwa członkowskie podejmują niezbędne działania celem zagwarantowania, aby pracodawcy dysponowali strukturami wynagrodzeń zapewniającymi równe wynagradzanie kobiet i mężczyzn za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości.

2. Państwa członkowskie podejmują wszelkie niezbędne środki gwarantujące, aby ustanowione zostały narzędzia lub metody 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.

3. Narzędzia lub metody umożliwiają dokonanie oceny na podstawie obiektywnych kryteriów, które obejmują wymogi związane z wykształceniem, wymogi zawodowe i szkoleniowe, umiejętności, wysiłek i odpowiedzialność, wykonywaną pracę oraz charakter wiążących się z nią zadań, czy w odniesieniu do wartości pracy pracownicy znajdują się w porównywalnej sytuacji. Nie mogą one zawierać kryteriów opartych, bezpośrednio lub pośrednio, na płci pracowników, ani na takich kryteriach się opierać.

4. W każdym przypadku, gdy różnice w wynagrodzeniach mogą być przypisane jednemu źródłu określającemu warunki wynagrodzenia, ocena faktu, czy pracownicy wykonują taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości nie jest ograniczona do sytuacji, w której pracownik płci żeńskiej i pracownik płci męskiej pracują dla tego samego pracodawcy, lecz może zostać rozszerzona na to jedno źródło. Ponadto ocena nie ogranicza się do pracowników zatrudnionych w tym samym czasie co dany pracownik. Jeżeli nie można ustanowić rzeczywistego komparatora, zezwala się na porównanie z hipotetycznym komparatorem lub z wykorzystaniem innych dowodów pozwalających na ustalenie rzekomej dyskryminacji.

5. Jeżeli na potrzeby ustalenia wynagrodzenia wykorzystywana jest ocena stanowiska pracy oraz zaszeregowanie pracownika, opiera się ona na tych samych kryteriach w odniesieniu do mężczyzn i kobiet i jest sporządzana tak, aby wykluczyć jakąkolwiek 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 poziomie wynagrodzenia lub przedziale

wynagrodzenia przewidzianego w odniesieniu do danego stanowiska, opartego na obiektywnych i neutralnych pod względem płci kryteriach. Takie informacje znajdują się w publikowanym ogłoszeniu o naborze lub są przekazywane osobie ubiegającej się o zatrudnienie w inny sposób przed rozmową kwalifikacyjną, bez konieczności zadawania pytania o to wynagrodzenie przez osobę ubiegającą się o zatrudnienie.

2. Pracodawca nie zadaje osobom ubiegającym się o pracę, ani ustnie ani pisemnie, ani osobiście ani za pośrednictwem przedstawiciela, pytania o to, jak kształtowało się ich wynagrodzenie w poprzednich stosunkach pracy.

Artykuł 6

Przejrzystość ustalania wynagrodzeń i polityki rozwoju kariery zawodowej

Pracodawca zapewnia swoim pracownikom łatwy dostęp do opisu kryteriów stosowanych do określania poziomów wynagrodzenia i rozwoju kariery zawodowej pracowników. Kryteria te są neutralne pod względem płci.

Artykuł 7

Prawo do informacji

1. Pracownicy mają prawo do otrzymywania 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. 3 i 4.

2. Co roku pracodawcy informują wszystkich pracowników o przysługującym im prawie do otrzymywania 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. Pracownicy mają możliwość zwrócenia się o informacje, o których mowa w ust. 1, za pośrednictwem swoich przedstawicieli lub organu ds. równości.

5. Nie uniemożliwia się pracownikom ujawniania wynagrodzenia na potrzeby egzekwowania zasady równości wynagrodzeń mężczyzn i kobiet za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości.

6. Pracodawcy mogą wymagać, aby żaden pracownik, który uzyskał informacje zgodnie z niniejszym artykułem, nie wykorzystywał tych informacji do żadnego innego celu niż cel polegający na dochodzeniu prawa do równego wynagrodzenia za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości i aby nie rozpowszechniał tych informacji w inny sposób.

Artykuł 8

Sprawozdawczość w zakresie różnic w wynagrodzeniach pracowników płci żeńskiej i męskiej

1. Pracodawcy zatrudniający co najmniej 250 pracowników przekazują następujące informacje dotyczące ich jednostki organizacyjnej, zgodnie z ust. 2, 3 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) różnica w wynagrodzeniu pracowników płci żeńskiej i męskiej w podziale na kategorie pracowników, według stałego wynagrodzenia podstawowego oraz składników uzupełniających lub zmiennych.

2. Kierownictwo pracodawcy potwierdza rzetelność informacji.

3. Pracodawca publikuje informacje, o których mowa w ust. 1 lit. a)–f) w ujęciu rocznym, na swojej stronie internetowej w sposób przyjazny dla użytkownika lub udostępnia je publicznie w inny sposób. Na wniosek należy zapewnić dostęp także do informacji z poprzednich czterech lat, o ile są one dostępne. Ponadto pracodawca udostępnia te informacje podmiotowi monitorującemu, o którym mowa w ust. 6.

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 ust. 6.

5. Pracodawca udostępnia informacje, o których mowa w ust. 1 lit. g), wszystkim pracownikom i ich przedstawicielom, a także podmiotowi monitorującemu wspomnianemu w ust. 6. Na wniosek przekazuje je inspektoratom pracy i organowi ds. równości. Również na wniosek zapewnia dostęp do informacji z poprzednich czterech lat, o ile są one dostępne.

6. Państwa członkowskie powierzają podmiotowi monitorującemu wyznaczonemu na podstawie art. 26 gromadzenie danych otrzymywanych od pracodawców na podstawie ust. 1 lit. a)–f) oraz zagwarantowanie, aby dane te były udostępniane do wiadomości publicznej oraz aby umożliwiały porównanie pracodawców, sektorów i regionów danego państwa członkowskiego w sposób przyjazny dla użytkownika.

7. Pracownicy i ich przedstawiciele, inspektoraty pracy i organy ds. równości mają prawo zwrócić się do pracodawcy o dodatkowe wyjaśnienia i szczegóły dotyczące wszelkich udostępnionych danych, w tym o wyjaśnienia dotyczące wszelkich różnic w wynagrodzeniach ze względu na płeć. Pracodawca odpowiada na takie zapytania 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, inspektoratem pracy 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 czynnikami.

2. Wspólna ocena wynagrodzenia obejmuje następujące elementy:

   a) analizę odsetka pracowników płci żeńskiej i męskiej w każdej kategorii pracowników;

   b) szczegółowe 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 poziomach wynagrodzeń pracowników płci żeńskiej i męskiej w każdej kategorii pracowników;

   d) przyczyny takich różnic w 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) sprawozdanie na temat skuteczności wszelkich środków wymienionych we wcześniejszych wspólnych ocenach wynagrodzeń.

3. Pracodawcy udostępniają wspólne oceny wynagrodzeń pracownikom, przedstawicielom pracowników, organowi monitorującemu wyznaczonemu na podstawie art. 26, organowi ds. równości i inspektoratowi pracy.

4. Jeżeli wspólna ocena wynagrodzenia wykaże różnice w średnim wynagrodzeniu za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości między pracownikami płci żeńskiej i męskiej, i jeżeli te różnice nie mogą być uzasadnione obiektywnymi i neutralnymi pod względem płci kryteriami, pracodawca musi zaradzić tej sytuacji, w ścisłej współpracy z przedstawicielami pracowników, inspektoratem pracy lub organem ds. równości. Jego działania obejmują ustanowienie neutralnej pod względem płci oceny stanowisk 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 gromadzone przez pracodawców zgodnie z art. 7, 8 lub 9 nie są wykorzystywane w żadnym innym celu niż wdrożenie zasady równości wynagrodzeń za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości.

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 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. Organ monitorujący, o którym mowa w art. 26, ma dostęp do informacji bez ograniczeń.

Artykuł 11

Dialog społeczny

Nie naruszając niezależności partnerów społecznych i zgodnie z krajowym prawem i praktyką, państwa członkowskie zapewniają, aby prawa i obowiązki wynikające z niniejszej dyrektywy były omawiane z partnerami społecznymi.

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 mężczyzn i kobiet za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości, mieli dostęp do procedur sądowych w celu egzekwowania praw i obowiązków związanych z zasadą równości wynagrodzeń za taką samą pracę lub pracę tej samej wartości. 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 kryteriami ustanowionymi w prawie krajowym, uzasadniony interes w zapewnianiu równości mężczyzn i kobiet, mogły uczestniczyć we wszelkich postępowaniach sądowych lub administracyjnych związanych z egzekwowaniem

praw lub obowiązków w kontekście zasady równości wynagrodzeń mężczyzn i kobiet za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości. Mogą oni działać w imieniu lub na rzecz pracownika, który jest ofiarą naruszenia jakichkolwiek praw lub obowiązków związanych z zasadą równości wynagrodzeń dla kobiet i mężczyzn za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości, 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.

Artykuł 14

Prawo do odszkodowania lub zadośćuczynienia

1. Państwa członkowskie zapewniają, aby każdy pracownik, który poniósł szkodę w wyniku naruszenia jakichkolwiek praw lub obowiązków związanych z zasadą równości wynagrodzeń mężczyzn i kobiet za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości, 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 zrekompensowanie poniesionych strat i szkód 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. Obejmuje ono pełne odzyskanie zaległego wynagrodzenia i związanych z nim premii lub świadczeń rzeczowych, odszkodowanie lub zadośćuczynienie za utracone szanse i uszczerbek moralny. Obejmuje ono również prawo do odsetek 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 postępowaniach sądowych mających na celu zapewnienie egzekwowania wszelkich praw lub obowiązków związanych z zasadą równości wynagrodzeń mężczyzn i kobiet za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości sądy lub inne właściwe organy mogły, na wniosek skarżącego i na koszt pozwanego:

a) wydać nakaz sądowy stwierdzający występowanie naruszenia prawa lub obowiązku związanego z zasadą równości wynagrodzeń mężczyzn i kobiet za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości oraz wstrzymujący naruszenie;

b) wydać nakaz sądowy polecający pozwanemu wprowadzenie środków strukturalnych lub organizacyjnych w celu zachowania zgodności z przepisami lub obowiązkami związanymi z zasadą równości wynagrodzeń mężczyzn i kobiet za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości.

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

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 każdym postępowaniu prawnym lub administracyjnym dotyczącym dyskryminacji bezpośredniej lub pośredniej, w przypadku, gdy pracodawca nie przestrzega praw lub 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. Wszelkie wątpliwości, które mogą pozostać, są rozstrzygane na korzyść skarżącego.
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 17

Dostęp do środków dowodowych

1. Państwa członkowskie zapewniają, aby w postępowaniu w sprawie roszczenia dotyczącego równości wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości sądy krajowe lub właściwe organy mogły nakazać pozwanemu ujawnienie wszelkich istotnych dowodów, którymi dysponuje.
2. Państwa członkowskie zapewniają, by sądy krajowe były uprawnione do nakazania ujawnienia dowodów, w których znajdują się informacje poufne, w przypadku gdy uznają je za istotne dla roszczenia. Zapewniają, by sądy krajowe, nakazując ujawnienie takich informacji, dysponowały skutecznymi środkami ochrony takich informacji.
3. Niniejszy artykuł nie uniemożliwia państwom członkowskim utrzymywania lub ustanawiania zasad korzystniejszych dla skarżącego.

Artykuł 18

Terminy przedawnienia

1. Państwa członkowskie ustanawiają przepisy mające zastosowanie do terminów przedawnienia w związku z wnoszeniem 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.
2. Bieg terminów przedawnienia nie rozpoczyna się, zanim nie ustało naruszenie zasady równości wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości lub naruszenie praw lub obowiązków wynikających z niniejszej dyrektywy, a skarżący dowiedział się o naruszeniu lub można od niego w uzasadniony sposób oczekiwać, że o nim wie.
3. Państwa członkowskie zapewniają, aby termin przedawnienia w odniesieniu do wnoszenia roszczeń wynosił co najmniej trzy lata.
4. Państwa członkowskie zapewniają, aby bieg terminu przedawnienia ulegał zawieszeniu lub, w zależności od prawa krajowego, przerwaniu w momencie podjęcia działań przez skarżącego, poprzez wniesienie roszczenia lub podanie roszczenia do wiadomości pracodawcy, przedstawicieli pracowników, inspektoratu pracy lub organu ds. równości.

Artykuł 19

Koszty prawne i sądowe

Skarżący, którzy dominują w roszczeniu z tytułu dyskryminacji płacowej mają prawo do dochodzenia od pozwanego honorariów i kosztów prawniczych oraz honorariów biegłych, w uzupełnieniu zadośćuczynienia za inne szkody. Strona pozwana, która dominuje w roszczeniu z tytułu dyskryminacji płacowej, nie ma prawa do odzyskania od skarżącego (skarżących) żadnych honorariów i kosztów prawniczych ani honorariów biegłych, chyba że roszczenie zostało wniesione w złej wierze, było niepoważne lub gdy nieodzyskanie należności uznaje się za nieuzasadnione ze względu na szczególne okoliczności sprawy.

Artykuł 20

Kary

1. Państwa członkowskie ustanawiają przepisy dotyczące kar mających zastosowanie w przypadku naruszeń przepisów krajowych przyjętych na podstawie niniejszej dyrektywy i podejmują wszelkie niezbędne środki w celu zapewnienia ich wykonywania. Przewidziane kary muszą być skuteczne, proporcjonalne i odstraszające. Państwa członkowskie powiadamiają niezwłocznie Komisję o tych przepisach i środkach, a także o wszelkich późniejszych zmianach, które ich dotyczą.
2. Państwa członkowskie zapewniają stosowanie grzywien w przypadku naruszeń praw i obowiązków związanych z równością wynagrodzenia za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości. Ustalają one minimalny poziom takich grzywien, dbając o rzeczywisty efekt odstraszający. Wysokość grzywien uwzględnia:

a) wagę naruszenia i czas jego trwania;

b) zamiar lub poważne zaniedbanie ze strony pracodawcy;

c) jakiekolwiek inne okoliczności obciążające lub łagodzące mające zastosowanie w danej sprawie.

3. Państwa członkowskie ustanawiają konkretne kary nakładane w przypadku powtarzających się naruszeń praw i obowiązków związanych z równym wynagrodzeniem mężczyzn i kobiet, takie jak pozbawienie korzyści publicznych lub wykluczenie na pewien okres z przyznawania zachęt finansowych.

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 oraz 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, sankcji 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 lub zostać zobowiązane przez państwa członkowskie do wykluczenia dowolnego podmiotu gospodarczego z uczestnictwa w postępowaniu o udzielenie zamówienia publicznego, jeżeli mogą wykazać, za pomocą wszelkich stosownych środków, naruszenie obowiązków, o których mowa w ust. 1, 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.

2. Państwa członkowskie wprowadzają do swoich krajowych systemów prawnych takie środki, jakie są konieczne do ochrony pracowników, w tym pracowników będących przedstawicielami pracowników, zgodnie z prawem krajowym lub praktyką krajową, 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 mężczyzn i kobiet za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości 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.

Artykuł 25

Organy ds. równości

1. Nie naruszając kompetencji inspektoratów pracy lub innych organów, które egzekwują prawa pracowników, w tym partnerów społecznych, krajowe 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 zapewnienia ścisłej współpracy i koordynacji między krajowymi organami ds. równości i innymi krajowymi organami pełniącymi funkcję kontrolną na rynku pracy.
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. Państwa członkowskie rozważą przydzielanie w tym celu organom ds. równości kwot odzyskanych jako grzywny na mocy art. 20.

Artykuł 26

Monitorowanie i podnoszenie świadomości

1. Państwa członkowskie zapewniają spójne monitorowanie wdrażania zasady równości wynagrodzeń dla kobiet i mężczyzn za taką samą pracę lub za pracę o takiej samej wartości oraz do egzekwowania wszystkich dostępnych środków ochrony prawnej.

2. Każde państwo członkowskie wyznacza podmiot („organ monitorujący”) do celów monitorowania i wspierania procesu wprowadzania w życie krajowych przepisów wdrażających niniejszą dyrektywę oraz podejmuje niezbędne działania w celu zapewnienia prawidłowego funkcjonowania takiego organu. Organ monitorujący może być częścią istniejących organów lub struktur na szczeblu krajowym.

3. Państwa członkowskie zapewniają, aby do zadań organów monitorujących należało:

   a) podnoszenie świadomości 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) eliminowanie przyczyn zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć oraz projektowanie narzędzi ułatwiających analizę i ocenę nierówności w wynagradzaniu;

   c) agregowanie danych otrzymywanych od pracodawców zgodnie z art. 8 ust. 6 oraz publikowanie tych danych w sposób przyjazny dla użytkownika;

   d) gromadzenie wspólnych sprawozdań z oceny wynagrodzeń na podstawie art. 9 ust. 3;

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

4. Państwa członkowskie udostępniają Komisji dane, o których mowa w ust. 3 lit. c), d) i e), w ujęciu rocznym.

Artykuł 27

Rokowania i działania zbiorowe

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

Artykuł 28

Statystyka

Państwa członkowskie co roku i w stosownych terminach przekazują Komisji (Eurostat) aktualne dane dotyczące zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć. 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 zestawiane co roku.

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, 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 [dwa 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 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*