

Dyrektywa o jawności i równości płac – co nas czeka i jak się przygotować?









Państwa członkowskie UE mają obowiązek wdrożyć Dyrektywę o jawności i równości płac (Dyrektywa)¹ do swoich porządków prawnych najpóźniej do 7 czerwca 2026 r. W Polsce pewne prace nad projektem już się rozpoczęły – w grudniu 2024 r. do Sejmu wpłynął poselski projekt ustawy implementującej Dyrektywę². Projekt ten wdraża tylko niektóre przepisy Dyrektywy – rząd informuje jednak, że pracuje nad swoim projektem ustawy.

Poniżej krótki przegląd Dyrektywy w zakresie nowych obowiązków pracodawców, możliwych kroków przygotowawczych oraz planowanych sankcji.

Nowe obowiązki pracodawców

Do minimum obowiązków, które zostaną nałożone na pracodawców zaliczyć można:

-  ustalenie i stosowanie mechanizmów porównywania takiej samej pracy lub pracy o takiej samej wartości;
-  wprowadzenie przejrzystych i sprawiedliwych zasad płacowych, zapewniających pracownikom łatwy dostęp do kryteriów stosowanych do określania wysokości, poziomów i progresji wynagrodzenia;
-  informowanie pracowników o poziomie wynagrodzeń w organizacji (także indywidualnie);
-  modyfikację procesów rekrutacji – zagwarantowanie pracownikom na etapie przed zatrudnieniem równości i przejrzystości w tym procesie (szczególnie w zakresie wynagrodzeń);
-  okresowe raportowanie danych (w tym na temat luki płacowej);
-  poddanie się działaniom kontrolnym i naprawczym z udziałem przedstawicieli pracowników, strony społecznej lub organu ds. równości³. Wliczają się w to: obowiązki w zakresie udzielania dodatkowych wyjaśnień, podejmowanie środków zaradczych oraz zapewnienie przedstawicielom pracowników uczestnictwa w przeglądzie i weryfikacji struktur wynagrodzeń.

¹ Dyrektywa PE i Rady (UE) 2023/970 z dnia 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.

² Aktualnie losy tego projektu nie są jeszcze przesądzone – został on w I czytaniu skierowany do Komisji Nadzwyczajnej do spraw zmian w kodyfikacjach (a tam dalej do Podkomisji stałej do spraw nowelizacji Kodeksu pracy oraz Kodeksu postępowania administracyjnego).

³ W Polsce zadania te powierzono Rzecznikowi Praw Obywatelskich jako organowi niezależnemu oraz Pełnomocnikowi Rządu ds. Równego Traktowania.

Dlaczego warto rozpocząć przygotowania już teraz?

- Proaktywne zapewnianie zgodności to mocny i pozytywny sygnał dla rynku, zwiększający zaufanie interesariuszy do danego podmiotu.
- Wcześniejsze zainteresowanie zapewnieniem zgodności daje przedsiębiorcom czas na przygotowanie procesu w sposób kontrolowany.
- Możliwość zniwelowania wykrytych nierówności w wynagradzaniu, zanim jeszcze przyniosą konsekwencje o charakterze sankcyjnym lub podlegać będą upublicznieniu w ramach obowiązków sprawozdawczych.



Jak się przygotować?

Do działań, które można podjąć na obecnym etapie, należą:

Analiza aktualnej struktury wynagrodzeń i próba wyrównania różnic

Wynagradzanie pracowników wykonujących taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości może się różnić, o ile pracodawcy kierują się obiektywnymi, neutralnymi pod względem płci oraz wolnymi od uprzedzeń kryteriami. Aby jednak wychwycić te nierówności i móc je ocenić w oparciu o takie kryteria (w tym usunąć nieuzasadnione nierówności), konieczna jest ocena struktur wynagrodzeń oraz polityki wynagradzania.

Komentarz: Analiza struktury wynagrodzeń i utworzenie siatki wynagrodzeń w średnich i dużych organizacjach jest zwykle procesem czasochłonnym i angażującym.

Audyt wzorców umownych i regulacji wewnątrzzakładowych

Ustawodawca będzie zobowiązany zakazać stosowania klauzul o poufności wynagrodzenia wobec pracowników. Pociągnie to za sobą konieczność zweryfikowania przez pracodawców stosowanych wzorców umów oraz regulaminów pracy i wynagradzania, w których mogły do tej pory znajdować się takie postanowienia.

Komentarz: Jeśli informacja o wynagrodzeniu nie jest szczególnie chroniona przez pracodawcę ze względu na ochronę przed działaniami konkurencji (szczególnie w bardzo konkurencyjnych branżach, w tym charakteryzujących się dużym popytem na pracownika), klauzule takie można usunąć jeszcze przed implementacją Dyrektywy.

Kodeks dobrych praktyk

W ramach szeroko pojętego compliance podmioty prawne mogą tworzyć wewnętrzne dokumenty wspierające promowanie równości i przeciwdziałanie dyskryminacji.

Mając osiągnięcie równości płci za główny lub jeden z celów realizowanych przez organizację, kodeks dobrych praktyk może poruszać aspekty takie jak:



- pozyskiwanie pracowników i zasady rekrutacji;
- rozwój pracowników, równość szans, warunki awansu czy przekwalifikowania się;
- kryteria i zasady wynagradzania;
- środki wspierające równowagę pomiędzy życiem zawodowym i osobistym;
- przeciwdziałanie dyskryminacji i mobbingowi;
- inne działania promujące równość płci w zatrudnianiu i przeciwdziałanie dyskryminacji ze względu na płeć (w tym promowanie udziału lub udział w inicjatywach i projektach społecznych).

Komentarz: W mniejszych organizacjach, proces ten można rozpocząć od wdrożenia prostych zasad i procedur lub przygotowania programów skoncentrowanych na konkretnych aspektach równości płci.

Możliwe sankcje

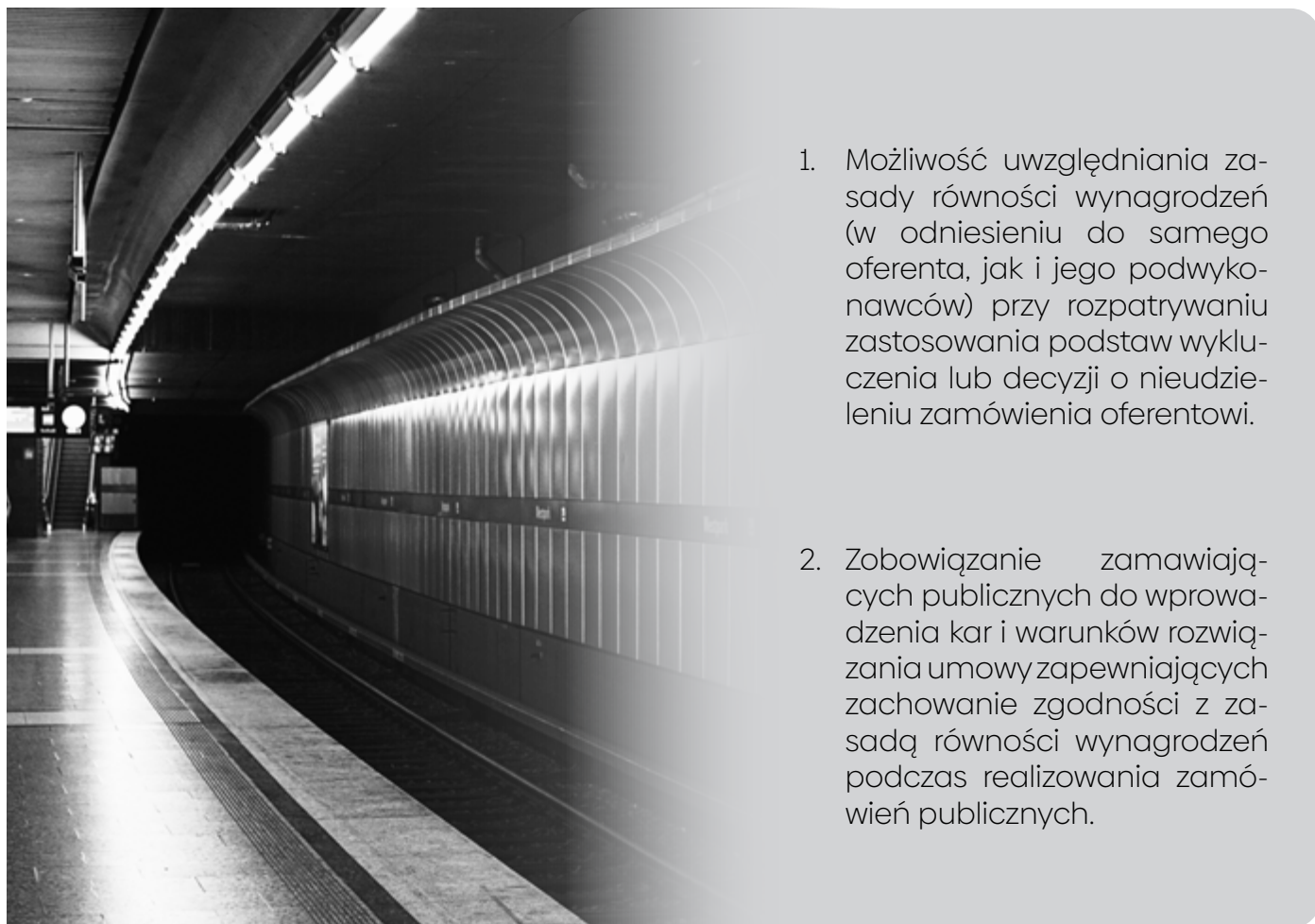
Prawodawca unijny potraktował kwestię równości i przejrzystości wynagrodzeń dla mężczyzn i kobiet bardzo poważnie, zakreślając szerokie ramy sankcyjne w przypadku naruszania tych zasad. Wdrożenie Dyrektywy będzie wiązało się z realnymi sankcjami dla pracodawców.



Sankcje powinny obejmować grzywny, których wysokość może być uzależniona od rocznego obrotu brutto pracodawcy lub całkowitych kosztów wynagrodzeń.

Dyrektywa przewiduje także konsekwencje dla pracodawców w kontekście zamówień publicznych i koncesji.

Sankcje w zakresie zamówień publicznych i koncesji



1. Możliwość uwzględniania zasady równości wynagrodzeń (w odniesieniu do samego oferenta, jak i jego podwykonawców) przy rozpatrywaniu zastosowania podstaw wykluczenia lub decyzji o nieudzieleniu zamówienia oferentowi.
2. Zobowiązanie zamawiających publicznych do wprowadzenia kar i warunków rozwiązania umowy zapewniających zachowanie zgodności z zasadą równości wynagrodzeń podczas realizowania zamówień publicznych.

Kontakt



dr Joanna Ostojka-Kołodziej

adwokatka | Counsel
Head of Employment Practice

joanna.ostojka@jdp-law.pl



Magdalena Bartnik

adwokat | Senior Associate
Zespół Prawa Pracy

magdalena.bartnik@jdp-law.pl

Wszelkie informacje zawarte w niniejszym newsletterze są dostępne nieodpłatnie. Publikacja nie ma charakteru reklamowego i służy wyłącznie celom informacyjnym. Żadnej z informacji zawartych w niniejszym materiale nie należy traktować jako porady prawnej ani ofert handlowej, w tym w rozumieniu art. 66 § 1 Kodeksu cywilnego. JDP DRAPAŁA & PARTNERS Sp. k. niniejszym wyłącza swoją odpowiedzialność tytułem jakichkolwiek roszczeń, strat, żądań lub szkód wynikających lub związanych z korzystaniem z informacji, treści lub materiałów zawartych w newsletterze.

JDP Drapała & Partners

JDP DRAPAŁA & PARTNERS Sp. k.
ul. Bonifraterska 17, 00-203 Warszawa
+48 22 246 00 30
office@jdp-law.pl

Sąd Rejonowy dla m.st. Warszawy,
XII Wydział Gospodarczy
Krajowego Rejestru Sądowego
KRS: 0001145849
REGON: 140887753