

THINK TANK

GOSPODARCZY GABINET CIENI



Prezydencja BCC w Radzie Przedsiębiorczości

Warszawa, 17 marca 2021 r.

OPINIA

dotyczy: *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 wynagradzania oraz mechanizmów egzekwowania.*

Ideą projektu 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 wynagradzania oraz mechanizmów egzekwowania jest ograniczenie dyskryminacji w zakresie płacy za pracę lub pracę tej samej wartości, zniesienie różnic płacowych i wprowadzenie mechanizmów gwarantujących, przejrzystość wynagrodzenia oraz brak dyskryminacji w miejscu pracy w obrębie wynagrodzenia.

Business Centre Club popiera wszelkie inicjatywy, które przeciwdziałają dyskryminacji i nieuprawnionym nierównościom kobiet i mężczyzn w miejscu pracy.

Należy mieć na uwadze, że polityka płacowa przedsiębiorstw, na którą składają się m.in. pakiety benefitów, czy systemy motywacyjne, stanowi zwykle informacje chronione przez przedsiębiorców. Dobre systemy wynagradzania dają przedsiębiorcom przewagę rynkową stanowiąc swego rodzaju *know-how* stąd regulacje przeciwdziałające dyskryminacji powinny uwzględnić również aspekty związane z tajemnicą przedsiębiorstwa.

Z punktu widzenia przedsiębiorcy:

Dyrektywa ma zastosowanie do 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. **Porównanie różnych form zatrudnienia pod kątem wynagrodzenia nie będzie możliwe**, w szczególności z uwagi na różnice w obciążeniach publicznoprawnych w zależności od rodzaju/formy zatrudnienia, podmiotu odprowadzającego te należności (Artykuł 2 ust. 2 Dyrektywy).

W odniesieniu do zalecenia publikowania w ogłoszeniach o pracę wysokości wynagrodzenia należy wskazać, że przy złożonych systemach wynagrodzeń może dochodzić na tym tle do nieporozumień i potencjalnych roszczeń pracowników. Należy też wskazać, że informacja o wynagrodzeniu jest daną osobową oraz elementem obszaru prawa do prywatności pracownika i regulacja narzucająca obowiązek informowania o wysokości wynagradzania, która wprost da odpowiedź ile zarabia pracownik, może tę sferę naruszać. Z tego też względu BCC stoi na stanowisku, że prawo osób „ubiegających się o zatrudnienie 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” powinno być budowane poprzez zastosowanie narzędzi nienarażających pracodawcy na potencjalne roszczenia ze strony już zatrudnionych pracowników. **BCC proponuje wskazanie rekomendowanych w tej sytuacji innych, niż ogłoszenie, form przekazania informacji osobie ubiegającej się o zatrudnienie przed rozmową kwalifikacyjną eliminujących ryzyko potencjalnych roszczeń.** (Artykuł 5 ust. 1 Dyrektywy).

BCC popiera transparentność polityki wynagrodzeń wewnątrz przedsiębiorstwa, jednak należy podkreślić, że niezrozumiałe jest obciążanie pracodawców przekazywaniem pracownikom co roku informacji o tym samym uprawnieniu, co zwiększa obowiązki administracyjne po stronie przedsiębiorców. **W ocenie BCC, obowiązek przekazania takiej informacji powinien istnieć przy zatrudnieniu oraz w aktach wewnętrznych (np. regulaminach wynagradzania), do których pracownicy mają stały dostęp** (Artykuł 7 ust. 2 Dyrektywy).

Naszym zdaniem niezrozumiałą jest obowiązek przewidziany w art. 8 ust. 1 Dyrektywy. Nakłada on na pracodawców dodatkowe obowiązki administracyjne. W drugiej kolejności należy wskazać, że zestawienia o jakich mowa w proponowanej normie nie realizują celu Dyrektywy. Tytułem przykładu należy zadać pytanie, jaka informacja płynie z zestawienia przedstawiającego różnice w wynagrodzeniu wszystkich pracowników płci żeńskiej i męskiej? Informacja ta nie daje odpowiedzi na pytanie, czy w danym przedsiębiorstwie dochodzi do dyskryminacji, bowiem różnice w wynagradzaniu mogą wynikać z obiektywnych przesłanek i publikowanie ich będzie jedynie wprowadzało w błąd osoby postronne. **Zdaniem BCC, Dyrektywa powinna przewidywać obowiązek po stronie pracodawcy dokonywania wszelkich racjonalnie uzasadnionych zestawień na wniosek organów kontrolnych, które mając obraz całokształtu sytuacji mogą ocenić czy rzeczywiście doszło do zachowań dyskryminacyjnych.** Aktualnie sformułowany obowiązek publikowania ogólnych informacji na stronie internetowej jest nie do zaakceptowania z perspektywy racjonalnego ustawodawcy i nie realizuje on celów o jakich mowa w motywach Dyrektywy, nie dając odpowiedzi na pytanie o praktyki dyskryminacyjne.

Kontakt z ekspertką:



Joanna Torbé
ekspertka BCC ds. prawa pracy i ubezpieczeń społecznych
tel. 792 244 012
e-mail: joanna.torbe@bcc.org.pl

Kontakt dla mediów:

Emil Muciński
rzecznik, Instytut Interwencji Gospodarczych BCC
tel. 602 571 395
e-mail: emil.mucinski@bcc.org.pl