



PLANOWANE ZMIANY W PRAWIE PRACY NA SZCZEBLU UNIJNYM

ZMIANY W PRAWIE PRACY

Unijni legislatorzy cały czas pracują nad tym, aby jak najbardziej zbliżyć warunki pracy i płacy w państwach członkowskich.

W grudniu 2022 r. została opublikowana **dyrektywa o równowadze płci w zarządach spółek**. Ponadto trwają dalsze prace nad **projektem w sprawie likwidacji luki w płacach obu płci**.

DYREKTYWA O RÓWNOWADZE PŁCI W ZARZĄDACH SPÓŁEK

Celem dyrektywy 2022/2381 w sprawie poprawy równowagi płci wśród dyrektorów spółek giełdowych oraz powiązanych środków jest **zrównoważenie reprezentacji płci w zarządach spółek giełdowych**.

Zakres podmiotowy

Niniejsza dyrektywa dotyczy wyłącznie **spółek giełdowych. Mikro-, małe – i średnie przedsiębiorstwa** (zatrudniające mniej niż 250 osób) **nie będą objęte dyrektywą**.

Planowane zmiany

Zakłada się, że **do 30 czerwca 2026 r.** w spółkach giełdowych **kobiety będą zajmować przynajmniej 40% stanowisk dyrektorów niewykonawczych lub 33% wszystkich stanowisk kierowniczych**. Nie zmienia to jednak faktu, że przy wyborze kandydatów na dane stanowisko, wciąż stosowane będą głównie kryteria merytoryczne, a wybór konkretnej osoby musi być przejrzysty i niedyskryminujący względem innych kandydatów.

Spółki giełdowe będą musiały **raz w roku składać odpowiednim instytucjom sprawozdanie na temat struktur płci w swoich organach**. Jeśli **nie spełnią celu dyrektywy**, będą **dodatkowo zmuszone przedstawić informacje o planowanych zmianach**, które doprowadzą do osiągnięcia celu. Nakazuje się, aby spółki przedstawiały powyższe informacje **na swoich stronach internetowych**, tak aby były one ogólnie dostępne.

Na państwach członkowskich spoczywa obowiązek wprowadzenia skutecznych, odstraszających i proporcjonalnych sankcji, które będą nakładane na spółki nieprzestrzegające niniejszej dyrektywy.

Wejście w życie oraz transpozycja

Dyrektywa weszła w życie z **dniem 27 grudnia 2022 r.**

Państwa członkowskie **do 28 grudnia 2024 r.** zobligowane są do ustanowienia przepisów ustawowych, wykonawczych i administracyjnych niezbędnych do wykonania niniejszej dyrektywy.

PROJEKT DYREKTYWY W SPRAWIE LIKWIDACJI LUKI W PŁACACH OBU PŁCI

Głównym celem projektu dyrektywy COM(2021) 93 final, 2021/0050 (COD) jest **większa przejrzystość płac i poprawienie egzekwowania zasady równości wynagrodzeń**.

Zakres podmiotowy

Projekt dyrektywy dotyczy **pracodawców zarówno z sektora publicznego, jak i prywatnego**. Będzie miał zastosowanie



do wszystkich pracowników związanych umową o pracę lub pozostających w innym stosunku pracy określonym przez prawo, układy zbiorowe pracy lub praktykę, obowiązujące w poszczególnych państwach członkowskich, przy uwzględnieniu orzecznictwa TSUE.

Planowane zmiany

Pracodawca będzie zobowiązany do udostępnienia informacji o wysokości wynagrodzeń w spółce. Kandydaci będą mieć prawo do otrzymania od przyszłego pracodawcy informacji o początkowym poziomie wynagrodzenia lub przedziale wynagrodzenia przewidzianego w odniesieniu do danego stanowiska, opartych na obiektywnych i neutralnych pod względem płci kryteriach. Taka informacja musi znaleźć się w opublikowanej ofercie pracy lub w inny sposób zostać przekazana kandydatowi przed rozmową kwalifikacyjną. Oznacza to, że kandydaci, wybierając się na rozmowę, muszą mniej więcej orientować się, jakie wynagrodzenie otrzymają na stanowisku, o które się ubiegają.

Pracownicy będą mieli także prawo wglądu w kryteria, na podstawie których przyznawane są wynagrodzenia w określonej wysokości oraz ewentualne podwyżki. Kryteria te muszą być neutralne pod względem płci.

Pracownicy będą mieli również prawo żądać informacji o swoim indywidualnym poziomie wynagrodzenia oraz o średnim poziomie wynagrodzenia pracowników wykonujących taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości.

Podmiot zatrudniający co najmniej 250 osób będzie raportował do właściwej instytucji krajowej informacje o luce płacowej między kobietami a mężczyznami w swojej spółce. Takie informacje pracodawca będzie zobowiązany również udostępnić swoim pracownikom i ich przedstawicielom. Jeśli z tych sprawozdań wynikać będzie, że różnica w średnim poziomie wynagrodzeń między pracownikami płci żeńskiej i męskiej wynosi co najmniej 5% i nie będzie ona uzasadniona obiektywnymi i neutralnymi dla płci kryteriami, pracodawca

we współpracy z przedstawicielami pracowników będzie musiał przeprowadzić wspólną ocenę wynagrodzeń.

Ponadto zakazane ma być zobowiązywanie pracowników do zachowania tajemnicy wynagrodzeń.

Jeżeli pracodawca nie będzie przestrzegać przedmiotowej regulacji, pracownik będzie miał prawo do ubiegania się o odszkodowanie lub zadośćuczynienie. W takiej sytuacji ciężar dowodu spoczywa na pracodawcy.

Wejście w życie oraz transpozycja

Obecnie nie ma informacji, kiedy dyrektywa zostanie przyjęta. Natomiast wiemy już, że państwa członkowskie będą miały dwa lata na transpozycję omawianej dyrektywy od jej wejścia w życie.

Wrocław, 23.01.2023 r.

Katarzyna Gospodarowicz
Radca prawny/Partner

SDZLEGAL Schindhelm

Kancelaria Prawna
Schampera, Dubis, Zając i Wspólnicy sp. j.
ul. Kazimierza Wielkiego 3
50-077 Wrocław
tel.: +48 71 326 51 40
e-mail: katarzyna.gospodarowicz@sdzlegal.pl
e-mail: wroclaw@sdzlegal.pl
www.schindhelm.com