

Dr hab. Helena Szewczyk

Uniwersytet Śląski w Katowicach

ORCID: 0000-0002-1425-981X

e-mail: helena.szewczyk@us.edu.pl

Jawność wynagrodzeń za pracę a unijna zasada „przejrzystości wynagrodzeń” (uwagi *de lege lata* i *de lege ferenda*)

Disclosure of remuneration for work and the EU principle of "transparency of remuneration" (comments *de lege lata* and *de lege ferenda*)

Streszczenie

Autorka omawia problematykę jawności wynagrodzeń za pracę przez pryzmat projektu dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady z 4 marca 2021 r. w sprawie wzmocnienia stosowania zasady równości wynagrodzeń dla kobiet i mężczyzn za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości za pośrednictwem mechanizmów przejrzystości wynagrodzeń oraz mechanizmów egzekwowania, który zawiera nowe, jednolite dla całej UE zasady przejrzystości wynagrodzeń. Projekt przewiduje nałożenie na państwa członkowskie m.in. obowiązku opracowania i przyjęcia ujednoliconych regulacji dotyczących praw pracowników do zwrócenia się do pracodawcy o informacje dotyczące indywidualnego poziomu wynagrodzenia oraz średniego poziomu wynagrodzenia, w podziale na płeć, w odniesieniu do kategorii pracowników wykonujących taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości. Zawarty w projekcie obowiązek publikacji oferowanego wynagrodzenia już na etapie ogłoszenia o pracy może poprawić przejrzystość wynagrodzeń. Zgodnie z projektem podawanie widełek płacowych w ofertach pracy powinno być ustawowym obowiązkiem oraz sprzyjać przejrzystości i transparentności, a także wymuszać równe wynagradzanie niezależnie od płci i innych kryteriów dyskryminacji. Polskie prawo pracy nie jest dostosowane do standardów przewidzianych w projekcie dyrektywy. *De lege lata* trudno mówić o jawności, przejrzystości i transparentności wynagrodzeń w przepisach krajowych. Zdaniem autorki implementacja nowej dyrektywy na grunt krajowy wpłynie korzystnie na wprowadzenie nowych standardów w dziedzinie polityki płacowej, w szczególności w zakresie przeciwdziałania dyskryminacji płacowej oraz funkcjonowania płacy godziwej w prawie krajowym.

Słowa kluczowe

zatrudnienie, wynagrodzenie za pracę, dyskryminacja płacowa, jawność wynagrodzeń

JEL: K15 i K31

Abstract

The author discusses the provisions of the issue of disclosure of remuneration for work through the prism of the draft directive of the European Parliament and of the Council [(European Commission Brussels, 4.3.2021 COM (2021) 93 final 2021/0050 (COD)] on strengthening the application of the principle of equal pay for men and women for equal work or work of equal value through pay transparency mechanisms and enforcement mechanisms, which introduces new EU-wide principles of pay transparency. The draft requires the Member States, inter alia the obligation to develop and adopt unified regulations on the rights of employees to ask the employer for information on the individual level of remuneration and the average level of remuneration, broken down by gender, in relation to the categories of employees performing the same work or work of the same value. The obligation to publish the salary offered as early as the job advertisement stage can improve wage transparency. Providing salary spreads in job offers should be a statutory obligation and favor transparency and transparency, as well as enforce equal pay regardless of gender and other discrimination criteria. Polish labour law is not adjusted to the standards contained in the draft directive. *De lege lata*, it is difficult to talk about openness, transparency and transparency of remuneration in national regulations. National implementation of the new directive will have a positive impact on the introduction of new standards in the field of wage policy, in particular in the field of counteracting wage discrimination and the functioning of fair wages in national law.

Słowa kluczowe

employment, remuneration for work, wage discrimination, transparency of wages

Uwagi wprowadzające

Praca zawodowa zwykle kojarzona jest z tajemnicą zarobków, ponieważ wysokość wynagrodzeń w Polsce to jeden z tematów tabu. Powszechną praktyką pracodawców jest utajnienie wysokości wynagrodzeń pracowników przez zobowiązanie tych ostatnich do zachowania w tajemnicy wysokości wynagrodzeń wynikających z aktów kreujących stosunek pracy lub z autonomicznych źródeł prawa pracy. W niejednej umowie o pracę znajdują się klauzule, które zabraniają pracownikom ujawniania wysokości ich zarobków. Z doświadczeń praktycznych wynika, że kandydatom do pracy w ogłoszeniach o pracę najbardziej brakuje informacji o wysokości zarobków. Obecnie tylko niewielki procent pracodawców zamieszcza informację o oferowanym wynagrodzeniu przez podawanie przynajmniej widełek płacowych w ogłoszeniach o pracę. Jedynie w branży IT jawność wynagrodzeń jest już praktycznie standardem, ale większość pracodawców ma wciąż do tego sceptyczne podejście.

Brak stawek wynagrodzenia w ofertach pracy można niekiedy traktować jako próbę zatajenia przez pracodawców praktyk dyskryminujących pracowników oraz próbę pozyskania pracowników jak najniższym kosztem (wzysk). Pracodawcy wykorzystują tu stan niewiedzy kandydata do pracy o realnych wynagrodzeniach w danej branży, a ten ostatni godzi się na wynagrodzenie niższe niż uzyskują pracownicy u danego pracodawcy na podobnych stanowiskach pracy. Główną barierę stanowi w tym przypadku błędna polityka płacowa, chęć zachowania przewagi konkurencyjnej oraz zakaz ujawniania konkurencji informacji o wynagrodzeniach. Pracodawcy obawiają się również niezadowolonych już zatrudnionych pracowników, jeśli wynagrodzenia dla kandydatów do pracy na podobne stanowiska są wyższe niż pensje tych pierwszych.

W Europie, m.in. w Wielkiej Brytanii i Holandii, oraz USA temat jawności płac ma coraz większe znaczenie. W tych krajach zawieranie w ofertach pracy informacji o wysokości wynagrodzenia jest standardem. (Duddington, 2003, s. 168–173). W Niemczech osoby zatrudnione w dużych zakładach pracy mają prawo do informacji o wynagrodzeniach współpracowników (Otto, 2008, s. 33–34). Rada Federalna 12 maja 2017 r. uchwaliła ustawę o wspieraniu przejrzystości struktur wynagrodzeń, tzw. ustawę o przejrzystości wynagrodzeń, w celu promowania równości płci w wynagrodzeniach¹. Ustawa zawiera definicję prawną pojęcia „równa praca”, co oznacza identyczne lub porównywalne czynności wykonywane przez pracowników na identycznych lub podobnych stanowiskach. Z kolei praca równoważna w rozumieniu tej ustawy zostanie uznana za wykonywaną przez mężczyzn i kobiety, jeżeli „zgodnie z całościowym spojrzeniem na wszystkie czynniki leżące u jej podstaw można ich uznać za znajdujących się w porównywalnej sytuacji”. Decydującymi czynnikami w tym zakresie są m.in. rodzaj pracy, kwalifikacje oraz warunki pracy. Podstawowym dobrodziejstwem niemieckiej ustawy jest indywidualne prawo do informacji dla wszystkich pracowników zakładu pracy zatrudniającego powyżej 200 pracowników. Pracodawca

niemiecki ma obowiązek poinformować pracownika o procedurze i jej kryteriach w celu ustalenia indywidualnego wynagrodzenia pracownika, a także musi określić odpowiednie wynagrodzenie porównawcze. Powinien on również ujawnić medianę statystyczną średniego miesięcznego wynagrodzenia brutto, jakie otrzymuje płeć przeciwna (prognozowane i mające zastosowanie do ekwiwalentu pełnego etatu).

Projekt dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie wzmocnienia stosowania zasady równości wynagrodzeń dla kobiet i mężczyzn za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości za pośrednictwem mechanizmów przejrzystości wynagrodzeń oraz mechanizmów egzekwowania (Komisja Europejska Bruksela, 4.03.2021 COM(2021)93 final 2021/0050 (COD))² ma być swoistym panaceum na powyższe problemy. Już teraz projekt ten uznaje się za rewolucyjny na polskim rynku pracy. Warto jednak się zastanowić, na ile polskie prawo pozostaje w zgodzie z tym projektem oraz czy implementacja nowej dyrektywy na grunt krajowy wpłynie korzystnie na wprowadzenie wyższych standardów w dziedzinie polityki płacowej, w szczególności w zakresie przeciwdziałania dyskryminacji płacowej oraz wprowadzenia płacy godziwej. (Wratny, 1996, s. 154 i n.; Nowak, 2007, s. 88).

Udostępnianie przez strony stosunku pracy informacji o wynagrodzeniach za pracę osobom trzecim

Zagadnienie ujawniania wynagrodzenia za pracę jest niezwykle skomplikowane i złożone (Madej, 2013). Zakaz ujawniania informacji o wynagrodzeniu konkretnego pracownika jest oparty na konstrukcji dóbr osobistych. W piśmiennictwie prawniczym przyjmuje się, że informacje o wynagrodzeniu za pracę należą do sfery prywatności, której bezprawne naruszenie może stanowić naruszenie dobra osobistego (Szewczyk, 2007, s. 388 i n.; Wujczyk, 2012, s. 249). Informacja o strukturze i wielkości wynagrodzenia za pracę uzyskiwanego przez konkretnego pracownika podlega ochronie przewidzianej w art. 23 i 24 k.c. (Wróblewska, 1999, s. 41; Niezbecka, 1992, s. 24 i n.)

Uznając niezbywalne prawo pracownika do nieujawniania składników i wysokości jego wynagrodzenia należy konsekwentnie twierdzić, iż ingerencja w sferę życia prywatnego pracownika w tym zakresie może nastąpić tylko za jego zgodą albo na podstawie wyraźnego upoważnienia wynikającego z ustawy. Pracownik ma bowiem co do zasady prawo do nieujawniania danych o swoich zarobkach (Nowak, 2014, s. 188). Podstawowe znaczenie dla znalezienia podstaw prawnych istnienia zakazu ujawniania wynagrodzenia za pracę przez pracownika mają art. 100 § 2 pkt 4 i 5 k.p. oraz art. 11 ustawy z 16 kwietnia 1993 r. o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji (DzU z 2020 r. poz. 1913). Jednakże wynagrodzenia osób pełniących funkcje publiczne powinny być jawne, co zostało potwierdzone w orzecznictwie sądów administracyjnych (Piskorz-Ryń, 1997, s. 61–68; Sitniewski, 2015, s. 113–121). Istnieją też

przepisy prawne, które wprost przesądzą o jawności wynagrodzenia określonych osób, m.in. art. 15 ustawy z 3 marca 2000 r. o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi (DzU z 2019 r. poz. 2136), który stanowi, że informacje o wynagrodzeniu osób podlegających przepisom tej ustawy oraz o przysługujących im nagrodach rocznych, świadczeniach dodatkowych i odprawach są jawne i nie podlegają ochronie danych osobowych ani tajemnicy handlowej (wyrok NSA z 8 czerwca 2016 r., I OSK 3156/14, LEX nr 2106473)³.

Należy podkreślić, że nie tylko pracownicy mają obowiązek zachować w tajemnicy wysokość swoich zarobków, ponieważ także pracodawca nie może ujawniać wynagrodzenia pracownika bez jego zgody. Sąd Najwyższy uznał jednak, że przekazanie informacji o wynagrodzeniu pracownika bez jego zgody osobie trzeciej nie może być automatycznie kwalifikowane jako naruszenie dóbr osobistych, a zależy od całokształtu okoliczności danej sprawy — dla przykładu może to być informacja o potrąceniu alimentów z pensji (zob. uchwałę 7 sędziów SN z 16 lipca 1993 r., I PZP 28/93, OSNC 1994/1/2). W przypadku gdy pracodawca ujawni informacje o wynagrodzeniu pracownika bez jego zgody, z reguły jednak narusza dobra osobiste pracownika. Wysokość zarobków poszczególnych pracowników jest tajna, a ich udostępnienie jest naruszeniem dóbr osobistych. Dotyczy to także ujawniania wynagrodzenia pracownika przez innych pracowników. Pracownik może domagać się od pracodawcy, który bezprawnie ujawnił jego dane o wysokości wynagrodzenia — zadośćuczynienia i odszkodowania.

Ujawnienie wynagrodzenia pracownika oprócz naruszenia jego dobra osobistego może spowodować naruszenie danych osobowych pracownika. Pracodawca odpowiada również za ujawnienie danych osobowych pracowników, za nieprzestrzeganie przepisów o ochronie danych osobowych. Zgodnie z rozporządzeniem Parlamentu UE o ochronie danych osobowych RODO⁴ wynagrodzenie jest zaliczane do danych osobowych, a to oznacza, że administratorzy (pracodawcy) nie mają prawa ujawniać takich informacji osobom trzecim. W praktyce coraz więcej pracodawców, powołując się na fakt ochrony danych osobowych, zawiera w umowie o pracę klauzulę poufności wynagrodzenia. Z tego powodu powszechnie uważa się, że podwładni nie powinni rozmawiać na temat swoich zarobków. Jednak klauzula o poufności wynagrodzenia nie jest w takim przypadku zgodna z prawem. Jeśli pracodawca zawarł w umowie o pracę taką klauzulę, to i tak nie może wymagać od podwładnych jej przestrzegania. Wynika to z art. 18 k.p., zgodnie z którym postanowienia umów oraz innych aktów, na podstawie których powstaje stosunek pracy, mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy są nieważne, zamiast nich stosuje się odpowiednio przepisy prawa pracy. Dlatego pracodawcy nie wolno zwolnić z pracy lub karać podwładnych, jeżeli rozmawiają o wysokości zarobków w swoim zakładzie pracy. Brakuje również podstaw, aby wyciągać sankcje wobec pracownika, który przekazał innemu współpracownikowi dane dotyczące wysokości swojego wynagrodzenia za pracę (Kuba, 2017).

Natomiast ujawnianie informacji dotyczącej zarobków na zewnątrz, konkurencyjnym pracodawcom, jest już niezgodne z prawem. W takim przypadku może znaleźć zastosowanie klauzula o poufności wynagrodzenia. W tym celu w treści umów o pracę zamieszcza się klauzule poufności, na mocy których pracownicy zobowiązują się zachować w tajemnicy wysokość osiągniętych zarobków. Tego typu klauzule są wiążące wyłącznie w obrocieewnętrznym, jako informacje wchodzące w zakres tajemnicy pracodawcy (ewentualnie także tajemnicy przedsiębiorstwa).

Zgodnie z art. 18^{3c} § 1 k.p. pracownik będzie mógł skorzystać z przysługujących mu uprawnień z tytułu naruszenia przez pracodawcę zasady równego traktowania w zatrudnieniu. Skorzystanie z tych uprawnień uchyla bezprawność naruszenia obowiązków w związku z ujawnieniem informacji stanowiących tajemnicę pracodawcy (tajemnicę zarobków) (Cudowski, 2013, s. 82–83). Przeciwdziałanie dyskryminacji płacowej wymaga, aby pracownik ujawnił innemu pracownikowi dane o swoich zarobkach, nawet gdyby zobowiązał się wobec pracodawcy zachować te dane w tajemnicy. Podobne stanowisko reprezentuje Sąd Najwyższy, który w wyroku z 26 maja 2011 r. (II PK 304/10, OSNP 2012/13-14/171) stwierdził: „Należy podkreślić, że zgodnie z art. 18^{1a} k.p., skorzystanie przez pracownika z uprawnień przysługujących z tytułu naruszania zasady równego traktowania w zatrudnieniu, w tym dążenie do wyjaśnienia lub udzielenie w jakiegokolwiek formie wsparcia innym pracownikom zmierzające do przeciwdziałania stosowaniu przez pracodawcę potencjalnej dyskryminacji płacowej, nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie przez pracodawcę umowy o pracę lub jej rozwiązania bez wypowiedzenia... Z tytułu podjęcia przez pracownika legalnych działań przeciwstawiających się naruszaniu zasady równego traktowania w zatrudnieniu lub dyskryminacji płacowej pracodawca nie może stosować także jakichkolwiek innych sankcji prawa pracy, które prowadziłyby do niedopuszczalnego pozbawienia treści i skuteczności normatywnej bezwzględnie obowiązujących przepisów o równym traktowaniu w zatrudnieniu (art. 18^{3a}–18^{3o} k.p.). Oznacza to zakaz nadużywania przez pracodawców tzw. klauzul poufności czy »tajności« wynagrodzeń pracowniczych do innych celów niż ochrona tajemnicy przedsiębiorstwa, której ujawnienie może zagrozić istotnym interesom firmy, np. jej konkurencyjności”.

Udostępnienie przez pracodawcę informacji o wysokości wynagrodzeń innym pracownikom zatrudnionych na jednakowych stanowiskach pracy lub wykonujących jednakową pracę nie będzie więc stanowiło naruszenia przepisów o ochronie danych osobowych, pod warunkiem że będzie ono miało miejsce w związku z podniesionym przez tego pracownika zarzutem dyskryminacji płacowej. Jak się wydaje, takie sytuacje na ogół jednak nie będą również skutkować naruszeniem dóbr osobistych. Dane osobowe dotyczące wynagrodzenia za pracę należą bowiem do kategorii zwykłych danych osobowych, które mogą być przetwarzane m.in. gdy jest to niezbędne do ochrony żywotnych interesów innej osoby fizycznej (art. 6 ust. 1 lit. d RODO). W doktrynie podnosi się, że pod tym

pojęciem należy także rozumieć interesy o charakterze majątkowym (Sakowska-Baryła, 2018). Celem ujawnienia informacji o wynagrodzeniach innych pracowników jest w tym przypadku prawna ochrona pracownika nierówno traktowanego lub dyskryminowanego w zakresie wynagradzania, a więc ochrona zarazem jego interesu majątkowego jak i niemajątkowego (ochrona dóbr osobistych). Zasadne jest zatem przyjęcie, iż ujawnienie danych o wynagrodzeniach innych pracowników (zatrudnianych na jednakowych stanowiskach lub przy wykonywaniu jednakowej pracy) stanowi wyraz ochrony żywotnych interesów pracownika nierówno traktowanego (poddanego dyskryminacji płacowej).

Ewentualną przesłankę dopuszczalności udostępnienia pracownikowi przez pracodawcę informacji o wysokości wynagrodzeń innych pracowników zatrudnionych na jednakowych stanowiskach lub wykonujących jednakową pracę może stanowić art. 6 ust. 1 lit. f RODO. Powołany przepis stwierdza, że przetwarzanie jest dopuszczalne, gdy jest niezbędne do celów wynikających z prawnie uzasadnionych interesów realizowanych przez administratora lub przez stronę trzecią, z wyjątkiem sytuacji, w których nadrzędny charakter wobec tych interesów mają interesy lub podstawowe prawa i wolności osoby, której dane dotyczą, wymagające ochrony danych osobowych. Ocena dopuszczalności udostępnienia informacji o wynagrodzeniach innych pracowników jest w tym przypadku zależna od ustalenia, czy prawo pracownika do prywatności (obejmujące prawo do zachowania w tajemnicy wysokości uzyskiwanego wynagrodzenia) może ustąpić wobec prawa innego pracownika do równego traktowania i niedyskryminacji w zatrudnieniu. W sytuacji konfliktu dóbr, jakimi są prawo do prywatności i prawo do równego traktowania, to ochrona prywatności pracownika powinna ustąpić wobec możliwości skutecznego wyegzekwowania roszczeń z tytułu dyskryminacji płacowej. Kryteriami decydującym o hierarchii dóbr powinny być wówczas interes społeczny oraz interes pracownika (Drozd, 2012, s. 401, 403).

Udostępnianie związkom zawodowym informacji o wysokości indywidualnego wynagrodzenia za pracę

Kolejny problem, który pojawia się w tym miejscu, dotyczy uprawnień przedstawicielstw pracowniczych, zwłaszcza związków zawodowych, do informacji o jednej z danych dotyczących zatrudnienia, czyli informacji o składnikach i wysokości wynagrodzenia pracownika. Dostęp do informacji o indywidualnych wynagrodzeniach pracowników jest w praktyce przedmiotem licznych sporów pomiędzy związkami zawodowymi i pracodawcami. Ochrona tajemnicy zarobków nie ma bynajmniej charakteru bezwzględnej, a jawność zarobków jest warunkiem kontroli decyzji płacowych, przede wszystkim w aspekcie respektowania prawa pracowników do godziwego wynagrodzenia. Przepisy ustawy z 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (DzU z 2019 r. poz. 261 ze zm.) nie stanowią też

prawnej podstawy uchylającej zakaz udostępniania innych niż wysokość wynagrodzeń danych osobowych dotyczących pracowników (Dörre-Nowak, 2005, s. 325).

Wydaje się, że trudno zakwestionować celowość istnienia kontroli państwowej i społecznej nad regulacją płac w aspekcie prawa pracownika do słusznego wynagrodzenia, co wymusza w pewnym stopniu jawność wynagrodzeń. Nie będzie stanowiło naruszenia dóbr osobistych udzielenie związkom zawodowym informacji dotyczących wynagrodzeń na poszczególnych stanowiskach pracy czy w poszczególnych grupach zawodowych z uwzględnieniem liczby pracowników w każdej grupie zawodowej bez powiązania tego z nazwiskami konkretnych osób.

W kształtowaniu godziwego wynagrodzenia uczestniczą nie tylko pracodawcy, lecz także związkowe przedstawicielstwa pracownicze oraz organy państwowe (Borkowska, 2000, s. 7 i n.; Jacukowicz, 1994, s. 15 i n.). Patrząc przez pryzmat tej zasady prawa pracy określonej w art. 13 k.p. chodzi tu w szczególności o kontrolę społeczną sprawowaną przez związki zawodowe z mocy art. 28 ustawy o związkach zawodowych. Kontrola ta powinna bowiem zmierzać w świetle art. 13 k.p. do realizacji w praktyce prawa pracowników do godziwego wynagrodzenia oraz zapobiegania dyskryminacji płacowej. Zasada ta stanowi wytyczną dla działań związków zmierzających do osiągnięcia odpowiedniego poziomu płac, zwłaszcza dla prowadzonych przez nich negocjacji płacowych z pracodawcami i ich organizacjami w celu zawarcia układów zbiorowych pracy i innych porozumień zbiorowych. Kontrola ta jest utrudniona, jeśli związek zawodowy będzie mógł żądać od pracodawcy jedynie udzielenia informacji o ogólnych zasadach wynagradzania pracowników, natomiast uzyskanie przez ten związek danych o wynagrodzeniu konkretnego pracownika będzie wymagało otrzymania od niego na to zgody (Góral, 1999, s. 168).

Sama informacja na temat kształtowania się wysokości wynagrodzeń otrzymywanych przez pracowników nie jest miarodajna dla oceny, czy zasady równości i niedyskryminacji są przestrzegane (Szewczyk, 2001). W tym celu konieczne jest pozyskanie przez podmiot dokonujący kontroli informacji o cechach pracowników mogących uzasadniać różnice w wysokości otrzymywanego wynagrodzenia. Jednak *de lege lata* pracodawca realizując uprawnienie informacyjne organizacji związkowej nie może informować jej członków o cechach pracowników bez ich zgody, które stanowią dane osobowe szczególnie wrażliwe. Powyższe powoduje, że uprawnienie zakładowej organizacji związkowej do pozyskania tego typu informacji od pracodawcy jest dość ograniczone. Nie ma natomiast przeszkód, by sami pracownicy wyrazili zgodę na przekazanie organizacji związkowej informacji o wysokości swoich wynagrodzeń, swoich kwalifikacjach, doświadczeniu zawodowym i stażu pracy, a nawet o posiadanych przez siebie cechach stanowiących dane szczególnie chronione, jeżeli pozostają w przekonaniu, że pracodawca może dopuszczać się ich nierównego traktowania lub dyskryminacji ze względu na te cechy (Szewczyk 2007, s. 406).

W sytuacji, gdy w następstwie zagrożenia indywidualnych interesów pracownika związanych z kształtowaniem jego wynagrodzenia za pracę zwraca się on o pomoc do związku zawodowego (dla przykładu gdy doszło do naruszenia zakazu dyskryminacji w dziedzinie wynagradzania), pracodawca będzie zobowiązany udzielić związkowi zawodowemu informacji o wysokości wynagrodzenia tego pracownika, którego interesy zostały zagrożone (Drozd, 2006, s. 265). W razie sporu pozwany pracodawca nie może również odmówić udzielenia informacji na temat wynagrodzeń innych pracowników. Brak takich informacji uniemożliwiłby nawet uprawdopodobnienie nierównego traktowania lub dyskryminacji przez pracownika (Drozd, 2006, s. 265).

Tak więc oprócz pracowników również związki zawodowe mają prawo kontrolować, czy pracodawca przestrzega zasady niedyskryminacji płacowej. *Prima facie* można sądzić, iż na podstawie art. 28 ustawy o związkach zawodowych zakładowa organizacja związkowa ma prawo do pozyskania od pracodawcy informacji przede wszystkim o „zasadach” wynagradzania, a nie o wysokości indywidualnych wynagrodzeń pracowników (Dörre-Nowak, 2005, s. 322–326; Baran, 2019, s. 8). Przyjęcie takiego poglądu oznaczałoby jednak pozbawienie zakładowej lub międzyzakładowej organizacji związkowej uprawnienia do kontroli przestrzegania w zakładzie pracy przepisów prawa dotyczących równego traktowania w zatrudnieniu (Drozd, 2012, s. 400).

Pozbawienie organizacji związkowej dostępu do informacji o indywidualnym wynagrodzeniu pracowników oznaczałoby w szczególności, że nie ma ona możliwości ustalenia, czy pracodawca przestrzega zasady określonej w art. 18^{3c} k.p. i nie stosuje dyskryminacji płacowej (Liszczy, 2007, s. 13). Nie można więc wykluczyć, że w pewnych okolicznościach realizacja wskazanych celów będzie wymagać udostępnienia organizacji związkowej także informacji o wysokości indywidualnego wynagrodzenia pracowników (Włodarczyk, 2001, s. 59–61). Należy również zdawać sobie sprawę, iż prawidłowe funkcjonowanie zakładów pracy wymaga udostępniania danych dotyczących warunków wynagrodzenia pracowników różnym osobom, zarówno zatrudnionym u pracodawcy (np. pracownikom działów personalnych oraz finansowych i przełożonym), jak i pochodzącym z zewnątrz (np. członkom rad nadzorczych spółek handlowych, członkom rad pracowniczych). Wymaga to zatem wprowadzenia w pewnych granicach zasady jawności wynagrodzeń.

Związki zawodowe i inne osoby oraz podmioty nie mogą jednak z pozyskiwanych danych o warunkach wynagrodzenia pracowników korzystać w sposób dowolny. Zakres przetwarzania tych informacji jest ograniczony podmiotowo do osób wskazanych w normach prawa pracy oraz funkcjonalnie do celów wskazanych w tych normach. Przekazanie przedmiotowych danych nieuprawnionym osobom albo też wykorzystanie danych osobowych dla innych celów prowadzi bowiem do naruszenia dóbr osobistych pracownika, którego dane dotyczą (Piątkowski, 2000, s. 130–131).

Projekt unijnej dyrektywy w sprawie wzmocnienia stosowania zasady równości wynagrodzeń dla kobiet i mężczyzn za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości

Należy przypomnieć, że w preambule zalecenia Komisji Europejskiej z 7 marca 2014 r. w sprawie wzmocnienia zasady równości wynagrodzeń dla kobiet i mężczyzn dzięki przejrzystości (Tekst mający znaczenie dla EOG) (Dz. Urz. UE L 69 z 2014 r., s. 112) wskazano, iż stosując prawo powinno się koncentrować na przejrzystości kategorii płacowych, która ma podstawowe znaczenie w kontekście skutecznego stosowania zasady równości wynagrodzeń. Większa przejrzystość może ujawnić nierówne traktowanie i dyskryminację ze względu na płeć w strukturze wynagrodzeń zakładu pracy. Umożliwia ona pracownikom, pracodawcom i partnerom społecznym podjęcie odpowiednich działań mających na celu zapewnienie wdrożenia zasady równości wynagrodzeń. Regularne informowanie przez pracodawcę o płacach z podziałem na kategorię pracowników lub stanowiska oraz z podziałem na płeć także przyczynia się do poprawy przejrzystości płac i zapewnia wiarygodną podstawę do dyskusji na temat środków służących wdrożeniu zasady równości wynagrodzeń. Podkreśla się, że przejrzystość wynagrodzeń ma kluczowe znaczenie dla zwalczania niesprawiedliwego różnicowania wynagrodzeń i dyskryminacji płacowej. Komisja zabiega o wprowadzenie wiążących środków w zakresie przejrzystości wynagrodzeń, które powinny objąć wskaźnik równości wynagrodzeń kobiet i mężczyzn w celu uniknięcia dalszych nierówności i dyskryminacji ze względu na płeć na rynku pracy.

Komisja Europejska przedstawiła propozycję „przejrzystości wynagrodzeń”, której celem jest zagwarantowanie na terytorium całej UE równego wynagrodzenia dla kobiet i mężczyzn za taką samą pracę. Mając na uwadze, że przejrzystość wynagrodzeń odgrywa kluczową rolę w likwidowaniu różnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć — ponieważ przyczynia się do ukazywania niedoceny pracy kobiet i podkreśla segmentację rynku pracy ze względu na płeć, również za pomocą narzędzi dostarczających obiektywnych kryteriów umożliwiających neutralną pod względem płci ocenę i porównywalność wartości pracy w różnych zawodach i sektorach. Po przyjęciu projektu przez Parlament Europejski i Radę, państwa członkowskie UE będą miały dwa lata na wdrożenie dyrektywy do prawa krajowego.

W dokumencie tym skupiono się zwłaszcza na kluczowym elemencie równości wynagrodzeń, tj. na środkach zapewniających pracownikom i pracodawcom przejrzystość wynagrodzeń za pracę. Przejrzystość wynagrodzeń jest zasadą, którą należy się kierować przy budowaniu systemu wynagrodzeń i motywowania pracowników. Pracownik powinien być poinformowany o funkcjonującym w zakładzie pracy systemie wynagrodzeń. Pracodawca powinien udzielić podwładnym wszelkich niezbędnych in-

formacji na temat praktyk i sposobów wynagradzania, a także ustalić, które elementy systemu wynagrodzeń powinny być jawne. Ujawnienie wysokości wynagrodzeń nie może jednak naruszać dóbr osobistych pracowników. Zasady wynagradzania i premiowania pracowników powinny być skonstruowane w sposób jasny i zrozumiały.

Omawiany projekt dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady z 4 marca 2021 r. w sprawie wzmocnienia stosowania zasady równości wynagrodzeń dla kobiet i mężczyzn za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości za pośrednictwem mechanizmów przejrzystości wynagrodzeń oraz mechanizmów egzekwowania⁵ wbrew powszechnym obawom nie przewiduje pełnej jawności wynagrodzeń, ale wprowadza właśnie większą ich przejrzystość oraz ustanawia prawo do informacji o wynagrodzeniu.

Zgodnie z art. 2 projektu dyrektywa będzie miała zastosowanie w odniesieniu do pracodawców w sektorze publicznym i prywatnym. Będzie dotyczyła również wszystkich pracowników związanych umową o pracę lub pozostających w innym stosunku pracy określonym przez prawo, układy zbiorowe pracy lub praktykę obowiązującą w poszczególnych państwach członkowskich, przy uwzględnieniu orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej (TSUE).

Projekt przewiduje, że dyrektywa będzie miała zastosowanie do wszystkich pracowników, w tym pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy, pracowników zatrudnionych na podstawie umów na czas określony lub osób pozostających w stosunku pracy z agencją pracy tymczasowej bądź dysponujących umową o pracę zawartą z taką agencją, osób dysponujących umową o pracę lub pozostających w stosunku pracy zgodnie z definicją prawną, układem zbiorowym lub praktyką obowiązującą w danym państwie członkowskim, z uwzględnieniem orzecznictwa TSUE. W swoim dotychczasowym orzecznictwie Trybunał ustanowił kryteria określania statusu pracownika⁶. Zakresem przedmiotowej dyrektywy powinni zatem zostać objęci pracownicy domowi, pracownicy na żądanie, pracownicy wykonujący pracę przerywaną, pracownicy w systemie bonów usługowych, osoby pracujące za pośrednictwem platform internetowych oraz stażyści i praktykanci, pod warunkiem że spełniają te kryteria. Przy stwierdzaniu istnienia stosunku pracy powinno się brać pod uwagę fakty świadczące o rzeczywistym wykonywaniu pracy, a nie sposób, w jaki strony opisują łączący ich stosunek prawny.

W polskim porządku prawnym występują obecnie dwa rodzaje zatrudnienia: pracownicze i niepracownicze. TSUE dokonało zmiany stanowiska w sprawie definiowania zakresu podmiotowego art. 45 TFUE i objęcia jego zakresem osób zatrudnionych niebędących pracownikami w świetle krajowych przepisów prawa państw członkowskich UE. Proces ten spowodował wypracowanie w judykaturze europejskiego prawa pracy autonomicznej definicji pracownika. TSUE wskazuje, że bez względu na podstawę prawną zatrudnienia oraz inne elementy charakterystyczne dla stosunku pracy każda praca świadczona przez osobę fizyczną ma cechy zatrudnienia pracowni-

czego (Świątkowski, 2014, s. 187–188). Odnosząc się do aktualnej regulacji polskiego kodeksu pracy należy zauważyć, iż nie obejmuje ona jednak podmiotów niemających statusu pracownika. W systemie polskiego prawa pracy konieczne będzie zatem rozszerzenie zakresu pojęcia pracownika dla celów ochronnych także na inne osoby zatrudnione, które nie wykonują pracy w rozumieniu przepisów kodeksu pracy. Istotna jest tu nie tyle formalnoprawna podstawa zatrudnienia, ile ekonomiczna zależność od osób, które decydują o zatrudnieniu.

Projekt dyrektywy nie obejmuje jednak osób samozatrudnionych. Natomiast przewiduje stosowanie dyrektywy w przypadkach fikcyjnego samozatrudnienia, tj. wtedy, gdy działalność gospodarcza jest prowadzona jedynie formalnie, w celu uniknięcia określonych obowiązków prawnych czy podatkowych, a w rzeczywistości relacja łącząca samozatrudnionego ze zleceniodawcą nosi cechy stosunku pracy, takie jak świadczenie pracy osobiście, pod kierownictwem pracodawcy oraz w miejscu i czasie przez niego wyznaczonym.

Należy zauważyć, że w naszym kraju gro osób aktywnych zawodowo świadczy pracę w oparciu o tzw. elastyczne formy zatrudnienia, ostatnio często nazywane „umowami śmieciowymi”. Zatrudnienie cywilnoprawne jest uznawane za tzw. gorszą formę zatrudnienia (Gersdorf, 2013, s. 75 i n.; Świątkowski, 2015). Są to najczęściej osoby zatrudniane na podstawie umów cywilnoprawnych (zlecenia, o dzieło, agencyjna, menedżerska, nakładcza itd.). *De lege ferenda* dyrektywa zgodnie z projektem powinna zatem dotyczyć również osób wykonujących pracę w zatrudnieniu cywilnoprawnym (niepracowniczym). Do grona osób objętych jej zakresem, poza osobami świadczącymi pracę na podstawie stosunku pracy, należeć zatem powinni zleceniobiorcy, wykonawcy umów o dzieło, agenci, menedżerowie, nakładcy, samozatrudnieni, stażyści, konsultanci zewnętrzeni itd.

Pojęcie „wynagrodzenie” w projekcie dyrektywy zostało ujęte bardzo szeroko i obejmuje płacę oraz wszelkie inne korzyści, pieniężne lub rzeczowe, które pracownicy otrzymują bezpośrednio lub pośrednio („składniki uzupełniające lub zmienne”) od swojego pracodawcy z tytułu zatrudnienia. Te inne korzyści to wszelkie dodatkowe świadczenia, takie jak premie, rekompensata za nadgodziny, ułatwienia związane z podróżą (w tym samochody udostępniane przez pracodawcę i bilety na przejazd), dodatki mieszkaniowe, rekompensaty za udział w szkoleniach, płatności w przypadku zwolnień, ustawowe świadczenia chorobowe, ustawowo wymagane odszkodowania lub zadośćuczynienia oraz emerytury pracownicze. Pojęcie „wynagrodzenie” powinno zawierać wszystkie elementy wynagrodzenia należne na mocy prawa lub układu zbiorowego.

W świetle art. 5 projektu dyrektywy osoby ubiegające się o zatrudnienie będą mieć prawo do otrzymania od przyszłego pracodawcy informacji o początkowym poziomie wynagrodzenia lub przedziale wynagrodzenia przewidzianego w odniesieniu do danego stanowiska, opartego na obiektywnych i neutralnych pod względem płci kryteriach. Takie informacje powinny się znaleźć w publikowa-

nym ogłoszeniu o naborze lub być przekazywane osobie ubiegającej się o zatrudnienie w inny sposób przed rozmową kwalifikacyjną, bez konieczności zadawania pytania o to wynagrodzenie przez osobę ubiegającą się o zatrudnienie. Informacje, które mają być udostępniane kandydatom do pracy przed zatrudnieniem — o ile nie zostały opublikowane w ogłoszeniu o naborze — mogą zostać przekazane kandydatowi przed rozmową kwalifikacyjną przez pracodawcę lub w inny sposób, na przykład przez partnerów społecznych. Pracodawcy nie wolno jednak zadawać osobom ubiegającym się o pracę ani ustnie, ani pisemnie, ani osobiście, ani za pośrednictwem przedstawiciela pytania o to, jak kształtowało się ich wynagrodzenie w poprzednich stosunkach pracy. Celem tego przepisu jest zapewnienie, by pracownicy dysponowali w momencie rozpoczynania stosunku pracy informacjami niezbędnymi do podjęcia wyważonych i uczciwych negocjacji w sprawie wynagrodzenia za pracę. Dzięki temu istniałaby pewność, że występująca dyskryminacja płacowa i uprzedzenia nie będą się utrzymywać, zwłaszcza gdy pracownicy zmieniają pracę.

Zgodnie z art. 6 projektu dyrektywy pracodawca ma zapewniać swoim pracownikom łatwy dostęp do opisu kryteriów stosowanych do określania poziomów wynagrodzenia i rozwoju kariery zawodowej pracowników. Kryteria te są neutralne pod względem płci. Jak podkreśla się w preambule do projektu, do tej pory na szczeblu UE nie wprowadzono minimalnych norm dotyczących przejrzystości wynagrodzeń przed podjęciem zatrudnienia. Przedmiotowy przepis zawiera wymóg, aby pracodawcy wskazywali początkowy poziom wynagrodzenia lub zakres wynagrodzenia (w oparciu o obiektywne i neutralne pod względem płci kryteria), które będzie wypłacane przyszłemu pracownikowi na określonym stanowisku lub za określoną pracę. Informacje takie mogą być zawarte w ogłoszeniu o naborze lub przekazane w inny sposób przed rozmową kwalifikacyjną, bez konieczności zwracania się o nie przez osobę ubiegającą się o stanowisko (np. w zaproszeniu na rozmowę kwalifikacyjną lub bezpośrednio przez partnerów społecznych). Nie ogranicza to pracodawcy, pracownika lub partnerów społecznych do negocjowania wynagrodzenia poza wskazanym przedziałem.

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

W świetle art. 7 projektu pracownicy mają mieć prawo do otrzymywania informacji dotyczących ich indywidualnego poziomu wynagrodzenia oraz średniego poziomu wynagrodzenia, w podziale na płeć, w odniesie-

niu do kategorii pracowników wykonujących taką samą pracę jak oni lub pracę o takiej samej wartości jak ich praca (Szewczyk, 2017, s. 401 i n.). Co roku pracodawcy informują wszystkich pracowników o przysługującym im prawie do otrzymywania powyższych informacji. Na wniosek pracownika pracodawcy udzielają tych informacji w rozsądnym terminie. Na stosowny wniosek pracownika informacje te są przekazywane w formatach dostępnych dla osób niepełnosprawnych. Pracodawcy mogą wymagać, aby żaden pracownik, który uzyskał te informacje, nie wykorzystywał ich do żadnego innego celu niż cel polegający na dochodzeniu prawa do równego wynagrodzenia za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości i aby nie rozpowszechniał tych informacji w inny sposób.

Celem tego przepisu jest udostępnienie pracownikom niezbędnych informacji pozwalających im ocenić, czy w porównaniu z innymi pracownikami tego samego zakładu pracy wykonującymi taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości otrzymują oni wynagrodzenie w sposób niedyskryminujący, a także w razie potrzeby dochodzić swojego prawa do równego wynagrodzenia. Przepis ten jest wzorowany na istniejącym, wspomnianym wyżej zaleceniu Komisji Europejskiej z 7 marca 2014 r. dotyczącym przejrzystości wynagrodzeń. Daje on pracownikom prawo do zwrócenia się do pracodawcy o informacje dotyczące indywidualnego poziomu wynagrodzenia oraz średniego poziomu wynagrodzenia, w podziale na płeć, w odniesieniu do kategorii pracowników wykonujących taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości. Mając na celu dalsze wspieranie potencjalnych ofiar dyskryminacji płacowej ze względu na płeć, przepis ten zakazuje stosowania klauzul poufności, bowiem ujawnianie informacji o wynagrodzeniach ma służyć egzekwowaniu prawa mężczyzn i kobiet do równego wynagrodzenia za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości. Z drugiej strony pracodawcy mogą zażądać, aby wykorzystanie wszelkich uzyskanych informacji ograniczało się do egzekwowania prawa do równego wynagrodzenia.

Przepis art. 8 projektu wprowadza sprawozdawczość w zakresie różnic w wynagrodzeniach pracowników płci żeńskiej i męskiej. Na mocy tego przepisu pracodawcy zatrudniający co najmniej 250 pracowników mają przekazywać następujące informacje dotyczące ich zakładu pracy:

- a) różnice w wynagrodzeniu wszystkich pracowników płci żeńskiej i męskiej,
- b) różnice w wynagrodzeniu wszystkich pracowników płci żeńskiej i męskiej w formie składników uzupełniających lub zmiennych,
- c) medianę różnicy w wynagrodzeniu wszystkich pracowników płci żeńskiej i męskiej,
- d) medianę różnicy w wynagrodzeniu wszystkich pracowników płci żeńskiej i męskiej w formie składników uzupełniających lub zmiennych,
- e) odsetek pracowników płci żeńskiej i męskiej otrzymujących składniki uzupełniające lub zmienne,
- f) odsetek pracowników płci żeńskiej i męskiej w każdym kwartyle przedziału wynagrodzenia,

g) różnice w wynagrodzeniu pracowników płci żeńskiej i męskiej w podziale na kategorie pracowników, według stałego wynagrodzenia podstawowego oraz składników uzupełniających lub zmiennych.

Kierownictwo pracodawcy będzie zobowiązane potwierdzać rzetelność informacji. Pracodawca ma publikować informacje w ujęciu rocznym, na swojej stronie internetowej w sposób przyjazny dla użytkownika lub udostępnia je publicznie w inny sposób. Na wniosek należy zapewnić dostęp także do informacji z poprzednich czterech lat, jeśli są one dostępne. Pracodawca udostępnia informacje wszystkim pracownikom i ich przedstawicielom, a także podmiotowi monitorującemu. Na wniosek przekazuje je inspektoratom pracy i organowi ds. równości. Pracownicy i ich przedstawiciele, inspektoraty pracy i organy ds. równości mają prawo zwrócić się do pracodawcy o dodatkowe wyjaśnienia i szczegóły dotyczące wszelkich udostępnionych danych, w tym o wyjaśnienia dotyczące wszelkich różnic w wynagrodzeniach ze względu na płeć. Pracodawca odpowiada na takie zapytania w rozsądnym terminie, przedstawiając uzasadnienie. Jeżeli różnice w wynagrodzeniu ze względu na płeć nie są uzasadnione obiektywnymi i neutralnymi pod względem płci przyczynami, pracodawca podejmuje środki zaradcze w ścisłej współpracy z przedstawicielami pracowników, inspektorem pracy lub organem ds. równości.

Zgodnie z projektem pracodawcy zatrudniający co najmniej 250 pracowników powinni regularnie składać sprawozdania na temat wynagrodzeń, w odpowiedni i przejrzysty sposób, na przykład zamieszczając informacje w swoich sprawozdaniach z działalności. Składanie sprawozdań na temat wynagrodzeń powinno pozwolić pracodawcom na ocenianie i monitorowanie ich struktur wynagrodzeń oraz polityki wynagrodzeń, a tym samym z własnej inicjatywy stosować się do zasady równości wynagrodzeń. Jednocześnie dane segregowane według kryterium płci powinny służyć pomocą właściwym organom publicznym, przedstawicielom pracowników i innym zainteresowanym stronom w monitorowaniu zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć w poszczególnych sektorach (segregacja pozioma) i funkcjach (segregacja pionowa). Pracodawcy mogą zdecydować się na dołączanie do publikowanych danych wyjaśnień dotyczących wszelkich różnic w wynagrodzeniach ze względu na płeć. Jeżeli różnice w średnim wynagrodzeniu za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości między pracownikami płci żeńskiej a pracownikami płci męskiej nie mogą być uzasadnione przyczynami obiektywnymi i neutralnymi pod względem płci, pracodawca powinien wprowadzić środki w celu usunięcia nierówności. W następstwie wspólnych ocen wynagrodzeń powinny być podejmowane przeglądy i weryfikacje struktur wynagrodzeń w zakładach pracy zatrudniających co najmniej 250 pracowników, które wykazują problemy polegające na dyskryminacji płacowej. Różnicowanie wysokości wynagrodzenia pracowników będzie wciąż możliwe, jeśli będzie ono wynikać z obiektywnych przesłanek (przyczyn) odnoszących się do wykonywanej pracy (Pisarczyk, 2021, s. 85–88).

Omawiany projekt unijnej dyrektywy w sprawie wzmocnienia stosowania zasady równości wynagrodzeń dla kobiet i mężczyzn za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości za pośrednictwem mechanizmów przejrzystości wynagrodzeń oraz mechanizmów egzekwowania daje prawo do informacji o zarobkach współpracowników, co budzi pewne wątpliwości w aspekcie prawa do prywatności. Podstawowa zasada przewidziana w projekcie dyrektywy dotyczy bowiem jawności wynagrodzeń. W myśl art. 5 projektu już kandydat do pracy będzie znał wysokość wynagrodzenia za pracę na stanowisku, na które aplikuje. Taka informacja musi się znaleźć w ogłoszeniu o naborze lub zostać udostępniona kandydatowi jeszcze przed rozpoczęciem rozmowy kwalifikacyjnej. Jednocześnie przyszły pracodawca nie będzie mógł pytać o dotychczasowe zarobki kandydata. Prawo do informacji o zarobkach współpracowników zyska bowiem każda osoba już zatrudniona u danego pracodawcy.

Związki zawodowe postulują, aby takie uprawnienie przyznać także organizacjom reprezentującym pracowników, w tym związkom zawodowym. Są one zdania, że na polskim rynku pracy od lat funkcjonuje niepisana zasada utajniania wynagrodzeń pracowników jako metoda zarządzania zasobami ludzkimi. Z kolei pracodawcy uważają, że podstawowe zagrożenie wdrożenia nowych przepisów to dodatkowe koszty związane ze sprawozdawaniem struktury i wysokości wynagrodzeń w zakładach pracy oraz ryzyko związane z ujawnianiem wynagrodzeń w danym zakładzie, co może zostać wykorzystane przez konkurencję. Ich zdaniem kryzys ekonomiczny, jaki dotknął przedsiębiorców na całym świecie w związku z pandemią, to nie najlepszy moment na wprowadzanie nowych obciążeń. Samej idei wyrównywania wynagrodzeń kobiet i mężczyzn nie sposób kwestionować, jednak pracodawcy obawiają się również, że ich nowe obowiązki przewidziane w projekcie dyrektywy będą nieadekwatne i nieproporcjonalne do celu, jaki chce osiągnąć Unia Europejska, którym jest likwidacja dyskryminacji płacowej kobiet i mężczyzn.

Tym bardziej, że poza koniecznością wyrównywania wynagrodzeń kobiet i mężczyzn na tych samych stanowiskach projekt dyrektywy przewiduje znacznie dalej idące obowiązki i kary za nieprzestrzeganie zasady równości płac. Przykładowo firmy zatrudniające powyżej 250 osób zgodnie z projektem będą miały obowiązek raportowania informacji o siatce płac na poszczególnych stanowiskach. Przedsiębiorcy, u których rozbieżność między wynagrodzeniami kobiet i mężczyzn przekroczy 5%, będą wykluczani z udziału w postępowaniach przetargowych. Nowe przepisy przewidują też zasady porównywania wynagrodzeń nawet pomiędzy różnymi pracodawcami, pod warunkiem że jest u nich to samo źródło ustalania wysokości wynagrodzeń. Wykładnia prawa unijnego wskazuje niekiedy na potrzebę wyjścia „poza obszar jednego pracodawcy” w celu m.in. eliminowania dyskryminacji płacowej w tych samych sektorach i branżach (na przykład gdzie zatrudnia się większość kobiet, w których warunki wynagrodzenia są gorsze od mężczyzn). Używanie zwrotu „dyskryminacja w zatrudnieniu” może również sugerować

dążenie ustawodawcy do rozszerzenia zakresu zastosowania norm antydyskryminacyjnych oraz wykroczenia poza konkretny, zindywidualizowany stosunek pracy, zwłaszcza w procesie kształtowania sprawiedliwych relacji płacowych (Nowak, 2014, s. 76–77; 2007, s. 192 i n.; Wandzel, 2006).

Projekt dyrektywy nie uwzględnia natomiast naturalnych różnic w wynagrodzeniach, jakie występują między poszczególnymi regionami danego kraju członkowskiego UE czy też pomiędzy poszczególnymi krajami członkowskimi UE, będącymi na różnym poziomie rozwoju gospodarczego.

Uwagi końcowe

Projekt nowej dyrektywy unijnej zmierzający do wzmocnienia stosowania zasady równości wynagrodzeń dla kobiet i mężczyzn za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości za pośrednictwem mechanizmów przejrzystości wynagrodzeń należy ocenić pozytywnie, jako chroniący słusze interesy dyskryminowanych pracowników, jak również leżący w interesie społecznym. Projekt ten nie przewiduje pełnej jawności wynagrodzeń, a jedynie wymusza większą ich przejrzystość oraz ustanawia prawo do informacji o wynagrodzeniu. Polskie prawo pracy nie jest jednak dostosowane do standardów zawartych w tym projekcie. *De lege lata* trudno mówić o jawności, przejrzystości i transparentności wynagrodzeń w przepisach krajowych. W praktyce w naszym kraju regułą w stosunkach zatrudnienia jest bowiem tajemnica zarobków.

Z jednej strony podawanie widełek płacowych w ofertach pracy powinno być ustawowym obowiązkiem oraz

sprzyjać przejrzystości i transparentności, a także wymuszać równe wynagradzanie niezależnie od płci i innych kryteriów dyskryminacji. Obowiązek publikacji oferowanego wynagrodzenia już na etapie ogłoszenia o pracę może poprawić przejrzystość wynagrodzeń. Implementacja nowej dyrektywy na grunt krajowy wpłynie z pewnością korzystnie na wprowadzenie nowych standardów w dziedzinie polityki płacowej nie tylko w zakresie przeciwdziałania dyskryminacji płacowej, ale i funkcjonowania płacy godziwej. Wspólna ocena kształtowania się wynagrodzeń powinna być przeprowadzana przez pracodawców we współpracy z przedstawicielstwami pracowników, a jeżeli w zakładzie pracy nie ma przedstawicieli pracowników, to należy ich wyznaczyć. Wspólne oceny wynagrodzeń powinny prowadzić do wyeliminowania dyskryminacji płacowej ze względu na płeć w systemach wynagrodzeń oraz zapewnić ich godziwy poziom. *De lege ferenda* należy zatem opowiedzieć się jednak za większą jawnością wynagrodzeń w stosunkach zatrudnienia (pracowniczego i niepracowniczego) oraz większą ich przejrzystością oraz transparentnością, co powinno przeciwdziałać w szczególności dyskryminacji płacowej, a także sprzyjać przestrzeganiu zasady godziwego wynagrodzenia za pracę.

Z drugiej strony jednak przekazanie danych dotyczących struktury i wysokości wynagrodzenia nieuprawnionym osobom albo też wykorzystanie danych osobowych dla innych celów może prowadzić do naruszenia dóbr osobistych pracownika, którego te dane dotyczą. Współpracownicy, działacze związkowi i inne osoby oraz podmioty nie mogą zatem z pozyskiwanych danych o warunkach wynagrodzenia pracowników korzystać w sposób dowolny, aby nie naruszać ich dóbr osobistych.

Przypisy/Notes

¹ Entgelttransparenzgesetz vom 30. Juni 2017 (BGBl. I S. 2152). <https://www.gesetze-im-internet.de/entgelttransp/BJNR215210017.html> (4.11.2021).

² <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/?uri=CELEX:52021PC0093> (4.11.2021)

³ Wyrok NSA z 8 czerwca 2016 r., I OSK 3156/14, LEX nr 2106473.

⁴ Dz. Urz. UE L 2016.119.1 z 04.05.2016.

⁵ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/?uri=CELEX:52021PC0093> (3.11.2021).

⁶ Sprawa C-66/85, Deborah Lawrie-Blum przeciwko Land Baden-Württemberg, ECLI:EU:C:1986:284; sprawa C-428/09, Union Syndikate Solidarne Izerę przeciwko Premier minister i inni, ECLI:EU:C:2010:612; sprawa C-229/14, Endler Balkany przeciwko Kiesek Batruch-ud Recycling Technik GmbH, ECLI:EU:C:2015:455; sprawa C-413/13, FNV Kunsten Informatyce en Media przeciwko Stad der Nederlanden, ECLI:EU:C:2014:2411; sprawa C-216/15, Betriebsrat der Ruhrlandklinik GmbH przeciwko Ruhrlandklinik GmbH, ECLI:EU:C:2016:883; sprawa C-658/18, UX przeciwko Gonkerko deklara Republie Italia, ECLI:EU:C:2020:572.

Bibliografia/References

- Baran, K. W. (2019). Prawo związków zawodowych do informacji po nowelizacji ustawy związkowej. *Monitor Prawa Pracy*, (1).
- Borkowska, S. (2000). *Wynagrodzenie godziwe*. Warszawa.
- Cudowski, B. (2013). Ujawnienie wynagrodzenia przez pracownika jako przyczyna rozwiązania stosunku pracy. W: B. Cudowski i J. Iwulski (red.), *Z aktualnych zagadnień prawa pracy i zabezpieczenia społecznego. Księga jubileuszowa Profesora Waleriana Sanetry*. Białystok.
- Dörre-Nowak, D. (2005). Prawo organizacji związkowych i pracodawcy do informacji o pracownikach a ochrona prywatności. *Monitor Prawa Pracy*, (12).
- Drozd, A. (2006). Jeszcze o nagrodach uznaniowych. *Gazeta Prawna*, (86).
- Drozd, A. (2012). Uprawnienie związku zawodowego do informacji o wynagrodzeniu pracownika. *Monitor Prawa Pracy*, (8).
- Duddington, J. (2003). *Employment Law*. Harlow.

- Gersdorf, M. (2013). *Prawo zatrudnienia*, Warszawa.
- Góral, Z. (1999). *Prawo pracy w samorządzie terytorialnym*. Warszawa.
- Jacukowicz, Z. (1994). Praca godziwa — wymóg Europejskiej Karty Społecznej. *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, (5).
- Kuba, M. (2017). *Zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu pracowniczym*. Warszawa.
- Liszczyński, T. (2007). Ochrona prywatności pracownika w relacjach z pracodawcą. *Monitor Prawa Pracy*, (1).
- Madej, M. (2013). O ochronie informacji poufnych małych pracodawców. W: G. Goździewicz (red.), *Stosunki pracy u małych pracodawców*. Warszawa.
- Nieźbecka, E. (1992). Ujawnianie wysokości wynagrodzeń pracowników a ochrona dóbr osobistych osób fizycznych. *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, (8).
- Nowak, M. (2007). *Prawo do godziwego wynagrodzenia za pracę. Regulacja prawna i treść*. Łódź.
- Nowak, M. (2014). *Wynagrodzenie za pracę*. Warszawa.
- Otto, H. (2008). *Arbeitsrecht*. Berlin. <https://doi.org/10.1515/9783899495775>
- Pisarczyk, Ł. (2021). Równe traktowanie i ochrona przed dyskryminacją. W: K. W. Baran, M. Gersdorf i K. Rączka (red.), *System prawa pracy. T. III. Indywidualne prawo pracy. Część szczegółowa*. Warszawa.
- Piskorz-Ryń, A. (1997). Jawność wynagrodzeń osób pełniących najwyższe funkcje w organach samorządu terytorialnego a prawo do prywatności. *Samorząd Terytorialny*, (12).
- Sakowska-Baryła, M. (2018). W: M. Sakowska-Baryła (red.), *Ogólne rozporządzenie o ochronie danych osobowych. Komentarz*. Warszawa.
- Sitniewski, P. (2015). Zakres zadań i funkcji osoby pełniącej funkcję publiczną w rozumieniu art. 5 ust. 2 ustawy o dostępie do informacji publicznej ze szczególnym uwzględnieniem granic jawności wynagrodzenia tych osób — wyniki badań. *Samorząd Terytorialny*, (1–2).
- Świątkowski, A. (2014). Swoboda przepływu „pracy”: pracowników czy zatrudnionych wewnątrz Unii Europejskiej? *Roczniki Administracji i Prawa*, 14(2).
- Świątkowski, A. M. (2015). Niepracownicze (cywilno-prawne) stosunki zatrudnienia. W: K. W. Baran (red.), *System prawa pracy. Tom VII*, Warszawa.
- Szewczyk, H. (2001). Prawo do prywatności a ujawnianie danych o wynagrodzeniu pracownika. *Monitor Prawniczy*, (6).
- Szewczyk, H. (2007). *Ochrona dóbr osobistych w zatrudnieniu*. Warszawa.
- Szewczyk, H. (2017). *Równość płci w zatrudnieniu*. Warszawa.
- Wandzel, M. (2006). Równe wynagradzanie pracowników niezależnie od miejsca świadczenia pracy. *Monitor Prawa Pracy*, (11).
- Włodarczyk, M. (2001). Jeszcze w sprawie dostępu związku zawodowego do informacji o wynagrodzeniach pracowników (w kontekście ustawy o ochronie danych osobowych). W: B. M. Cwiertniak (red.), *Prawo pracy. Zabezpieczenie społeczne (z aktualnych zagadnień)*. Opole.
- Wrątny, J. (1996). Prawo do godziwego wynagrodzenia. W: L. Florek (red.), *Europejskie prawo pracy i ubezpieczeń społecznych*. Warszawa.
- Wrątny, J. (2020). Prawo do godziwego wynagrodzenia jako zasada prawa pracy. *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, (9). <https://doi.org/10.33226/0032-6186.2020.9.1>
- Wróblewska, K. (1999). Ochrona wynagrodzenia w świetle orzecznictwa Sądu Najwyższego. *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, (2).
- Wujczyk, M. (2012). *Prawo pracownika do ochrony prywatności*. Warszawa.

Dr hab. Helena Szewczyk, adiunkt w Katedrze Prawa Pracy i Polityki Socjalnej na Wydziale Prawa Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach. Jest absolwentką Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach oraz Uniwersytetu Śląskiego. Jej zainteresowania naukowe związane są z prawem pracy, prawem urzędniczym oraz europejskim prawem pracy. Jest autorką wielu publikacji naukowych (książek, studiów, artykułów, głos itp.). Publikacje te dotyczą przede wszystkim zagadnień związanych z indywidualnym prawem pracy, zatrudnieniem w sektorze publicznym oraz z zabezpieczeniem społecznym. Wykonuje zawód radcy prawnego.

Dr hab. Helena Szewczyk, Assistant Professor at the Department of Labor Law and Social Policy at the Faculty of Law of the University of Silesia in Katowice. She is a graduate of the University of Economics in Katowice and the University of Silesia. Her research interests are related to labor law, clerical law and European labor law. She is the author of many scientific publications (books, studies, articles, glosses, etc.). These publications mainly concern issues related to individual labor law, employment in the public sector and social security. She works as a legal advisor.