

I. RÓWNOŚĆ W ZATRUDNIENIU I JAWNOŚĆ WYNAGRODZEŃ – WKRÓTCE NOWE OBOWIĄZKI PRACODAWCÓW

Kwestie równości i warunków zatrudnienia oraz wynagradzania są jednymi z najistotniejszych spraw, jakimi zajmują się organy UE. Mieliśmy niedawno do czynienia ze zmianami Kodeksu pracy, wzmacniającymi niektóre uprawnienia pracownicze. Następnie UE „wzięła na warsztat” kwestie równouprawnienia kobiet w zakresie pracy i płacy. Tego dotyczy dyrektywa unijna, która niebawem będzie musiała być implementowana także w Polsce. Z uwagi na wprowadzenie wielu nowych obowiązków dla pracodawców, warto już dziś rozpocząć przygotowania do ich wprowadzenia.

Nowe przepisy w sprawie „luki płacowej”

W maju 2023 roku Parlament Europejski przyjął Dyrektywę nr 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 (opublikowana w Dz.Urz.UE L z 17.05.2023 r., poz. 132, s. 21 – dalej Dyrektywa 2023/970).

Ostateczny termin wdrożenia zmian przepisów krajowych wynikających z Dyrektywy 2023/970 to 7 czerwca 2026 r. (zgodnie z art. 34 ust. 1 Dyrektywy). Oznacza to, że polski ustawodawca ma już niewiele czasu na wdrożenie nowych przepisów do prawa krajowego. Jednak z uwagi na wprowadzenie wielu nowych obowiązków dla pracodawców, pracodawcy już dziś powinni rozpocząć przygotowania do ich wprowadzenia.

W swoich założeniach nowe przepisy mają „zwalczać” wszelkiego rodzaju nierówności płacowe w zatrudnieniu mężczyzn i kobiet, w tym także zjawiska (wskazane wprost w pkt 15 preambuły) określane jako „luka płacowa” ze względu na płęć (niższe wynagradzanie kobiet w stosunku do mężczyzn zatrudnianych na identycznych stanowiskach), która wg organów UE wynosiła 4 lata temu około 13%.

Ponadto ma ona na celu zwalczanie takich negatywnych zjawisk skutkujących dyskryminacją płacową i zatrudnieniową kobiet, jak tzw. szklany sufit (brak możliwości awansu ponad określone stanowisko), „lepka podłoga” (blokowanie jakiegokolwiek możliwości zmiany stanowiska na wyższe w danym miejscu pracy) czy nadreprezentacja osób określonej płci w pewnych grupach zawodowych, zwłaszcza niżej wynagradzanych.

Te problemy mają być rozwiązane za pomocą wprowadzenia regulacji prawnych na poziomie unijnym, które później mają być wdrożone do prawa państw członkowskich. Czekają także na Polskę.

Nowe obowiązki – już przy rekrutacji

Pierwszą poważną zmianą zakładaną przez Dyrektywę jest wprowadzenie zasady przejrzystości wynagrodzeń przed zatrudnieniem. Będzie to jedna z najważniejszych zmian dotyczących pracodawców i co więcej – samo wejście w życie Dyrektywy 2023/970 może spowodować konieczność zmian w polityce rekrutacyjnej pracodawców. Nie muszą bowiem te przepisy być bezpośrednio implementowane, gdyż w razie potencjalnego sporu mogą one stanowić źródło wykładni już obowiązujących norm kodeksowych dotyczących, np. zakazu dyskryminacji czy obowiązku równego traktowania osób zatrudnianych.

Zgodnie więc z art. 5 ust. 1 Dyrektywy 2023/970 osoby starające się o zatrudnienie mają prawo do otrzymania od przyszłego pracodawcy informacji na temat:

- początkowego wynagrodzenia lub jego przedziału – opartego na obiektywnych, neutralnych pod względem płci kryteriów – przewidzianego w odniesieniu do danego stanowiska, oraz
- w stosownych przypadkach – odpowiednich przepisów układu zbiorowego stosowanych przez pracodawcę w odniesieniu do danego stanowiska.

W dalszej części przepisu Dyrektywa wskazuje sposób realizacji tego obowiązku. Zgodnie ze zdaniem drugim art. 5 ust. 1 informacje o wynagradzaniu mają być przekazywane w taki sposób, aby zapewnić świadome i przejrzyste negocjacje dotyczące wynagrodzenia, na przykład w opublikowanym ogłoszeniu o wakacie, przed rozmową kwalifikacyjną lub w inny sposób.

Pracodawca będzie miał więc obowiązek poinformowania kandydatów o wysokości proponowanego wynagrodzenia i to przed podjęciem decyzji w kwestii zatrudnienia.

Warto zauważyć, że Dyrektywa nie przewiduje obowiązku przedstawiania w samych ogłoszeniach i ofertach pracy wysokości pensji lub przynajmniej „widełek” płacowych dla danych stanowisk. Nie oznacza to jednak, że pracodawca w ogóle może zrezygnować z tego obowiązku, jeżeli stosowny wniosek czy pytanie nie padną ze strony kandydata. Wręcz przeciwnie, pracodawca sam, z własnej inicjatywy będzie obowiązany podać dane o proponowanym wynagrodzeniu.

Obowiązek podania informacji o wynagrodzeniu na proponowanym stanowisku nie jest zależny od pytań czy wniosków kandydatów, należy tę informację

podać w ogłoszeniu czy przed rozmową kwalifikacyjną bez czekania na reakcję ze strony kandydata.

Dalszą kwestią jest zakres informacji. Tu dyrektywa wymaga podania wysokości lub zakresu wynagrodzenia, co wskazuje na konieczność rzetelnego poinformowania przyszłych pracowników o faktycznej kwocie wynagrodzenia. Oznacza to konieczność wyraźnego wskazania – w sytuacji gdy mamy do czynienia z wieloskładnikowym wynagrodzeniem – na jakie kwoty może liczyć pracownik po zatrudnieniu na pewno, a które składniki są tylko elementami potencjalnymi, które pracownik może otrzymać pod określonymi warunkami, albo ich nie uzyskać.

Nie wolno pytać o poprzednie wynagrodzenie

Z obowiązkiem podania danych o wynagrodzeniu na proponowanym stanowisku łączy się zakaz określony w art. 5 ust. 2 Dyrektywy 2023/970. Zgodnie z nim pracodawca nie może zadawać osobom starającym się o zatrudnienie pytań o ich wynagrodzenie w obecnym stosunku pracy ani w poprzednich stosunkach pracy. Ten przepis stanowi swoiste wzmocnienie obowiązującej i obecnie zasady, zgodnie z którą kwestia wynagrodzenia, wiedzy o jego wysokości stanowi w stosunkach z podmiotami trzecimi dobro osobiste pracownika, którym może gospodarować – może więc ujawnić, ile zarabia sam z własnej inicjatywy, ale wymaganie podania takich informacji, w dodatku pod rygorem odmowy zatrudnienia jest już naruszeniem tych dóbr.

Przepisy Dyrektywy 2023/970 przenoszą tę kwestię na grunt reguł antydyskryminacyjnych, co oznacza, że ochrona pracownika, ale też kandydatów do pracy w tym zakresie idzie o krok dalej. Zadawanie takich pytań może być bowiem uznane jako zamiar nierównego traktowania pracownika, czyli wprowadzanie elementu dyskryminacyjnego.

Ogłoszenia o pracy bez sugerowania płci

Kolejnym elementem równościowym jest wprowadzenie już wyraźnego nakazu, aby informacja o wolnych stanowiskach pracy, ogłoszenia o rekrutacji miały charakter neutralny pod względem płci. Nakazuje to wprost art. 5 ust. 3 Dyrektywy 2023/970, który – poza tym wymogiem, wprowadza jeszcze dodatkowy nakaz zapewnienia przez pracodawcę takich warunków, aby proces rekrutacji przebiegał w sposób niedyskryminacyjny, aby nie podważać prawa do równego wynagrodzenia za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości.

Wprowadzenie tego unormowania ma **dwojakie konsekwencje**.

Pierwsza – z ogłoszeń o pracę muszą zniknąć sformułowania sugerujące płeć kandydata. To oznacza, że niezgodne z prawem będą oferty typu „zatrudnię sprzedawczynię” czy „kasjerka poszukiwana do pracy...”. Absolutnie wykluczone będą więc sugestie zawarte w ogłoszeniach czy ofertach o poszukiwaniu do pracy osób konkretnej płci (np. „zatrudnię Panią do...”, „zatrudnię Pana w charakterze...” itd.).

Wydaje się jednak, że od powyższych zasad Dyrektywy muszą pojawić się wyjątki podyktowane np. koniecznością zapewnienia odpowiedniego personelu na niektórych stanowiskach (przykładem może tu być konieczność zapewnienia opieki osobom określonej płci przez osoby tej samej płci np. w domach pomocy społecznej, hospicjach itp. placówkach). Tu usprawiedliwieniem wyboru pracowników konkretnej płci mogą być warunki pracy, ale też np. wymagania klientów, pacjentów czy podopiecznych.

Drugim wyjątkiem może być sytuacja, w której zatrudniany jest pracownik czy pracownica wykonująca określony zawód regulowany; w takim wypadku oferta czy ogłoszenie muszą określać tenże zawód w sposób zgodny z odrębnymi przepisami.

■ PRZYKŁAD

Przykładem mogą tu być stanowiska pielęgniarek czy położnych, na które też mogą być zatrudniani mężczyźni, ale z uwagi na formalne określenie tego zawodu (zob. ustawę z 15 lipca 2011 r. o zawodach pielęgniarki i położnej, tekst jedn.: Dz.U. z 2024 r. poz. 814 ze zm.) nie powinno się stosować określeń „maskulinizowanych” (np. potocznie funkcjonuje pojęcie „pielęgniarka”, ale nie jest to nazwa formalna, ustawowa tego zawodu).

Prawo do informacji o wynagradzaniu w zakładzie pracy

Kolejny obowiązek, jaki nakłada na pracodawców Dyrektywa 2023/970, to obowiązek przekazywania pracownikom informacji o wynagradzaniu w danym zakładzie pracy. Artykuł 7 ust. 1 Dyrektywy nakazuje przekazywanie zatrudnionym informacji dotyczących ich indywidualnego poziomu wynagrodzenia oraz średnich poziomów wynagrodzenia, w podziale na płeć, w odniesieniu do kategorii pracowników wykonujących taką samą pracę jak oni lub pracę o takiej samej wartości jak ich praca. Zasady udzielania tych informacji oraz zapewnienie dostępu do nich mają już dookreślić przepisy krajowe. W dodatku, jeżeli informacje o płacach i polityce płacowej są niedokładne lub niekompletne, pracownicy, osobiście lub za pośrednictwem ich przedstawicieli pracowników, mają prawo wystąpić o dodatkowe i uzasadnione wyjaśnienia i szczegółowe informacje dotyczące wszelkich przekazanych danych oraz otrzymać merytoryczną odpowiedź. Takie prawo przewiduje art. 7 ust. 2 Dyrektywy.