

UZASADNIENIE

I. Potrzeba i cel regulacji

Projekt ustawy o wzmocnieniu stosowania prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości ma na celu wdrożenie do polskiego porządku prawnego dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2023/970 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, zwanej dalej „Dyrektywą”. Dyrektywa weszła w życie w dniu 6 czerwca 2023 r., a termin na jej implementację do porządku krajowego upływa z dniem 7 czerwca 2026 r.

Dyrektywa ma na celu wzmocnienie stosowania w praktyce i egzekwowania obowiązującej już zasady równego wynagrodzenia kobiet i mężczyzn za równą pracę. Ponadto ma na celu wyeliminowanie dyskryminacji płacowej ze względu na płeć. W Unii Europejskiej tzw. luka płacowa ze względu na płeć (ang. *gender pay gap*) wciąż się utrzymuje. W 2020 r. wynosiła 13% – przy znaczących różnicach występujących w państwach członkowskich – a w ostatniej dekadzie zmniejszyła się tylko nieznacznie.

W 2023 luka płacowa ze względu na płeć w Polsce wynosiła 7,8% i była mniejsza od średniej UE, która wynosiła 12,0%.

Tabela. Luka płacowa pomiędzy wynagrodzeniami mężczyzn i kobiet (gender pay gap) w Polsce i UE w latach 2013-2022 (% , liczona wg metody Eurostatu)

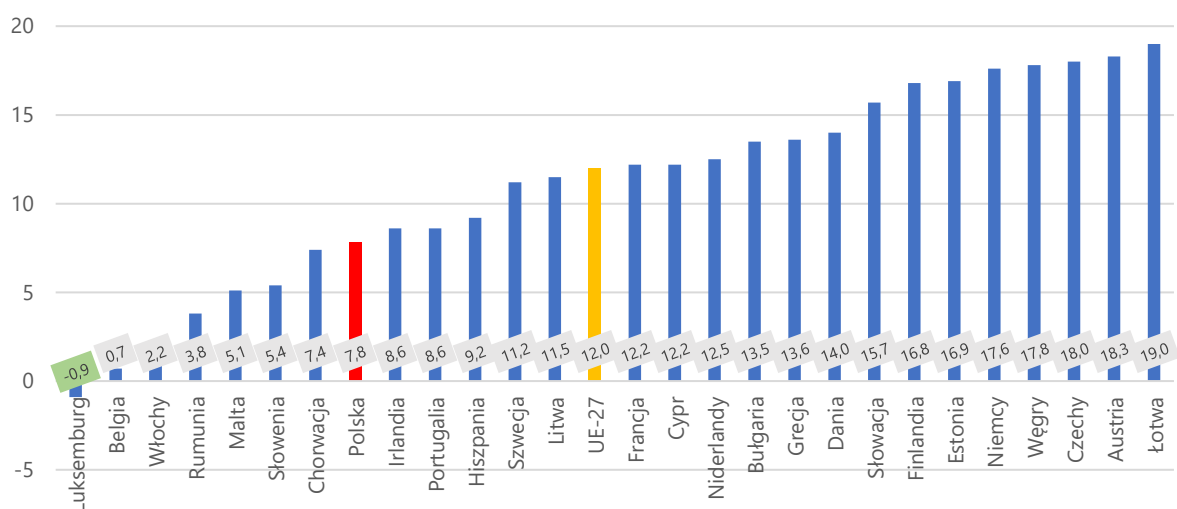
ROK	POLSKA	UE
2013	7,1%	16,0%
2014	7,7%	15,7%
2015	7,3%	15,5%
2016	7,1%	15,1%
2017	7,0%	14,6%
2018	8,5%	14,4%
2019	6,5%	13,7%

2020	4,5%	12,7%
2021	6,2%	12,3%
2022	7,8%	12,2%
2023	7,8%	12,0%

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Eurostatu

Zaprezentowane wyniki pokazują różnice pomiędzy luką płacową w Polsce a średnią luką płacową w Unii Europejskiej. W każdym z powyższych lat luka była zdecydowanie mniejsza w naszym kraju niż na terenie całej Unii. W analizowanym okresie 2013-2023 luka nie ma wyraźnego trendu w Polsce w odróżnieniu od UE, gdzie wskaźnik spada. W Polsce najniższy wynik notowano w czasie pandemii - 4,5% w 2020 r., najwyższy w 2018 r. – 8,5%. Wg ostatnich dostępnych danych wskaźnik ten kształtuje się na poziomie 7,8%.

Wykres. Luka płacowa pomiędzy wynagrodzeniami mężczyzn i kobiet w państwach UE w 2022



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Eurostatu

Polska, jak pokazują badania Eurostatu, posiada jedną z najmniejszych w UE luk płacowych. Jedynym państwem, gdzie kobiety zarabiają lepiej od mężczyzn, jest Luksemburg.

Luka płacowa jest wyraźnie wyższa w sektorze prywatnym, gdyż w 2022 wynosiła 14%, i w elastycznych składnikach wynagrodzeń, tj. nagrodach, a także w przypadku umów

zlecenia w porównaniu z umowami o pracę. Pomimo występowania wyraźnych nierówności w sektorze prywatnym, w zaledwie co dwudziestej firmie dokonuje się analizy wysokości płac i działań korygujących.

Nie jest możliwe rozwiązanie wskazanego problemu przez działania pozalegislacyjne, dlatego niezbędne jest przygotowanie ustawy mającej na celu wdrożenie Dyrektywy.

II. Obecny stan prawny

Dyrektywa stanowi rozwinięcie prawa unijnego w zakresie prawa do równego traktowania. Dyrektywa 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy (Dz. Urz. UE L 204 z 26.7.2006, str. 23 z późn. zm.) zwana dalej „dyrektywą 2006/54”, stanowi, że bezpośrednia lub pośrednia dyskryminacja ze względu na płeć w odniesieniu do wszelkich aspektów i warunków wynagrodzenia za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości ma zostać wyeliminowana. W szczególności w przypadku, gdy ustalanie wynagrodzenia odbywa się w oparciu o system zaszeregowania stanowisk pracy, za jego podstawę należy przyjąć te same neutralne pod względem płci kryteria oraz należy sporządzić go w taki sposób, aby wykluczyć jakąkolwiek dyskryminację ze względu na płeć.

W ocenie odpowiednich przepisów dyrektywy 2006/54/WE Komisja Europejska stwierdziła, że stosowanie zasady równości wynagrodzeń jest utrudnione ze względu na brak przejrzystości systemów wynagrodzeń, brak pewności prawa w odniesieniu do pojęcia pracy o takiej samej wartości oraz przeszkody proceduralne napotymane przez ofiary dyskryminacji. Pracownicy nie posiadają informacji niezbędnych do skutecznego dochodzenia roszczeń dotyczących równego wynagrodzenia, w szczególności informacji na temat poziomów wynagrodzenia poszczególnych kategorii pracowników, którzy wykonują taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości. W sprawozdaniu stwierdzono, że większa przejrzystość pozwoliłaby na ujawnianie uprzedzeń oraz dyskryminacji ze względu na płeć w strukturach płac przedsiębiorstwa lub organizacji. Pozwoliłaby ona ponadto pracownikom, pracodawcom i partnerom społecznym na podejmowanie odpowiednich działań w celu zapewnienia stosowania prawa do równego wynagrodzenia za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości.

W art. 33 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej przyznano prawo kobietom i mężczyznom do jednakowego wynagradzania za pracę o jednakowej wartości.

Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (Dz. U. z 2025 r. poz. 277, z późn. zm.), zwana dalej „Kodeks pracy”, w art. 18^{3c} ustanawia prawo pracowników do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości. Powyższa zasada ma zastosowanie do wszystkich pracowników bez względu na płeć. Wynagrodzenie w rozumieniu tego przepisu obejmuje wszystkie składniki wynagrodzenia, bez względu na ich nazwę i charakter, a także inne świadczenia związane z pracą, przyznawane pracownikom w formie pieniężnej lub innej formie niż pieniężna. Natomiast pracami o jednakowej wartości są prace, których wykonywanie wymaga od pracowników porównywalnych kwalifikacji zawodowych, potwierdzonych dokumentami przewidzianymi w odrębnych przepisach lub praktyką i doświadczeniem zawodowym, a także porównywalnej odpowiedzialności i wysiłku.

W zakresie przejrzystości wynagrodzenia pracodawca ma obowiązek poinformowania pracownika, na podstawie art. 29 § 3 pkt 1 lit. h Kodeksu pracy, o m.in. innych niż uzgodnione w umowie o pracę, przysługujących pracownikowi składnikach wynagrodzenia oraz świadczeniach pieniężnych lub rzeczowych.

W zakresie ustalenia wynagrodzenia za pracę stosuje się art. 78 Kodeksu pracy. Wynagrodzenie ustalane na jego podstawie powinno odpowiadać rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, a także uwzględniać ilość i jakość świadczonej pracy.

III. Różnica pomiędzy dotychczasowym a projektowanym stanem prawnym

Aktualnie w polskim systemie prawnym brak jest jednak przewidzianych w Dyrektywie szczegółowych regulacji dotyczących prawa do równego wynagrodzenia i przejrzystości wynagrodzeń. W związku z powyższym projekt ustawy zawiera szereg zmian mających na celu zapewnienie prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości.

IV. Szczegółowy opis projektu ustawy o wzmocnieniu stosowania prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości

1) Przepisy ogólne ustawy

Art. 1.

Projekt ustawy określa:

- 1) zasady i tryb dokonywania oceny wartości pracy na określonym stanowisku albo wartości rodzaju pracy;
- 2) strukturę wynagrodzeń;
- 3) środki w zakresie przejrzystości wynagrodzeń;
- 4) sprawozdanie z luki płacowej;
- 5) wspólną ocenę wynagrodzeń;
- 6) zasady i tryb monitorowania realizacji przez pracodawców zasady równego wynagradzania;
- 7) zadania organów przewidzianych w niniejszej ustawie;
- 8) środki ochrony prawnej.

Projekt ma na celu określenie zasad i trybu dokonywania oceny wartości pracy na określonym stanowisku albo wartości rodzaju pracy przez pracodawców, w tym zasady ustalenia kryteriów obowiązkowych, ewentualnych podkryteriów i dodatkowych kryteriów. Ponadto projekt określa struktury wynagrodzeń, które będą zapewniały realizację prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości.

Projekt ustawy określa także środki w zakresie przejrzystości wynagrodzeń, przez które rozumie się w szczególności dostęp do czynników służących ustalaniu wynagrodzeń, poziomów wynagrodzeń i wzrostu wynagrodzeń, prawo pracownika do informacji dotyczących jego indywidualnego poziomu wynagrodzenia, indywidualnego godzinowego poziomu wynagrodzenia, średnich poziomów wynagrodzenia oraz średnich godzinowych poziomów wynagrodzenia w podziale na płeć w odniesieniu do kategorii pracowników wykonujących jednakową pracę jak on lub pracę o jednakowej wartości jak jego praca, sprawozdawczość w zakresie luki płacowej między pracownikami płci żeńskiej i męskiej oraz wspólną ocenę wynagrodzeń.

Dodatkowo projekt określa zasady i tryb monitorowania realizacji przez pracodawców zasady równego wynagradzania za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości.

Projekt ustawy określa zadania organów, jak również sankcje karne za m.in. nierealizowanie obowiązków sprawozdawczych czy brak wspólnej oceny wynagrodzeń.

Art. 2.

Projektowany przepis wdraża art. 3 Dyrektywy.

W projekcie ustawy wprowadzono słowniczek mający na celu wyjaśnienie użytych w projekcie ustawy określeń.

Poprzez wynagrodzenie rozumie się wynagrodzenie, o którym mowa w art. 18^{3c} § 2 Kodeksu pracy, zgodnie z którym obejmuje wszystkie składniki wynagrodzenia, takie jak wynagrodzenie wynikające z osobistego zaszeregowania pracownika, określone stawką godzinową lub miesięczną, lub pozostałe składniki wynagrodzenia bez względu na ich nazwę i charakter, a także inne świadczenia otrzymywane z tytułu zatrudnienia, bezpośrednio lub pośrednio od pracodawcy, w formie pieniężnej lub w innej formie niż pieniężna.

Składniki uzupełniające lub zmienne oznaczają wszystkie części wynagrodzenia, o którym mowa w art. 18^{3c} § 2 Kodeksu pracy, poza wynagrodzeniem wynikającym z osobistego zaszeregowania pracownika, określonego stawką godzinową lub miesięczną. Są to więc wszystkie dodatkowe składniki wynagrodzenia czy też inne dodatkowe świadczenia otrzymywane przez pracownika, poza wynagrodzeniem wynikającym z osobistego zaszeregowania pracownika. Definicja składników uzupełniających i zmiennych jest pochodną definicji wynagrodzenia, gdyż składniki te stanowią jego część.

Bardzo szeroka definicja wynagrodzenia, stosowana na potrzeby zasady równości wynagrodzeń, obecna jest w prawie polskim od ponad 20 lat zgodnie z art. 18^{3c} § 2 Kodeksu pracy. Natomiast w prawie unijnym zapisana jest w art. 157 ust. 2 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej. Projektowane zmiany mają jedynie na celu lepsze dostosowanie brzmienia polskiej definicji do ww. definicji unijnej. Zatem składniki uzupełniające i zmienne to wszystkie części tak rozumianego wynagrodzenia z wyłączeniem wynagrodzenia wynikającego z osobistego zaszeregowania pracownika.

Poziom wynagrodzenia oznacza roczne wynagrodzenie brutto obliczane na podstawie otrzymanego przez pracownika rzeczywistego wynagrodzenia w danym okresie. Do rzeczywistego wynagrodzenia nie wlicza się w szczególności jednakowego świadczenia pieniężnego lub rzeczowego otrzymywanego przez wszystkich pracowników lub udostępnianego wszystkim pracownikom bez żadnych przesłanek do skorzystania z niego, a także świadczeń związanych z ustaniem stosunku pracy. Pracodawca przy obliczaniu poziomu wynagrodzenia dla danego pracownika uwzględnia wynagrodzenie za okres, który pracownik przepracował u danego pracodawcy w danym roku kalendarzowym.

Poziom wynagrodzenia oznacza roczne wynagrodzenie brutto i odpowiadające mu wynagrodzenie godzinowe brutto, obliczane na podstawie otrzymanego przez pracownika rzeczywistego wynagrodzenia w danym okresie. Do rzeczywistego wynagrodzenia nie wlicza się w szczególności jednakowego świadczenia pieniężnego lub rzeczowego otrzymywanego przez wszystkich pracowników lub udostępnianego wszystkim pracownikom bez żadnych przesłanek do skorzystania z niego, a także świadczeń związanych z ustaniem stosunku pracy. Pracodawca przy obliczaniu poziomu wynagrodzenia dla danego pracownika uwzględnia wynagrodzenie za okres, który pracownik przepracował u danego pracodawcy w danym roku kalendarzowym.

Pojęcie wynagrodzenia, o którym mowa w art. 18^{3c} § 2 KP, a więc pojęcie wynagrodzenia stosowane na potrzeby zasady równości wynagrodzeń, jest bardzo szerokie. Niektóre elementy tego wynagrodzenia nie muszą być jednak uwzględniane przy obliczaniu poziomu wynagrodzenia.

Motyw 22 Dyrektywy wyjaśnia, że obliczenie poziomów wynagrodzenia powinno być możliwe na podstawie rzeczywistego wynagrodzenia określonego dla danego pracownika.

Poziom wynagrodzenia jest obliczany na potrzeby środków w zakresie przejrzystości wynagrodzeń, a więc prawa pracownika do informacji, o którym mowa w art. 12, sprawozdania z luki płacowej oraz wspólnej oceny wynagrodzeń.

Po pierwsze celem tych środków jest wskazanie na możliwe przypadki dyskryminacji poprzez przedstawienie przeglądu sytuacji u danego pracodawcy.

Dlatego do rzeczywistego wynagrodzenia nie wlicza się w szczególności jednakowych świadczeń pieniężnych lub rzeczowych otrzymywanego przez wszystkich pracowników (np. bożonarodzeniowa karta podarunkowa) lub udostępnianych wszystkim pracownikom bez żadnych przesłanek do skorzystania z nich (np. karnety na siłownię). Skoro świadczenia te są otrzymywane przez wszystkich pracowników lub oferowane wszystkim pracownikom w tej samej wysokości bez żadnych przesłanek skorzystania z nich, to nie zachodzi ryzyko dyskryminacji.

Ponadto uwzględnienie niektórych elementów wynagrodzenia w obliczeniach poziomu wynagrodzenia mogłoby zniekształcić obraz i porównywalność danych w ramach organizacji, prowadząc jednocześnie do konieczności każdorazowego dodatkowego wyjaśniania przez

pracodawcę takich różnic (np. na wniosek pracowników), co stanowiłoby dodatkowe obciążenie.

W otwartym katalogu wyłączeń znalazły się więc świadczenia związane z ustaniem stosunku pracy, a więc przykładowo odprawa rentowa, emerytalna czy odprawa w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia. Uwzględnienie takich świadczeń prowadzi do automatycznego zawyżenia wynagrodzenia pracowników, których stosunek pracy ustaje, co może prowadzić do powstania luki płacowej, która nie wynika z dyskryminacji.

Innym przykładem świadczeń niestanowiących rzeczywistego wynagrodzenia są świadczenia z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych. Choć wchodzi w zakres pojęcia wynagrodzenia, o którym mowa w art. 18^{3c} § 2 KP, to nie są uwzględniane na potrzeby obliczania poziomów wynagrodzeń. Ich uwzględnienie spowoduje bowiem zawyżenie wynagrodzeń pracowników, którzy je otrzymali, mimo że zasady przyznawania i wysokość tych świadczeń zależą od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej do korzystania z Funduszu, a nie np. od uznania pracodawcy czy osiągnięć pracownika, ich celem jest, ogólnie ujmując, finansowanie działalności socjalnej, a osobami uprawnionymi do korzystania z Funduszu są nie tylko pracownicy, ale także m.in. ich rodziny oraz byli pracownicy (emeryci, renciści).

Godzinowy poziom wynagrodzenia oznacza iloraz poziomu wynagrodzenia oraz odpowiednio do okresu zatrudnienia nominalnego czasu pracy, czyli godziny pracy wynikające z wymiaru czasu pracy, który obowiązuje pracownika w danym okresie rozliczeniowym.

Poprzez godzinowy poziom składników uzupełniających lub zmiennych należy rozumieć iloraz poziomu składników uzupełniających lub zmiennych brutto oraz odpowiedniego do okresu zatrudnienia nominalnego czasu pracy.

Poziom składników uzupełniających lub zmiennych oznacza roczną sumę składników uzupełniających lub zmiennych brutto.

Nominalny czas pracy oznacza liczbę godzin pracy wynikającą z wymiaru czasu pracy określonego w umowie o pracę.

Motyw 22 Dyrektywy wyjaśnia, że aby zapewnić jednolitą prezentację informacji wymaganych Dyrektywą, poziomy wynagrodzenia powinny być wyrażone jako roczne wynagrodzenie brutto i odpowiadające mu wynagrodzenie godzinowe brutto. Obliczenie

poziomów wynagrodzenia powinno być możliwe na podstawie rzeczywistego wynagrodzenia określonego dla danego pracownika, niezależnie od tego, czy jest ono ustalane jako stawka roczna, miesięczna, godzinowa czy też w inny sposób.

Poziom wynagrodzenia oznacza roczne wynagrodzenie brutto, a więc sumę wynagrodzeń podstawowych oraz składników uzupełniających lub zmiennych, w wysokości brutto, w roku kalendarzowym, oraz odpowiadające mu godzinowe wynagrodzenie brutto.

Godzinowe wynagrodzenie brutto to iloraz rocznego wynagrodzenia brutto oraz liczby „godzin normatywnych” w roku kalendarzowym dla danego pracownika. Normatywne godziny pracy to godziny wynikające z obowiązującego danego pracownika nominalnego czasu pracy. Nie są to godziny faktycznie przepracowane - nie należy uwzględniać nadgodzin ani odejmować godzin nieobecności np. wynikających z choroby pracownika. Celem obliczenia wynagrodzenia godzinowego brutto jest umożliwienie pracodawcom wyjaśnienia luki płacowej na przykład w sytuacji gdy niektórzy pracownicy pracują na pół etatu i dlatego w skali roku zarabiają mniej, niż inni pracownicy pracujący na pełen etat.

Mediana wynagrodzenia oznacza poziom wynagrodzenia lub godzinowy poziom wynagrodzenia, w stosunku do którego połowa pracowników zatrudnionych u danego pracodawcy otrzymała wynagrodzenie w niewyższej wysokości, a połowa otrzymała wynagrodzenie w nieniższej wysokości, inaczej drugi kwartył wynagrodzenia.

Mediana luki płacowej ze względu na płeć oznacza różnicę między medianą wynagrodzenia pracowników płci żeńskiej i medianą wynagrodzenia pracowników płci męskiej zatrudnionych u pracodawcy, wyrażoną jako odsetek mediany wynagrodzenia pracowników płci męskiej;

Przedział wynagrodzenia oznacza każdą z czterech grup pracowników, których wynagrodzenia znajdują się pomiędzy poszczególnymi kwartyłami wynagrodzenia.

Kwartyłe wynagrodzenia oznaczają poziomy wynagrodzenia lub godzinowe poziomy wynagrodzenia, dzielące dane o wynagrodzeniach pracowników zatrudnionych u danego pracodawcy, po ich uporządkowaniu od najniższego do najwyższego, na cztery równe części.

Kwartył pierwszy poziomów wynagrodzenia (Q1) to taki poziom wynagrodzenia, który dzieli dane tak, że 25% poziomów wynagrodzenia jest mniejszych lub równych Q1.

Kwartył drugi poziomów wynagrodzenia (Q2) – czyli mediana poziomów wynagrodzenia – to taki poziom wynagrodzenia, który dzieli dane tak, że 50% wartości jest mniejszych lub równych Q2.

Kwartył trzeci poziomów wynagrodzenia (Q3) - to taki poziom wynagrodzenia, który dzieli dane tak, że 75% poziomów wynagrodzenia jest mniejszych lub równych Q3.

Każdy kwartył poziomów wynagrodzenia należy policzyć po uszeregowaniu/posortowaniu poziomów wynagrodzenia od najniższego do najwyższego. Do ustalenia pozycji danego kwartyła (i odpowiedniego poziomu wynagrodzenia) należy posłużyć się wzorem:

$((p+1) * n) / 4$, gdzie p to liczba pracowników, a n odpowiedni numer kwartyła.

Poniżej przykład dla firmy zatrudniającej 127 pracowników.

Pozycja poziomu wynagrodzenia stanowiącego kwartył 1 (Q1) i kolejne:

Pozycja Q1 = $((127+1)*1)/4 = 32$ (kwartył 1 to poziom wynagrodzenia na pozycji 32)

Pozycja Q2 = $((127+1)*2)/4 = 64$ (kwartył 2 to poziom wynagrodzenia na pozycji 64)

pozycja Q3 = $((127+1)*3)/4 = 96$ (kwartył 3 to poziom wynagrodzenia na pozycji 96)

Luka płacowa ze względu na płeć oznacza różnicę między średnim poziomem wynagrodzenia lub średnim godzinowym poziomem wynagrodzenia pracowników płci żeńskiej i średnim poziomem wynagrodzenia lub średnim godzinowym poziomem wynagrodzenia pracowników płci męskiej zatrudnionych u pracodawcy, wyrażoną jako odsetek średniego poziomu wynagrodzenia lub średniego godzinowego poziomu zatrudnienia pracowników płci męskiej;

Kategoria pracowników oznacza pracowników wykonujących jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości, pogrupowanych przez pracodawcę w sposób niearbitralny, na podstawie niedyskryminacyjnych i obiektywnych, neutralnych pod względem płci obowiązkowych kryteriów, ewentualnych podkryteriów lub dodatkowych kryteriów, o których mowa w art. 18^{3c} § 3 Kodeksu pracy.

Zatem pracownicy wykonujący dokładnie taką samą pracę będą należeć do tej samej kategorii. Jednak w organizacji mogą być zatrudnieni pracownicy, którzy wykonują inny rodzaj pracy, ale o takiej samej wartości. Pracownicy ci powinni zostać umieszczeni w tej samej kategorii i przedziale płacowym, ponieważ wartość ich pracy jest taka sama.

Zgodnie z projektem ustawy dyskryminacja krzyżowa zaistnieje wtedy, gdy pracownik ze względu na płeć w połączeniu z inną przyczyną, określoną w art. 18^{3a} § 1 Kodeksu pracy, jest traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż jest, był lub byłby traktowany inny pracownik, albo sytuacja, gdy na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują lub mogłyby wystąpić niekorzystne dysproporcje

albo szczególnie niekorzystna sytuacja w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych wobec wszystkich lub znacznej liczby pracowników należących do grupy wyróżnionej ze względu na płeć w połączeniu inną przyczyną określoną w art. 18^{3a} § 1 Kodeksu pracy, chyba że postanowienie, kryterium lub działanie jest obiektywnie uzasadnione ze względu na zgodny z prawem cel, który ma być osiągnięty, a środki służące osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne. Dyskryminację krzyżową należy odróżniać od dyskryminacji z wielu przyczyn jednocześnie, w przypadku której każda przyczyna dyskryminacji jest analizowana i oceniana osobno, co nie zawsze odzwierciedla sytuację ofiary dyskryminacji. W przypadku dyskryminacji krzyżowej wszystkie przyczyny są oceniane razem, sytuacja i cechy ofiary są brane pod uwagę łącznie. Płeć jest punktem wyjścia i może łączyć się z innymi przyczynami dyskryminacji.

Organem do spraw równości będzie Komisja do spraw Przeciwdziałania Dyskryminacji w Zatrudnieniu, powołana w nowo dodanym art. 18 ust. 3 ustawy z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (Dz. U. z 2025 r. poz. 1452 Dz. U. z 2025 r. poz. 1452 oraz z 2026 r. poz. 160).

Organem monitorującym będzie podmiot, o którym mowa w art. 18 ust. 2 ustawy z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania.

Roczne jednostki robocze oznaczają sumę liczby osób zatrudnionych u pracodawcy w trakcie roku kalendarzowego, bez względu na wymiar czasu pracy i długość okresu zatrudnienia w danym roku kalendarzowym, po ich przeliczeniu na pełne etaty.

Art. 3.

Przepisy projektu ustawy regulują również kwestie dotyczące pracowników tymczasowych, agencji pracy tymczasowej czy pracodawcy użytkownika. Pracodawca użytkownik wykonuje obowiązki wynikające z niniejszej ustawy wobec pracowników tymczasowych. Natomiast obowiązki wynikające z art. 13 i 14 projektu ustawy w stosunku do pracowników tymczasowych wykonuje również agencja pracy tymczasowej. W celu realizacji obowiązków, wynikających z niniejszej ustawy wobec pracowników tymczasowych, agencja pracy tymczasowej niezwłocznie udziela wszelkich, niezbędnych informacji pracodawcy użytkownikowi.

Przepis ten ma zapewnić, aby w celu realizacji obowiązków względem pracownika tymczasowego była zapewniona możliwość pozyskiwania informacji od agencji pracy tymczasowej, niezbędnych dla realizacji ww. obowiązków, a których pracodawca użytkownik nie posiada.

O czynnikach ustalania wynagrodzeń, poziomach wynagrodzeń i wzroście wynagrodzeń informuje pracodawca użytkownik, on posiada o nich informacje, gdyż je ustala.

Jeżeli chodzi o prawo do informacji o indywidualnym poziomie wynagrodzenia i średnich poziomach wynagrodzenia w kategorii pracowników, pracodawca użytkownik o informację o indywidualnym poziomie wynagrodzenia pracownika, który o nią wnioskuje, zwraca się do agencji pracy tymczasowej. Natomiast średnie poziomy wynagrodzenia w kategorii ustala na podstawie danych, które posiada.

Na potrzeby liczenia wskaźników do sprawozdawczości, pracodawca użytkownik będzie musiał wystąpić do agencji pracy tymczasowej o wszystkie niezbędne informacje dotyczące wynagrodzenia pracownika otrzymanego od agencji.

2) Rozdział 2 Struktura wynagrodzeń

Art. 4

Projekt ustawy w art. 4 - 5 wdraża art. 4 Dyrektywy.

Zgodnie z art. 4 projektowanej ustawy pracodawca będzie dokonywał oceny wartości pracy na określonym stanowisku. W przypadku gdy w strukturze pracodawcy nie będą wyodrębnione stanowiska wówczas ocenia się wartość rodzaju pracy. Ocenie wartości pracy na określonym stanowisku albo ocenie wartości rodzaju pracy będą służyły obowiązkowe kryteria, ewentualne podkryteria i podkryteria dodatkowe kryteria, o których mowa w art. 18^{3c} § 3 Kodeksu pracy, ustalone i stosowane w sposób obiektywny oraz neutralny pod względem płci, a także wykluczający wszelką bezpośrednią lub pośrednią dyskryminację ze względu na płeć, przy uwzględnieniu umiejętności miękkich, o ile są wymagane dla określonego stanowiska albo rodzaju pracy.

Zgodnie z projektowanym art. 18^{3c} § 3 Kodeksu pracy pracami o jednakowej wartości są prace, których wartość oceniana łącznie na podstawie obowiązkowych kryteriów – umiejętności, wysiłku, zakresu odpowiedzialności i warunków pracy, a także ewentualnie na podstawie podkryteriów lub dodatkowych kryteriów ustalonych przez pracodawcę, mających

znaczenie dla określonego stanowiska albo rodzaju pracy, jest porównywalna. Ocenie podlega wartość pracy na określonym stanowisku albo wartość rodzaju pracy, a nie praca konkretnej osoby zatrudnionej na tym stanowisku/świadczącej pracę określonego rodzaju.

Pracodawca dokonując oceny wartości pracy na określonym stanowisku albo oceny wartości rodzaju pracy, stosuje takie same kryteria oraz ewentualne podkryteria i dodatkowe kryteria do wszystkich stanowisk albo wszystkich rodzajów pracy.

Jak wynika z motywu 26 Dyrektywy: zgodnie z orzecznictwem Trybunału Sprawiedliwości wartość pracy powinna być oceniana i porównywana na podstawie obiektywnych kryteriów, w tym wymogów w zakresie wykształcenia, kwalifikacji zawodowych i szkoleń, umiejętności, wysiłku, odpowiedzialności i warunków pracy, niezależnie od różnic w modelu organizacji pracy. 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. Czynniki te zostały wskazane w istniejących wytycznych Unii jako niezbędne i wystarczające do oceny zadań wykonywanych w danej organizacji niezależnie od sektora gospodarki, do którego dana organizacja należy. Ponieważ nie wszystkie czynniki są w równym stopniu istotne w odniesieniu do konkretnego stanowiska, pracodawca powinien wyważyć każdy z tych czterech czynników w zależności od znaczenia tych kryteriów dla konkretnego miejsca pracy lub stanowiska. Można również uwzględniać dodatkowe kryteria, jeżeli są one istotne i uzasadnione.

Art. 5.

Przepis art. 5 wdraża art. 4 ust. 4 Dyrektywy.

Zgodnie z projektem ustawy jeżeli u danego pracodawcy działa zakładowa organizacja związkowa pracodawca ustala i stosuje obowiązkowe kryteria, ewentualne podkryteria i dodatkowe kryteria, o których mowa w art. 18^{3c} § 3 Kodeksu pracy w uzgodnieniu z tą zakładową organizacją związkową, a w przypadku gdy u pracodawcy działa więcej niż jedna zakładowa organizacja związkowa, w uzgodnieniu z tymi organizacjami.

Jeżeli nie będzie możliwe ustalenie obowiązkowych kryteriów, ewentualnych podkryteriów i dodatkowych kryteriów, o których mowa w art. 18^{3c} § 3 Kodeksu pracy, w uzgodnieniu ze wszystkimi zakładowymi organizacjami związkowymi, pracodawca ustali ww. kryteria w uzgodnieniu z organizacjami związkowymi reprezentatywnymi w rozumieniu art. 25³ ust. 1 lub 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2025 r. poz. 440), z których każda zrzesza co najmniej 5% pracowników zatrudnionych u pracodawcy.

Termin na uzgodnienie ww. kryteriów będzie wynosił 30 dni.

W przypadku gdy pracodawca nie uzgodni w terminie 30 dni obowiązkowych kryteriów, ewentualnych podkryteriów i dodatkowych kryteriów, o których mowa w art. 18^{3c} § 3 Kodeksu pracy, ze wszystkimi zakładowymi organizacjami związkowymi albo z organizacjami związkowymi reprezentatywnymi w rozumieniu art. 25³ ust. 1 lub 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, z których każda zrzesza co najmniej 5% pracowników zatrudnionych u pracodawcy, pracodawca po rozpatrzeniu odrębnych stanowisk organizacji związkowych do czasu zakończenia uzgodnień będzie stosował kryteria obowiązkowe i będzie mógł stosować podkryteria, o których mowa w art. 18^{3c} § 3 Kodeksu pracy.

Pracodawca będzie zobowiązany poinformować, w postaci papierowej lub elektronicznej, o niezakończeniu tych uzgodnień, właściwego okręgowego inspektora pracy, w terminie 5 dni od dnia, w którym upłynął termin na ich uzgodnienie.

Po ostatecznym zakończeniu uzgodnień pracodawca informuje, w terminie 5 dni, w postaci papierowej lub elektronicznej, właściwego okręgowego inspektora pracy o zakończeniu tych uzgodnień. Termin wyznaczony na poinformowanie okręgowego inspektora pracy jest tożsamy z terminami wynikającymi z Kodeksu pracy np. art. 281.

Jeżeli ustalenie kryteriów, o których mowa w ust. 1, jest uregulowane w układzie zbiorowym pracy, stosuje się procedurę zawierania układu zgodnie z ustawą z dnia 5 listopada 2025 r. o układach zbiorowych pracy i porozumieniach zbiorowych (Dz. U. z 2025 r. poz. 1661).

Art. 6.

Pracodawca będzie zobowiązany poinformować działające u niego zakładowe organizacje związkowe o wynikach oceny wartości pracy na określonych stanowiskach albo oceny wartości rodzaju pracy niezwłocznie, jednak nie później niż w terminie 7 dni, po jej przeprowadzeniu.

Art. 7.

Pracodawca po dokonaniu oceny wartości pracy na określonych stanowiskach albo wartości rodzaju pracy dokonuje klasyfikacji stanowisk i ustala kategorie pracowników, na których wykonywana jest jednakowa praca lub praca o jednakowej wartości albo jednakowych rodzajów pracy lub rodzajów pracy o jednakowej wartości. Jeżeli u danego pracodawcy działa zakładowa organizacja związkowa, pracodawca będzie dokonywał klasyfikacji stanowisk i ustalał kategorie pracowników, po konsultacji z tą zakładową organizacją związkową, a w przypadku gdy u pracodawcy działa więcej niż jedna zakładowa organizacja związkowa, po konsultacji z tymi organizacjami. Konsultacje będą trwały nie krócej niż 7 dni i nie dłużej niż

30 dni od dnia przedstawienia przez pracodawcę propozycji dokonania klasyfikacji stanowisk i ustalenia kategorii pracowników. W przypadku gdy w toku konsultacji nie dokonano klasyfikacji stanowisk i nie ustalono kategorii pracowników, pracodawca sam podejmuje te czynności, jednakże rozpatruje stanowisk organizacji związkowych zgłoszone podczas konsultacji.

Art. 8

Przepis wdraża art. 6 Dyrektywy.

Pracodawca będzie zobowiązany określić czynniki służące ustaleniu wynagrodzeń pracowników, poziomów wynagrodzeń i wzrostu wynagrodzeń w sposób obiektywny oraz neutralny pod względem płci, a także wykluczający wszelką bezpośrednią lub pośrednią dyskryminację ze względu na płeć. Czynniki związane ze wzrostem wynagrodzenia mogą obejmować w szczególności rozwój umiejętności, indywidualne osiągnięcia lub staż pracy.

Art. 9.

Prawo do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości nie stoi na przeszkodzie temu, aby pracodawcy różnie wynagradzali pracowników wykonujących jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości, o ile kierują się obiektywnymi, neutralnymi pod względem płci czynnikami, w szczególności takimi jak osiągnięcia i kompetencje.

Art. 10.

Art. 10 projektu ustawy definiuje i wyjaśnia czym jest struktura wynagrodzeń.

Przez strukturę wynagrodzeń rozumie się uporządkowane zakresy wynagrodzeń dla poszczególnych stanowisk albo rodzajów pracy u danego pracodawcy będące w szczególności wynikiem oceny wartości pracy na określonym stanowisku albo oceny wartości rodzaju pracy. Na strukturę wynagrodzeń wpływ też mają czynniki uzasadniające różnice w wynagrodzeniach, w tym czynniki wzrostu wynagrodzeń. Struktura wynagrodzeń obowiązująca u pracodawcy oraz ocena wartości pracy na określonym stanowisku albo ocena wartości rodzaju pracy zapewniają realizację prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości, umożliwiając analizę, czy pracownicy znajdują się w porównywalnej sytuacji.

Zgodnie z motywem 26 Dyrektywy: *aby zapewnić poszanowanie prawa do równego wynagrodzenia, pracodawcy muszą wprowadzić struktury wynagrodzeń zapewniające, aby w wynagrodzeniach pracowników wykonujących jednakową pracę lub pracę o jednakowej*

wartości nie występowały różnice ze względu na płeć, które nie byłyby uzasadnione obiektywnymi, neutralnymi pod względem płci kryteriami. Struktury wynagrodzeń powinny umożliwiać porównanie wartości różnych stanowisk pracy w ramach tej samej struktury organizacyjnej. Powinno być możliwe oparcie struktur wynagrodzeń na istniejących wytycznych Unii dotyczących neutralnych pod względem płci systemów oceny i zaszeregowania stanowisk pracy lub na wskaźnikach i modelach neutralnych pod względem płci.

Na wysokość indywidualnych wynagrodzeń, poza kryteriami oceny wartości pracy, mogą wpływać także inne obiektywne, neutralne pod względem płci kryteria. Oznacza to, że pracownicy wykonujący jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości, mogą otrzymywać różne wynagrodzenie w wyniku zastosowania obiektywnych kryteriów/przesłanek, jak wskazano w motywie 17: „*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*”.

Art. 11.

Przepis wdraża art. 4 ust. 2 Dyrektywy.

Zgodnie z projektowanym brzmieniem art. 11. minister właściwy do spraw pracy w porozumieniu z organem do spraw równości udostępnia na stronie internetowej narzędzie analityczne lub metodę służącą wspieraniu procesu oceny i porównywania wartości pracy na określonym stanowisku albo wartości rodzaju pracy. Celem narzędzia lub metody jest ułatwienie ustanowienia i stosowania neutralnych pod względem płci systemów oceny wartości pracy na określonym stanowisku albo oceny wartości rodzaju pracy, które wykluczają wszelką dyskryminację płacową ze względu na płeć.

Skorzystanie przez pracodawców z udostępnionego narzędzia lub metody będzie dobrowolne, a nie obowiązkowe.

Ministerstwo udostępni poradnik dotyczący wartościowania oraz plik w formacie Excel umożliwiający dokonanie oceny wartości pracy na określonym stanowisku lub ocenę wartości rodzaju pracy. Przedstawiona w nich metoda wartościowania stanowi jedynie przykład metody możliwej, rekomendowanej do zastosowania. Ostateczna decyzja w jaki sposób pracodawca sprosta nałożonemu zadaniu należy do pracodawcy.

3) Rozdział 3. Przejrzystość wynagrodzeń

- a) Oddział I. Prawo do informacji o czynnikach służących ustaleniu wynagrodzeń oraz poziomach wynagrodzeń

Art. 12.

Zgodnie z projektowanym art. 12 Pracodawca zapewnia pracownikom dostęp do informacji o czynnikach służących ustaleniu wynagrodzeń pracowników, poziomów wynagrodzeń i wzrostu wynagrodzeń w sposób przyjęty u danego pracodawcy. Pracodawca zatrudniający mniej niż 50 pracowników udostępnia informacje o czynnikach wzrostu wynagrodzeń na wniosek pracownika, złożony w postaci papierowej lub elektronicznej, w terminie 30 dni od dnia otrzymania wniosku.

Celem brzmienia art. 12 jest zapewnienie, aby pracownicy byli informowani o tym, w jaki sposób jest ustalane ich wynagrodzenie oraz w jaki sposób, tj. w oparciu o jakie czynniki, może ono wzrosnąć.

Pracodawcy będą mieli obowiązek zapewnienia swoim pracownikom łatwego dostępu do czynników, które są stosowane do określania wynagrodzenia pracowników, poziomów wynagrodzenia i wzrostu wynagrodzeń.

Pracodawca będzie zobowiązany zapewnić pracownikom łatwy dostęp do informacji o tych kryteriach. Łatwy dostęp oznacza, że każdy pracownik będzie mógł zapoznać się z tymi kryteriami bez podejmowania specjalnych środków, np. umieszczenie informacji w intranecie. Informacje te powinny być dostępne od ręki, dla każdego pracownika, z własnej inicjatywy pracodawcy, a nie tylko na wniosek pracownika.

Zgodnie z art. 6 ust. 2 Dyrektywy państwa członkowskie mogą zwolnić pracodawców zatrudniających mniej niż 50 pracowników z obowiązku związanego ze wzrostem wynagrodzeń określonego w ust. 1. W motywie 35 wyjaśniono, na czym może polegać zwolnienie z obowiązku związanego z progresją wynagrodzeń - „państwa członkowskie powinny być w stanie zwolnić pracodawców będących mikroprzedsiębiorstwami lub małymi przedsiębiorstwami z obowiązku związanego z progresją wynagrodzeń, na przykład zezwalając im na udostępnienie kryteriów dotyczących progresji wynagrodzeń na wniosek pracowników.”. Dlatego zgodnie z art. 12 ust. 2 pracodawca zatrudniający mniej niż 50 pracowników będzie zobowiązany udostępnić informacje o kryteriach wzrostu wynagrodzeń na wniosek złożony przez pracownika w terminie 14 dni od dnia jego otrzymania. Pracodawcy zatrudniający mniej niż 50 pracowników nie są zwolnieni z obowiązku posiadania czynników wzrostu

wynagrodzeń, a jedynie z zapewnienia łatwego dostępu do nich, gdyż będą obowiązani udostępniać je tylko na wniosek pracownika.

Art. 13.

Pracodawca raz w roku będzie zobowiązany poinformować pracowników o przysługującym im prawie do złożenia wniosków o informacje dotyczące ich indywidualnego poziomu wynagrodzenia i indywidualnego godzinowego poziomu wynagrodzenia oraz średnich poziomów wynagrodzenia i średnich godzinowych poziomów wynagrodzenia w podziale na płeć w odniesieniu do kategorii pracowników wykonujących jednakową pracę jak oni lub pracę o jednakowej wartości jak ich praca.

Pracodawca informuje pracowników w sposób u niego już przyjęty np. na tablicy ogłoszeń, w Intranecie, pocztą elektroniczną.

Przepis ten wdraża art. 7 ust. 3 Dyrektywy.

Art. 14.

Przepis wdraża art. 7 Dyrektywy.

Zgodnie z art. 14. ust. 1 projektu ustawy pracownik ma prawo wystąpić do pracodawcy z wnioskiem, złożonym w postaci papierowej lub elektronicznej, o informacje dotyczące jego indywidualnego poziomu wynagrodzenia i indywidualnego godzinowego poziomu wynagrodzenia oraz średnich poziomów wynagrodzenia i średnich godzinowych poziomów wynagrodzenia w podziale na płeć w odniesieniu do kategorii pracowników wykonujących jednakową pracę jak on lub pracę o jednakowej wartości jak jego praca. Przepis ten ma zastosowanie do wszystkich pracodawców, bez względu na ich wielkość, a każdy pracownik ma prawo do informacji.

Poziomy wynagrodzeń oblicza się za okres 12 miesięcy, za które wypłacono wynagrodzenie, poprzedzających miesiąc złożenia wniosku.

Ponadto zgodnie z projektowanym art. 14 ust. 3 pracownik będzie miał prawo wystąpić do pracodawcy z wnioskiem o informacje dotyczące jego indywidualnego poziomu wynagrodzenia oraz średnich poziomów wynagrodzenia i średnich godzinowych poziomów wynagrodzenia w podziale na płeć w odniesieniu do kategorii pracowników wykonujących pracę jednakową jak on lub pracę o jednakowej wartości jak jego praca lub z wnioskiem o dodatkowe i uzasadnione wyjaśnienia dotyczące ww. informacji, jak również o szczegółowe uzupełnienie informacji dotyczących wszelkich przekazanych danych, osobiście lub za pośrednictwem:

- 1) zakładowej organizacji związkowej lub
- 2) organu do spraw równości.

Jednakże pracownik będzie zobowiązany wskazać we wniosku dane, które jego zdaniem będą wymagały uzupełnienia lub są niedokładne.

Pracownicy mają prawo występować o informacje dotyczące ich indywidualnego poziomu wynagrodzenia oraz średnich poziomów wynagrodzenia oraz średnich poziomów wynagrodzenia i średnich godzinowych poziomów wynagrodzenia, w podziale na płeć, w odniesieniu do kategorii pracowników wykonujących jednakową pracę jak oni lub pracę o jednakowej wartości jak ich praca. Dodać należy, że pracownicy mogą żądać informacji dotyczących wyłącznie ich kategorii, a nie innych kategorii pracowników. Informacje przekazywane pracownikom przez pracodawców muszą odzwierciedlać aktualną sytuację.

Pracownik będzie miał prawo wystąpić do pracodawcy z takim wnioskiem, osobiście lub za pośrednictwem zakładowej organizacji związkowej.

Wówczas pracodawca będzie zobowiązany do odpowiedzi na powyższe wnioski niezwłocznie, nie później niż w terminie 30 dni od dnia złożenia wniosku.

Pracownik ma prawo również wystąpić z powyższymi wnioskami za pośrednictwem pełnomocnika na zasadach ogólnych.

Zgodnie z motywem 36 Dyrektywy każdy pracownik powinien mieć prawo do uzyskania, na swój wniosek, informacji dotyczących jego indywidualnego poziomu wynagrodzenia oraz średnich poziomów wynagrodzenia, w podziale na płeć, w odniesieniu do kategorii pracowników wykonujących taką samą pracę jak on lub pracę o takiej samej wartości jak jego praca. Powinien on również mieć możliwość otrzymania informacji za pośrednictwem przedstawicieli pracowników lub organu ds. równości. Pracodawcy powinni co roku informować swoich pracowników o tym prawie, a także o krokach, jakie będą podejmowane w celu wykonywania tego prawa. Pracodawcy mogą również z własnej inicjatywy zdecydować się na udzielenie takich informacji, bez konieczności zwracania się o nie przez pracowników.

Natomiast zgodnie z motywem 24 Dyrektywy aby pracownicy byli chronieni oraz aby odnieść się do ich obaw przed wiktymizacją przy stosowaniu zasady równości wynagrodzeń, powinni oni móc być reprezentowani przez przedstawiciela. Jako przedstawiciele mogłyby występować związki zawodowe lub inni przedstawiciele pracowników. Jeżeli nie ma przedstawicieli pracowników, pracownicy powinni móc być reprezentowani przez wybranego przez siebie

przedstawiciela. Państwa członkowskie powinny mieć możliwość uwzględnienia swoich uwarunkowań krajowych oraz różnych ról związanych z reprezentacją pracowników.

Art. 15.

Przepis wdraża art. 8 Dyrektywy.

Pracodawca będzie zobowiązany do przekazania osobom ubiegającym się o zatrudnienie lub pracownikom odpowiednich informacji, o których mowa w art. 12 ust. 1 i 2 oraz art. 14, w sposób przystępny dla osób niepełnosprawnych i uwzględniający ich szczególne potrzeby, tak aby umożliwić im zapoznanie się z tymi informacjami,.

Zgodnie z motywem 37 Dyrektywy: Niniejsza dyrektywa powinna zapewniać, aby osoby z niepełnosprawnościami miały odpowiedni dostęp do informacji przekazywanych na jej podstawie osobom starającym się o zatrudnienie i pracownikom. Takie informacje powinny być przekazywane tym osobom w sposób uwzględniający rodzaj ich indywidualnej niepełnosprawności, w takim formacie i odpowiedniej formie pomocy i wsparcia, które zapewniają im dostęp do tych informacji i ich zrozumienie. Może to obejmować dostarczanie informacji w zrozumiałym i przystępnym dla nich sposobie, przy użyciu odpowiedniego rozmiaru czcionek, zastosowaniu wystarczającego kontrastu lub w innym trybie odpowiednim dla ich rodzaju niepełnosprawności. W stosownych przypadkach zastosowanie ma dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/2102 z dnia 26 października 2016 r. w sprawie dostępności stron internetowych i mobilnych aplikacji organów sektora publicznego (Dz.U. L 327 z 2.12.2016, s. 1).

Art. 16.

Przepis wdraża art. 7 ust. 5 Dyrektywy.

Zgodnie z art. 16 projektowanej ustawy pracodawca nie będzie mógł uniemożliwić pracownikowi ujawniania informacji o jego wynagrodzeniu w celu realizacji praw wynikających z zasady równego traktowania w zatrudnieniu. Postanowienia umów o pracę, układów zbiorowych pracy i porozumień zbiorowych oraz regulaminów i statutów, o których mowa w art. 9 § 2 Kodeksu pracy, a także inne czynności prawne dążące do uniemożliwienia pracownikowi ujawniania informacji o jego wynagrodzeniu w celu realizacji praw wynikających z zasady równego traktowania w zatrudnieniu będzie nieważna. Bowiem zgodnie z art. 7 ust. 5 Dyrektywy pracownikom nie uniemożliwia się ujawniania ich wynagrodzenia na potrzeby egzekwowania zasady równości wynagrodzeń. W szczególności państwa

członkowskie wprowadzają środki dotyczące zakazu wprowadzania warunków umowy, które uniemożliwiają pracownikom ujawnianie informacji o ich wynagrodzeniu.

Art. 17.

Przepis wdraża art. 7 ust. 6 Dyrektywy.

Pracodawca może zobowiązać pracownika, który uzyskał na podstawie art. 14 ust. 1 i 3 informacje dotyczące średnich poziomów wynagrodzenia w podziale na płeć w odniesieniu do kategorii pracowników wykonujących jednakową pracę jak on lub pracę o jednakowej wartości jak jego praca, do niewykorzystywania tych informacji w innym celu niż realizacja praw wynikających z zasady równego traktowania w zatrudnieniu. Przepisy Działu IV Rozdziału VI Kodeksu pracy będą stosowane odpowiednio.

Zgodnie z art. 7 ust. 6 Dyrektywy pracodawcy mogą wymagać, aby pracownicy nie wykorzystywali tych informacji do jakiegokolwiek innego celu, niezwiązanego z dochodzeniem prawa do równego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości.

b) Oddział II Sprawozdanie z luki płacowej

Art. 18.

Przepis wdraża art. 9 ust. 1 i ust. 5 Dyrektywy.

Pracodawca zatrudniający co najmniej 100 pracowników będzie zobowiązany do sporządzenia sprawozdania w zakresie luki płacowej między pracownikami płci żeńskiej i męskiej, zwane dalej „sprawozdaniem z luki płacowej”.

Natomiast dla pracodawców zatrudniających mniej niż 100 pracowników sporządzenie sprawozdania z luki płacowej do organu monitorującego będzie dobrowolne.

Art. 19.

W celu weryfikacji, czy pracodawca podlega obowiązkowi sporządzenia sprawozdania z luki płacowej i jego częstotliwości, pracodawca przelicza liczbę pracowników zatrudnionych w roku kalendarzowym na roczne jednostki robocze. Pracodawca, który korzysta z pracy pracowników tymczasowych, uwzględnia również tych pracowników. Wówczas agencja pracy tymczasowej nie wlicza pracowników tymczasowych do własnego zatrudnienia.

Do przeliczenia osoby zatrudnionej na roczną jednostkę roboczą:

- 1) w przypadku gdy pracownik przepracował pełne miesiące będzie stosowało się wzór: 1 pracownik x (liczba miesięcy zatrudnienia/liczba miesięcy w roku) x wymiar czasu pracy
- 2) w przypadku gdy pracownik przepracował niepełne miesiące konieczne będzie stosowanie wzoru: 1 pracownik x (liczba dni zatrudnienia począwszy od pierwszego dnia rozpoczęcia pracy do dnia zakończenia pracy w danym roku/liczba dni w roku) x wymiar czasu pracy.

Zgodnie z motywem 34 Dyrektywy: *liczba pracowników zatrudnionych przez pracodawców, która ma być stosowana jako kryterium tego, czy pracodawca podlega obowiązkowi składania sprawozdań dotyczących wynagrodzeń, o którym mowa w niniejszej dyrektywie, wyznaczana jest przy uwzględnieniu zalecenia Komisji 2003/361/WE dotyczącego mikroprzedsiębiorstw oraz małych i średnich przedsiębiorstw.*

Pracodawca ustala liczbę pracowników zatrudnionych w roku kalendarzowym, w przeliczeniu na pełne etaty, w celu ustalenia, czy podlega obowiązkowi sporządzenia sprawozdania z luki płacowej i częstotliwości tego obowiązku.

Wobec powyższego liczbę rocznych jednostek roboczych (RJR) ustala się z uwzględnieniem zalecenia Komisji 2003/361/WE z dnia 6 maja 2003 r. dotyczącego definicji przedsiębiorstw mikro, małych i średnich (Dz. Urz. UE L 124 z dnia 20.05.2003 r., str. 36), które znalazło odzwierciedlenie w załączniku I do rozporządzenia Komisji (UE) nr 651/2014 z dnia 17 czerwca 2014 r., uznającego niektóre rodzaje pomocy za zgodne z rynkiem wewnętrznym w zastosowaniu art. 107 i 108 Traktatu (Dz. Urz. UE L 187 z dnia 26. 06. 2014 r., str. 1).

Według poniższego przykładu, w trakcie roku kalendarzowego u pracodawcy zatrudnionych było 113 osób, co po przeliczeniu na roczne jednostki robocze oznacza, po zaokrągleniu, 95 rocznych jednostek roboczych (RJR).

Przykładowy pracodawca nie zatrudniał w minionym roku kalendarzowym 100 pracowników, w przeliczeniu na RJR, a więc nie podlega obowiązkowi sprawozdawczemu.

Okres zatrudnienia w roku	Liczba pracowników w osobach	Wymiar etatu	Liczba m-cy lub dni zatrudnienia w roku	Liczba m-cy lub dni w roku	Liczba RJR

12 m-cy	60	1	12	12	60
11 m-cy	15	1	11	12	13,75
12 m-cy	20	0,75	12	12	15
10 m-cy	10	0,5	10	12	4,167
3 m-ce	6	1	3	12	1,5
15.06-19.07	1	1	35	365	0,096
15-31.12	1	0,875	17	365	0,041
Razem	113				94,554

Podczas ustalania liczby pracowników w RJR, pracodawca uwzględni również pracowników tymczasowych, z których pracy korzystał, łącznie/razem z pozostałymi pracownikami (przeliczając odpowiednio ich wymiar etatu i okres zatrudnienia w roku kalendarzowym).

Art. 20.

Sprawozdanie z luki płacowej będzie zawierało informacje o:

- 1) luce płacowej ze względu na płeć;
- 2) luce płacowej ze względu na płeć dla składników uzupełniających lub zmiennych;
- 3) medianie luki płacowej ze względu na płeć;
- 4) medianie luki płacowej ze względu na płeć dla składników uzupełniających lub zmiennych;
- 5) odsetku pracowników płci żeńskiej i męskiej otrzymujących składniki uzupełniające lub zmienne;
- 6) odsetku pracowników płci żeńskiej i męskiej w każdym przedziale wynagrodzenia;
- 7) luce płacowej ze względu na płeć wśród pracowników w podziale na kategorie pracowników, według wynagrodzenia wynikającego z osobistego zaszeregowania pracownika określonego stawką godzinową, lub miesięczną oraz składników uzupełniających lub zmiennych.

Sprawozdanie z luki płacowej będzie dotyczyło poprzedniego roku kalendarzowego.

Art. 21.

W projekcie ustawy dodano przepis upoważniający, który zobowiązuje ministra właściwego ds. pracy do wydania aktu wykonawczego. Minister właściwy do spraw pracy określi w drodze rozporządzenia szczegółowe informacje o wskaźnikach zawartych w sprawozdaniu dotyczącym luki płacowej między pracownikami płci żeńskiej i męskiej, sposób obliczania oraz wzory wskaźników, mając na względzie zasadę równego traktowania w zatrudnieniu w zakresie prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości.

Wzory i sposób obliczania wskaźników zawartych w sprawozdaniu dotyczącym luki płacowej między pracownikami płci żeńskiej i męskiej zostanie uregulowany w rozporządzeniu.

Art. 22.

Przepis ten wdraża art. 9 ust. 6 Dyrektywy.

Pracodawca, w postaci papierowej lub elektronicznej, potwierdza rzetelność informacji zawartych w sprawozdaniu z luki płacowej w terminie 30 dni od dnia sporządzenia sprawozdania z luki płacowej. U pracodawcy będącego jednostką organizacyjną rzetelność informacji zawartych w sprawozdaniu z luki płacowej potwierdza osoba lub organ zarządzający tą jednostką.

Przez potwierdzenie rzetelności należy rozumieć wszelkie działania zmierzające do weryfikacji poprawności informacji.

W przypadku gdy u danego pracodawcy działa zakładowa organizacja związkowa, pracodawca albo osoba lub organ, potwierdza rzetelność informacji zawartych w sprawozdaniu z luki płacowej, po konsultacji z tą zakładową organizacją związkową, a w przypadku gdy u pracodawcy działa więcej niż jedna zakładowa organizacja związkowa, po konsultacji z tymi organizacjami.

Pracodawca będzie zobowiązany zapewnić zakładowej organizacji związkowej lub zakładowym organizacjom związkowym dostęp do metody stosowanej do sporządzania sprawozdania z luki płacowej.

Konsultacje będą trwały nie dłużej niż 14 dni od dnia sporządzenia sprawozdania z luki płacowej.

Art. 23.

Przepis wdraża art. 9 Dyrektywy.

Pracodawca przekazuje do organu monitorującego sprawozdanie z luki płacowej, w postaci elektronicznej, w terminie do 31 marca danego roku kalendarzowego:

- 1) co trzy lata w przypadku pracodawców zatrudniających co najmniej 100 pracowników;
- 2) corocznie w przypadku pracodawców zatrudniających co najmniej 250 pracowników.

Pracodawca zatrudniający poniżej 100 pracowników może co trzy lata przekazać do organu monitorującego sprawozdanie z luki płacowej, w postaci elektronicznej, w terminie do 31 marca danego roku kalendarzowego.

W przypadku obowiązkowego przekazania sprawozdania z luki płacowej, gdy pracodawca nie przekaże w terminie sprawozdania z luki płacowej, organ monitorujący wezwie pracodawcę do jego niezwłocznego przekazania.

Pracodawca przekazuje w postaci elektronicznej, wraz ze sprawozdaniem z luki płacowej, dodatkowe informacje wskazane przez organ monitorujący, w szczególności numer z krajowego rejestru urzędowego podmiotów gospodarki narodowej (REGON) lub numer identyfikacji podatkowej (NIP) lub, w przypadku osób fizycznych, numer identyfikacyjny Powszechnego Elektronicznego Systemu Ewidencji Ludności (PESEL), a w przypadku pracodawcy posiadającego siedzibę poza granicami Rzeczypospolitej Polskiej numer identyfikacyjny uzyskany w państwie siedziby pracodawcy dla celów podatkowych albo ubezpieczeniowych, a także imię i nazwisko osoby lub członów organu potwierdzającej rzetelność informacji zawartych w sprawozdaniu z luki płacowej. Pracodawca może dołączyć do sprawozdania z luki płacowej poza ww. dodatkowymi informacjami, również wyjaśnienia lub uzasadnienie dotyczące różnic w wynagrodzeniach ze względu na płeć.

Art. 24.

Sprawozdanie z luki płacowej oraz dodatkowe informacje, przekazuje się za pośrednictwem strony internetowej organu monitorującego, na której udostępnione jest narzędzie informatyczne dostarczone i utrzymywane przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego.

Art. 25.

Przepis wdraża art. 9 ust. 7 Dyrektywy.

Pracodawca może opublikować na swojej stronie internetowej lub udostępnić publicznie w inny sposób informacje o:

- 1) luce płacowej ze względu na płeć;
- 2) luce płacowej ze względu na płeć dla składników uzupełniających lub zmiennych;
- 3) medianie luki płacowej ze względu na płeć;

- 4) medianie luki płacowej ze względu na płeć dla składników uzupełniających lub zmiennych;
- 5) odsetku pracowników płci żeńskiej i męskiej otrzymujących składniki uzupełniające lub zmienne;
- 6) odsetku pracowników płci żeńskiej i męskiej w każdym przedziale wynagrodzenia.

Pracodawca publikując ww. informacje może dołączyć do nich również wyjaśnienia dotyczące wszelkich różnic w wynagrodzeniach ze względu na płeć.

A contrario, informacje, o których mowa w art. 14 pkt 7, nie mogą być udostępniane publicznie przez pracodawcę. Nie podlegają również publikacji przez organ monitorujący.

Art. 26.

Przepis wdraża art. 29 ust. 3 lit. d Dyrektywy.

Obowiązkiem organu monitorującego będzie gromadzenie informacji ze sprawozdania z luki płacowej przekazanych przez pracodawców za pomocą narzędzia analitycznego Głównego Urzędu Statystycznego.

Art. 27.

Przepis wdraża art. 29 ust. 3 lit. c Dyrektywy.

Organ monitorujący zobowiązany będzie publikować następujące informacje o:

- 1) luce płacowej ze względu na płeć,
- 2) luce płacowej ze względu na płeć dla składników uzupełniających lub zmiennych,
- 3) medianie luki płacowej ze względu na płeć,
- 4) medianie luki płacowej ze względu na płeć dla składników uzupełniających lub zmiennych,
- 5) odsetku pracowników płci żeńskiej i męskiej otrzymujących składniki uzupełniające lub zmienne,
- 6) odsetku pracowników płci żeńskiej i męskiej w każdym przedziale wynagrodzenia.

Organ monitorujący nie publikuje informacji, o których mowa w art. 20 pkt 7, mimo że informacje te są przekazywane przez pracodawcę do organu monitorującego.

Organ monitorujący będzie publikował informacje, o których mowa w art. 20 pkt 1-6, niezwłocznie, nie później jednak niż w terminie do 31 maja każdego roku, na swojej stronie internetowej, w sposób dostępny i łatwy w obsłudze, który umożliwi dokonywanie porównań między pracodawcami, sektorami i regionami.

Ponadto organ monitorujący będzie musiał zapewnić dostęp do tych danych z poprzednich czterech lat, o ile będą one dostępne.

Art. 28.

Przepis wdraża art. 9 ust. 9 Dyrektywy.

Pracodawca zobowiązany jest do przekazania informacji o których mowa w art. 20 pkt 7 w terminie do dnia 31 marca każdego roku: pracownikom oraz zakładowej organizacji związkowej, a w przypadku gdy u pracodawcy działa więcej niż jedna zakładowa organizacja związkowa, tym organizacjom.

Ponadto pracodawca przekazuje te informacje na wniosek:

- 1) Państwowej Inspekcji Pracy,
- 2) organu do spraw równości.

Informacje te przekazuje w terminie 30 dni od dnia otrzymania wniosku przez pracodawcę.

Pracodawca zobowiązany jest do przechowania informacji, o których mowa w art. 20 pkt 7 przez okres 5 lat licząc od końca roku kalendarzowego, za który sporządzono sprawozdanie z luki płacowej.

Ponadto pracodawca przekazuje, na wniosek, informacje, o których mowa w art. 20 pkt 7 z poprzednich czterech lat, jeżeli są dostępne:

- 1) pracownikowi,
- 2) zakładowej organizacji związkowej,
- 3) Państwowej Inspekcji Pracy,
- 4) organowi do spraw równości.

Pracodawca udziela odpowiedzi w terminie 30 dni od dnia otrzymania wniosku.

Wniosek w każdym przypadku będzie składany w postaci papierowej lub elektronicznej.

Art. 29.

Przepis art. 29 wdraża art. 9 ust. 10 Dyrektywy.

Pracownicy, zakładowe organizacje związkowe, Państwowa Inspekcja Pracy, organ do spraw równości mają prawo wystąpić z wnioskiem do pracodawcy o udzielenie szczegółowych wyjaśnień w zakresie przekazanych informacji, o których mowa w art. 20 ust. 1 - 7, w tym dotyczących różnic w wynagrodzeniach ze względu na płeć. Wówczas pracodawca będzie obowiązany do udzielenia szczegółowych wyjaśnień na piśmie w terminie nie dłuższym niż 30 dni od dnia otrzymania wniosku.

W przypadku gdy różnice w wynagrodzeniach ze względu na płeć nie są uzasadnione obiektywnymi, neutralnymi pod względem płci kryteriami, pracodawca podejmuje skuteczne działania zaradcze w zakresie tych różnic w rozsądnym terminie uwzględniającym zakres wymaganych działań, nie później jednak niż 8 miesięcy od udzielenia szczegółowych wyjaśnień. Pracodawca podejmuje skuteczne działania zaradcze wobec różnic w wynagrodzeniach w konsultacji z zakładowymi organizacjami związkowymi, Państwową Inspekcją Pracy lub organem do spraw równości, gdy podmioty te wystąpią o przekazanie dodatkowych informacji.

c) Oddział III Wspólna Ocena Wynagrodzeń

Art. 30

Przepis wdraża art. 9 ust. 10 w związku z art. 10 ust. 1 Dyrektywy.

W przypadku, gdy ze sprawozdania z luki płacowej wynika, że luka płacowa ze względu na płeć w którejkolwiek kategorii pracowników wynosi w wartości bezwzględnej co najmniej 5% i nie jest uzasadniona obiektywnymi, neutralnymi pod względem płci kryteriami, pracodawca podejmuje skuteczne działania zaradcze w terminie do 30 września roku kalendarzowego, w którym przekazano sprawozdanie z luki płacowej. W przeciwnym wypadku pracodawca będzie zobowiązany do przeprowadzenia wspólnej oceny wynagrodzeń.

Art. 31.

Przepisy art. 31 – 33 wdrażają art. 10 ust. 1 Dyrektywy.

Pracodawca zatrudniający co najmniej 100 pracowników będzie miał obowiązek przeprowadzenia wspólnej oceny wynagrodzeń w przypadku gdy spełnione są łącznie wszystkie następujące przesłanki:

- 1) sprawozdanie z luki płacowej wykazuje lukę płacową ze względu na płeć w którejkolwiek kategorii pracowników wynoszącą w wartości bezwzględnej co najmniej 5%,
- 2) pracodawca nie uzasadnił luki płacowej ze względu na płeć, o której mowa w pkt 1 na podstawie obiektywnych, neutralnych pod względem płci kryteriów,
- 3) pracodawca nie podjął skutecznych działań zaradczych wobec nieuzasadnionej luki płacowej ze względu na płeć, o której mowa w pkt 2, w terminie do 30 września roku kalendarzowego, w którym przekazano sprawozdanie z luki płacowej.

Weryfikacja tych przesłanek powinna nastąpić najpóźniej do 31 października roku kalendarzowego, w którym przekazano sprawozdanie z luki płacowej.

Art. 32.

W przypadku gdy sprawozdanie z luki płacowej wykazuje lukę płacową ze względu na płeć w którejkolwiek kategorii pracowników wynoszącą w wartości bezwzględnej co najmniej 5% lub pracodawca nie uzasadnił luki płacowej ze względu na płeć, wynoszącej w wartości bezwzględnej co najmniej 5% na podstawie obiektywnych, neutralnych pod względem płci kryteriów przyjmuje się, że pracodawca nie uzasadnił luki płacowej ze względu na płeć, jeżeli:

- 1) pracodawca nie przedstawi zakładowym organizacjom związkowym jej uzasadnienia na podstawie obiektywnych, neutralnych pod względem płci kryteriów albo
- 2) między pracodawcą a zakładowymi organizacjami związkowymi nie uzgodniono, tego, że luka płacowa ze względu na płeć jest uzasadniona.

W ww. przypadkach gdy u pracodawcy działa więcej niż jedna zakładowa organizacja związkowa, za brak uzgodnienia w zakresie uzasadnienia luki płacowej uważa się sytuację, w której stwierdzą tak wszystkie działające u niego zakładowe organizacje związkowe albo co najmniej wszystkie reprezentatywne organizacje związkowe w rozumieniu art. 25³ ust. 1 lub 2 ustawy o związkach zawodowych, z których każda zrzesza co najmniej 5% pracowników zatrudnionych u pracodawcy.

Pracodawca informuje zakładowe organizacje związkowe o podjętych skutecznych działaniach zaradczych wobec takiej nieuzasadnionej luki płacowej ze względu na płeć.

Zgodnie z motywem 43 Dyrektywy dotyczącym wspólnej oceny wynagrodzeń: W następstwie wspólnych ocen wynagrodzeń należy podejmować przeglądy i weryfikacje struktur wynagrodzeń w organizacjach zatrudniających co najmniej 100 pracowników, w których występują nierówności w wynagradzaniu. Wspólna ocena wynagrodzeń powinna zostać przeprowadzona w sytuacji, gdy zainteresowani pracodawcy i przedstawiciele pracowników nie są zgodni co do tego, że różnica w poziomie średniego wynagrodzenia pomiędzy pracownikami płci żeńskiej i męskiej wynosząca co najmniej 5 % w danej kategorii pracowników może być uzasadniona na podstawie obiektywnych, neutralnych pod względem płci kryteriów, jeśli takie uzasadnienie nie zostanie przedstawione przez pracodawcę lub jeśli pracodawca nie zarządził takiej różnicy w poziomie wynagrodzenia w ciągu sześciu miesięcy od dnia złożenia sprawozdania dotyczącego wynagrodzeń. Wspólna ocena wynagrodzeń powinna być przeprowadzana przez pracodawców we współpracy z przedstawicielami pracowników. Jeżeli nie ma przedstawicieli pracowników, pracownicy powinni ich wyznaczyć do celu przeprowadzenia wspólnej oceny wynagrodzeń. Wspólne oceny wynagrodzeń powinny prowadzić, w rozsądnym terminie, do wyeliminowania dyskryminacji płacowej ze względu na płeć poprzez przyjęcie środków zaradczych.

Art. 33.

Pracodawca przeprowadza wspólną ocenę wynagrodzeń w konsultacji z zakładową organizacją związkową, a w przypadku gdy u pracodawcy działa więcej niż jedna zakładowa organizacja związkowa, w konsultacji z tymi organizacjami, w terminie do 30 listopada roku kalendarzowego, w którym przekazano sprawozdanie z luki płacowej.

Art. 34

Przepis wdraża przepis art. 10 ust. 2 Dyrektywy.

Celem przeprowadzenia wspólnej oceny wynagrodzeń jest zidentyfikowanie różnic w wynagrodzeniach pracowników płci żeńskiej i męskiej, które nie są uzasadnione obiektywnymi, neutralnymi pod względem płci kryteriami, a także w celu podjęcia skutecznych działań zaradczych wobec tych różnic i zapobiegania im.

Art. 35.

Przepis wdraża przepis art. 10 ust. 2 Dyrektywy

Wspólna ocena wynagrodzeń obejmuje:

- 1) analizę odsetka pracowników płci żeńskiej i męskiej w każdej kategorii pracowników;
- 2) analizę informacji na temat średnich poziomów wynagrodzenia oraz średnich godzinowych poziomów wynagrodzenia, w tym poziomu średnich poziomów składników uzupełniających lub zmiennych oraz godzinowego poziomu składników uzupełniających lub zmiennych, pracowników płci żeńskiej i męskiej dla każdej kategorii pracowników;
- 3) analizę wszelkich różnic w średnich poziomach wynagrodzenia oraz średnich godzinowych poziomach wynagrodzenia pracowników płci żeńskiej i męskiej w każdej kategorii pracowników;
- 4) analizę przyczyn różnic w średnich poziomach wynagrodzenia oraz średnich godzinowych poziomach wynagrodzenia, o ile takie różnice istnieją, na podstawie obiektywnych, neutralnych pod względem płci kryteriów ustalonych, na zasadach określonych w art. 4 i 5.
- 5) analizę odsetka pracowników płci żeńskiej i męskiej, którzy skorzystali ze wzrostu wynagrodzenia po powrocie z urlopów, o których mowa w art. 186⁴ Kodeksu pracy, o ile taki wzrost nastąpił w danej kategorii pracowników w okresie przebywania na urlopie;
- 6) określenie środków zaradzających różnicom w wynagrodzeniu, jeżeli nie są one uzasadnione obiektywnymi, neutralnymi pod względem płci kryteriami;

7) ocenę skuteczności środków wynikających ze wcześniejszych wspólnych ocen wynagrodzeń.

Art. 36.

Przepis wdraża art. 10 ust. 3 Dyrektywy.

Pracodawcy będą zobowiązani do przekazania informacji ze wspólnej oceny wynagrodzeń, pracownikom, zakładowej organizacji związkowej oraz organowi monitorującemu. Termin na przekazanie tych informacji będzie wynosił 14 dni od dnia zakończenia wspólnej oceny wynagrodzeń.

Art. 37.

Przepis wdraża art. 10 ust. 3 Dyrektywy.

Państwowa Inspekcja Pracy lub organ do spraw równości może wystąpić do pracodawcy z wnioskiem o przekazanie informacji ze wspólnej oceny wynagrodzeń. Wówczas pracodawca niezwłocznie przekazuje informacje ze wspólnej oceny wynagrodzeń na ten wniosek.

Art. 38.

Przepis wdraża art. 10 ust. 4 Dyrektywy.

Pracodawca zobowiązany będzie wdrożyć środki wynikające ze wspólnej oceny wynagrodzeń w konsultacji z zakładową organizacją związkową.

Pracodawca będzie miał obowiązek zaradzeniu w rozsądnym terminie, nie dłuższym niż 10 miesięcy od dnia przekazania informacji ze wspólnej oceny wynagrodzeń, nieuzasadnionym różnicom w wynagrodzeniach, wdrażając środki wynikające ze wspólnej oceny wynagrodzeń.

Pracodawca wdrażając środki wynikające ze wspólnej oceny wynagrodzeń będzie musiał dokonać analizy istniejących u niego systemów oceny i klasyfikacji stanowisk albo rodzajów pracy lub będzie musiał ustanowić takie systemy, które będą neutralne pod względem płci, w celu wykluczenia wszelkiej bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji w wynagrodzeniach ze względu na płeć.

Pracodawca oraz zakładowe organizacje związkowe będą mogły zwrócić się do Państwowej Inspekcji Pracy lub do organu do spraw równości z wnioskiem o udział we wdrażaniu środków wynikających ze wspólnej oceny wynagrodzeń.

Art. 39.

Jeżeli u pracodawcy nie działa zakładowa organizacja związkowa, zadania zakładowej organizacji związkowej związane ze Wspólną Oceną Wynagrodzeń realizują przedstawiciele pracowników wybrani przez pracowników w trybie przyjętym u danego pracodawcy

3) Rozdział 4.

a) Ochrona danych osobowych

Art. 40.

Przepis wdraża art. 12 ust. 2 Dyrektywy.

Dane osobowe nie mogą być wykorzystane w jakimkolwiek innym celu niż stosowanie zasady równego traktowania w zatrudnienia w zakresie prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości.

Art. 41.

Przepisy art. 41 – 45 wdrażają art. 12 ust. 3 Dyrektywy.

Art. 12 ust. 3 Dyrektywy ma charakter fakultatywny. Decyzja co do jego wdrożenia została pozostawiona do uznania państw członkowskich. Regulacja ta wychodzi bowiem poza wymagania stawiane przez RODO i nie jest konieczna dla zgodności przetwarzania danych z RODO.

Dostęp do przekazanych danych w sytuacji, gdy umożliwiałyby one ujawnienie bezpośrednio lub pośrednio wynagrodzenia możliwego do zidentyfikowania pracownika, pracodawca zapewnia wyłącznie reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej, Państwowej Inspekcji Pracy lub organowi do spraw równości.

Do przetwarzania danych osobowych mogą być dopuszczone wyłącznie osoby, o których mowa w art. 33 albo art. 39, posiadające pisemne upoważnienie do przetwarzania takich danych wydane przez pracodawcę. Osoby dopuszczone do przetwarzania takich danych są obowiązane do zachowania ich w tajemnicy.

Art. 42.

W przypadku gdy pracownik wystąpi do pracodawcy z wnioskiem o informacje dotyczące jego indywidualnego poziomu wynagrodzenia i indywidualnego godzinowego poziomu wynagrodzenia oraz średnich poziomów wynagrodzenia i średnich godzinowych poziomów wynagrodzenia w podziale na płeć w odniesieniu do kategorii pracowników wykonujących jednakową pracę jak on lub pracę o jednakowej wartości jak jego praca lub z wnioskiem o dodatkowe i uzasadnione wyjaśnienia oraz szczegółowe informacje dotyczące przekazanych

danych, osobiście lub z wnioskiem, o którym mowa w art. 28 ust. 4 pkt 1, lub z wnioskiem, o którym mowa w art. 29, a przekazana informacja prowadziłyby do ujawnienia bezpośrednio lub pośrednio wynagrodzenia pracownika możliwego do zidentyfikowania, pracodawca informuje pracownika o braku możliwości przekazania tych informacji oraz o możliwości przekazania tych informacji na wniosek pracownika organowi do spraw równości albo reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej.

W takiej sytuacji organ do spraw równości albo reprezentująca pracownika zakładowa organizacja związkowa, na wniosek pracownika, występuje do pracodawcy o przekazanie tych informacji w celu doradzenia pracownikowi w zakresie ewentualnego roszczenia. Przepis art. 14 ust. 7 stosuje się odpowiednio, co oznacza, że podmiot ten musi dołączyć do wniosku zgodę tego pracownika. Pracodawca wówczas przekazuje żądane informacje organowi do spraw równości albo reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej. Doradzenie polega na przekazaniu pracownikowi informacji o zasadności wystąpienia z roszczeniem określonym w rozdziale 6. Zwrócenie się do jednego podmiotu nie stoi na przeszkodzie zwróceniu się do drugiego podmiotu. Doradzenie nie może prowadzić do ujawnienia rzeczywistych poziomów wynagrodzenia.

Art. 43.

W przypadku gdy pracownik wystąpi do pracodawcy z wnioskiem, o informacje dotyczące jego indywidualnego poziomu wynagrodzenia i indywidualnego godzinowego poziomu wynagrodzenia oraz średnich poziomów wynagrodzenia i średnich godzinowych poziomów wynagrodzenia w podziale na płeć w odniesieniu do kategorii pracowników wykonujących jednakową pracę jak on lub pracę o jednakowej wartości jak jego praca lub z wnioskiem, o dodatkowe i uzasadnione wyjaśnienia oraz szczegółowe informacje dotyczące przekazanych danych, za pośrednictwem zakładowej organizacji związkowej lub organu do spraw równości, a przekazana informacja prowadziłyby do ujawnienia bezpośrednio lub pośrednio wynagrodzenia pracownika możliwego do zidentyfikowania, pracodawca przekazując te informacje podmiotowi, który występuje w imieniu pracownika, informuje ten podmiot o braku możliwości przekazania tych informacji pracownikowi.

Zakładowa organizacja związkowa lub organ do spraw równości doradza temu pracownikowi w zakresie ewentualnych roszczeń, nie ujawniając rzeczywistych poziomów wynagrodzenia poszczególnych pracowników wykonujących jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości.

Art. 44.

W przypadku gdy przekazanie informacji na podstawie art. 28 ust. 1, prowadziłyby do ujawnienia bezpośrednio lub pośrednio wynagrodzenia pracownika możliwego do zidentyfikowania, pracodawca informuje pracowników, w sposób przyjęty u danego pracodawcy, o braku możliwości przekazania tych informacji pracownikom oraz o możliwości przekazania tych informacji na wniosek pracownika organowi do spraw równości albo reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej. Wówczas organ do spraw równości albo reprezentująca pracownika zakładowa organizacja związkowa, na wniosek pracownika, występuje do pracodawcy o przekazanie ww. informacji. Przepis art. 14 ust. 7 stosuje się odpowiednio, co oznacza, że podmiot ten musi dołączyć do wniosku zgodę tego pracownika. Pracodawca przekazuje żądane informacje organowi do spraw równości albo reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej.

Organ do spraw równości albo reprezentująca pracownika zakładowa organizacja związkowa doradza pracownikowi w zakresie ewentualnych roszczeń, nie ujawniając rzeczywistych poziomów wynagrodzenia poszczególnych pracowników wykonujących jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości.

Art. 45.

W przypadku gdy przekazanie informacji na podstawie art. 36 prowadziłyby do ujawnienia bezpośrednio lub pośrednio wynagrodzenia pracownika możliwego do zidentyfikowania, pracodawca informuje pracowników, w sposób przyjęty u danego pracodawcy, o braku możliwości przekazania tych informacji oraz o możliwości przekazania tych informacji organowi do spraw równości albo reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej, a w przypadku gdy u danego pracodawcy nie działa zakładowa organizacja związkowa przedstawicielom pracowników wybranym przez pracowników w trybie przyjętym u danego pracodawcy, o których mowa w art. 39. Wówczas organ do spraw równości albo reprezentująca pracownika zakładowa organizacja związkowa, a w przypadku gdy u danego pracodawcy nie działa zakładowa organizacja związkowa, wskazany przedstawiciel pracowników wybrany przez pracowników w trybie przyjętym u danego pracodawcy, o którym mowa w art. 39, na wniosek pracownika, występuje do pracodawcy, o przekazanie informacji, o których mowa w ust. 1. Przepis art. 14 ust. 7 stosuje się odpowiednio, co oznacza, że podmiot ten musi dołączyć do wniosku zgodę tego pracownika.

Pracodawca przekazuje żądane informacje organowi do spraw równości albo reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej, a w przypadku gdy u danego pracodawcy nie działa zakładowa organizacja związkowa, wskazanemu przedstawicielowi pracowników

wybranemu przez pracowników w trybie przyjętym u danego pracodawcy, o którym mowa w art. 39.

Natomiast organ do spraw równości albo reprezentująca pracownika zakładowa organizacja związkowa, a w przypadku gdy u danego pracodawcy nie działa zakładowa organizacja związkowa, wskazany przedstawiciel pracowników, o którym mowa w art. 39, doradza pracownikowi w zakresie ewentualnych roszczeń, nie ujawniając rzeczywistych poziomów wynagrodzenia poszczególnych pracowników wykonujących jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości.

Art. 46.

Przepisu art. 41 nie stosuje się do przekazywania informacji, o których mowa w art. 23 oraz w art. 36, do organu monitorującego.

4) Rozdział 5 Organy

Art. 47.

Przepis wdraża art. 29 Dyrektywy.

Do zadań organu monitorującego będzie należało:

- 1) analizowanie przyczyny luki płacowej ze względu na płeć i projektowanie narzędzia pomagającego w ocenie nierówności w wynagradzaniu, w szczególności z wykorzystaniem analitycznych prac i narzędzi Europejskiego Instytutu ds. Równości Kobiet i Mężczyzn;
- 2) udostępnianie pracodawcom narzędzia informatycznego, o którym mowa w art. 71;
- 3) gromadzenie informacji ze wspólnej oceny wynagrodzeń przekazane na podstawie art. 36;
- 4) zbieranie i agregowanie danych dotyczących liczby i rodzajów skarg związanych z zasadą równego traktowania w zatrudnieniu w zakresie prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości, wniesionych do Państwowej Inspekcji Pracy, organu do spraw równości oraz roszczeń dochodzonych przed sądami;
- 5) podnoszenie świadomości wśród podmiotów prywatnych i publicznych, partnerów społecznych i społeczeństwa w celu promowania zasady równego traktowania w zatrudnieniu w zakresie prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości oraz prawa do przejrzystości wynagrodzeń, o którym mowa w rozdziale 3, a także art. 18^{3ca} Kodeksu pracy, w tym poprzez odniesienie się do dyskryminacji krzyżowej;
- 6) co dwa lata przekazywanie Komisji Europejskiej danych, o których mowa w pkt 3, 4 i 8;

- 7) podejmowanie działań w celu zapewnienia informacji zainteresowanym osobom o przepisach w zakresie prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości oraz prawa do przejrzystości wynagrodzeń;
- 8) gromadzenie informacji, o których mowa w art. 20 ust. 1 – 7, i publikowanie informacji zgodnie z art. 27.

Art. 48.

Przepis wdraża art. 29 ust. 4 Dyrektywy.

Organ monitorujący zobowiązany będzie przekazywać co dwa lata Komisji Europejskiej zbiorczo:

- 1) informacje, o których mowa w art. 20 ust. 1 – 7,
- 2) informacje przekazane przez pracodawców ze wspólnej oceny wynagrodzeń zgodnie z art. 36,
- 3) zagregowane dane dotyczące liczby i rodzajów skarg związanych z zasadą równego traktowania w zatrudnieniu w zakresie prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości, wniesionych do Państwowej Inspekcji Pracy, organu ds. równości oraz roszczeń dochodzonych przed sądami.

Art. 49.

Przepis wdraża art. 29 ust. 2 lit. e Dyrektywy.

Organ ds. równości, Państwowa Inspekcja Pracy oraz sądy będą zobowiązane do przekazywania organowi monitorującemu wszystkich danych dotyczących liczby i rodzajów skarg związanych z zasadą równego traktowania w zatrudnieniu w zakresie prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości, w terminie do dnia 1 kwietnia za poprzedni rok kalendarzowy.

Obowiązek ten jest powiązany z obowiązkiem organu monitorującego zbierania i agregowania tych danych.

Art. 50.

Przepis wdraża art. 11 Dyrektywy.

Państwowa Inspekcja Pracy zapewni szkolenia pracodawcom zatrudniającym mniej niż 250 pracowników oraz zakładowym organizacjom związkowym, w celu ułatwienia im realizacji zadań wynikających z niniejszej ustawy.

Celem art. 50 jest ułatwienie małym i średnim przedsiębiorcom realizacji obowiązków wynikających z niniejszej ustawy.

5) Rozdział 6. Ochrona prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości

Art. 51.

Przepis wdraża art. 16 Dyrektywy.

Osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu w zakresie prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości, ma prawo do zadośćuczynienia w wysokości nieniższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalane na podstawie odrębnych przepisów, lub prawo do odszkodowania.

Odszkodowanie obejmuje w szczególności pełne odzyskanie zaległego wynagrodzenia i związanych z nim świadczeń rzeczowych, odszkodowanie za utracone korzyści, odszkodowanie za szkody spowodowane przez inne odpowiednie czynniki, które mogą obejmować dyskryminację krzyżową a także odsetki za zwłokę.

Zgodnie z motywem 50 Dyrektywy *odszkodowanie powinno w pełni pokrywać straty i szkody poniesione w wyniku dyskryminacji płacowej oraz obejmować pełne odzyskanie zaległego wynagrodzenia i związanych z nim premii lub świadczeń rzeczowych oraz odszkodowanie za utracone szanse, takie jak dostęp do niektórych świadczeń zależnych od poziomu wynagrodzenia, a także zadośćuczynienie za szkody niematerialne, takie jak stres wynikający z niedoceniienia wykonanej pracy.*

Art. 52.

Projektowany przepis wdraża art. 18 ust. 2 Dyrektywy.

W sprawach dotyczących zarzucanej bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji wynikającej z naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu w zakresie prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości, w przypadku gdy pracodawca naruszył obowiązki związane z przejrzystością wynagrodzeń, o których mowa w rozdziale 3 lub art. 18^{3ca} Kodeksu pracy, na pracodawcy spoczywa obowiązek udowodnienia, że kierował się obiektywnymi powodami, nawet jeżeli osoba, która zarzuca pracodawcy naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu w zakresie prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub

pracę o jednakowej wartości, nie uprawdopodobni występowania bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji.

W przypadku gdy pracodawca udowodni, że naruszenie obowiązków, o których mowa w tym przepisie, było w oczywisty sposób niezamierzone i marginalne nie stosuje się powyższego.

Projektowana regulacja wprowadza wzmocniony odwrócony ciężar dowodu w przypadku, gdy pracodawca naruszył określone obowiązki w zakresie przejrzystości wynagrodzeń określone w rozdziale 3 ustawy lub art. 18^{3ca} Kodeksu pracy. Naruszenie tych obowiązków prowadzi do nieprzejrzystości systemu wynagrodzeń. W takim stanie pracownik nie dysponuje informacjami pozwalającymi na skuteczne dochodzenie roszczeń. W związku z tym nie wymaga się od pracownika nawet uprawdopodobnienia faktu wystąpienia dyskryminacji, co oznacza iż przyjęta konstrukcja ma inny, wzmocniony charakter niż dotychczas stosowany odwrócony ciężar dowodu w sprawach z prawa pracy, o którym mowa w art. 18^{3b} § 1 Kodeksu pracy.

Jeżeli pracodawca udowodni, że naruszenie obowiązków, o których mowa w tym przepisie, było w oczywisty sposób niezamierzone i marginalne nie stosuje się ust. 1, a zastosowanie znajdzie zwykły odwrócony ciężar dowodu, mający zastosowanie w sprawach dotyczących naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu na podstawie art. 18^{3b} § 1 Kodeksu pracy.

Zgodnie z motywem 52 Dyrektywy ciężar dowodu powinien być przeniesiony na pozwanego w przypadku gdy pracodawca nie wywiązuje się z obowiązków w zakresie przejrzystości wynagrodzeń określonych w niniejszej Dyrektywie, na przykład odmawiając udzielenia informacji wymaganych przez pracowników lub, w stosownych przypadkach, nie składając sprawozdania na temat luki płacowej ze względu na płeć, poza przypadkami, w których pracodawca udowodni, że takie naruszenie było w sposób oczywisty niezamierzone i miało marginalny charakter.

Art. 53.

Przepis wdraża art. 21 ust. 2 Dyrektywy.

Bieg przedawnienia roszczenia z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu w zakresie prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości przerywa się:

- 1) przez każdą czynność przed właściwym organem powołanym do rozstrzygania sporów, bezpośrednio lub za pośrednictwem przedstawicieli pracowników, inspektoratu pracy lub organu ds. równości lub egzekwowania roszczeń w celu dochodzenia lub ustalenia albo zaspokojenia lub zabezpieczenia roszczenia wynikającego z realizacji zasady równego traktowania w zatrudnieniu w zakresie prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości;
- 2) przez uznanie roszczenia;
- 3) poprzez złożenie do pracodawcy skargi dotyczącej roszczenia z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu w zakresie prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości.

Po każdym przerwaniu przedawnienia biegnie ono na nowo. Jeżeli przerwa biegu przedawnienia nastąpił wskutek jednej z przyczyn przewidzianych w pkt 1 lub 3, przedawnienie nie biegnie na nowo, dopóki postępowanie wszczęte w celu dochodzenia lub ustalenia albo zaspokojenia lub zabezpieczenia roszczenia nie zostanie zakończone.

Projektowany przepis stanowi *lex specialis* w odniesieniu do art. 295 Kodeksu pracy.

Za złożenie skargi do pracodawcy uznaje się wszelkie działania zmierzające do poinformowania pracodawcy przez pracownika w zakresie naruszeń praw i obowiązków wynikających z niniejszej ustawy.

Art. 54.

Projektowany przepis wdraża art. 19 ust. 1 Dyrektywy.

Ocena czy pracownicy płci żeńskiej i męskiej wykonują jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości, o której mowa w art. 18^{3c} § 3 Kodeksu pracy, oraz czy pracownicy ci znajdują się w porównywalnej sytuacji, nie ogranicza się do przypadków, w których pracownicy ci pracują dla tego samego pracodawcy, lecz dotyczy także stosowania przez różnych pracodawców jednego źródła, które ustanawia jednakowe dla tych pracodawców warunki wynagrodzenia, które mają znaczenia dla celów porównywania sytuacji pracowników.

Art. 55.

Projektowany przepis wdraża art. 19 ust. 1 Dyrektywy.

Jedno źródło istnieje w przypadku, gdy warunki wynagrodzenia są ustalane wspólnie z pracodawcą lub poza pracodawcą dla więcej niż jednej organizacji lub przedsiębiorstwa, w szczególności w postaci:

- 1) przepisów powszechnie obowiązującego prawa;
- 2) układów zbiorowych pracy;
- 3) wewnętrznych regulacji wiążących w ramach grupy kapitałowej, grupy przedsiębiorstw lub grupy przedsiębiorców prowadzących wspólną działalność gospodarczą.

Zgodnie z motywem 29 Dyrektywy jednym źródłem jest sytuacja, gdy stosowne warunki wynagrodzenia są regulowane przepisami ustawowymi lub umowami dotyczącymi wynagrodzeń i mającymi zastosowanie do wielu pracodawców lub gdy takie warunki są ustalane centralnie dla więcej niż jednej organizacji lub przedsiębiorstwa w ramach spółki holdingowej lub konglomeratu. Warunki wynagradzania w takiej sytuacji są ustalane poza pracodawcą w całości lub w pewnym zakresie.

Art. 56.

Projektowany przepis wdraża art. 19 ust. 2 Dyrektywy.

Ocena porównywalnej sytuacji, nie powinna ograniczyć się do pracowników zatrudnionych w tym samym czasie co zainteresowany pracownik.

Ocena zasadności porównywania się pracowników w czasie będzie wymagała więc indywidualnej oceny z uwzględnieniem wszystkich okoliczności. Dyrektywa nie pozwala na ograniczenie wstecz czasu, w którym zatrudnieni byli komparatorzy, natomiast to do sądu będzie należeć ocena, czy biorąc pod uwagę wszystkie okoliczności (np. siłę nabywczą pieniądza), pracownicy znajdują się w porównywalnej sytuacji. Wprowadzenie ograniczenia czasowego byłoby nie tylko niezgodne z dyrektywą, ale też niecelowe. Nie można bowiem wykluczyć sytuacji, w której porównanie nawet tylko kilka miesięcy wstecz jest niezasadne.

Art. 57.

W przypadku gdy nie ma pracownika innej płci znajdującego się w porównywalnej sytuacji, możliwe jest wykorzystanie wszelkich innych dowodów, w tym statystyk, w celu wykazania zarzucanej dyskryminacji płacowej lub porównania, w jaki sposób byłby traktowany pracownik innej płci w porównywalnej sytuacji.

Art. 19 dyrektywy znajduje się w rozdziale III zatytułowanym: „Środki ochrony prawnej i egzekwowanie”. Zatem cały art. 19 dyrektywy dotyczy etapu dochodzenia roszczeń. Waler dowodowy dokumentów czy statystyk (np. statystyk pochodzących sprzed 25 lat) ma więc oceniać sąd lub właściwy organ. Dyrektywa nie pozwala na wprowadzenie ograniczenia czasowego. Ponadto art. 19 ust. 3 nie dotyczy tylko sytuacji, w której występuje jedno źródło.

Art. 58.

Przepis zapewnia ochronę pracownikom i przedstawicielom pracowników wykonującym swoje prawa związane z zasadą równego traktowania w zatrudnieniu w zakresie prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości. Ochrona ma zastosowanie również do pracowników wspierających inne osoby w ochronie ich praw. Wsparcie może polegać na udzieleniu informacji o przysługujących prawach, pomocy w sporządzeniu pisma.

6) Rozdział 7 Przepisy karne

Art. 59.

Art. 50 wdraża art. 23 Dyrektywy.

Kto będąc pracodawcą lub działając w jego imieniu:

- 1) nie dokonuje oceny wartości pracy na określonym stanowisku albo oceny wartości rodzaju pracy zgodnie z art. 4,
- 2) nie realizuje obowiązków związanych z uzgadnianiem kryteriów zgodnie z art. 5,
- 3) nie informuje o wynikach oceny wartości pracy na określonych stanowiskach albo oceny wartości rodzaju pracy zgodnie z art. 6,
- 4) nie dokonuje klasyfikacji stanowisk lub nie ustala kategorii pracowników zgodnie z art. 7,
- 5) nie określa czynników służących ustaleniu wynagrodzeń pracowników, poziomów wynagrodzeń i wzrostu wynagrodzeń zgodnie z art. 8,
- 6) nie zapewnia pracownikowi dostępu do informacji o czynnikach, o których mowa w art. 12 ust. 1,
- 7) nie udostępnia pracownikowi na wniosek informacji, o których mowa w art. 12 ust. 2,
- 8) nie informuje pracowników o przysługującym im prawie do złożenia wniosków zgodnie z art. 13,
- 9) nie udziela pracownikowi aktualnych informacji na wniosek, o którym mowa w art. 14 ust. 1 lub 3, zgodnie z art. 14 ust. 8,
- 10) nie przekazuje pracownikom informacji zgodnie z art. 15,
- 11) narusza obowiązki związane ze sprawozdaniem z luki płacowej wynikające z art. 18, 22, 23, 24, 28, 29,,
- 12) narusza obowiązki dotyczące wspólnej oceny wynagrodzeń wynikające z art. 30 – 39,

13) narusza obowiązki w zakresie informowania i przekazywania informacji wynikające z art. 42 – 45

- podlega karze grzywny od 2000 zł do 60 000zł.

W związku z ustawą z dnia 11 marca 2026 r. o zmianie ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. poz. 473) kary grzywny w Kodeksie pracy zostały zmienione – podwyższone. Kary proponowane w niniejszej ustawie będą odpowiadać karom w Kodeksie pracy, a także będą miały charakter proporcjonalny, ale również odstrasżający.

Zgodnie z motywem 55 Dyrektywy: *Państwa członkowskie powinny przewidzieć skuteczne, proporcjonalne i odstrasżające kary w przypadku naruszeń przepisów krajowych przyjętych na podstawie niniejszej dyrektywy lub przepisów krajowych, które obowiązują już w dniu wejścia w życie niniejszej dyrektywy i które odnoszą się do prawa do równego wynagrodzenia.*

Art. 60.

W sprawach dotyczących naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu w zakresie prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości, dyskryminację krzyżową uznaje się za okoliczność obciążającą.

Dyskryminacja krzyżowa jest okolicznością uzasadniającą wyższy wymiar kary. Obowiązek uwzględnienia okoliczności łagodzących i obciążających oraz przykłady takich okoliczności wynikają z odrębnych przepisów.

V. Przepisy zmieniające, przepis przejściowy, przepisy dostosowujące i przepis końcowy

1) Rozdział 7 Przepisy zmieniające

Art. 61.

Przepis wdraża art. 17 ust. 1 Dyrektywy.

W ustawie z dnia 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego (Dz. U. z 2024 r. poz. 1568) zostanie dodany art. 63^{1a} zgodnie, z którym w sprawach o roszczenia wynikające z naruszenia praw lub obowiązków związanych z zasadą równego traktowania w zatrudnieniu w zakresie prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości inspektorzy pracy mogą wytaczać powództwa na rzecz obywateli

za ich zgodą, a także wstępować, za zgodą powoda, do postępowania w tych sprawach w każdym jego stadium. Ponadto art. 63² otrzyma brzmienie zgodnie, z którym a sprawach wymienionych niniejszym tytule do inspektorów pracy stosuje się odpowiednio przepisy o prokuratorze.

Natomiast po art. 477⁶ zostanie dodany art. 477^{6a} zgodnie, z którym 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 nakazać zaprzestania naruszenia lub 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.

Zgodnie z motywem 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.*

Art. 62.

W ustawie z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2025 r. poz. 277) zostaną wprowadzone zmiany w art. 18^{3c} § 2 i 3, zgodnie z którymi wynagrodzenie będzie obejmowało wszystkie składniki wynagrodzenia, takie jak wynagrodzenie wynikające z osobistego zaszeregowania pracownika, określone stawką godzinową lub miesięczną, lub pozostałe składniki wynagrodzenia bez względu na ich nazwę i charakter, a także inne świadczenia otrzymywane z tytułu zatrudnienia, bezpośrednio lub pośrednio od pracodawcy, w formie pieniężnej lub w innej formie niż pieniężna. Natomiast pracami o jednakowej wartości są prace, których wartość oceniana łącznie na podstawie obowiązkowych kryteriów - umiejętności, wysiłku, zakresu odpowiedzialności i warunków pracy, a także ewentualnie na podstawie podkryteriów lub dodatkowych kryteriów ustalonych przez pracodawcę, mających znaczenie

dla określonego stanowiska albo rodzaju pracy, jest porównywalna. Tryb i zasady ustalania obowiązkowych kryteriów, ewentualnych podkryteriów i dodatkowych kryteriów określają art. 4 i 5 ustawy z dnia... o wzmocnieniu stosowania prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości.

W art. 281 Kodeksu pracy do katalogu wykroczeń zostaną dodane punkty, według których pracodawca lub osoba działająca w jego imieniu będzie podlegała karze. Dotyczyć one będą nieprzekazywania informacji osobie ubiegającej się o zatrudnienie, o których mowa w art. 18^{3ca} §1, oraz zamieszczania w ogłoszeniu o naborze na stanowisko nazw stanowisk nieneutralnych pod względem płci.

W art. 282 zostanie dodany punkt 4 dotyczący naruszenia przepisów, o których mowa w art. 18^{3c}.

Dodatkowo po art. 291 zostanie dodany art. 291¹ zgodnie, z którym roszczenia wynikające z działu pierwszego, rozdziału IIa oraz art. 22¹– 22^{1b} przedawniają się z upływem 3 lat od dnia, w którym poszkodowany dowiedział się albo przy zachowaniu należytej staranności mógł się dowiedzieć o naruszeniu wobec niego zasady równego traktowania w zatrudnieniu albo przepisów o ochronie danych osobowych.

Art. 63.

W ustawie z dnia 24 sierpnia 2001 r. Kodeks postępowania w sprawach o wykroczenia (Dz. U. z 2025 r. poz. 860) w art. 17 § 2 otrzyma brzmienie zgodnie, z którym w sprawach o wykroczenia przeciwko prawom pracownika określonych również w sprawach wynikających z naruszenia praw lub obowiązków związanych z zasadą równego traktowania w zatrudnieniu w zakresie prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości, określonych w ustawie z dnia..... o wzmocnieniu stosowania prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości, oskarżycielem publicznym jest inspektor pracy.

Art. 64.

W ustawie z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz. U. z 2024 r. poz. 1712) dodano art. 4a, w którym określono wymagania na stanowisko Głównego Inspektora Pracy zgodnie, z którymi może być powołana osoba, która:

- 1) ma obywatelstwo polskie;
- 2) ma pełną zdolność do czynności prawnych oraz korzysta z pełni praw publicznych;
- 3) nie była karana za umyślne przestępstwo lub umyślne przestępstwo skarbowe;

- 4) posiada tytuł zawodowy magistra lub równorzędny
- 5) daje rękojmię należytego wykonywania powierzonych zadań;
- 6) ma stan zdrowia pozwalający na zatrudnienie na określonym stanowisku.
- 7) wyróżnia się wiedzą w zakresie zagadnień wchodzących w zakres działania Państwowej Inspekcji Pracy oraz posiada co najmniej pięcioletnie doświadczenie w zakresie tworzenia lub stosowania prawa pracy;
- 8) nie pełniła służby zawodowej ani nie pracowała w organach bezpieczeństwa państwa wymienionych w art. 2 ustawy z dnia 18 października 2006 r. o ujawnianiu informacji o dokumentach organów bezpieczeństwa państwa z lat 1944-1990 oraz treści tych dokumentów (Dz.U. z 2025 r. poz. 1519), ani nie była ich współpracownikiem.

Do Głównego Inspektora Pracy nie będzie się stosowało art. 39.

Natomiast zgodnie z dodawanym art. 4b. Główny Inspektor Pracy nie może:

- 1) zajmować innego stanowiska, z wyjątkiem stanowiska naukowo-dydaktycznego lub naukowego w szkole wyższej, Polskiej Akademii Nauk, instytucie badawczym lub innej jednostce naukowej, ani wykonywać innych zajęć zawodowych;
- 2) należeć do partii politycznej;
- 3) wykonywać innych czynności, które pozostają w sprzeczności z jego obowiązkami albo mogą wywołać podejrzenie o jego stronnictwo lub interesowność;
- 4) prowadzić działalności publicznej niedającej się pogodzić z obowiązkami i godnością jego urzędu.

Ponadto w art. 10 w ust. 1 po pkt 11 dodaje się pkt 11a zgodnie, z którym prawo wnoszenia powództw i uczestnictwo w postępowaniu, za zgodą osoby zainteresowanej, w sprawach o roszczenia wynikające z naruszenia praw lub obowiązków związanych z zasadą równego traktowania w zatrudnieniu w zakresie prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości.

Dodatkowo po pkt 15e dodano pkt 15f w brzmieniu zgodnie, z którym Państwowej Inspekcji Pracy zostanie powierzone wykonywanie zadań określonych w ustawie z dnia ... r. o wzmocnieniu stosowania prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości (Dz. U. z). Natomiast zmiany w art. 33 ust. 1 pkt 3 pozwolą Państwowej Inspekcji Pracy na wnoszenie powództwa oraz wstępowania do postępowania w sprawach, o których mowa w art. 10 ust. 1 pkt 11 i pkt 11a zmienianej ustawy.

Ponadto zmieniono brzmienie ust. 1 w art. 37, tak aby w razie stwierdzenia w toku kontroli wykroczenia polegającego na naruszeniu przepisów również ustawy z dnia o wzmocnieniu stosowania prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości w zakresie określonym w art. 10 ust. 1 pkt 17, inspektor pracy był uprawniony do prowadzenia postępowania mandatowego lub występowania z wnioskiem do sądu o ukaranie osób odpowiedzialnych za stwierdzone nieprawidłowości.

Art. 65.

W ustawie z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej (Dz. U. z 2024 r. poz. 409, z 2025 r. poz. 620 i 1661 oraz z 2026 r. poz. 26) zostanie zmienione brzmienie art. 84. Zgodnie z nowym brzmieniem stanowiska pracy w korpusie służby cywilnej podlegają opisowi. Prezes Rady Ministrów określi, w drodze zarządzenia, sposób sporządzania opisów stanowisk pracy.

Art. 66.

W ustawie z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (Dz. U. z 2025 r. poz. 1452 Dz. U. z 2025 r. poz. 1452 oraz z 2026 r. poz. 160) wprowadzano szereg zmian.

W art. 18 dodano ust. 3 zgodnie, z którym wykonywanie zadań dotyczących realizacji zasady równego traktowania w zatrudnieniu powierza się Komisji ds. Przeciwdziałania Dyskryminacji w Zatrudnieniu, zwanej dalej „Komisją”. Natomiast w art. 21 w ust. 2 dodano pkt 8, na mocy którego wykonywanie zadań organu monitorującego w rozumieniu ustawy z dnia o wzmocnieniu stosowania prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości powierzono organowi, o którym mowa w art. 18 ust. 2 zmienianej ustawy.

W art. 23a-23g uregulowano zadania Komisji. Komisja w zakresie swojej działalności będzie organem niezależnym od innych organów władzy państwowej.

Takie rozwiązanie jest konieczne ze względu na dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2024/1500 z dnia 14 maja 2024 r. w sprawie norm dotyczących Organów ds. Równości w obszarze równego traktowania i równości szans kobiet i mężczyzn w zakresie zatrudnienia i pracy oraz zmiany dyrektyw 2006/54/WE i 2010/41/UE, gdyż art. 3 ww. dyrektywy stanowi, że państwa członkowskie podejmują działania zapewniające, aby organy ds. równości były niezależne i wolne od zewnętrznych wpływów oraz nie zwracały się o instrukcje ani ich nie przyjmowały od rządu ani innego podmiotu publicznego lub prywatnego przy wypełnianiu swoich zadań i wykonywaniu kompetencji. Zgodnie z celami niniejszej dyrektywy

i w granicach mających zastosowanie ram prawnych organy ds. równości muszą być w stanie zarządzać swoimi zasobami finansowymi i innymi zasobami oraz przyjmować decyzje w odniesieniu do swojej struktury wewnętrznej, rozliczalności, personelu i spraw organizacyjnych. Ponadto państwa członkowskie zapewniają przejrzyste procedury dotyczące wyboru, powoływania, odwoływania oraz potencjalnych konfliktów interesów pracowników organów ds. równości zajmujących stanowiska decyzyjne lub kierownicze oraz, w stosownych przypadkach, członków organów zarządzających, aby zagwarantować ich kompetencje i niezależność. Dodatkowo państwa członkowskie zapewniają, aby organy ds. równości ustanowiły strukturę wewnętrzną gwarantującą niezależność, a w stosownych przypadkach bezstronne wykonywanie ich kompetencji oraz zapewniają, aby struktura wewnętrzna organów realizujących wiele zadań gwarantowała skuteczne wykonywanie ich zadań w dziedzinie równości.

W skład Komisji wejdzie sześciu członków, w tym:

- 1) Główny Inspektor Pracy, jako przewodniczący;
- 2) jeden członek powoływany przez Głównego Inspektora Pracy;
- 3) jeden członek powoływany przez Rzecznika Praw Obywatelskich;
- 4) jeden członek powoływany przez ministra właściwego do spraw pracy;
- 5) jeden członek powoływany przez organ, o którym mowa w art. 18 ust. 2;
- 6) jeden członek powoływany przez Radę Dialogu Społecznego spośród kandydatów zgłoszonych przez reprezentatywne organizacje związkowe w rozumieniu ustawy z dnia 24 lipca 2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego (Dz.U. z 2018 r. poz. 2232, z późn. zm.¹⁾);
- 7) jeden członek powoływany przez Radę Dialogu Społecznego spośród kandydatów zgłoszonych przez reprezentatywne organizacje pracodawców w rozumieniu ustawy z dnia 24 lipca 2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego.

W skład Komisji może zostać powołana osoba, która:

- 1) ma obywatelstwo polskie i korzysta z pełni praw publicznych;

¹⁾ Dz.U. z 2018 r. poz. 1608, z 2020 r. poz. 568 i 2157, z 2021 r. poz. 2445, z 2022r. poz. 2666, z 2023 r. poz. 1586 i 1723 oraz z 2025 r. poz. 36 i 50)

- 2) posiada pełną zdolność do czynności prawnych;
- 3) nie była prawomocnie skazana za przestępstwo umyślne lub umyślne przestępstwo skarbowe;
- 4) spełnia co najmniej jedną z poniższych przesłanek:
 - a) posiada stopień naukowy doktora,
 - b) posiada wyższe wykształcenie prawnicze;
- 5) w okresie od dnia 22 lipca 1944 r. do dnia 31 lipca 1990 r. nie pracowała i nie służyła w organach bezpieczeństwa państwa w rozumieniu art. 2 ustawy z dnia 18 października 2006 r. o ujawnianiu informacji o dokumentach organów bezpieczeństwa państwa z lat 1944-1990 oraz treści tych dokumentów (Dz.U. z 2023 r. poz. 342, 497, 1195 i 1872) oraz nie współpracowała z tymi organami;
- 6) cieszy się nieposzlakowaną opinią.

Członkiem Komisji nie może być poseł, senator, poseł do Parlamentu Europejskiego lub osoba zajmująca inne niż członek Komisji kierownicze stanowiska państwowe w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 31 lipca 1981 r. o wynagrodzeniu osób zajmujących kierownicze stanowiska państwowe (Dz.U. z 2023 r. poz. 624), a także radny, wójt (burmistrz, prezydent miasta), zastępca wójta (burmistrza, prezydenta miasta), sekretarz gminy, skarbnik gminy, członek zarządu powiatu, sekretarz powiatu, skarbnik powiatu, członek zarządu województwa, skarbnik województwa oraz sekretarz województwa.

Ponadto członkiem Komisji nie może być także osoba, która pełni funkcje społecznego współpracownika albo jest zatrudniona w biurze poselskim, senatorskim, poselsko-senatorskim lub w biurze posła do Parlamentu Europejskiego, lub osoba, która wchodzi w skład organu partii politycznej reprezentującego partię polityczną na zewnątrz oraz uprawnionego do zaciągania zobowiązań lub jest zatrudniona przez partię polityczną na podstawie umowy o pracę, lub świadczy pracę na podstawie umowy cywilnoprawnej.

Kandydat na członka Komisji będzie składał oświadczenie o spełnianiu wymagań, o których mowa w ust. 3-5, a w przypadku osób urodzonych przed dniem 1 sierpnia 1972 r. - także oświadczenie, o którym mowa w art. 7 ust. 1 ustawy z dnia 18 października 2006 r. o ujawnianiu informacji o dokumentach organów bezpieczeństwa państwa z lat 1944-1990 oraz treści tych dokumentów, albo informację, o której mowa w art. 7 ust. 3a tej ustawy.

Kadencja członków Komisji, o których mowa w art. 23a ust. 2 pkt 2-7, trwa 5 lat, licząc od dnia pierwszego jej posiedzenia.

W przypadku wygaśnięcia członkostwa w Komisji powołuje się nowego członka na okres, jaki pozostaje do dnia upływu trwającej kadencji Komisji. Natomiast pierwsze posiedzenie Komisji zwołuje jej przewodniczący. Przewodniczący Komisji kieruje jej pracami, reprezentuje Komisję na zewnątrz oraz wykonuje inne czynności przewidziane w ustawie. Komisja może, na wniosek członka Komisji, powołać ze swojego grona nie więcej niż dwóch zastępców przewodniczącego Komisji. Powołanie zastępcy przewodniczącego Komisji następuje w drodze uchwały, podjętej większością głosów w głosowaniu tajnym w obecności co najmniej połowy członków Komisji. Zakres zadań zastępcy przewodniczącego Komisji będzie określał przewodniczący Komisji, w drodze zarządzenia. Przepisy ust. 5 i 6 stosuje się odpowiednio do odwołania zastępcy przewodniczącego Komisji.

Członkowie w Komisji przed upływem kadencji Komisji członków, o których mowa w art. 23a ust. 2 pkt 2-7, wygasa z dniem:

- 1) śmierci członka Komisji;
- 2) złożenia pisemnej rezygnacji przez członka Komisji;
- 3) odwołania członka Komisji;
- 4) prawomocnego skazania członka Komisji za przestępstwo umyślne lub umyślne przestępstwo skarbowe.

Wygaśnięcie członkostwa w Komisji stwierdza organ, który powołał danego członka Komisji.

Członka Komisji odwołuje organ, który go powołał, w przypadku:

- 1) niespełniania przesłanek, o których mowa w art. 23a ust. 3-5;
- 2) gdy z powodu choroby stał się trwale niezdolny do pełnienia obowiązków członka Komisji;
- 3) niewypełniania obowiązków nałożonych przez ustawę.

Zgodnie z art. 23d do zadań Komisji będzie należało wykonywanie zadań związanych z realizacją zasady równego traktowania w obszarze zatrudnienia, w szczególności w zakresie uregulowanym w Dziale I Rozdziale IIa ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (Dz.

U. z 2025 r. poz. 277, 807, 1423 i 1661 oraz z 2026 r. poz. 25) oraz w ustawie z dnia o wzmocnieniu stosowania prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości (Dz.U.). Wykonując powyższe zadania Komisja będzie realizowała zadania organu do spraw równości w rozumieniu ustawy z dnia o wzmocnieniu stosowania prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości. W celu realizacji tych zadań Komisja będzie rozpatrywała wnioski złożone przez obywateli lub ich organizacji, albo działa z własnej inicjatywy. Realizując zadania Komisja będzie miała prawo:

- 1) żądać złożenia wyjaśnień od pracodawcy lub innej osoby, której zarzuca się naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu;
- 2) żądać przedstawienia akt każdej sprawy prowadzonej przez naczelne i centralne organy administracji państwowej, organy administracji rządowej, organy organizacji spółdzielczych, społecznych, zawodowych i społeczno-zawodowych oraz organy jednostek organizacyjnych posiadających osobowość prawną, a także organy jednostek samorządu terytorialnego i samorządowych jednostek organizacyjnych;
- 3) żądać przedłożenia informacji o stanie sprawy prowadzonej przez sądy, a także prokuraturę i inne organy ścigania oraz żądać do wglądu w Biurze Rzecznika Praw Obywatelskich akt sądowych i prokuratorskich oraz akt innych organów ścigania po zakończeniu postępowania i zapadnięciu rozstrzygnięcia;
- 4) zlecać sporządzanie ekspertyz i opinii.

Po zbadaniu sprawy Komisja będzie mogła:

- 1) wyjaśnić wnioskodawcy, że nie stwierdziła naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu;
- 2) skierować wystąpienie do podmiotu, w którego działalności stwierdziła naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu;
- 3) zwrócić się do organu nadrzędnego nad podmiotem, o którym mowa w pkt 2, z wnioskiem o zastosowanie środków przewidzianych w przepisach prawa;
- 4) żądać wszczęcia postępowania w sprawach cywilnych, jak również wziąć udział w każdym toczącym się już postępowaniu - na prawach przysługujących prokuratorowi;

- 5) żądać wszczęcia przez uprawnionego oskarżyciela postępowania przygotowawczego w sprawach o przestępstwa ścigane z urzędu;
- 6) zwrócić się o wszczęcie postępowania administracyjnego, wnosić skargi do sądu administracyjnego, a także uczestniczyć w tych postępowaniach - na prawach przysługujących prokuratorowi;
- 7) wystąpić z wnioskiem o ukaranie, a także o uchylenie prawomocnego rozstrzygnięcia w postępowaniu w sprawach o wykroczenia, na zasadach i w trybie określonych w odrębnych przepisach;
- 8) wnieść kasację lub rewizję nadzwyczajną od prawomocnego orzeczenia, na zasadach i w trybie określonych w odrębnych przepisach.

W wystąpieniu, o którym mowa w ust. 5 pkt 2, Komisja będzie formułować opinie i wnioski co do sposobu załatwiania sprawy, a także będzie mogła żądać wszczęcia postępowania dyscyplinarnego lub zastosowania sankcji służbowych.

Podmiot, do którego zostało skierowane wystąpienie, o którym mowa w ust. 5 pkt 2, obowiązany jest bez zbędnej zwłoki, nie później jednak niż w terminie 30 dni, poinformować Komisję o podjętych działaniach lub zajęтым stanowisku. W wypadku gdy Komisja nie podziela tego stanowiska, może zwrócić się do właściwej jednostki nadrzędnej o podjęcie odpowiednich działań.

Zadaniem Komisji będzie opracowanie i przedłożenie Marszałkowi Sejmu, Rzecznikowi Praw Obywatelskich oraz ministrowi właściwemu do spraw pracy sprawozdanie za poprzedni rok kalendarzowy w terminie do dnia 30 czerwca każdego roku, które będzie zawierało:

- 1) podsumowanie stwierdzonych naruszeń zasady równego traktowania w zatrudnieniu;
- 2) raport z realizacji działań, o których mowa w ust. 4 i 5.

Realizując swoje zadania, o których mowa w art. 23d, Komisja będzie wydawała postanowienia i podejmowała uchwały. Komisja wydaje postanowienia i podejmuje uchwały większością głosów w głosowaniu jawnym w obecności co najmniej połowy członków Komisji, w tym przewodniczącego Komisji, a w razie jego nieobecności – zastępcy przewodniczącego Komisji, oraz członka sprawozdawcy. Natomiast przewodniczący Komisji wydaje zarządzenia. W razie równej liczby głosów będzie rozstrzygał głos przewodniczącego Komisji, a w razie jego nieobecności – zastępcy przewodniczącego Komisji przewodniczącemu posiedzeniu.

Pracodawca obowiązany jest zwolnić członka Komisji, od pracy zawodowej w celu umożliwienia mu brania udziału w pracach Komisji. Na zasadach ustalonych przez Komisję członkom Komisji, będą przysługiwały diety oraz zwrot kosztów podróży służbowych. Wysokość diet przysługujących członkowi Komisji, nie będzie mogła przekroczyć w ciągu miesiąca łącznie 2,4-krotności kwoty bazowej określonej w ustawie budżetowej dla osób zajmujących kierownicze stanowiska państwowe na podstawie przepisów ustawy z dnia 23 grudnia 1999 r. o kształtowaniu wynagrodzeń w państwowej sferze budżetowej oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. z 2024 r. poz. 1356).

Zostanie utworzone Biuro Komisji, zapewniające obsługę techniczną, organizacyjną i kancelaryjno-biurową oraz ekspercką Komisji, zwane dalej „Biurem”. Biuro będzie wydzieloną komórką organizacyjną Głównego Inspektoratu Pracy. Natomiast pracami Biura będzie kierował dyrektor Biura. Dyrektora Biura będzie powoływał i odwoływał przewodniczący Komisji. Przewodniczący Komisji będzie mógł upoważnić pracowników Biura do działania w imieniu Komisji przy wykonywaniu zadań Komisji wraz z określeniem zakresu upoważnienia. Wydatki związane z funkcjonowaniem Komisji i Biura będą pokrywane z budżetu państwa z części 12 – Państwowa Inspekcja Pracy, w ramach wyodrębnionego rozdziału klasyfikacji budżetowej. Projekt planu finansowego Biura będzie przygotowywany przez dyrektora Biura i podlega zatwierdzeniu przez Komisję. Wydatki te będą ujmowane w planie finansowym Państwowej Inspekcji Pracy. W terminie do dnia 31 stycznia każdego roku Przewodniczący Komisji będzie zobowiązany przedstawić Komisji sprawozdanie z wykonania planu finansowego Biura za rok poprzedni. Komisja będzie zatwierdzała sprawozdanie w terminie do końca lutego danego roku.

Art. 67.

W ustawie z dnia 21 października 2016 r. o umowie koncesji na roboty budowlane lub usługi (Dz. U. z 2025 r. poz. 1688) konieczne jest wprowadzenie zmian ze względu na prawidłowe wdrożenie art. 24 ust. 2 dyrektywy. W art. 32 w ust. 2 po pkt 3 został dodany pkt 3a zgodnie, z którym z postępowania o zawarcie umowy koncesji zamawiający będzie mógł wykluczyć wykonawcę, który będzie miał lukę płacową ze względu na płeć w którejkolwiek kategorii pracowników w rozumieniu ustawy z dnia o wzmocnieniu stosowania prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości (Dz. U. ...), wynoszącą, w wartości bezwzględnej, więcej niż 5%, zwaną dalej „luką płacową”, a jednocześnie nieuzasadnioną obiektywnymi, neutralnymi pod względem płci kryteriami. Dodatkowo zgodnie ze zmienionym brzmieniem art. 32 ust. 6

wykonawca nie będzie podlegał wykluczeniu w okolicznościach określonych m.in. w art. 32 ust. 2 pkt 3a, jeżeli udowodni zamawiającemu, że w terminie 6 miesięcy od przekazania sprawozdania z luki płacowej zlikwidował lukę płacową lub uzasadnił lukę płacową.

Art. 68.

W ustawie z dnia 26 stycznia 2018 r. o Straży Marszałkowskiej (Dz. U. z 2025 r. poz. 607) w art. 3 po pkt 6 dodano pkt 6a zgodnie, z którym do funkcjonariuszy Straży Marszałkowskiej stosuje się odpowiednio przepisy ustawy z dnia ... r. o wzmocnieniu stosowania prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości (Dz. U. z).

Art. 69.

W ustawie z dnia 11 września 2019 r. Prawo Zamówień Publicznych (Dz. U. z 2024 r. poz. 1320) konieczne było wprowadzenie zmian ze względu na prawidłowe wdrożenie art. 24 ust. 2 dyrektywy. W związku z powyższym w art. 109 w ust. 1 po pkt 3 dodano pkt 3a zgodnie, z którym z postępowania o udzielenie zamówienia zamawiający będzie mógł wykluczyć wykonawcę, który będzie miał lukę płacową ze względu na płęć w którejkolwiek kategorii pracowników w rozumieniu ustawy z dnia o wzmocnieniu stosowania prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości (Dz. U. ...), wynoszącą, w wartości bezwzględnej, więcej niż 5%, zwaną dalej „luką płacową”, a jednocześnie nieuzasadnioną obiektywnymi, neutralnymi pod względem płci kryteriami. Dodatkowo w art. 110 w ust. 2 dodano pkt 4 – 5, na mocy których wykonawca nie będzie podlegał wykluczeniu w okolicznościach określonych w dodawanym art. 109 ust. 1 pkt 3a, jeżeli udowodni zamawiającemu, że w terminie 6 miesięcy od przekazania sprawozdania z luki płacowej zlikwidował lukę płacową lub uzasadnił lukę płacową.

2) Przepisy przejściowe i dostosowujące

Art. 70.

Do dnia wejścia w życie przepisów wykonawczych wydanych na podstawie art. 84 ust. 2 ustawy zmienianej w art. 65 w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą, jednak nie dłużej niż w okresie 9 miesięcy od dnia wejścia w życie ustawy, do dokonywania opisów stanowisk pracy w służbie cywilnej będzie się stosowało przepisy dotychczasowe.

Art. 71

Prezes Głównego Urzędu Statystycznego w porozumieniu z organem monitorującym opracuje narzędzie informatyczne służące realizacji obowiązku sporządzenia sprawozdania z

luki płacowej. Natomiast organ monitorujący będzie zobowiązany udostępnić ww. narzędzie informatyczne na stronie internetowej.

Art. 72.

Przepis ten dotyczy terminów przekazania po raz pierwszy sprawozdania z luki płacowej. Termin ten zależy od liczby zatrudnianych pracowników.

Pracodawca, który zatrudnia co najmniej 150 pracowników będzie przekazywał pierwsze sprawozdanie z luki płacowej za okres od dnia wejścia w życie niniejszej ustawy do końca roku kalendarzowego, w którym weszła w życie niniejsza ustawa, do organu monitorującego w terminie do dnia 7 czerwca 2027 r.

Pracodawca, który zatrudnia od 100 do 149 pracowników będzie przekazywał pierwsze sprawozdanie z luki płacowej, o którym mowa w art. 18, za poprzedni rok kalendarzowy, do organu monitorującego w terminie do dnia 7 czerwca 2031 r.

Pracodawcy, którzy zatrudniają poniżej 100 pracowników będą mogli przekazać pierwsze sprawozdanie z luki płacowej, o którym mowa w art. 18, za poprzedni rok kalendarzowy, do organu monitorującego w terminie do dnia 7 czerwca 2031 r.

Art. 73.

Organ monitorujący będzie zobowiązany przekazać Komisji Europejskiej dane, o których mowa w art. 48, za rok kalendarzowy, w którym weszła w życie niniejsza ustawa, w terminie do dnia 7 czerwca 2028 r.

3) Przepis końcowy

Art. 74.

Ustawa wejdzie w życie po upływie 6 miesięcy od dnia ogłoszenia.

Termin wejścia w życie będzie wystarczający na przygotowanie się adresatów norm prawnych do stosowania nowych przepisów.

Projektowana ustawa nie podlega notyfikacji w trybie przewidzianym w *rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 23 grudnia 2002 r. w sprawie sposobu funkcjonowania krajowego systemu notyfikacji norm i aktów prawnych (Dz. U. poz. 2039, z późn. zm.)*.

Projekt aktu nie zawiera wymogów nakładanych na usługodawców podlegających notyfikacji, o której mowa w art. 15 ust. 7 i art. 39 ust. 5 dyrektywy 2006/123/WE Parlamentu

Europejskiego i Rady z dnia 12 grudnia 2006 r. dotyczącej usług na rynku wewnętrznym (Dz. Urz. UE L 376 z 27.12.2006, str. 36).

Projektowana ustawa nie wymaga przedłożenia właściwym instytucjom i organom Unii Europejskiej, w tym Europejskiemu Bankowi Centralnemu, w celu uzyskania opinii, dokonania powiadomienia, konsultacji lub uzgodnienia, o których mowa w § 39 uchwały nr 190 Rady Ministrów z dnia 29 października 2013 r. – Regulamin pracy Rady Ministrów (M.P. z 2024 r. poz. 348).

W związku z art. 66 – 68 ustawy z dnia 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców (Dz. U. z 2024 r. poz. 236) należy zaznaczyć, że projektowana ustawa, nakładając nowe obowiązki na przedsiębiorców, będzie miała wpływ na działalność mikroprzedsiębiorców oraz małych i średnich przedsiębiorców. Projektowana ustawa ogranicza się jednak tylko do nałożenia obowiązków niezbędnych do osiągnięcia celów implementowanej Dyrektywy.

Zgodnie z art. 5 ustawy z dnia 7 lipca 2005 r. o działalności lobbingsowej w procesie stanowienia prawa (Dz. U. z 2017 r. poz. 248 oraz z 2024 r. poz. 1535) oraz § 52 uchwały nr 190 Rady Ministrów – Regulamin pracy Rady Ministrów, projektowana ustawa została udostępniona w Biuletynie Informacji Publicznej Rządowego Centrum Legislacji, w serwisie Rządowy Proces Legislacyjny, z dniem skierowania do uzgodnień międzyresortowych i konsultacji publicznych. Żaden podmiot nie zgłosił zainteresowania pracami nad projektowaną ustawą w trybie tej ustawy. Projekt został przedłożony celem dokonania oceny OSR przez Koordynatora OSR w trybie § 32 uchwały nr 190 Rady Ministrów – Regulamin pracy Rady Ministrów.

Projekt ustawy jest zgodny z prawem Unii Europejskiej.

Przewidywane w projekcie rozwiązania nie stanowią zagrożeń korupcyjnych.