



*Razem w obronie
życia, wolności, rodziny
i suwerenności!*

Ustawa z o jawności wynagrodzeń: zła ustawa implementująca złą dyrektywę

Przedmiot analizy

Przedmiotem analizy są Dyrektywa o Jawności Wynagrodzeń i akty prawne służące jej implementacji, zarówno już obowiązujące (Ustawa o Jawności Wynagrodzeń), jak i znajdujące się na etapie Rządowego Procesu Legislacyjnego.

Konkluzje analizy

- Dyrektywę o Jawności Wynagrodzeń, której termin implementacji upływa 7 czerwca 2026 r. należy ocenić negatywnie, ponieważ w imię realizacji określonej wizji ideologicznej wprowadza ona liczne nacechowane ideologicznie pojęcia i nakłada na pracodawców liczne obowiązki.
- Obowiązki nakładane przez Dyrektywę mają na celu wyłącznie zmniejszenie różnic w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn, całkowicie ignorując inne przyczyny zróżnicowania sytuacji pracowników (wiek, pochodzenie, staż pracy etc.).
- Dyrektywa wprowadza nowe, nacechowane ideologicznie pojęcia, takie jak dyskryminacja krzyżowa, luka płacowa ze względu na płeć, czy neutralne pod względem płci opisy stanowisk.
- W celu realizacji tych celów Dyrektywa wprowadza istotne obciążenia regulacyjne dla przedsiębiorców: m.in. muszą oni wprowadzić kryteria ustalania wynagrodzenia na poszczególnych stanowiskach, kryteria progresji wynagrodzenia, a także wartościowanie dla poszczególnych stanowisk. Co istotne ma to dotyczyć również umów obowiązujących w chwili wejścia w życie przepisów.
- Ponadto Dyrektywa wprowadza obowiązki prowadzenia statystyk wynagradzania z rozbiciem na kategorie i, w razie zaistnienia 5% różnicy w wynagrodzeniach pomiędzy kobietami a mężczyznami w danej kategorii, przeprowadzenia procesu oceny wysokości wynagrodzeń.
- Dyrektywa także wprowadza obowiązek stosowania neutralnych płciowo opisów stanowisk w ogłoszeniach o pracę.



*Razem w obronie
życia, wolności, rodziny
i suwerenności!*

- W celu zapewnienia wykonywania tych przepisów Dyrektywa z jednej strony przewiduje wprowadzenie sankcyjnych, z drugiej ułatwienie dochodzenia roszczeń przez pracowników i reprezentujące ich NGO-sy.
- Na chwilę obecną polski ustawodawca implementował przepisy dotyczące ogłoszeń o pracę, obejmujące także obowiązek stosowania w nich neutralnych płciowo nazw zawodów.
- W przygotowaniu są przepisy dotyczące pozostałych aspektów Dyrektywy. Niepokój budzi zwłaszcza, że w ramach przysługujących mu luzów legislacyjnych ustawodawca idzie dale, niż jest to konieczne w takich aspektach, jak konieczność uzyskania zgody związków zawodowych na wprowadzanie kryteriów wartościowania stanowisk; wymogi pracodawcy co do przeprowadzenia procesu, czy surowość kar za naruszenia przepisów Dyrektywy.
- Połączenie niejasnych przepisów, dotkliwych sankcji i szerokich uprawnień skarżących dla pracowników tworzy sytuację, w której przedsiębiorcy mają naturalne zachęty do podejmowania działań idących dalej, niż wskazywałaby litera przepisów, np. przez wprowadzanie w firmowych dokumentach tzw. feminitywów.

Podstawy prawne opinii

- Ustawa z 4 czerwca 2025 r o zmianie kodeksu pracy, DZ.U. 2025.807 („**Ustawa o Jawności Wynagrodzeń**”)
- Dyrektywa Parlamentu i Rady z 10 maja 2023 r. w sprawie wzmocnienia stosowania zasady równości wynagrodzeń dla mężczyzn i kobiet za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości za pośrednictwem mechanizmów przejrzystości wynagrodzeń oraz mechanizmów egzekwowania, DZ.U.UE L132/21 („**Dyrektywa**”; „**Dyrektywa o Jawności Wynagrodzeń**”)
- Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. kodeks pracy, Dz.U.2025.277 t.j. ze zm. („**Kodeks Pracy**”, „**KP**”)
- Ustawa z 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania, t.j. Dz.U. 2025.1452 („**Ustawa antydyskryminacyjna**”)
- Uchwała nr 190 Rady Ministrów z dnia 29 października 2013 r. Regulamin pracy Rady Ministrów, t.j. M.P.2024.806 („**Regulamin Pracy RM**”)
- Druk nr 934 z 5 grudnia 2024 r. projekt ustawy o zmianie ustawy Kodeks Pracy
- Projekt ustawy z 12 grudnia 2025 autorstwa Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej o wzmocnieniu stosowania prawa do jednakowego wynagrodzenia



*Razem w obronie
życia, wolności, rodziny
i suwerenności!*

mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości, UC127, („Projekt Ustawy”; „Projekt Ustawy o Jawności Wynagrodzeń”).

- Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 21 października 2025 r. w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy, Dz.U.2025.1534 („Rozporządzenie o Klasyfikacji Zawodów”)

Analiza

Dyrektywa o Jawności Wynagrodzeń

1. Dyrektywa o Jawności Wynagrodzeń ma na celu, zgodnie z jej art. 1 wprowadzić :

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

Preambuła jasno wskazuje (motywy 1-4; 7-11), że Dyrektywa uznaje się za kontynuatorkę unijnej polityki antydyskryminacyjnej, której obowiązek prowadzenia wynika zarówno z aktów prawa unijnego, tj. Traktatów (art. 2 i 3 ust. 3 TUE; art. 8 i 10 TFUE; art. 157 ust. 1 i 3 TFUE), Karty Praw Podstawowych (art. 21 i art. 23), Dyrektyw 2006/54/WE oraz wydanego na ich kanwie orzecznictwa, jak również aktów powszechnego prawa międzynarodowego. Wprowadzane przepisy mają stanowić bezpośrednią realizację postanowień komunikatu Komisji z dnia 5 marca 2020 r. „Unia równości: strategia na rzecz równouprawnienia płci na lata 2020-2025” (motyw 12 Preambuły).

2. Zgodnie z art. 2 Dyrektywy ma ona odnosić się do wszystkich pracowników, niezależnie od podstawy ich zatrudnienia, zarówno zatrudnionych w sektorze publicznym, jak i prywatnym. Jak zostaje wyjaśnione w motywie (18) Dyrektywy, jej zakres stosowania ma obejmować wszelkie stosunki o charakterze pracowniczym w rozumieniu prawa UE, bez względu na sposób opisanie tych stosunków przez same strony.



*Razem w obronie
życia, wolności, rodziny
i suwerenności!*

3. Art. 3 Dyrektywy zawiera definicje kluczowych pojęć. Słownik ten w znacznej mierze odwołuje się do pojęć już zastanych w europejskim prawie antydyskryminacyjnym. Z istotniejszych kwestii można wskazać, że wynagrodzenie jest rozumiane szeroko, jako suma wszystkich świadczeń pieniężnych i rzeczowych, wyrażony jako roczne i godzinowe wynagrodzenie brutto (art. 1 ust. 1 lit. a) i b) Dyrektywy; zob. też jej Motywy (21) i (22).
4. Z nowości legislacyjnych warto wspomnieć tutaj o pojęciach „luk[i] płacow[ej] ze względu na płęć” (art. 1 ust. 1 lit. c) Dyrektywy) „median[y] luki płacowej ze względu na płęć” (art. 1 ust. 1 lit. e), jak również wprowadzenie do aktu prawnego pojęcia „dyskryminacji krzyżowej” (art. 1 ust. 2 lit. e) Dyrektywy).
5. Zgodnie z art. 4 za pracę tej samej wartości ma przysługiwać równe wynagrodzenie Pracodawcy będą również zobowiązani do wprowadzenia odpowiedniego „algorytmu” wartościowania stanowisk. Jak wskazuje art. 4 ust. 4 Dyrektywy (zob. też motyw (26) Preambuły):

Kryteria te nie mogą opierać się bezpośrednio lub pośrednio na płci pracowników. Kryteria te obejmują umiejętności, wysiłek, zakres odpowiedzialności i warunki pracy, oraz – w stosownych przypadkach – wszelkie inne czynniki, które mają znaczenie w danym miejscu pracy lub na danym stanowisku.
6. Aby pracodawcy przez przypadek nie zastosowali niewłaściwych kryteriów, zostaną im do tego dostarczone odpowiednie narzędzia. W pierwszej kolejności działania te mają obciążać Państwa członkowskie działające w porozumieniu z organami ds. równości (w polskim systemie prawnym co do zasady powinien być to Rzecznik Praw Obywatelskich lub Minister ds. Równości. Na chwilę obecną przez organy ds. przeciwdziałania naruszeniom zasady równego traktowania uważa się Ministra ds. Równości oraz Rzecznika Praw Obywatelskich, przy czym podział ich kompetencji doprecyzowany jest w przepisach szczegółowych (art. 18 Ustawy Antydyskryminacyjnej). Zgodnie z art. 4 ust. 2:

Państwa członkowskie – w porozumieniu z organami ds. równości – podejmują wszelkie niezbędne środki służące zapewnieniu, aby zostały udostępnione i były łatwo dostępne analityczne narzędzia lub metody służące wspieraniu i zapewnianiu wskazówek w ramach procesu oceny i porównywania wartości pracy zgodnie z kryteriami określonymi



*Razem w obronie
życia, wolności, rodziny
i suwerenności!*

w niniejszym artykule. Te narzędzia i metody muszą umożliwiać pracodawcom i ich partnerom społecznym łatwe sporządzenie i stosowanie neutralnych pod względem płci systemów oceny i zaszeregowania stanowisk pracy, które wykluczają wszelką dyskryminację płacową ze względu na płeć.

Ponadto narzędzi takich może dostarczyć sama Komisja oraz Europejski Instytut ds.. Zgodnie z Art. 4 ust. 3 Dyrektywy:

W stosownych przypadkach Komisja może aktualizować ogólnounijne wytyczne dotyczące neutralnych pod względem płci systemów ocen i zaszeregowania stanowisk pracy, w konsultacji z Europejskim Instytutem ds. Równości Kobiet i Mężczyzn (EIGE)

Co istotne, Preambuła w motywie 26 zdaje się rozumieć rolę Komisji szerzej, aniżeli miałyby to wynikać z prostej analizy przepisów:

Aby ułatwić – zwłaszcza mikroprzedsiębiorstwom oraz małym i średnim przedsiębiorstwom – stosowanie pojęcia pracy o takiej samej wartości, obiektywne kryteria, którymi należy się posługiwać, powinny obejmować cztery czynniki: umiejętności, wysiłek, odpowiedzialność i warunki pracy. (...)

Ponieważ nie wszystkie czynniki są w równym stopniu istotne w odniesieniu do konkretnego stanowiska, pracodawca powinien wyważyć każdy z tych czterech czynników w zależności od znaczenia tych kryteriów dla konkretnego miejsca pracy lub stanowiska. Można również uwzględniać dodatkowe kryteria, jeżeli są one istotne i uzasadnione. W stosownych przypadkach Komisja powinna móc aktualizować istniejące wytyczne Unii, w konsultacji z Europejskim Instytutem ds. Równości Kobiet i Mężczyzn (EIGE).

7. Państwa Członkowskie mają także zapewnić wsparcie pracodawcom zatrudniającym mniej niż 250 pracowników w celu umożliwienia im przestrzegania Dyrektywy (Art. 11).
8. W celu zapewnienia realizacji postulatów likwidacji systemowej dyskryminacji ze względu na płeć, Dyrektywa przewiduje wprowadzenie licznych obowiązków pracodawców na różnych etapach zatrudnienia.



*Razem w obronie
życia, wolności, rodziny
i suwerenności!*

9. Przede wszystkim w art. 5 Dyrektywy wprowadzono wymóg zapewnienia przejrzystości wynagrodzeń na etapie procesu zatrudniania (podanie wartości na etapie rekrutacji, np. w ogłoszeniu o pracę lub przed rozmową rekrutacyjną (art. 5 ust. 1 Dyrektywy) . Jednocześnie wprowadzono zakaz pytania się o wynagrodzenie na obecnym lub poprzednim miejscu pracy (ust. 2). Wreszcie wprowadzono wymóg stosowania *neutralnych pod względem płci* ogłoszeń o wakatach i nazw stanowisk pracy, jak również zapewnienia niedyskryminacyjnego przebiegu procesu rekrutacji.
10. Art. 6 Dyrektywy zobowiązuje pracodawców do zapewnienia łatwego dostępu do kryteriów określających wynagrodzenie pracowników i jego progresję (ust. 1), przy czym pracodawcy zatrudniający poniżej 50 pracowników są zwolnieni z obowiązku określania kryteriów progresji (art. 6 ust. 2 Dyrektywy).
11. Art. 7 statuuje prawo pracowników do informacji o indywidualnych i średnich poziomach wynagrodzeń, przy czym realizacja tego uprawnienia może odbywać się zarówno za pośrednictwem pracodawcy, jak i organu ds. równości (ust. 1 i 2). Odpowiedź musi być udzielona niezwłocznie, w terminie maksymalnie 2 miesiące (ust. 4). Niezależnie od tego, pracodawcy mają informować pracowników o powyższym uprawnieniu co najmniej raz w roku (ust. 3). Pracownicy mają mieć możliwość ujawniania ich wynagrodzeń na potrzeby egzekwowania równości wynagrodzeń, ale nie w innym celu (ust. 5 i 6).
12. Art. 9 nakłada na pracodawców obowiązki sprawozdawcze w zakresie realizacji obowiązków wynikających z Dyrektywy. Sprawozdania mają zawierać dane dotyczące: luki płacowej ze względu na płeć; luki płacowej ze względu na płeć w formie składników uzupełniających lub zmiennych; mediany luki płacowej ze względu na płeć; mediany luki płacowej ze względu na płeć w formie składników uzupełniających lub zmiennych; odsetku pracowników płci żeńskiej i męskiej otrzymujących składniki uzupełniające lub zmienne; odsetka pracowników płci żeńskiej i męskiej w każdym kwartylu wynagrodzenia; luki płacowej ze względu na płeć wśród pracowników w podziale na kategorie pracowników, według zwykłej podstawowej płacy godzinowej lub miesięcznej oraz składników uzupełniających lub zmiennych (art. 9 ust. 1). Dyrektywa przewiduje różny czas wejścia w życie powyższego obowiązku dla różnych kategorii pracowników w zależności



*Razem w obronie
życia, wolności, rodziny
i suwerenności!*

od rozmiarów zatrudnienia (od 7 czerwca 2027 r. dla pracodawców zatrudniających od 150 pracowników; 7 czerwca 2031 r. dla pracodawców zatrudniających od 100 do 149 pracowników). Pracodawcy zatrudniający od 250 pracowników mają przedkładać coroczne sprawozdania; od 100 do 249 mają składać je za trzyletnie okresy). Państwa Członkowskie nie są zobowiązane do nakładania powyższych obowiązków na pracodawców zatrudniających poniżej 100 pracowników. (art. 9 ust. 2-5 Dyrektywy).

13. Metodologia wyliczeń musi być konsultowana z przedstawicielami pracowników (art. 9 ust. 5 Dyrektywy). Dane przedstawiane są w celu publikacji organowi monitorującemu, pracodawca może także publikować je samodzielnie (art. 9 ust 7; art. 29 ust. 3 lit. c) Dyrektywy. Alternatywnie, powyższe dane mogą być zbierane i publikowane samodzielnie przez Państwa Członkowskie na podstawie dostępnych danych, takich jak dane ZUS czy dane podatkowe (ust. 8) Co istotne, o wyjaśnienia i szczegóły dotyczące danych do pracodawców mogą zwrócić się pracownicy, ich przedstawiciele, inspektoraty pracy oraz organy do spraw równości (art. 9 ust. 10).
14. Kolejnym narzędziem ma być wspólna ocena wynagrodzeń dokonywana przez pracodawców zobowiązanych do czynności sprawozdawczych, o których mowa wyżej, oraz ich pracowników, jeżeli sprawozdawczość wykazała w którejkolwiek kategorii pracowników min 5% różnicy oraz pracodawca nie uzasadnił takiej różnicy przyjętymi obiektywnymi kryteriami i nie usunął jej w terminie 6 miesięcy od sporządzenia sprawozdania (art. 10 ust. 1 Dyrektywy). Przegląd ten powinien obejmować następujące elementy: analizę odsetka pracowników płci żeńskiej i męskiej w każdej kategorii pracowników; informacje na temat średnich poziomów wynagrodzenia pracowników płci żeńskiej i męskiej oraz składników uzupełniających lub zmiennych dla każdej kategorii pracowników; wszelkie różnice w średnich poziomach wynagrodzenia pracowników płci żeńskiej i męskiej w każdej kategorii pracowników; przyczyny takich różnic w średnich poziomach wynagrodzenia, na podstawie obiektywnych, neutralnych pod względem płci kryteriów, jeżeli takie istnieją, ustalone wspólnie przez przedstawicieli pracowników oraz pracodawcę; odsetek pracowników płci żeńskiej i męskiej, którzy skorzystali z jakiegokolwiek poprawy wynagrodzenia po powrocie z urlopu macierzyńskiego lub ojcowskiego, rodzicielskiego lub opiekuńczego, o ile taka poprawa nastąpiła w danej kategorii pracowników w okresie przebywania na urlopie; środki mające na celu odniesienie się do różnic w wynagrodzeniu, jeżeli nie są one uzasadnione



*Razem w obronie
życia, wolności, rodziny
i suwerenności!*

obiektywnymi, neutralnymi pod względem płci kryteriami; ocenę skuteczności środków uwzględnionych we wcześniejszych wspólnych ocenach wynagrodzeń (ust. 2). Wspólna ocena ma być udostępniona zarówno przedstawicielom pracowników, jak również organowi ds. równości.(ust. 3) Środki zaradcze winny być wdrażane we współpracy z pracownikami, zaś organ ds. równości lub inspekcja pracy mogą być włączone w proces na prośbę stron (ust.4).

15. Co istotne, powyższe dane mogą być wykorzystane wyłącznie w celu realizacji równości wynagrodzeń i dostęp do indywidualnych danych mają mieć wyłącznie organy ds. równości, inspektorat pracy i przedstawiciel pracowników (art. 12 Dyrektywy).

16. Art. 13 Dyrektywy przewiduje włączenie w proces także partnerów społecznych.

17. Rozdział III Dyrektywy wskazuje na konieczność zapewnienia jak najpełniejszego dostępu do środków ochrony prawnej.

18. Artykuł 14 statuuje możliwość wszczynania postępowań na rzecz pracowników i w interesie ogólnym przez podmioty trzecie, w tym przez organy ds. równości oraz NGO-sy:

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

19. Art. 17 przewiduje obowiązek wprowadzenia innych środków ochrony prawnej w postaci nakazu zaprzestania naruszeń Dyrektywy lub podjęcia środków służących zapewnieniu stosowania Dyrektywy (art. 17 ust. 1).



*Razem w obronie
życia, wolności, rodziny
i suwerenności!*

20. Art. 16 mówi o konieczności zapewnienia pełnego i proporcjonalnego odszkodowania. Art. 18 zawiera postanowienia o przeniesieniu ciężaru dowodu na pracodawcę, w szczególności w sytuacjach, w których pracodawca nie uczynił zadość obowiązkom sprawozdawczym, informacyjnym i w zakresie przygotowania kryteriów wartościowania stanowisk. Zgodnie z art. 19 ust. 1 porównywać sytuację pracowników można w obrębie nie tylko pracodawcy, ale także jednego źródła (kiedy wynagrodzenie jest określane centralnie dla większej ilości podmiotów, np. w ramach holdingu). Zgodnie z ust 2 tego przepisu oceny dokonuje się wobec pracowników zatrudnionych w dowolnym momencie. Zgodnie z ust. 3 jeżeli trudno jest ustalić rzeczywisty punkt odniesienia (komparator), możliwe jest stworzenie hipotetycznego komparatora na potrzeby postępowania (zob. także motyw 28 Preambuły). Art. 20 Dyrektywy nakazuje ponadto umożliwienie sądom i odpowiedzialnym organom ujawnienia istniejących dowodów. Zgodnie z art. 20 Dyrektywy, Państwa członkowskie ponadto zapewniają ponadto, by sądy krajowe miały możliwość nieobciążania pracowników kosztami w wypadku przegranej z pracodawcą, jeżeli roszczenia nie były całkowicie nieuzasadnione.
21. Korelatem powyższych uprawnień jest ochrona przed wiktylizacją i działaniami odwetowymi pracowników i ich przedstawicieli działających przeciwko naruszeniom równości wynagrodzeń (art. 25 Dyrektywy).
22. Art. 21 reguluje terminy przedawnienia w ten sposób, że nie może być ono krótsze niż 3 lata od dowiedzenia się przez pracownika o fakcie dyskryminacji (lub nabycia możliwości takiego dowiedzenia się), przy czym nie może on zacząć biec przed zakończeniem naruszenia lub rozwiązaniem stosunku pracy (ust. 1). Przedawnienie ma ponadto ulegać zawieszeniu lub przerwaniu w wyniku działań pracownika wobec pracodawcy, organów lub sądów (ust. 2).
23. Naruszenia obowiązków mają być jednak sankcjonowane nie tylko w drodze prywatnego dochodzenia roszczeń. W pierwszej kolejności wskazać można tutaj art. 23 Dyrektywy przewidujący możliwość nakładania *skutecznych, proporcjonalnych i odstraszających* kar i grzywien na podstawie prawa krajowego. Art. 24 Dyrektywy przewiduje natomiast możliwość wykluczania z postępowań o zamówienie publiczne podmiotów gospodarczych, które nie zastosowały się do postanowień Dyrektywy lub mają nieuzasadnioną lukę płacową wynoszącą więcej



*Razem w obronie
życia, wolności, rodziny
i suwerenności!*

niż 5% w którejkolwiek kategorii pracowników, jak również możliwość wprowadzania stosownych postanowień do treści umów.

24. W art. 28 Dyrektywy podkreślone zostaje, że organy ds. równości, współodpowiedzialne za realizację postanowień niniejszej Dyrektywy powinny działać dodatkowo (i bez uszczerbku dla kompetencji) inspekcji pracy.

25. Realizacji uprawnień gwarantowanych Dyrektywą ma służyć także maksymalne ułatwienie sądowego dochodzenia roszczeń, w tym przez umożliwienie korzystania z pomocy NGO-sów (motyw 47):

*Zaangażowanie organów ds. równości, obok innych zainteresowanych stron, w sposób zasadniczy przyczynia się do skutecznego stosowania zasady równości wynagrodzeń. Uprawnienia i zakres zadań krajowych organów ds. równości powinny zatem być adekwatne, aby w pełni obejmować dyskryminację płacową ze względu na płeć, w tym przejrzystość wynagrodzeń lub wszelkie inne prawa i obowiązki określone w niniejszej dyrektywie. Aby pokonać przeszkody proceduralne i związane z kosztami, z jakimi mierzą się pracownicy usiłujący wykonywać swoje prawo do równego wynagrodzenia, należy umożliwić organom ds. równości, **a także stowarzyszeniom, organizacjom i przedstawicielom pracowników lub innym podmiotom prawnym zainteresowanym zapewnianiem równości mężczyzn i kobiet** reprezentowanie osób fizycznych.*

26. Projekt dodatkowo ma promować stosowanie maksymalnie uproszczonych pozwów zbiorowych jako właściwego narzędzia egzekucji uprawnień (motyw 48). Kolejnym ułatwieniem procesowym ma być wprowadzenie zasady, zgodnie z którą powodowie mieliby być zwalniani z kosztów procesu nawet w wypadku przegrania sprawy jeżeli mieli jakieś podstawy do wytoczenia powództwa (motyw 54). Jako dodatkowe środki służące wdrażaniu Dyrektywy ustawodawca unijny traktuje także nakładanie kar finansowych i wykluczanie z postępowań (pomocy publicznej) dyskryminujących przedsiębiorców. Dodatkowo, podnoszący zarzut dyskryminacji mają być chronieni przed odwetem pracodawcy (motyw 58 Dyrektywy).



*Razem w obronie
życia, wolności, rodziny
i suwerenności!*

27. Państwa członkowskie mają ponadto zostać zobowiązane do wprowadzenia nowych środków ochrony prawnej. Jak ustawodawca wywodzi w motywie (51) Dyrektywy:

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

28. Motyw (19) Preambuły rozszerza jej stosowanie również na negocjacje przedpłatowe.

29. W ujęciu systemowym istnienie obowiązków sprawozdawczych pracodawców towarzyszy utworzenie funkcji organu monitorującego, mającego śledzić stopień realizacji postanowień Dyrektywy (art. 29, zob. także pkt 61 i 62 Preambuły). Organ jest odpowiedzialny za monitorowanie i wspieranie procesu wprowadzania w życie krajowych środków wykonujących Dyrektywę, przy czym nie musi być to nowa instytucja (ust. 2). Do zadań organu należą m.in. podnoszenie świadomości, analizowanie przyczyn luki płacowej, zbieranie danych otrzymanych od pracodawców, gromadzenie sprawozdań i agregowanie danych, a także przekazywanie ich co dwa lata, począwszy od 7 czerwca 2028 r., Komisji Europejskiej (ust. 3 i 4). Niezależnie od powyższych obowiązków, państwa członkowskie są zobowiązane dodatkowo do corocznego przekazywania danych Eurostatowi począwszy od 31 stycznia 2028 r.



*Razem w obronie
życia, wolności, rodziny
i suwerenności!*

30. Wobec zakresu omówionych wyżej obowiązków² deklaruje, że przy wprowadzaniu dyrektywy stara się minimalizować obciążenia dla pracodawców (np. motyw 34 lub 65 Preambuły) należy uznać za pozbawione podstaw.

31. Dyrektywa nawet nie próbuje ukryć, że służy realizacji bardzo konkretnej wizji ideologicznej. Jej autorzy, nie powołując danych, wskazują, że pandemia COVID-19 miała rzekomo bardziej uderzyć w kobiety i wykonywane przez nie zawody (motyw 13-14). W motywie (15) dyrektywy projektodawcy wyjaśniają, że luka płacowa miała być spowodowana przez:

(...) stereotypy płciowe stereotypy płciowe, utrzymywanie się „szklanego sufitu” i „lepkiej podłogi”, segregacja pozioma, w tym nadreprezentacja kobiet w nisko opłacanych zawodach w sektorze usług, oraz nierówny podział obowiązków opiekuńczych. Ponadto luka płacowa ze względu na płeć jest częściowo spowodowana bezpośrednią i pośrednią dyskryminacją płacową ze względu na płeć. Wszystkie te elementy to strukturalne przeszkody, które tworzą złożone wyzwania przy dążeniu do osiągnięcia wysokiej jakości miejsc pracy i równości wynagrodzeń za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości, oraz mają długoterminowe konsekwencje, takie jak luka emerytalna i feminizacja ubóstwa.

32. Projektodawca wyjaśnia w motywie (16), że za taki stan rzeczy może odpowiadać sytuacja, w której:

Ogólny brak przejrzystości w odniesieniu do poziomów wynagrodzenia w ramach organizacji utrwała sytuację, w której dyskryminacja płacowa oraz uprzedzenia ze względu na płeć mogą pozostawać niewykryte lub, w przypadku gdy istnieje podejrzenie ich występowania, są trudne do udowodnienia. Konieczne jest zatem wprowadzenie wiążących środków prowadzących do zwiększenia przejrzystości wynagrodzeń, zachęcających organizacje do przeglądu ich struktur płacowych w celu zapewnienia równości wynagrodzeń dla kobiet i mężczyzn wykonujących taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości (...)

Rzecz jasna, w ocenie unijnego pracodawcy ma to nie utrudniać różnicowania wynagrodzeń 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.

W motywie (25) ustawodawca unijny wyjaśnił, że:



*Razem w obronie
życia, wolności, rodziny
i suwerenności!*

Dyskryminacja płacowa ze względu na płeć, w której płeć ofiary odgrywa kluczową rolę, może w praktyce przybierać różne formy. Może wiązać się z krzyżowaniem się różnych osi dyskryminacji lub nierówności, gdy pracownik należy do jednej lub większej liczby grup objętych ochroną przeciwko dyskryminacji, z jednej strony ze względu na płeć, oraz, z drugiej strony, ze względu na pochodzenie rasowe lub etniczne, religię lub światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną, zgodnie z ochroną na mocy dyrektyw Rady 2000/43/WE lub 2000/78/WE. Wśród grup, które mogą się spotkać z dyskryminacją krzyżową, są **kobiety z niepełnosprawnościami, kobiety o zróżnicowanym pochodzeniu rasowym** lub etnicznym, w tym **kobiety romskie**, oraz **kobiety młode lub starsze**. Niniejsza dyrektywa powinna zatem zawierać wyjaśnienie, że w kontekście dyskryminacji płacowej ze względu na płeć należy stworzyć możliwość uwzględnienia takiego połączenia, a tym samym wyeliminować wszelkie wątpliwości, jakie mogą pojawić się w tym względzie w obowiązujących ramach prawnych, oraz umożliwić sądom krajowym, organom ds. równości i innym właściwym organom należyte uwzględnienie każdej niekorzystnej sytuacji **wynikającej z takiej dyskryminacji krzyżowej**, w szczególności do celów merytorycznych i proceduralnych, w tym w celu uznania faktu występowania dyskryminacji, podjęcia decyzji w sprawie odpowiedniego komparatora, dokonania oceny proporcjonalności oraz w celu określenia, w stosownych przypadkach, poziomu przyznanego odszkodowania lub nałożonych kar.

Podejście intersekcyjne jest istotne dla zrozumienia luki płacowej ze względu na płeć oraz dla odniesienia się do niej.

Motyw (31) stwierdza dodatkowo, że:

Systemy zaszeregowania i oceny stanowisk pracy mogą prowadzić do dyskryminacji płacowej ze względu na płeć, o ile nie są stosowane w sposób neutralny pod względem płci, **a w szczególności gdy opierają się na tradycyjnych stereotypach związanych z płcią**. W takich przypadkach przyczyniają się one do luki płacowej i utrwalają ją, w różny sposób oceniając zmaskulinizowane lub sfeminizowanie stanowiska pracy w sytuacjach, w których wykonywana praca ma taką samą wartość.



*Razem w obronie
życia, wolności, rodziny
i suwerenności!*

Zgodnie z motywem (32) Preambuły:

*Przejrzystość zapewniałaby jednoznaczną, pozbawioną uprzedzeń ze względu na płeć podstawę ustalania wynagrodzeń oraz przerwałaby praktyki polegające na zaniżaniu wynagrodzenia w porównaniu z umiejętnościami i doświadczeniem. **Przejrzystość odnosiłaby się również do dyskryminacji krzyżowej**, w przypadku której nieprzejrzyste systemy ustalania wynagrodzeń pozwalają na stosowanie praktyk dyskryminacyjnych ze względu na wiele przyczyn.*

Wedle motywu (33) Preambuły:

*Aby przerwać proces utrwalania się **luki płacowej ze względu na płeć** mającej wpływ na poszczególnych pracowników przez dłuższy czas, pracodawcy powinni zapewnić, aby ogłoszenia o wakatach i nazwy stanowisk pracy **były neutralne pod względem płci** oraz aby proces rekrutacji przebiegał w sposób niedyskryminacyjny, tak aby nie podważać prawa do równego wynagrodzenia.*

Dane agregowane przez przedsiębiorców mają służyć eliminację dyskryminacji ze względu na płeć. Zgodnie z motywem (39) Preambuły:

*Jednocześnie dane segregowane według kryterium płci powinny służyć właściwym organom publicznym, przedstawicielom pracowników oraz innym zainteresowanym stronom jako pomoc w monitorowaniu luki płacowej ze względu na płeć **w poszczególnych sektorach (segregacja pozioma) i funkcjach (segregacja pionowa)**.*

Dla uniknięcia wątpliwości, w art. 3 ust. 3 ustawodawca unijny jednoznacznie wskazał, że Dyrektywa nie nakłada na pracodawców obowiązków zbierania danych w związku z dyskryminacją z innej przyczyny, niż płeć.

Organy ds. równości mają koncentrować się na zadaniach związanych z dyskryminacją płacową ze względu na płeć (motyw 49).

33. Motyw (5) Preambuły do Dyrektywy wskazuje, że musi ona odnosić się także od ochrony przed dyskryminacją osób, które dokonały tranzycji. Zgodnie z motywem (6), Dyrektywa ma nie mieć wpływu na wynagrodzenie osób „trzeciej płci”. W praktyce można mieć jednak istotne wątpliwości co do faktycznego działania takich



*Razem w obronie
życia, wolności, rodziny
i suwerenności!*

postanowień jako rzeczywistej ochrony przed wykładnią rozszerzającą postanowień Dyrektywy przez sądy unijne i krajowe.

34. Terminem transpozycji Dyrektywy jest 7 czerwca 2026 r.

Ustawa o Jawności Wynagrodzeń

Wprowadzenie

35. 24 grudnia 2025 r. weszły w życie przepisy Ustawy o Jawności Wynagrodzeń wprowadzające do polskiego porządku prawnego obowiązki w zakresie transparentności wynagrodzeń. Data wejścia w życie wspomnianych przepisów sugerowałaby, że stanowią one swego rodzaju świąteczny prezent dla uczestników polskiego rynku pracy. Niestety, ich niska jakość i wprowadzana przez nie niepewność, odzwierciedlona m.in. przez ilość miejsca poświęcanego im w profesjonalnych mediach społecznościowych i na serwisach prawnych (HR-owych) sugeruje, że był to prezent nieudany, by nie rzec – legistyczna różga.

36. Ustawa została zgłoszona do Sejmu jako projekt poselski jeszcze w grudniu 2024 r., a podpis prezydencki otrzymała w czerwcu 2025 r. Uderza, że projekt implementujący postanowienia dyrektywy zgłoszony został przez posłów Koalicji, a nie, jak powinno to mieć miejsce, przez Rząd (§ 24 ust. 1 Regulaminu Pracy RM), co zresztą było gremialnie wytknięte przez podmioty opiniujące projekt. Co ciekawe, również w uzasadnieniu projektu brak było wyjaśnienia, że służy on implementacji prawa Unii Europejskiej, nie odwoływał się on także w żaden sposób do treści i dorobku prawa Unii Europejskiej w zakresie równych wynagrodzeń.

37. Projekt zawierał stosunkowo daleko idące propozycje: wprowadzenie ogólnej zasady jawności wynagrodzenia (projektowany art. 10 § 2¹ KP); stworzenie całej procedury wnioskowej dotyczącej indywidualnych i średnich wynagrodzeń w podziale na płęć (projektowane art. 10¹ KP oraz art. 26¹ §1¹ KP zakazujące uniemożliwianie ujawniania informacji o wynagrodzeniach); dodanie sformułowania „w zatrudnieniu” do art. 11² KP; wprowadzenie uprawnienia pracownika do żądania informacji na temat wynagrodzenia na danym stanowisku i zasad awansu jeszcze przed podjęciem zatrudnienia (projektowany art. 18^{3e} KP), a także przepisy doprecyzowujące sposób wyliczenia wynagrodzenia na potrzeby stosowania nowych przepisów (projektowane art. 22 § 1³ i § 1⁴ KP); udostępnienie



*Razem w obronie
życia, wolności, rodziny
i suwerenności!*

przez pracodawcę obiektywnych i neutralnych pod względem płci kryteriów awansowych (projektowany art. 77^{1a} KP), wprowadzenie przepisów technicznych i sankcyjnych służących realizacji powyższych postanowień (zob. zwł. projektowane art. 281 pkt 8-10 KP).

38. Projekt spotkał się z wszechstronną krytyką ze strony uczestników postępowania legislacyjnego, tj. Sądu Najwyższego; stron dialogu społecznego – Federacji Przedsiębiorców Polskich (opinia z 14 stycznia 2025); Konfederacji Lewiatan (Opinie z 4 marca i 21 kwietnia 2025 r.); NSZZ Solidarność (Opinia z 17 stycznia 2025 r.); OPZZ (Opinia z 19 stycznia 2025 r.); Biura Ekspertyz i Oceny Skutków Regulacji Kancelarii Sejmu (Opinia z 16 stycznia 2025 r.) i Sądu Najwyższego (Opinia z 17 stycznia 2025 r.). Obok już wspomnianej krytyki wyboru poselskiej ścieżki implementacji prawa unijnego, podnoszono także zarzuty odnoszące się do selektywnego wyboru implementowanych przepisów. W odniesieniu do meritum, opiniujący zwracali uwagę między innymi na zbyt szeroki zakres obowiązków, wskazanych w ustawie, niedostosowanie przepisów do pojęć prawnych polskiego systemu prawa pracy etc. Ostatecznie w procesie legislacyjnym doszło do znacznych zmian w treści opiniowanego projektu

Przyjęte postanowienia

39. . Ustawodawca zdecydował się dodać art. 18^{3ca} KP, zgodnie z którym:

§ 1. Osoba ubiegająca się o zatrudnienie na danym stanowisku otrzymuje od pracodawcy informację o:

- 1) wynagrodzeniu, o którym mowa w art. 18^{3c} § 2, jego początkowej wysokości lub jego przedziale – opartym na obiektywnych, neutralnych kryteriach, w szczególności pod względem płci, oraz*
- 2) odpowiednich postanowieniach układu zbiorowego pracy lub regulaminu wynagradzania – w przypadku gdy pracodawca jest objęty układem zbiorowym pracy lub obowiązuje u niego regulamin wynagradzania.*

§ 2. Informacje, o których mowa w § 1, pracodawca przekazuje z wyprzedzeniem umożliwiającym zapoznanie się z tymi informacjami, w postaci papierowej lub elektronicznej, osobie ubiegającej się o zatrudnienie, zapewniając świadome i przejrzyste negocjacje:

- 1) w ogłoszeniu o naborze na stanowisko;*



*Razem w obronie
życia, wolności, rodziny
i suwerenności!*

2) przed rozmową kwalifikacyjną – jeżeli pracodawca nie ogłosił naboru na stanowisko albo nie przekazał tych informacji w ogłoszeniu, o którym mowa w pkt 1;

3) przed nawiązaniem stosunku pracy – jeżeli pracodawca nie ogłosił naboru na stanowisko albo nie przekazał tych informacji w ogłoszeniu, o którym mowa w pkt 1, albo przed rozmową kwalifikacyjną.

§ 3. Pracodawca zapewnia, aby ogłoszenia o naborze na stanowisko oraz nazwy stanowisk były neutralne pod względem płci, a proces rekrutacyjny przebiegał w sposób niedyskryminujący.

40. Ponadto zmieniony został również art. 22¹ § 1 pkt. 6) KP poprzez nadanie mu brzmienia:

przebieg dotychczasowego zatrudnienia, z wyłączeniem informacji o wynagrodzeniu w obecnym stosunku pracy oraz w poprzednich stosunkach pracy.

Projekt Ustawy o Jawności Wynagrodzeń

41. W dniu 16 grudnia 2025 r. na stronach RCL pojawił się nowy, rządowy projekt ustawy implementującej pozostałe postanowienia Dyrektywy (Projekt Ustawy o Jawności Wynagrodzeń), mający zapewnić tym razem już kompleksową, a nie tylko punktową, implementację postanowień Dyrektywy. Mając na uwadze treść implementowanego aktu, nie powinno dziwić, że zaproponowane rozwiązania budzą liczne wątpliwości. Jako, że Projekt implementuje postanowienia Dyrektywy, jego analiza będzie odbywała się w odniesieniu do jej postanowień.

42. Projekt nie zawiera żadnego zawężenia stosowania przepisów, należy więc uznać, że odwołuje się ona do istniejącej na gruncie polskiego prawa koncepcji pracodawcy. Można zastanowić się, czy taka definicja nie stanowi pewnego zawężenia wobec definicji unijnej, nie jest jednak niezbędne rozstrzygnięcie tego dylematu w tym miejscu.



*Razem w obronie
życia, wolności, rodziny
i suwerenności!*

43. Zawarty w Projekcie słowniczek stanowi stosunkowo wierne odwzorowanie aktu unijnego i różnice winny być stosunkowo niewielkie (art. 2 Projektu Ustawy o Jawności Wynagrodzeń). Przykładowo, definicja wynagrodzenia odsyła do Kodeksu Pracy, nieznacznej modyfikacji ulegają postanowienia art. 18^{3c} § 2 i 3 KP dotyczące tożsamego wynagrodzenia za tę samą pracę; z wynagrodzenia rocznego wyłączono świadczenia niezwiązane z ilością świadczonej pracy dostępne dla wszystkich pracowników. W wypadku większości pojęć związanych z dyskryminacją Projekt Ustawy o Jawności Wynagrodzeń odsyła zresztą do już istniejących w polskim systemie rozwiązań.
44. Co istotne, Projekt Ustawy o Jawności Wynagrodzeń wprowadza do polskiego systemu prawnego takie pojęcia jak „luka płacowa ze względu na płeć” (art. 2 pkt 7). Kolejną istotną nowością jest wprowadzenie pojęcia „dyskryminacji krzyżowej” (art. 2 pkt 10).
45. Art. 5 Projektu Ustawy o Jawności Wynagrodzeń II wprowadza obowiązek pracodawców ustalania kryteriów dla wynagradzania i awansowania pracowników oraz wartościowania stanowisk w celu zapewnienia jednakowego wynagrodzenia kobiet i mężczyzn za jednakową pracę w porozumieniu z organizacjami związkowymi (art. 4 i 5). Powyższe obowiązki zostają częściowo rozmyte przez wprowadzenie w art. 5 ust. 2 możliwości różnicowania wynagradzania pracowników świadczących jednakową pracę w oparciu o obiektywne i *wolne od uprzedzeń* kryteria. W tym miejscu warto zwrócić uwagę, że przepis opisujący współpracę z organizacjami związkowymi sformułowany jest wadliwie. Ustalenie kryteriów i podkryteriów ma bowiem wymagać uzgodnienia z zakładowymi organizacjami związkowymi, zaś stworzenie na ich podstawie ma odbywać się po odbyciu konsultacji ze związkami. Oznacza to, że ustawodawca nie przewidział normy regulującej sytuację, w której związek i pracodawca nie dojdą do porozumienia.
46. Powyższe kryteria winne być udostępnione pracownikom, choć ustawodawca nie precyzuje, w jaki sposób ma się to odbywać (art. 7 ust. 1-2 Projektu Ustawy o Jawności Wynagrodzeń) Co istotne, ustawodawca zdecydował się pójść dalej niż dyrektywa, nakazując udostępniać informacje dotyczące progresji wynagrodzeń również pracodawcom zatrudniającym mniej niż 50 pracowników (art. 7 ust. 3).



*Razem w obronie
życia, wolności, rodziny
i suwerenności!*

47. Art. 8 Projektu Ustawy implementuje postanowienia dyrektywy dotyczące realizacji prawa pracownika do informacji. Dość wiernie transponuje on postanowienia dyrektywy, dając pracownikowi prawo zwracania się do pracodawcy o informacje o swoim średnim wynagrodzeniu i średnich wynagrodzeniach z podziałem na płeć w odniesieniu do jego kategorii wynagrodzenia, a także żądania dalszych wyjaśnień z tym związanych. Ustawa precyzuje, że pracownik może zwracać się do pracodawcy o żądane informacje samodzielnie lub przy wsparciu organizacji związkowej, względnie organu ds. równości. Pracodawcy wyznaczono 30dniowy termin na ustosunkowanie się do wniosku. Ustawodawca określił termin realizacji obowiązku informowania przez pracodawcę o możliwości składania wniosków o powyższe informacje na 31 marca każdego roku (art. 9 Projektu Ustawy).
48. Art. 11 Projektu Ustawy stwierdza wprost, że pracownikowi wolno ujawniać informacje o wynagrodzeniu w celu realizacji jego prawa do równego wynagradzania, dopuszczalne jest jednak zobowiązanie pracownika do niewykorzystywania tych informacji w innych kontekstach (art. 12).
49. Ustawodawca wiernie przeniósł przepisy dotyczące obowiązków sprawozdawczych, przewidując składanie w terminie do 31 składanie corocznych (przez podmioty zatrudniające min. 250 osób) oraz co trzyletnich (przez podmioty zatrudniające 100-249 osób) sprawozdań dotyczących luki płacowej ze względu na płeć, przy czym organ monitorujący miałby udostępnić odpowiednie narzędzie informatyczne przygotowane razem z prezesem GUS (art. 13, 14, 18, 19, 56, 57 Projektu Ustawy). Obowiązek sporządzania sprawozdań został wyłączony wobec pracowników zatrudniających mniej niż 100 pracowników, dla których takie sprawozdania są fakultatywne (art. 13, 16 i 57 ust. 3 Projektu Ustawy). W wypadku działania organizacji związkowej, Pracodawca został zobowiązany do konsultacji z nią uzyskanych wyników (art. 15 Projektu Ustawy). Krajowy ustawodawca zrezygnował z możliwości upoważnienia administracji do samodzielnego zbierania powyższych danych.
50. Ustawodawca za to zdecydował się rozszerzyć obowiązki związane ze sprawozdawczością dotyczącą luki płacowej (art. 14 pkt 7 Projektu Ustawy) W tym zakresie pracodawca został zobowiązany do corocznego przekazywania tych informacji pracownikom i zakładowym organizacjom związkowym, jak również na



*Razem w obronie
życia, wolności, rodziny
i suwerenności!*

wniosek organu ds. równości lub Państwowej Inspekcji Pracy. Ponadto wprowadzono okres retencji tych danych na 5 lat (art. 22 Projektu Ustawy).

51. Pracodawca może upublicznić sprawozdania na własnej stronie internetowej (art. 19 Projektu Ustawy). Organ monitorujący natomiast publikuje zgromadzone dane nie później niż do 31 maja każdego roku i zapewnia dostęp do danych na 4 lata wstecz, o ile je posiada (art. 20-21 Projektu Ustawy).

52. Zgromadzone informacje są wykorzystywane przez organ ds. równości do celów wskazanych w Dyrektywie, tj. m.in. do celów analizy przyczyn nierówności przy wykorzystaniu narzędzi i prac Europejskiego Instytutu ds. Równości Kobiet i Mężczyzn, podnoszenia świadomości społecznej na temat dyskryminacji etc. (art. 37 Projektu Ustawy). Organ ponadto agreguje dane otrzymywane od Sądów i PiP dotyczące ilości skarg i ich rodzaju (art. 38). Art. 36-37 i 58 powtarzają postanowienia Dyrektywy o przekazywaniu danych Komisji Europejskiej.

53. Art. 23 i 24 Projektu Ustawy wprowadzają dodatkowy obowiązek podjęcia przez pracodawcę samodzielnego podjęcia skutecznych działań zaradczych mających na celu zlikwidowanie nieuzasadnionej luki płacowej przekraczającej 5% w terminie 6 miesięcy od sporządzenia sprawozdania. Przepisy te wprowadzają także ośmiomiesięczny termin na zastosowanie środków zaradczych, jeżeli wyjaśnienia luki płacowej nie wykazały, że była ona obiektywnie uzasadniona. Art. 27 wprowadza mechanizm stwierdzania braku uzasadnienia lub braku przyjęcia skutecznych środków zaradczych. Zgodnie z przepisem art. 27 ust. 1 Projektu Ustawy luka jest nieuzasadniona, jeżeli pracodawca nie przedstawi stronie pracowniczej kryteriów wynagrodzenia i nie ustalono ze stroną społeczną, że luka płacowa jest uzasadniona. W odniesieniu do działań zaradczych uznaje się je za nieskuteczne, jeżeli nie ma na to zgody strony pracowniczej. Za brak zgody ustawodawca uznaje, w sytuacji działania organizacji związkowych, sytuację, gdzie zgody nie wyraziły wszystkie działające lub wszystkie reprezentatywne organizacje związkowe.

54. Przepisy dotyczące wspólnej oceny wynagrodzeń (art. 28-31 Projektu Ustawy) zasadniczo powtarzają postanowienia Dyrektywy, dodając uprawnienie Państwowej Inspekcji Pracy o zwrócenie się z żądaniem udostępnienia dokumentacji. Przepisy dotyczące wdrażania środków wynikających ze wspólnej



*Razem w obronie
życia, wolności, rodziny
i suwerenności!*

oceny zostały wzbogacone o ośmiomiesięczny termin na ich realizację i możliwość zwrócenia się z wnioskiem do PIP lub organu ds. równości o pomoc w jej wdrożeniu (art. 32 Projektu Ustawy).

55. Art. 33-35 Projektu Ustawy doprecyzowują postanowienia dyrektywy dotyczące ochrony danych osobowych w ramach udzielania informacji, o których mowa w Dyrektywie.

56. Projektodawcy są przekonani, że istniejące przepisy procedury cywilnej i ustawy o PIP w sposób wystarczający realizują wynikające z dyrektywy obowiązki w zakresie zapewnienia udziału podmiotów trzecich w postępowaniu sądowym. Uznał on natomiast za stosowne wprowadzenie osobnego przepisu (art. 41 Projektu Ustawy) wprowadzającego pełne odszkodowanie w wysokości co najmniej minimalnego wynagrodzenia z naruszenie przepisów antydyskryminacyjnych. Jako jedno ze źródeł roszczeń została *expressis verbis* wymieniona „dyskryminacja krzyżowa”. Dodatkowo wprost transponowano przepis dotyczący wprowadzenia nowych środków orzekanych wobec pracodawcy naruszającego ustawę (art. 53 wprowadzający nowy artykuł do KPC):

Art. 477^{6a}. W przypadku naruszenia praw lub obowiązków związanych z zasadą równego traktowania w zatrudnieniu w zakresie prawa do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości mężczyzn i kobiet sąd na wniosek powoda i na koszt pozwanego może wydać:

- 1) nakaz zaprzestania naruszenia lub*
- 2) nakaz podjęcia środków służących zapewnieniu, aby stosowane były prawa lub obowiązki związane z zasadą równego traktowania w zatrudnieniu w zakresie prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości.*

Art. 42 Projektu Ustawy zawiera także nową normę, zgodnie z którą, za wyjątkiem oczywiście niezamierzonego i marginalnego naruszenia obowiązków przez pracodawcę, to na nim będzie spoczywało w całości udowodnienie, że różnicowanie wynagrodzenia nie miało charakteru dyskryminacyjnego (obecnie pracownik musi *uprawdopodobnić* swoje roszczenie).



*Razem w obronie
życia, wolności, rodziny
i suwerenności!*

Jednocześnie projektodawca wskazał, że istniejące przepisy zapewniają wystarczające środki do wymuszenia stosowania się do wyroków sądowych; możliwości zobowiązania pracodawcy do przedstawienia tych dowodów w postępowaniach sądowych i administracyjnych; mitygowania kosztów sądowych.

57. Art. 43 Projektu Ustawy doprecyzował, że bieg przedawnienia zostaje przerwany przez każdą czynność służącą dochodzeniu roszczenia przed odpowiedzialnym organem lub pracodawcą. Ustawodawca nie uznał, że należy zmodyfikować zasady rozpoczęcia biegu przedawnienia. Wiernie przetransponowane zostały stanowiące legislacyjne *novum* przepisy w polskim systemie prawnym przepisy odnoszące się do „wspólnego źródła” zatrudnienia (art. 44- 45 Projektu Ustawy); braku granic czasowych dla porównywania sytuacji pracowników (art. 46 Projektu Ustawy) oraz hipotetycznego komparatora w braku rzeczywistego punktu odniesienia (art. 47 Projektu Ustawy).

58. Art. 48 implementuje *verbatim* przepis o zakazie działań odwetowych pracodawcy, wobec pracowników, w pozostałym zakresie ustawodawca stwierdził, że ich prawa są chronione przez już obowiązujące przepisy KP.

59. Ustawa wprowadza także surowe przepisy sankcyjne. Art. 50 Projektu Ustawy wprowadza karę grzywny od 3000 do 50000 zł za nieprzeprowadzenie procesów wartościowania stanowisk, nieudzielenie pracownikom informacji z tym związanych, niedokonania oceny wynagrodzeń; nieprzekazania wyników wspólnej oceny, niezastosowanie środków zaradczych, zamieszczanie zakazu ujawniania wysokości wynagrodzeń. Art. 51 Projektu Ustawy wskazuje wprost, że *dyskryminacja krzyżowa* ma być okolicznością obciążającą w postępowaniu wykroczeniowym. Ustawodawca uznał natomiast, że istniejące ogólne normy prawa karnego w sposób wystarczający wyczerpują wskazaną w Dyrektywie konieczność wzięcia pod uwagę całokształtu okoliczności danego wypadku. Niezależnie od tego, art. 54 Projektu Ustawy dodaje do katalogu wykroczeń przeciwko prawom pracownika z art. 281 KP pozyskiwanie (przez pracodawcę) danych osobowych wykraczających poza katalog z art. 22¹ § 1 i § 2 KP i podawanie w ogłoszeniach nazw stanowisk nie-neutralnych pod względem płci oraz do katalogu z art. 282 KP dodaje pkt 4) o naruszeniu przepisów, o których mowa w art. 18^{3c} KP. Art. 52 Projektu Ustawy przekazał kompetencje w zakresie ścigania



*Razem w obronie
życia, wolności, rodziny
i suwerenności!*

naruszeń dyskryminacyjnych Państwowej Inspekcji Pracy (zob. też art. 55 Projektu Ustawy wprowadzający stosowne zmiany do ustawy o PIP).

60. Ustawodawca uznał, że istniejące przepisy prawa zamówień publicznych w sposób wystarczający implementują dyrektywę i nie jest konieczne wprowadzanie nowych norm prawnych w tym zakresie.

61. Narzędzia analityczne służące wsparciu pracodawców mają zostać udostępnione na stronach internetowych Ministra właściwego ds. pracy (art. 6 Projektu Ustawy). Szkolenia z ustawy dla związków zawodowych i pracodawców zatrudniających mniej niż 250 pracowników będzie natomiast prowadziła Państwowa Inspekcja Pracy (art. 39).

62. Ustawodawca uznał, że m. in. art. 2 ust. 3; art. 5 ust 1-3 Dyrektywy o Jawności Wynagrodzeń zostały już implementowane do polskiego systemu prawnego przez Ustawę o Jawności Wynagrodzeń.



*Razem w obronie
życia, wolności, rodziny
i suwerenności!*

Analiza postanowień omówionych wyżej aktów normatywnych

63. Zarówno sama dyrektywa, jaki i (projektowane) wdrażające ją przepisy krajowe budzą niepokój z co najmniej kilku względów.
64. Przede wszystkim oczywiste jest, że zarówno dyrektywa, jak i wdrażające ją przepisy krajowe stanowią przykłady zideologizowanego prawodawstwa. Po pierwsze, projekt unijny aboslutyzuje dyskryminację ze względu na płeć i nie próbuje nawet wyjaśnić, że faktycznie to płeć, a nie np. pochodzenie czy wyznanie, są głównym czynnikiem zróżnicowania wynagrodzeń. Owa absolutyzacja ma miejsce nie tylko na poziomie deklaratywnym, lecz także rzeczywiście stanowi ideę regulatywną dla pozostałych przepisów dyrektywy. Wszelkie porównania wynagrodzeń mają się bowiem odbywać wyłącznie pomiędzy grupami pracowników podzielonymi ze względu na płeć, a nie inne cechy relewantne, które Dyrektywa o Jawności Wynagrodzeń uznaje za istotne jedynie w kontekście tzw. *dyskryminacji krzyżowej*. W tym sensie można nawet twierdzić, że Dyrektywa stanowi regres w stosunku do istniejącego stanu prawnego, gdzie zasada równości wynagrodzeń ma charakter uniwersalny. Podkreślenia wymaga, że polski ustawodawca w tym zakresie nie zaproponował żadnych działań sanacyjnych
65. O ideologicznym charakterze projektu świadczy ponadto lektura zarówno przepisów, jak i preambuły Dyrektywy. Zwłaszcza ta druga wskazuje jasno, że autorzy tego aktu działali w oparciu o jednostronną wizję rzeczywistości, gdzie jedynym istotnym źródłem nierówności, które miały rzekomo zamanifestować się szczególnie silnie w ostatnich latach, miały być różnice płciowe i towarzyszące im stereotypy, *szklane sufity* i *lepkie podłogi*. Podkreślenia wymaga, że rzekomą faktograficzną podstawą dla działań unijnego prawodawcy jest tutaj przyjęta wcześniej unijna strategia na rzecz równości płci. Dokument i implementujące go polskie akty wprowadzają do języka prawnego nowe pojęcia, kojarzone dotąd raczej z ideologią woke, takie jak *dyskryminacja krzyżowa*. Jak już wspomniano, autorzy omawianych aktów nie próbują nawet wykazywać, czy rzeczywiście to płeć, a nie np. wiek czy pochodzenie są najbardziej istotną przesłanką zróżnicowania wynagrodzeń, nie próbują także niuansować kwestii dyskryminacji, np. przez wskazywanie korzystniejszej sytuacji kobiet w niektórych zagadnieniach, takich jak normy dźwigania ciężarów, praca nocna czy wiek emerytalny. Co istotne, akt prawny nawet jeśli wymienia gdzieś rodzicielstwo czy opiekę nad dzieckiem, to nie jako samodzielną przesłankę dyskryminacji, a element statusu związanego z płcią.



*Razem w obronie
życia, wolności, rodziny
i suwerenności!*

66. Realizując ten cel, Dyrektywa bardzo głęboko ingeruje w wolność działalności gospodarczej z co najmniej kilku względów.
67. Przede wszystkim nakłada ona na pracodawców obowiązek przeprowadzenia *ex post* procesu opracowania kryteriów dla oceny stanowisk i przeprowadzenia ich wartościowania w oparciu o te kryteria. Zważywszy, na ułatwienia w dochodzeniu roszczeń przez pracowników, pracodawcy będą zmuszeni do poświęcenia dużej ilości czasu i uwagi temu procesowi, aby uniknąć ewentualnego ryzyka litygacyjnego. Należy bowiem pamiętać, że nowe kryteria wartościowania stanowisk mogą okazać się nieadekwatne względem tych stosowanych historycznie do zróżnicowania poziomu wynagrodzeń. Możliwe są więc sytuacje, gdzie zróżnicowanie wynagrodzeń na różnych stanowiskach, które wcześniej nie było dyskryminacyjne, stanie się takim po przeprowadzeniu procesu wartościowania stanowisk w wyniku implementacji Dyrektywy. Należy podkreślić, że polski ustawodawca w Projekcie Ustawy czyni sytuację pracodawców jeszcze mniej godną pozazdroszczenia odbierając im kontrolę nad procesem ustalania kryteriów dla wartościowania stanowisk, w myśl Projektu Ustawy mają być one bowiem *uzgadniane* z działającymi u pracodawcy związkami zawodowymi. Sposób zaangażowania związków zawodowych w proces ustalania kryteriów, w szczególności zważywszy na ich niską reprezentatywność, w warunkach krajowych sam w sobie nakładałby na pracowników liczne dalsze obciążenia.
68. Równie uciążliwe są obowiązki sprawozdawcze, z których szczęśliwie polski ustawodawca zwolnił przedsiębiorstwa zatrudniające poniżej 100 osób. Sprawozdania mają zawierać dane dotyczące: luki płacowej ze względu na płeć; luki płacowej ze względu na płeć w formie składników uzupełniających lub zmiennych; mediany luki płacowej ze względu na płeć; mediany luki płacowej ze względu na płeć w formie składników uzupełniających lub zmiennych; odsetku pracowników płci żeńskiej i męskiej otrzymujących składniki uzupełniające lub zmienne; odsetka pracowników płci żeńskiej i męskiej w każdym kwartyle wynagrodzenia; luki płacowej ze względu na płeć wśród pracowników w podziale na kategorie pracowników, według zwykłej podstawowej płacy godzinowej lub miesięcznej oraz składników uzupełniających lub zmiennych.



*Razem w obronie
życia, wolności, rodziny
i suwerenności!*

69. Obciążające będą także obowiązki sprawozdawcze. Ambiwalentnie natomiast należy ocenić rezygnację przez ustawodawcę krajowego z możliwości samodzielnego zbierania przez organy państwowe danych na temat luk płacowych u poszczególnych pracodawców. Z jednej strony z pewnością lepiej chroni to prawo pracodawców do prywatności, z drugiej jednak przerzuca w całości obowiązki sprawozdawcze na podmioty prywatne.
70. Należy także przypuszczać, że implementowane w Projekcie Ustawy oczekiwanie uprzedniego zdefiniowania kryteriów awansowych, co do zasady niestosowane powszechnie w przedsiębiorstwach krajowych, również nie wpłynie korzystnie na ich elastyczność w zakresie reagowania na potrzeby rynku.
71. Wreszcie pojawia się kwestia językowa – wymóg stosowania neutralnych płciowo nazw stanowisk. Jak się wydaje, wymóg ten ma służyć głównie realizacji przyświecających projektodawcom postulatów ideologicznych. W kontekście polskim, jak wynika także z debaty medialnej, przynajmniej w kontekście polskim wiąże się on z forsowaniem wprowadzania do języka polskiego nieznanych mu tzw. „feminatywów”, tj. żeńskich odpowiedników funkcjonujących nazw zawodów. *De lege lata* nie wiadomo jednak jak należy ten przepis interpretować, w polskim systemie prawnym nie istnieje bowiem definicja pojęcia neutralnego płciowo opisu stanowiska. Co więcej, wydane już po przyjęciu Dyrektywy Rozporządzenie o Klasyfikacji Zawodów, stanowiące urzędową klasyfikację zawodów na rynku pracy, posługuje się wyłącznie męskimi nazwami zawodów. Podobnie niejasny jest zakres obowiązku wprowadzenia neutralnych płciowo opisów stanowisk, czy ma on dotyczyć wyłącznie ogłoszeń o pracę, czy również dokumentów wewnętrznych i jak głęboko ma sięgać.
72. Powyższy mglisty charakter nowych obowiązków, których wykonanie jest kwestią ocenną jest tym bardziej naganny, że zarówno Dyrektywa, jak i implementujące ją przepisy zawierają przepisy sankcyjne i poszerzają kognicję sądów. Uznanie za wykroczenia zagrożone dotkliwą karą grzywny m.in. pogwałcenia obowiązków przeprowadzenia przeglądu wynagrodzeń, wprowadzenia zgodnego z dyrektywą wartościowania stanowisk czy niestosowania neutralnych płciowo opisów stanowisk rodzi stan niepewności prawnej i stanowi dla pracodawców naturalną zachętę do jak najszerzego stosowania dyrektywy. Można mieć jedynie nadzieję, że pewnym moderatorem dla zbyt daleko idącej implementacji Dyrektywy będzie



*Razem w obronie
życia, wolności, rodziny
i suwerenności!*

przywiązanie sądów powszechnych do istniejącego orzecznictwa i ograniczone zasoby Państwowej Inspekcji Pracy.

73. Również nadanie sądom powszechnym kompetencji do władczego ingerowania w sferę władztwa pracodawcy w drodze nakazów podjęcia konkretnych środków w celu eliminacji dyskryminacji należy ocenić zdecydowanie negatywnie. Pewnej pociechy dostarcza tutaj okoliczność, że polska ustawa implementacyjna w niewielkim stopniu rozbudowuje w pozostałym zakresie instrumentarium procesowe służące do zwalczania dyskryminacji, może za wyjątkiem wprowadzenia bezwzględnego przerzucenia ciężaru dowodu w sprawach dotyczących naruszeń Dyrektywy na pracodawcę.
74. Jako, że ocena stopnia poprawności legislacyjnej aktów implementujących Dyrektywę wykracza poza zakres niniejszej analizy, w tym miejscu można jedynie zasygnalizować, że jej implementacja przez ustawodawcę krajowego może (powinna) budzić uzasadnione wątpliwości. Dotyczy to w szczególności stosunkowo wąskiego rozumienia pojęcia pracodawcy na potrzeby dyrektywy.
75. Podsumowując, należy stwierdzić, że zarówno Dyrektywa, jak i implementujące ją akty prawa krajowego zasługują na dezaprobatę. Dyrektywa stanowi wyraz zideologizowanej wizji rzeczywistości, i w imię tego oderwanego od faktów widzenia rzeczywistości nakłada na przedsiębiorców liczne dodatkowe obowiązki, starając się wymusić na przedsiębiorcach przyjęcie roli oficerów do spraw różnorodności. Co gorsza, również polski ustawodawca zamiast ograniczyć się do implementacji minimum, w odniesieniu do co najmniej niektórych kwestii, w szczególności dotyczących ustalania kryteriów i wartościowania stanowisk, poszedł dalej, niż było to niezbędne, tworząc luzy prawne sprzyjające rozszerzającej interpretacji przez pracodawców obawiających się sankcji za niewłaściwe stosowanie obowiązujących przepisów.
76. Pominąwszy nawet negatywną ocenę aksjologiczną ocenianych zmian legislacyjnych, nie sposób uniknąć wrażenia, że Dyrektywa wpisuje się w szerszy unijną tendencję do odpowiadania na pogłębiający się spadek konkurencyjności gospodarek państw członkowskich tworzeniem kolejnych obciążeń regulacyjnych służących realizacji ideologicznych celów o charakterze równościowym czy klimatycznym.



*Razem w obronie
życia, wolności, rodziny
i suwerenności!*

77. Wreszcie, nawet patrząc na sprawę *stricte* ze strony ochrony praw pracowniczych, nie sposób nie dostrzec, że projekt nie tylko odwraca uwagę od innych niż luka płacowa problemów polskiego rynku pracy, lecz także odciąga chronicznie niewystarczające zasoby Państwowej Inspekcji Pracy od rzeczywistych problemów pracowniczych.