

Równość i przejrzystość wynagrodzeń. Praktyczny poradnik dla pracodawców i działów HR

Przejdź do produktu na ksiegarnia.beck.pl

Część I. Aspekty prawne wdrożenia dyrektywy UE 2023/970

Joanna Cur

Rozdział I. Dyrektywa 2023/970 – cel, zakres i kluczowe definicje

1. Uwagi wstępne

Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2023/970 z 10.5.2023 r. w sprawie wzmocnienia stosowania zasady równości wynagrodzeń kobiet i mężczyzn za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości za pośrednictwem mechanizmów przejrzystości wynagrodzeń oraz mechanizmów egzekwowania, która weszła w życie 6.6.2023 r., to odpowiedź na utrzymującą się w UE lukę płacową między kobietami a mężczyznami. Tytuł dyrektywy 2023/970 jest długi, jednak w pełni oddaje główne cele, które przyświecały prawodawcy unijnemu, a więc **zapewnienie przez państwa członkowskie stosowania zasady równości wynagrodzeń pomiędzy kobietami a mężczyznami** za taką samą pracę lub pracę tej samej wartości oraz zakazu dyskryminacji poprzez wprowadzenie narzędzi zwiększających przejrzystość wynagrodzeń i usprawnienie mechanizmów dochodzenia roszczeń.

Państwa członkowskie UE do 7.6.2026 r. mają czas na zaimplementowanie przepisów do krajowych porządków prawnych. Od 2027 r. część pracodawców będzie zobowiązana do przygotowania pierwszych raportów w zakresie przejrzystości wynagrodzeń w swoich organizacjach. Raporty obejmą dane płacowe za cały 2026 r., a to oznacza, że jesteśmy na ostatniej prostej, aby przygotować się do nadchodzących zmian.

Na dzień publikacji tego opracowania nie mamy jeszcze przepisów krajowych, poza przepisami dotyczącymi procesu rekrutacji, które wchodzą w życie 24.12.2025 r., co zostanie szeroko omówione w rozdziale II tej części książki.

Dyrektywa 2023/970 nie jest obszernym aktem prawnym: **liczy 37 artykułów, poprzedzonych 66 motywami, które wyjaśniają cele i kontekst przyjętych rozwiązań.** W kolejnych rozdziałach poradnika zostaną one omówione w sposób praktyczny, z uwzględ-

nieniem potrzeb pracodawców, zespołów HR oraz osób odpowiedzialnych za politykę wynagrodzeń i równego traktowania.

2. Geneza i założenia dyrektywy 2023/970 – dlaczego powstała i co ma zmienić

Na początek trochę historii: dyrektywa 2023/970 to odpowiedź na utrzymującą się w UE lukę płacową między kobietami a mężczyznami. **Pomimo obowiązującej od lat zasady równego wynagrodzenia za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości różnice w wynagrodzeniach wciąż się utrzymują** i w wielu organizacjach są niestety faktem. Jak wspomina w motywie 15 dyrektywy 2023/970 prawodawca unijny, w 2020 r. luka płacowa w UE wynosiła średnio 13%. Ostatnie badania Eurostatu nie przynoszą w tym zakresie istotnych zmian; według danych za 2023 r. luka płacowa w UE wynosiła średnio 12,3%¹. W poszczególnych krajach UE różnice w wyliczeniu luki płacowej są dość znaczące, np. luka w Niemczech w 2023 r. wynosi aż 17,6%, a na Węgrzech 18,3%, w Polsce natomiast wynosi 7,8%. Co ciekawe, luka płacowa w Luxemburgu za ten sam okres wynosiła 0,9%, co oznacza, że w tym państwie to mężczyźni zarabiają mniej od kobiet, średnio o 1%. Pojawia się zatem pytanie, czym właściwie jest ta luka płacowa i jak się ją wylicza. Prawodawca unijny podaje definicję luki płacowej w art. 3 dyrektywy 2023/970.

Ważne

Luka płacowa ze względu na płeć oznacza różnicę średnich poziomów wynagrodzenia między zatrudnionymi u danego pracodawcy kobietami i mężczyznami, wyrażoną jako odsetek średniego poziomu wynagrodzenia mężczyzn.

Patrząc na poziom luki płacowej w Polsce, można odnieść wrażenie, że na tle średniej unijnej nie jest u nas najgorzej. Warto jednak zauważyć, że dane przedstawiane w badaniach Eurostatu dotyczą tzw. **luki nieskorygowanej**. Oznacza to, że wyliczenia różnic płacowych nie uwzględniają żadnych dodatkowych czynników, takich jak np. rodzaj wykonywanej pracy, zakres obowiązków pracowników, poziom ich wykształcenia, doświadczenia zawodowego, jakości wykonywanej pracy czy w końcu wielkości firmy czy branży.

Dopiero luka płacowa skorygowana uwzględnia ww. czynniki i dzięki temu eliminuje wpływ różnic w charakterystyce pracy i demografii pracowników. Pokazuje różnicę w wynagrodzeniach, która powstaje, gdy kobiety i mężczyźni wykonują tę samą pracę lub pracę o tej samej wartości.

Luka skorygowana, a więc ta uwzględniająca ww. zmienne, jest dużo wyższa od tej nieskorygowanej. W zależności od tego, jaką metodologię przyjmiemy do jej wyliczenia, szacuje się, że może ona w Polsce wynieść aż 25%, a ta wartość robi już wrażenie.

Warto spojrzeć również na drugi, systemowy wymiar równości, a mianowicie na dostęp kobiet do stanowisk decyzyjnych. Mowa tu o dyrektywie Parlamentu Europejskiego

¹ Zob. https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/earn_gr_gpr2ag/default/table?lang=en (dostęp: 1.9.2025 r.).

i Rady (UE) 2022/2381 z 23.11.2022 r. w sprawie poprawy równowagi płci wśród dyrektorów spółek giełdowych oraz powiązanych środków, zwanej również dyrektywą „Women on Boards”.

Dyrektywa ta ustanawia cele udziału płci niedostatecznie reprezentowanej w spółkach giełdowych na co najmniej 40% wśród członków tzw. niewykonawczych (np. w radach nadzorczych) albo na co najmniej 33% łącznie w organach zarządzających i nadzorczych. Przewiduje przy tym przejrzyste, neutralne płciowo procedury naboru (jasne kryteria, dokumentowanie decyzji), zasadę pierwszeństwa przy równej kwalifikacji oraz obowiązki raportowe i sankcje krajowe za brak postępów. Na poziomie krajowym dyrektywa 2022/2381 ma zostać zaimplementowana przede wszystkim przez nowelizację ustawy o zmianie ustawy o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych oraz ustawy o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania. Prace wdrożeniowe toczą się wolno: na moment oddawania książki do druku, na stronie Rządowego Centrum Legislacji procedowany jest kolejny projekt implementacyjny².

Dlaczego poruszamy ten temat w naszym opracowaniu? Otóż dane pokazują, że luka płacowa rośnie wraz ze szczeblem stanowiska. W edycji 2024 Ogólnopolskiego Badania Wynagrodzeń (Sedlak & Sedlak) różnica płacowa sięgała 25% na poziomie dyrektorskim i nawet 44% na stanowiskach zarządczych³. Innymi słowy: bez zwiększenia reprezentacji kobiet w organach spółek trudno będzie trwale zmniejszyć lukę płacową na górnych piętrach organizacji, a nowe przepisy mają właśnie za zadanie tę zmianę umożliwić i przyspieszyć.

Powstaje jednak pytanie: z czego wynikają aż takie różnice w wynagrodzeniach mężczyzn i kobiet? Na to pytanie próbuje odpowiedzieć prawodawca unijny w motywach 14 i 15 dyrektywy 2023/970.

Motyw 14 odnosi się do skutków pandemii COVID-19 i tego, jak wpłynęła ona na sytuację kobiet na rynku pracy. Pokazuje, że pandemia nie tylko nie zatrzymała istniejących nierówności, ale wręcz je pogłębiła. Najbardziej ucierpiały kobiety zatrudnione w niskopłatnych zawodach, takich jak opieka, edukacja, usługi czy pomoc społeczna, czyli tam, gdzie pracują głównie kobiety.

Prawodawca unijny zauważa, że jeśli odbudowując gospodarkę po pandemii, nie weźmiemy pod uwagę perspektywy płci, to różnice w wynagrodzeniach między kobietami a mężczyznami mogą się utrwalić, a nawet pogłębić. Dlatego potrzebne są bardziej zdecydowane działania, takie, które nie tylko mówią o równości wynagrodzeń, ale rzeczywiście pomagają ją wprowadzać w praktyce. Jednym z takich rozwiązań jest właśnie **dyrektywa 2023/970 o przejrzystości wynagrodzeń, która ma sprawić, że zasada „równa płaca za równą pracę” stanie się faktem, a nie tylko deklaracją.**

² Zob. <https://legislacja.gov.pl/projekt/12389705/katalog/13082299#13082299> (dostęp: 20.9.2025 r.).

³ Zob. <https://wynagrodzenia.pl/artukul/wynagrodzenia-kobiet-i-mezczyzn-na-roznych-szczeblach-organizacji> (dostęp: 20.9.2025 r.).

Motyw 15 z kolei to analiza przyczyn, dla których w UE wciąż istnieje różnica w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn. Prawodawca unijny zwraca uwagę, że przez ostatnie 10 lat luka płacowa zmniejszyła się tylko nieznacznie. To znak, że dotychczasowe działania nie przyniosły oczekiwanych efektów i potrzebne są nowe, bardziej zdecydowane rozwiązania.

Prawodawca unijny podkreśla, że **przyczyny tej nierówności są złożone i wynikają z wielu powiązanych ze sobą czynników**. Należą do nich m.in.:

- 1) **stereotypy płciowe**, które wpływają na postrzeganie ról kobiet i mężczyzn na rynku pracy;
- 2) „szklany sufit”, który ogranicza kobietom dostęp do wyższych stanowisk;

Przykład

Anna pracuje w międzynarodowej firmie technologicznej od ponad 10 lat. Ma doświadczenie w zarządzaniu zespołem, świetne wyniki i dwukrotnie prowadziła projekt o strategicznym znaczeniu dla firmy. Mimo tego, gdy pojawił się wakat na stanowisko dyrektorskie, pominięto ją w procesie awansowym. Stanowisko dyrektora powierzono nowo zatrudnionemu mężczyźnie z zewnątrz, o krótszym stażu i mniejszych osiągnięciach. Uzasadnieniem było „świeże spojrzenie” i „większe przywództwo”. To typowy przykład szklanego sufitu – niewidzialnej bariery, która blokuje kobietom dostęp do najwyższych stanowisk, pomimo wysokich kompetencji.

- 3) „**leпка podłoga**”, przez którą kobiety często pozostają na najniższej opłacanych stanowiskach;

Przykład

Beata od kilkunastu lat pracuje jako pomoc nauczyciela w szkole podstawowej. Świetnie radzi sobie z dziećmi, kończyła dodatkowe kursy, wspiera młodsze koleżanki i z własnej inicjatywy prowadzi zajęcia wyrównawcze. Mimo to nigdy nie zaproponowano jej awansu ani podwyżki. Sama nie zgłaszała się do konkursów na stanowisko nauczyciela, bo, jak mówi: „nie ma kiedy”, „musi zająć się dziećmi i domem” i pracuje „tylko na pół etatu”. To klasyczny przykład „lepkiej podłogi”, więc sytuacji, w której kobiety pozostają przez lata na najniższej opłacanych stanowiskach, często z ograniczonymi możliwościami rozwoju.

- 4) **segregacja pozioma**, czyli nadreprezentacja kobiet w niskopłatnych zawodach (np. w usługach, opiece, edukacji);
- 5) **nierówny podział obowiązków opiekuńczych**, który ogranicza dostęp kobiet do pełnoetatowej pracy i awansu;

Przykład

Marta i Tomasz pracują w tej samej firmie i zostali rodzicami mniej więcej w tym samym czasie. Po urodzeniu dziecka Marta skorzystała z urlopu macierzyńskiego, następnie rodzicielskiego, a po nich wróciła do pracy na część etatu. Tomasz od razu wrócił na pełen etat i zaangażował się w nowe projekty. Po 2 latach Tomasz dostał awans, a Marta, pomimo podobnych kompetencji, nie została nawet uwzględniona w procesie rekrutacyjnym. Argumentem pracodawcy było to, że „ostatnio była mniej aktywna zawodowo”. To przykład, jak nierówny podział obowiązków opiekuńczych może ograniczać rozwój zawodowy kobiet.

6) **dyskryminacja płacowa** – zarówno bezpośrednia, jak i pośrednia.

Przykład

Magda i Piotr zostali zatrudnieni na identycznym stanowisku w tej samej firmie. Mają podobne doświadczenie i zakres obowiązków. Po kilku miesiącach Magda przypadkiem dowiedziała się, że Piotr zarabia o 1000 zł więcej. Gdy zapytała o to przełożonego, usłyszała, że „mężczyźni są bardziej zmotywowani, żeby zarabiać więcej”. To przykład bezpośredniej dyskryminacji płacowej ze względu na płeć, której zakazuje prawo.

Przykład

W firmie obowiązuje regulamin premiowania, który przewiduje dodatkową premię za pracę w godzinach nadliczbowych oraz za tzw. pełną dyspozycyjność. W praktyce oznacza to, że premiovani są głównie mężczyźni, gdyż kobiety, z uwagi na obowiązki rodzinne, rzadko mogą spełnić te kryteria. Choć regulamin jest formalnie neutralny, jego skutki faworyzują jedną płeć. To klasyczny przykład dyskryminacji pośredniej.

Prawodawca unijny zwraca także uwagę, że wszystkie powyższe czynniki mają poważne skutki społeczne i finansowe. Prowadzą m.in. do powstawania luki emerytalnej (w konsekwencji czego kobiety otrzymują niższe emerytury) oraz do feminizacji ubóstwa, czyli częstszej obecności kobiet wśród osób żyjących w trudnych warunkach ekonomicznych. Z tego powodu konieczne są działania, które nie tylko promują równość jako wartość, ale też realnie wpływają na sposób wynagradzania. Kluczowe znaczenie mają tu przejrzystość, odpowiedzialność pracodawców i wzmocnienie pozycji pracowników w dostępie do informacji i egzekwowaniu swoich praw.

Cele dyrektywy 2023/970 to przede wszystkim:

- 1) wzmocnienie stosowania zasady równości wynagrodzeń za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości;
- 2) zwiększenie przejrzystości wynagrodzeń – zarówno na etapie rekrutacji, jak i podczas zatrudnienia;
- 3) ułatwienie pracownikom dochodzenia swoich praw i wzmocnienie mechanizmów ich ochrony;
- 4) zmniejszenie (a docelowo zlikwidowanie) luki płacowej między kobietami a mężczyznami.

Dyrektywa 2023/970 zakłada szereg obowiązków informacyjnych i sprawozdawczych dla pracodawców, w tym raportowanie danych o wynagrodzeniach oraz obowiązek ujawniania kryteriów ustalania wynagrodzeń i awansów – o tym szczegółowo w rozdziale III tej części niniejszej publikacji. Co ważne, przepisy będą miały zastosowanie nie tylko do dużych organizacji, gdyż nawet małe firmy będą musiały dostosować się do większości regulacji.

Ważne

Trzeba sobie jasno powiedzieć, że dyrektywa 2023/970 nie tworzy zupełnie nowego systemu, ale znacząco wzmacnia i porządkuje istniejące zasady. Wprowadza większą transparentność, ogranicza uznaniowość w wynagradzaniu (w tym praktyki „lubię – nie lubię”) i zmusza organizacje do refleksji nad tym, czy ich systemy płacowe rzeczywiście są sprawiedliwe. Dyrektywa 2023/970 bę-

dzie miała realny wpływ na politykę wynagrodzeń, procesy HR i obowiązki informacyjne, a to oznacza konieczność przeglądu regulaminów, systemów i praktyk wynagradzania.

3. Zakres stosowania dyrektywy 2023/970 – do kogo znajdzie zastosowanie i kiedy

Dyrektywa 2023/970 w sprawie wzmocnienia stosowania zasady równości wynagrodzeń za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości obejmuje szeroki krąg podmiotów, zarówno po stronie pracodawców, jak i po stronie pracowników, a bardziej precyzyjnie, po stronie osób świadczących pracę. Zakres zastosowania dyrektywy 2023/970 został szczegółowo określony w jej art. 2 oraz bardziej doprecyzowany w motywach 18 i 19. Z przepisów tych wynika, że ochrona wynikająca z dyrektywy 2023/970 obejmuje **wszystkie osoby wykonujące pracę podporządkowaną niezależnie od podstawy prawnej zatrudnienia**.

Zgodnie z art. 2 dyrektywy 2023/970 jej przepisy znajdują zastosowanie do:

- 1) **pracodawców w sektorze publicznym i prywatnym** (art. 2 ust. 1);
- 2) **wszystkich pracowników w rozumieniu prawa krajowego** (art. 2 ust. 2);
- 3) **kandydatów do pracy** (art. 2 ust. 3).

Co istotne, pojęcie „pracownika” przepisy dyrektywy 2023/970 nakazują nam rozumieć szeroko, nie tylko w kontekście formalnoprawnym. W motywie 18 podkreślono, że dla ustalenia statusu pracownika kluczowe są faktyczne warunki wykonywania pracy, a nie sama nazwa lub konstrukcja umowy. Pracodawca unijny uważa, że dyrektywa 2023/970 „powinna mieć zastosowanie do wszystkich pracowników, w tym pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy, pracowników zatrudnionych na podstawie umów na czas określony oraz osób zatrudnionych na umowę o pracę lub przez agencję pracy tymczasowej lub pozostających z taką agencją w stosunku pracy, a także pracowników na stanowiskach kierowniczych, którzy są zatrudnieni na umowę o pracę lub pozostają w stosunku pracy zgodnie z definicją przewidzianą przez prawo, układ zbiorowy lub praktykę obowiązującą w każdym państwie członkowskim, z uwzględnieniem orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości” (motyw 18 dyrektywy 2023/970).

Skoro mowa o orzecznictwie TSUE, nie sposób pominąć kilku ważnych wyroków w tej kwestii.

Orzecznictwo

Pojęcie „pracownik” zawarte w art. 48 [39] TWE ma znaczenie wspólnotowe. Należy je definiować, biorąc pod uwagę obiektywne kryteria, które wskazują na istnienie stosunku pracy na podstawie praw i obowiązków zainteresowanej osoby. Zasadniczą cechą stosunku pracy jest wykonywanie określonych czynności o pewnej wartości ekonomicznej, dla i pod kierownictwem innej osoby w zamian za wynagrodzenie. Sfera, w jakiej są one wykonywane, oraz rodzaj stosunku prawnego łączącego pracodawcę i pracownika, są nieistotne z punktu widzenia zastosowania art. 48 [39] TWE. Zatem pracownikiem w rozumieniu art. 48 [39] ust. 1 TWE jest nauczyciel stażysta, który pod kierunkiem i nadzorem władz szkolnych odbywa kurs przygotowujący do wykonywania zawodu nauczyciela, w trakcie którego prowadzi zajęcia lekcyjne, otrzymując w zamian wynagrodzenie, bez

względu na charakter prawny stosunku pracy (wyr. TS z 3.7.1986 r., *Deborah Lawrie-Blum vs. Land Baden-Württemberg*, 66/85, Legalis).

Jeszcze bardziej dosadnie w kwestii pojęcia pracownika wypowiedział się TS w wyroku z 4.12.2014 r., *FNV Kunsten Informatie en Media vs. Staat Der Nederlanden*.

Orzecznictwo

Usługodawcy tacy jak muzycy grający na zastępstwa członków orkiestry są w zasadzie przedsiębiorstwami w rozumieniu art. 101 ust. 1 TFUE, ponieważ oferują za wynagrodzeniem swoje usługi na danym rynku oraz wykonują swoją działalność jako podmioty gospodarcze niezależne od swoich zleceniodawców. Takie stwierdzenie nie stanowi jednak przeszkody dla uznania postanowienia układu zbiorowego pracy również za wynik dialogu społecznego w sytuacji, gdyby usługodawcy prowadzący działalność na własny rachunek, w imieniu i na rzecz których związek zawodowy prowadził rokowania, byli w rzeczywistości osobami pozornie prowadzącymi działalność na własny rachunek, a mianowicie usługodawcami znajdującymi się w sytuacji porównywalnej do sytuacji pracowników. W istocie usługodawca może utracić charakter podmiotu gospodarczego prowadzącego działalność na własny rachunek, a zatem przedsiębiorstwa, jeśli nie określa w niezależny sposób swojego zachowania na rynku, lecz jest całkowicie uzależniony od swojego zleceniodawcy, ze względu na to, że ten usługodawca nie ponosi żadnego ryzyka finansowego ani gospodarczego wynikającego z działalności zleceniodawcy oraz że działa jako podmiot pomocniczy zintegrowany z przedsiębiorstwem wspomnianego zleceniodawcy.

Ponadto pojęcie pracownika w rozumieniu prawa Unii należy definiować na podstawie obiektywnych kryteriów, które charakteryzują stosunek pracy, z uwzględnieniem praw i obowiązków danej osoby. Z tej perspektywy kwalifikacja jako usługodawcy prowadzącego działalność na własny rachunek w rozumieniu prawa krajowego nie wyklucza, iż daną osobę należy kwalifikować jako pracownika w rozumieniu prawa Unii, jeżeli jej niezależność jest wyłącznie fikcyjna i służy w ten sposób ukryciu prawdziwego stosunku pracy. Z powyższego wynika, że status pracownika w rozumieniu prawa Unii nie może zostać naruszony przez fakt, iż dana osoba została zatrudniona jako usługodawca prowadzący działalność na własny rachunek w rozumieniu prawa krajowego, pod warunkiem że ta osoba działa pod kierownictwem swojego pracodawcy, jeśli chodzi w szczególności o jej swobodę wyboru godzin i miejsca pracy oraz zadań wykonywanych w ramach pracy, pod warunkiem że nie ponosi ona ryzyka gospodarczego tego pracodawcy, a także że zostanie ona zintegrowana z przedsiębiorstwem wspomnianego pracodawcy podczas trwania stosunku pracy, tworząc z tym przedsiębiorstwem gospodarczą całość (wyr. TS z 4.12.2014 r., *FNV Kunsten Informatie en Media vs. Staat Der Nederlanden*, C-413/13, Legalis).

Również w wyroku z 16.7.2020 r., *Governo della Repubblica Italiana* (status włoskich sędziów pokoju), Trybunał Sprawiedliwości odniósł się do pojęcia pracownika.

Orzecznictwo

Artykuł 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88 dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy i art. 31 ust. 2 KPP należy interpretować w ten sposób, że sędzia pokoju, który w ramach swoich funkcji świadczy rzeczywistą i faktyczną pracę, która nie ma charakteru ani wyłącznie marginalnego, ani pomocniczego, za którą otrzymuje on rekompensatę mającą charakter wynagrodzenia, może wchodzić w zakres pojęcia „pracownika” w rozumieniu tych przepisów, czego weryfikacja należy do sądu odsyłającego. Z kolei klauzulę 2 pkt 1 porozumienia ramowego załączonego do dyrektywy 99/70 dotyczącej porozumienia ramowego zawartego przez UNICE, CEEP, ETUC w sprawie pracy na czas określony należy interpretować w ten sposób, że pojęcie „pracownika zatrudnionego na czas określony” zawarte w tym przepisie może obejmować sędziego pokoju, mianowanego

na czas określony, który w ramach swoich funkcji świadczy rzeczywistą i faktyczną pracę, która nie ma charakteru ani wyłącznie marginalnego, ani pomocniczego, za którą otrzymuje on rekompensatę mającą charakter wynagrodzenia, czego weryfikacja należy do sądu odsyłającego (wyr. TS z 16.7.2020 r., *Governo della Repubblica Italiana*, C-658/18, *Legalis*).

Zgodnie z dalszym brzmieniem motywu 18 dyrektywy 2023/970: „Zakresem niniejszej dyrektywy objęci są pracownicy domowi, pracownicy na żądanie, pracownicy wykonujący pracę przerywaną, pracownicy w systemie bonów usługowych, osoby pracujące za pośrednictwem platform internetowych, pracownicy wykonujący pracę chronioną, stażyści i praktykanci, pod warunkiem że spełniają oni stosowne kryteria. Przy stwierdzeniu istnienia stosunku pracy należy brać pod uwagę fakty świadczące o rzeczywistym wykonywaniu pracy, a nie sposób, w jaki strony opisują łączący ich stosunek”. Z kolei zgodnie z motywem 19: „Ważnym elementem w eliminowaniu dyskryminacji płacowej jest przejrzystość wynagrodzeń przed zatrudnieniem. Niniejsza dyrektywa powinna zatem mieć zastosowanie również do osób starających się o zatrudnienie”.

Warto zastanowić się, **kto będzie objęty nowymi przepisami po implementacji dyrektywy 2023/970 do polskiego porządku prawnego**. Wydaje się, że najbardziej prawdopodobne jest to, że adresatami będą:

- 1) osoby zatrudnione na podstawie umowy o pracę;
- 2) osoby mianowane, powołane lub zatrudnione na podstawie wyboru czy spółdzielczej umowy o pracę;
- 3) osoby wykonujące pracę tymczasową;
- 4) stażyści, praktykanci, po spełnieniu określonych kryteriów;
- 5) a także osoby wykonujące pracę za pośrednictwem platform internetowych, o ile ich sytuacja faktyczna spełnia kryteria podporządkowania.

Ta ostatnia kwestia może rodzić wiele pytań i wątpliwości.

Dnia 14.10.2024 r. została przyjęta dyrektywa UE 2024/2831 dotycząca poprawy warunków pracy za pośrednictwem platform internetowych. Państwa członkowskie mają czas na jej wdrożenie do 2.12.2026 r. We wspomnianym motywie 18 dyrektywy 2023/970 prawodawca unijny jasno wskazał, że **przy stwierdzeniu istnienia stosunku pracy należy brać pod uwagę fakty świadczące o rzeczywistym wykonywaniu pracy, a nie sposób, w jaki strony opisują łączący ich stosunek**. Oznacza to, że osoby wykonujące pracę na rzecz platform cyfrowych (jak np. Uber, Bolt czy dostawcy jedzenia), które pracują pod kierownictwem platformy, wykonują zlecenia według jej zasad i za wynagrodzeniem, mogą być uznane za pracowników w rozumieniu dyrektywy 2023/970. Dyrektywa 2024/2831 o pracy platformowej wprowadza bowiem domniemanie istnienia zatrudnienia, jeśli spełnione są określone kryteria. W praktyce oznacza to, że wiele osób pracujących przez aplikacje internetowe mogłoby zyskać dostęp do praw pracowniczych, w tym do ochrony wynikającej z dyrektywy 2023/970.

Ostatecznie o kształcie przepisów krajowych zadecyduje nasz polski ustawodawca i pytanie, czy zdecyduje się na tak szeroki zakres zastosowania podmiotowego.

Podobnie pozostaje niewiadomą, w jaki sposób ustawodawca krajowy podejdzie do kwestii umów cywilnoprawnych – w szczególności umów zlecenia i umów o świadczenie usług – wykraczających poza kontekst pracy platformowej. W praktyce przecież wiele

osób wykonuje swoje obowiązki ramię w ramię z pracownikami etatowymi, nierzadko realizując dokładnie te same zadania. Część firm wręcz deklaruje, że nie różnicuje tych grup i traktuje zleceniobiorców na równi z pracownikami.

Jeśli krajowy ustawodawca zdecyduje się objąć regulacjami wynikającymi z dyrektywy 2023/970 wyłącznie pracowników (oraz kandydatów do pracy, co wprost wynika z jej treści), z pominięciem osób współpracujących na podstawie umów cywilnoprawnych czy kontraktów B2B, może to rodzić trudne pytania praktyczne. **Jak w takiej sytuacji zleceniodawcy i pracodawcy będą uzasadniać różnice w dostępie do informacji płacowych, skoro zgodnie z ich własnymi deklaracjami obie grupy są traktowane jednako?**

Z perspektywy prawnej takie rozróżnienie może nieść istotne ryzyka. Zleceniobiorcy i osoby współpracujące na podstawie kontraktów B2B mogą powoływać się na zasadę równego traktowania (wynikającą choćby z Konstytucji RP) i kwestionować różnice w dostępie do informacji lub warunkach wynagrodzenia. W razie sporu sąd może badać rzeczywisty charakter wykonywanej pracy, niezależnie od formalnej podstawy zatrudnienia. W skrajnych przypadkach może to prowadzić nie tylko do zarzutów o nierówne traktowanie, ale też do ustalenia istnienia stosunku pracy i związanych z tym roszczeń.

4. Kluczowe definicje: praca o takiej samej wartości, wynagrodzenie, kategorie pracowników, luka płacowa, dyskryminacja bezpośrednia i pośrednia

4.1. Praca o takiej samej wartości

Prawodawca unijny w art. 3 dyrektywy 2023/970 podaje definicje wielu pojęć, jak np.:

- 1) praca o takiej samej wartości;
 - 2) wynagrodzenie;
 - 3) kategorie pracowników;
 - 4) luka płacowa;
 - 5) dyskryminacja bezpośrednia i pośrednia
- i wiele innych.

Zacznijmy od jednej z kluczowych definicji, a więc od pracy o takiej samej wartości. Zgodnie z art. 3 ust. 1 lit. g dyrektywy 2023/970 „**praca o takiej samej wartości**” oznacza **pracę, która ma tę samą wartość zgodnie z niedyskryminacyjnymi i obiektywnymi, neutralnymi pod względem płci kryteriami**, które pracodawca uzgadnia ze stroną społeczną.

Co to w praktyce oznacza? Nie chodzi wyłącznie o identyczne stanowiska – istotą jest porównanie wartości pracy, jaką wykonują pracownicy, a nie ich nazw stanowisk czy tytułów zawodowych. Takie podejście wynika również z naszego polskiego prawa – zgodnie z art. 18^{3c} KP pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości. Oznacza to, że **wartościowanie stanowisk**

pracy będzie jednym z podstawowych narzędzi zapewnienia transparentności wynagrodzeń.

Przykład

W firmie produkcyjnej specjalista ds. BHP i specjalistka ds. administracji mogą mieć zupełnie inne stanowiska, ale wykonywać pracę o podobnym poziomie odpowiedzialności, wymagającą podobnych kwalifikacji i obciążenia psychicznego. Jeśli jednak jedno z tych stanowisk jest wynagradzane znacząco niżej – warto się przyjrzeć, czy nie zachodzi tu ryzyko naruszenia zasady równości wynagrodzeń za pracę o tej samej wartości.

Przykład

W firmie logistycznej magazynier i pracownica działu reklamacji wykonują zupełnie różne zadania – magazynier obsługuje fizycznie towar, pracownica działu reklamacji analizuje zgłoszenia klientów i przygotowuje odpowiedzi. Na pierwszy rzut oka ich praca może wydawać się nieporównywalna. Jednak po głębszej analizie może się okazać, że oboje pracują pod presją czasu, muszą znać procedury wewnętrzne, obsługują systemy informatyczne i odpowiadają za poprawność realizacji zamówień. W takim wypadku pracodawca przypisze oba te stanowiska do tej samej kategorii. Oznacza to, że ewentualne różnice w wynagrodzeniu, jeśli występują, powinny wynikać z jasno określonych, obiektywnych przesłanek, a nie z płci czy historycznych założeń organizacyjnych.

Zobaczmy teraz, jak to wygląda w przypadku dokładnie tych samych stanowisk. Czy zawsze pracownicy zatrudnieni na tych samych stanowiskach lub wykonujący tę samą pracę lub pracę o tej samej wartości będą musieli zarabiać tyle samo?

Na to pytanie odpowiada przecząco prawodawca unijny w motywie 17 dyrektywy 2023/970: „Należy wzmocnić stosowanie zasady równości wynagrodzeń poprzez wyeliminowanie bezpośredniej i pośredniej dyskryminacji płacowej. Nie stoi to na przeszkodzie temu, aby pracodawcy różnie wynagradzali pracowników wykonujących taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości, o ile kierują się obiektywnymi, neutralnymi pod względem płci oraz wolnymi od uprzedzeń kryteriami, takimi jak osiągnięcia i kompetencje”.

A więc warto pamiętać, że **jak najbardziej można różnie wynagradzać pracowników**. Kluczowe jest jednak to, aby pracodawca kierował się kryteriami takimi jak np. osiągnięcia i kompetencje, a kryteria te muszą być obiektywne i neutralne pod względem płci oraz wolne od uprzedzeń.

Co warto podkreślić, takie podejście nie jest nowością, gdyż mamy w tym zakresie ugruntowane już orzecznictwo krajowe.

Orzecznictwo

Prace jednakowe to prace takie same pod względem rodzaju, kwalifikacji koniecznych do ich wykonywania, warunków, w jakich są świadczone, a także ich ilości i jakości. Artykuł 11² KP wyraża zasadę równych praw pracowników z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków, w tym prawa do równej płacy za równą pracę, ze szczególnym podkreśleniem równych praw pracowników bez względu na płeć. Do kategorii podmiotów objętych tym przepisem należą pracownicy charakteryzujący się wspólną cechą istotną (relewantną) dla wykonywania takich samych obowiązków. Wynika z tego, że dopuszczalne jest różnicowanie praw pracowników, którzy wykonują inne obowiązki bądź takie same, ale „niejednakowo”, a ponadto sytuacja prawna porównywa-

nych pracowników może być różnicowana ze względu na odmienności wynikające z ich cech osobistych (predispozycji) i różnic w wykonywaniu pracy (usprawiedliwiona dyferencjacja) (wyr. SN z 29.8.2017 r., I PK 269/16, Legalis).

Orzecznictwo

Prace jednakowe to prace takie same pod względem rodzaju, kwalifikacji koniecznych do ich wykonywania, warunków, w jakich są świadczone, a także – ilości i jakości. Zatem stanowisko pracy może stanowić kryterium porównawcze w ramach ustalania „jednakowej pracy”, ale nie jest ono wyłączone. Prace tożsame pod względem rodzaju i kwalifikacji wymaganych do ich wykonywania na tych samych stanowiskach pracy funkcjonujących u danego pracodawcy mogą różnić się co do ilości i jakości (rozumianej jako sposób wywiązywania się z powierzonych obowiązków), a wówczas nie są pracami jednakowymi w rozumieniu art. 18^{3c} § 1 KP. Ilość i jakość świadczonej pracy są w świetle art. 78 § 1 KP podstawowymi kryteriami oceny pracy dla potrzeb ustalania wysokości wynagrodzenia oraz stanowią dopuszczalne przesłanki różnicowania wynagrodzenia w myśl art. 3 ust. 3 Konwencji Nr 100 MOP dotyczącej jednakowego wynagrodzenia dla pracujących mężczyzn i kobiet za pracę jednakowej wartości (wyr. SN z 27.1.2022 r., II PSK 199/21, Legalis).

Równe wynagrodzenie nie polega więc na zasadzie „wszyscy tyle samo”. Płaca powinna odzwierciedlać realną wartość pracy, a więc efektywność, doświadczenie czy kwalifikacje danej osoby, a nie samą nazwę stanowiska. Znaczenie ma także zakres odpowiedzialności i ryzyko błędu: im poważniejsze konsekwencje decyzji, tym wyższa może być stawka dla osoby, która je podejmuje. Do warunków pracy zaliczymy również tempo pracy i obciążenie stresem – wynagrodzenie powinno rekompensować zwiększony wysiłek. Można też uwzględniać indywidualne cechy pracowników, jednak takie, które mają obiektywne przełożenie na jakość i liczbę wykonywanych zadań. To wszystko musi być całkowicie niezależne od płci, pochodzenia, wyznania, koloru skóry i innych cech niemających związku z pracą. Krótko mówiąc: liczy się to, co dana osoba wnosi do organizacji swoją pracą, a nie kim jest prywatnie.

Przykład

W dziale obsługi klienta pracują dwie osoby zatrudnione na stanowisku specjalisty: pani Anna i pan Tomasz. Zakres ich obowiązków jest bardzo podobny, jednak różnią się oni doświadczeniem i dodatkowymi umiejętnościami. Tomasz biegle posługuje się trzema językami obcymi, co pozwala mu obsługiwać klientów zagranicznych z kluczowych rynków dla firmy. Anna z kolei obsługuje klientów wyłącznie w języku polskim. Tomasz jest również zaangażowany w szkolenie nowych pracowników.

Wyższe wynagrodzenie Tomasza może być uzasadnione, pod warunkiem że różnice te wynikają z transparentnych, z góry określonych kryteriów wynagradzania, takich jak: zakres odpowiedzialności, kompetencje językowe, dodatkowe obowiązki czy wpływ pracy na wyniki firmy. Kluczowe jest to, aby kryteria te były znane, spójne i jednakowo stosowane wobec wszystkich pracowników, niezależnie od płci.

Ważne jest spostrzeżenie, że aby ta równa płaca za tę samą pracę lub pracę o tej samej wartości była w ogóle możliwa, **potrzebne są konkretne struktury wynagradzania – takie, które umożliwiają porównanie wartości pracy różnych osób w organizacji w sposób przejrzysty, neutralny pod względem płci i oparty na obiektywnych kryteriach.** Bo taki też obowiązek nakłada na pracodawców art. 4 dyrektywy 2023/970.

Prawodawca unijny podkreśla, że system oceny pracy musi:

- 1) **opierać się na obiektywnych i neutralnych pod względem płci kryteriach;**
- 2) **eliminować wszelką dyskryminację pod względem płci**, zarówno tę bezpośrednią, jak i pośrednią;
- 3) **być uzgodniony z przedstawicielami pracowników** – w naszych polskich realiach będą to zapewne związki zawodowe lub właśnie przedstawiciele pracowników, lub – podobnie jak przy przepisach o sygnalistach – przedstawiciele osób zatrudnionych;
- 4) **uwzględniać cztery podstawowe kryteria:**
 - a) umiejętności – zarówno te twarde (np. znajomość języków obcych, znajomość programów specjalistycznych, prawo jazdy konkretnej kategorii, znajomość przepisów prawa pracy czy prawa podatkowego), jak i miękkie (np. umiejętność pracy w zespole, komunikatywność, kreatywność, inteligencja emocjonalna, odporność na stres, samodzielność),
 - b) wysiłek – rozumiany jako wysiłek fizyczny (np. przenoszenie ładunków w magazynie, praca stojąca fryzjerki, praca na produkcji wymagająca powtarzalnych ruchów), emocjonalny (praca w hospicjum, praca nauczyciela z uczniami z trudnościami emocjonalnymi lub rozwojowymi), intelektualny (praca z trudnym klientem, zarządzanie zespołem),
 - c) zakres odpowiedzialności – np. za ludzi, projekty, procesy czy finanse,
 - d) warunki pracy – np. praca na zewnątrz (w upale lub mrozie), praca zmianowa (również w nocy), praca w stresie (np. praca kontrolera ruchu lotniczego), praca w terenie (np. praca przedstawiciela handlowego).

Prawodawca unijny dodaje, że **nie należy zapominać o innych ważnych czynnikach, jeśli będą mieć one znaczenie w danej organizacji czy w danym miejscu pracy**. Co to może oznaczać w naszych polskich realiach, poza wspomnianą wyżej jakością i ilością pracy? Czy np. warunki pracy rozumiane jako miejsce pracy – w kontekście lokalizacji – mogą być czynnikiem różnicującym wynagrodzenia?

Przykład

Firma X prowadzi działalność w Warszawie (siedziba główna) oraz w Złotowie (oddział) i Pakości (oddział). Wynagrodzenia pracowników zatrudnionych w Warszawie są o 20% wyższe od wynagrodzeń pracowników zatrudnionych w Złotowie i Pakości, pomimo tego że osoby te wykonują jednakową pracę.

Czy różnicowanie wynagrodzeń pracowników, którzy wykonują tę samą pracę w ramach jednej organizacji, jednak w innych miejscowościach (np. w stolicy vs. małe miasto powiatowe), będzie stanowiło dyskryminację?

Odpowiedź na to pytanie nie jest prosta. **Według orzecznictwa TS możliwe jest różnicowanie wynagrodzeń z uwzględnieniem miejsca, w jakim praca jest wykonywana**, w szczególności stopy bezrobocia, kosztów utrzymania czy warunków życia. Także SN wypowiedział się w tej kwestii. Z orzeczeń tych wynika, że kryterium różnicowania wynagrodzeń mogą być czynniki rynkowe występujące w miejscu wykonywania pracy, jak np. podaż świadczonej pracy. W związku z tym nie stanowi dyskryminacji różnicowanie wynagrodzeń w zależności od miejsca świadczonej pracy, jeżeli jest to uza-

sadnione obiektywnymi okolicznościami, z uwzględnieniem czynników ekonomicznych (zob. post. SN z 27.1.2022 r., II PSK 199/21, Legalis).

Warto też jednak zauważyć, że pomimo pojedynczych orzeczeń w tej kwestii większość pracodawców nie decyduje się na różnicowanie wynagrodzeń jedynie na podstawie kryterium miejsca świadczenia pracy, właśnie z obawy o zarzuty ze strony obecnych lub byłych pracowników. Sądy bowiem najczęściej stoją na stanowisku, że tego typu różnicowanie wynagrodzeń jest niedopuszczalne.

Orzecznictwo

Sytuacja, w której warunki wynagradzania pracowników różnej płci wykonujących taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości mogą zostać przypisane jednemu źródłu, wchodzi w zakres art. 157 TFUE, a praca i wynagrodzenie tych pracowników mogą być porównane na podstawie tego artykułu, nawet jeżeli wykonują oni swoją pracę w różnych zakładach. W związku z tym należy stwierdzić, że na art. 157 TFUE można powołać się przed sądami krajowymi w sporze opartym na świadczeniu pracy takiej samej wartości wykonywanej przez pracowników różnej płci mających tego samego pracodawcę i w różnych zakładach tego pracodawcy, jeżeli pracodawca ten stanowi takie jedyne źródło (wyr. TS z 3.6.2021 r., C-624/19, Legalis).

W orzecznictwie podkreśla się, że różnicowanie wynagrodzeń nie zawsze będzie oznaczało dyskryminację. Może ono być dopuszczalne, jeśli znajduje uzasadnienie w obiektywnych kryteriach. **Do takich przesłanek zalicza się w szczególności:**

- 1) **szczególne potrzeby związane z wykonywaniem pracy**, np. zwiększona dyspozycyjność, mobilność czy gotowość do pracy w różnych lokalizacjach i w „nienormalnym” czasie pracy. Sąd Najwyższy potwierdził, że takie okoliczności mogą uzasadniać wyższe wynagrodzenie (wyr. SN z 9.5.2014 r., I PK 276/13, Legalis);
- 2) **ilość i jakość wykonywanej pracy**, także w ramach tej samej grupy stanowisk. W praktyce oznacza to, że dwóch pracowników zatrudnionych na takim samym stanowisku może otrzymywać różne wynagrodzenia, jeśli ich zaangażowanie i efektywność w zakresie wykonywanych zadań istotnie się różnią (wyr. SN z 7.3.2012 r., II PK 161/11, Legalis);
- 3) **staż pracy, ale tylko wówczas, gdy przekłada się on na realne kompetencje** – wyższe kwalifikacje, sprawność zawodową czy jakość pracy. Sam upływ czasu nie może być podstawą do różnicowania wynagrodzeń, natomiast staż połączony z doświadczeniem i rozwojem zawodowym – już tak (wyr. SN: z 15.3.2016 r., II PK 17/15, Legalis; z 8.12.2015 r., I PK 339/14, Legalis).

4.2. Dyskryminacja bezpośrednia i pośrednia, dyskryminacja krzyżowa

Wróćmy jednak do kryteriów: prawodawca unijny podkreśla w dyrektywie 2023/970, że żadne z kryteriów nie może odnosić się bezpośrednio lub pośrednio do płci. Co to w praktyce oznacza? W organizacjach, gdzie uznaje się, że jednym z kryteriów do uzyskania podwyżki czy awansu jest to, czy ktoś jest otwarty na pracę w nadgodzinach, może dojść do nieświadomej dyskryminacji – bo z tego powodu wykluczone zostają osoby pełniące obowiązki opiekuńcze, a więc najczęściej kobiety.

[Przejdź do księgarni →](#)

ksiegarnia.beck.pl