

DOI: 10.31648/kpp.12318

Maciej Stanecki

Uniwersytet Kardynała Stefana Wyszyńskiego w Warszawie

ORCID: 0009-0004-1626-0330

stmaciej85@gmail.com

Czy dyrektywa o przejrzystości wynagrodzeń rozwiąże problem z luką płacową w Polsce?

Wstęp

Problem luki płacowej w Polsce, mimo odnotowanego w ostatniej dekadzie postępu, pozostaje jednym z najbardziej złożonych wyzwań strukturalnych współczesnego rynku pracy. Zjawisko to, określane jako procentowa różnica między średnimi wynagrodzeniami kobiet i mężczyzn (ang. *gender pay gap*), ma nie tylko wymiar statystyczny, ale także poważne konsekwencje społeczne i demograficzne. Nierówności w wynagradzaniu wpływają nie tylko na bieżący standard życia pracowników, lecz również na ich przyszłe świadczenia emerytalne, co w polskiej rzeczywistości gospodarczej sprzyja pogłębianiu zjawiska feminizacji ubóstwa.

W literaturze ekonomicznej rozróżnia się lukę płacową nieskorygowaną (ang. *unadjusted gender pay gap*), oznaczającą prostą różnicę w przeciętnych wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn, oraz lukę płacową skorygowaną (ang. *adjusted gender pay gap*), która uwzględnia czynniki takie jak wykształcenie, doświadczenie zawodowe, sektor zatrudnienia czy zajmowane stanowisko. Wskaźnik luki nieskorygowanej stosowany przez Eurostat ma charakter przede wszystkim deskryptywny i nie przesądza o istnieniu dyskryminacji płacowej. Dane Eurostatu wskazują na to, że Polska należy do państw o relatywnie niskiej luce nieskorygowanej (ok. 8%), jednak analizy sektorowe ujawniają znacznie większe dysproporcje. Co istotne, luka skorygowana, uwzględniająca obiektywne czynniki różnicujące wynagrodzenia, okazuje się w Polsce wyższa niż wskaźnik nieskorygowany i wynosi od 12% do 21%¹. Zjawisko to wskazuje na istnienie strukturalnych

¹I. Magda, A. Rozszczypała, *Luka płacowa. O ile więcej mężczyźni zarabiają od kobiet?*, „IBS Policy Paper” 2025, nr 1, s. 2.

nierówności w systemach wynagradzania, choć sam wskaźnik luki płacowej nie przesądza jeszcze o występowaniu dyskryminacji płacowej². Trwałość tego zjawiska jest determinowana przez wiele czynników: segregację poziomą i pionową rynku pracy, tzw. karę za macierzyństwo oraz ugruntowaną kulturowo poufność wynagrodzeń, przez długi czas sankcjonowaną klauzulami poufności w umowach.

Kluczowym instrumentem prawnym, mającym na celu systemowe ograniczenie luki płacowej, jest dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2023/970 z dnia 10 maja 2023 r. (dalej jako dyrektywa 2023/970)³. Dyrektywa ta nie jest jednak instrumentem ukierunkowanym na redukcję luki płacowej jako wskaźnika statystycznego, lecz na eliminowanie nieuzasadnionych różnic w wynagrodzeniach stanowiących przejaw dyskryminacji płacowej. Wprowadza ona wiążące mechanizmy przejrzystości wynagrodzeń oraz rygorystyczne narzędzia egzekwowania zasady równości płac za pracę o tej samej wartości. Celem dyrektywy jest przede wszystkim zwiększenie wykrywalności dyskryminacji płacowej poprzez redukcję asymetrii informacyjnej między pracownikiem a pracodawcą.

W polskim prawie, gdzie dotychczas swoboda ustalania wynagrodzeń była ograniczona jedynie ogólnymi zakazami dyskryminacji zawartymi w Kodeksie pracy (dalej jako k.p.), implementacja dyrektywy, której termin upływa 7 czerwca 2026 r.⁴, oznacza istotną zmianę modelu regulacyjnego w zakresie kształtowania i kontroli polityki wynagrodzeń. Nowe regulacje nakładają na pracodawców obowiązki informacyjne już na etapie rekrutacji, prawo pracowników do wiedzy o średnich poziomach płac oraz co kluczowe zakazują stosowania klauzul poufności wynagrodzeń. W przypadku większych organizacji obowiązuje także raportowanie i korygowanie luki płacowej⁵. Szczególnie doniosłym novum jest wzmocnienie pozycji procesowej pracownika poprzez wprowadzenie odwróconego ciężaru dowodu w sporach o dyskryminację płacową⁶.

Celem artykułu jest wieloaspektowa ocena skuteczności proponowanych zmian prawnych w procesie redukcji luki płacowej w Polsce. Autor weryfikuje tezę, zgodnie z którą mechanizmy przejrzystości wynagrodzeń, choć stanowią fundament reformy, mogą okazać się niewystarczające do samodzielnego przełamania głęboko zakorzenionych barier kulturowych i strukturalnych, w szczególności bez równoczesnego ujednoczenia standardów dowodowych w postępowaniach sądowych oraz obiektywizacji kryteriów wartościowania pracy. Postawiono następujące główne pytanie badawcze: w jakim stopniu implementacja dyrektywy 2023/970 wpłynie na realne wyrównanie szans w polskich

²Zob. Eurostat, *Gender pay gap in unadjusted form by NACE Rev. 2 activity – SES methodology [earn_gr_gpgr2ag]*, https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/earn_gr_gpgr2ag/default/table?lang=en (data dostępu: 21.01.2026), art. 34 ust. 1.

³Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2023/970 z dnia 10 maja 2023 r. w celu umocnienia 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 (Dz. Urz. UE L 132 z 17.5.2023).

⁴Ibidem.

⁵M. Chodkowski, J. Liksza, *Sprawozdawczość*, [w:] M. Chodkowski i in., *Przejrzystość wynagrodzeń. Jak przygotować organizację do wdrożenia dyrektywy o transparentności wynagrodzeń*, Warszawa 2024, s. 21.

⁶I. Gocan, *Równość wynagrodzeń kobiet i mężczyzn w zatrudnieniu oraz przejrzystość wynagrodzeń – przyszłe wyzwania i obowiązki pracodawców według Dyrektywy UE, 2023*, Lex, rozdział XI.

przedsiębiorstwach? Zakres badań obejmuje wyzwania związane z obowiązkiem obiektywnego wartościowania pracy, zwłaszcza w sektorze małych i średnich przedsiębiorstw (dalej jako MŚP), oraz gotowość pracodawców do wdrożenia transparentnych kryteriów płacowych.

Opracowanie opiera się na wielopłaszczyznowym podejściu metodologicznym typowym dla nauk prawnych, łączącym analizę normatywną, orzecznictwiczną oraz elementy wtórnych badań empirycznych. Podstawową metodą badawczą jest metoda dogmatyczno-prawna, oparta na egzegezie przepisów prawa Unii Europejskiej oraz prawa krajowego regulujących zasadę równości wynagrodzeń i zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu. W szczególności przedmiotem wykładni są: art. 157 traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (dalej jako TFUE)⁷, dyrektywa 2006/54/WE⁸ oraz dyrektywa 2023/970, a także art. 11²–11³ oraz art. 18^{3a}–18^{3c} k.p.⁹ Analiza ma charakter rekonstrukcyjno-interpretacyjny i zmierza do wyodrębnienia norm prawnych dotyczących pojęcia „pracy o tej samej wartości”, mechanizmów przejrzystości wynagrodzeń oraz prawnych kryteriów dopuszczalnego różnicowania wynagrodzeń.

Znaczący element badań stanowi analiza orzecznictwa, w szczególności judykatów Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej (dalej jako TSUE) oraz Sądu Najwyższego (dalej jako SN), dotyczących równości wynagrodzeń, dyskryminacji bezpośredniej i pośredniej oraz ciężaru dowodu w sprawach antydyskryminacyjnych. Szczególne znaczenie przypisano wykładni w wyroku SN z 7 maja 2019 r., sygn. akt II PK 31/18 jako przykładowi praktycznej recepcji unijnych standardów w orzecznictwie krajowym¹⁰.

Uzupełniająco zastosowano metodę porównawczą, obejmującą doświadczenia państw skandynawskich oraz Wielkiej Brytanii, a także wtórną analizę danych statystycznych Głównego Urzędu Statystycznego (dalej jako GUS) i Eurostatu. Analiza porównawcza służy ocenie potencjalnych skutków implementacji dyrektywy 2023/970 w polskich realiach prawnych i gospodarczych.

Przyjęte podejście metodologiczne umożliwia kompleksową ocenę relacji pomiędzy pojęciem luki płacowej w ujęciu statystycznym a dyskryminacją płacową w sensie prawnym, a także analizę wpływu mechanizmów przejrzystości wynagrodzeń na skuteczność ochrony praw pracowników. W tym sensie dyrektywa 2023/970 nie stanowi instrumentu automatycznej eliminacji luki płacowej rozumianej jako kategoria statystyczna, lecz tworzy ramy instytucjonalne umożliwiające skuteczniejsze ujawnianie i kwestionowanie nieuzasadnionych różnic płacowych¹¹. Odpowiedź na pytanie postawione w tytule wymaga zatem wyraźnego odróżnienia potencjału normatywnego dyrektywy od jej realnej skuteczności implementacyjnej w polskich warunkach gospodarczych¹².

⁷ Art. 157 TFUE (wersja skonsolidowana: Dz. Urz. UE C 326 z 26.10.2012, s. 47).

⁸ 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).

⁹ Art. 11²–11³ oraz art. 18^{3a}–18^{3c} k.p.

¹⁰ H. Szewczyk, *Dyskryminacja płacowa ze względu na kryterium obywatelstwa. Glosa do wyroku SN z dnia 7 maja 2019 r., II PK 31/18*, „Orzecznictwo Sądów Polskich” 2021, nr 1, s. 4–11.

¹¹ Dyrektywa 2023/970, motywy 6–9 oraz art. 1–3.

¹² I. Gocan, op. cit., rozdział I.

Luka płacowa w ujęciu teoretycznym i normatywnym

Luka płacowa funkcjonuje w debacie publicznej przede wszystkim jako kategoria statystyczna służąca do opisu różnic w przeciętnych wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn, co jednak nie przesądza automatycznie o istnieniu dyskryminacji płacowej w sensie prawnym. Z perspektywy ekonomicznej i społecznej zjawisko to jest symptomem szerszych nierówności strukturalnych, wynikających m.in. z segregacji zawodowej oraz różnic w przebiegu karier zawodowych kobiet i mężczyzn¹³.

Z punktu widzenia prawa pracy istotne jest rozróżnienie między istnieniem różnic płacowych jako zjawiska empirycznego a ich kwalifikacją prawną. Luka płacowa nie przesądza automatycznie o naruszeniu prawa, lecz stanowi punkt wyjścia do analizy, czy różnicowanie wynagrodzeń zostało oparte na obiektywnych kryteriach¹⁴. Fundamentem tej analizy musi być właściwe odczytanie relacji między zasadą równości a dopuszczalnym zróżnicowaniem. Naruszenie prawa ma miejsce tylko wtedy, gdy zróżnicowanie poziomu uprawnień nie jest obiektywnie uzasadnione. W sytuacjach gdy pracownicy różnią się w zakresie cech relevantnych, zróżnicowanie jest nie tylko dopuszczalne, ale i konieczne¹⁵.

W polskim porządku prawnym relacja między zasadą równego traktowania¹⁶ a zakazem dyskryminacji¹⁷ opiera się na zasadzie zawierania się pojęć. Zasada równości obejmuje wszelkie przypadki nieuzasadnionego różnicowania sytuacji pracowników, natomiast zakaz dyskryminacji odnosi się do sytuacji kwalifikowanych, w których nierówne traktowanie wiąże się z określoną cechą osobistą pracownika¹⁸. Ze względów aksjologicznych przedmiotem szczególnych gwarancji jest równość płci, co wprost wynika z art. 33 ust. 1 i 2 Konstytucji RP, gwarantujących kobiecie i mężczyźnie równe prawo do zatrudnienia, awansów oraz jednakowego wynagradzania za pracę jednakowej wartości¹⁹.

Każda dyskryminacja stanowi naruszenie zasady równego traktowania, nie każde jednak naruszenie tej zasady (np. błąd w wycenie kompetencji niemający charakteru systemowego ani związku z cechą chronioną) może zostać zakwalifikowane jako dyskryminacja. Równość w zatrudnieniu nie oznacza identyczności sytuacji prawnej wszystkich pracowników; dopuszczalne jest zróżnicowanie, jeśli opiera się ono na obiektywnych kryteriach związanych z pracą, takich jak kwalifikacje, odpowiedzialność czy zakres obowiązków²⁰. Powyższe rozróżnienie ma kluczowe znaczenie dla prawnej oceny luki płacowej, która jako kategoria statystyczna może, lecz nie musi, odzwierciedlać naruszenie zakazu dyskryminacji.

¹³B. Kalinowska-Sufinowicz, *Polityka społeczno-gospodarcza państwa wobec pracy kobiet*, Poznań 2013, s. 112–115.

¹⁴H. Szewczyk, op. cit., s. 4–11.

¹⁵Ł. Pisarczyk, [w:] K.W. Baran (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, t. 1: Art. 1–93, Warszawa 2025, s. 124.

¹⁶Art. 11² k.p.

¹⁷Art. 11³ k.p.

¹⁸E. Maniewska, [w:] K. Jaśkowski, E. Maniewska (red.), *Komentarz aktualizowany do Kodeksu pracy*, 2020, Lex, komentarz do art. 18^{3a}, teza 1.

¹⁹Ł. Pisarczyk, op. cit., s. 122.

²⁰J. Wratny, *Prawo do godziwego wynagrodzenia jako zasada prawa pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2020, nr 9, s. 5.

Konstrukcja wynagrodzenia i kryteria pracy o jednakowej wartości

Fundamentem walki z luką płacową na gruncie prawa pracy, w jej wymiarze normatywnym, jest prawo do jednakowego wynagrodzenia za „pracę o jednakowej wartości”, którego treść została w znacznym stopniu skonkretyzowana w orzecznictwie unijnym. Ustalenie „jednakowej wartości” nie może ograniczać się do formalnej nazwy stanowiska, lecz wymaga zastosowania obiektywnych, neutralnych pod względem płci metod wartościowania pracy, uwzględniających w szczególności kwalifikacje, odpowiedzialność oraz wysiłek²¹. Nie można pominąć, że ustalenie „jednakowej wartości” stanowi proces odejścia od tradycyjnych, często intuicyjnych metod wyceny stanowisk. Kluczowe znaczenie ma tu odejście od oceny „pracownika” na rzecz oceny „pracy”, co pozwala eliminować uprzedzenia związane np. ze sferą opiekuńczą czy cechami kulturowo przypisywanymi danej płci.

Standard ten został ugruntowany w orzecznictwie unijnym. W sprawie C-381/99 (*Brunnhofner*) TSUE podkreślił, że porównanie musi obejmować rzeczywistą treść czynności zawodowych²². Z kolei w wyroku C-624/19 (*Tesco Stores*) potwierdził, że zasada równej płacy ma skutek bezpośredni i może być stosowana do porównywania pracowników różnych zakładów tego samego pracodawcy, o ile warunki płacowe pochodzą z jednego źródła (ang. *single source*)²³. Zastosowanie tej koncepcji w polskim porządku prawnym ma fundamentalne znaczenie dla zwalczania dyskryminacji w dużych, rozproszonych strukturach korporacyjnych, gdzie scentralizowana polityka płacowa często maskuje lokalne nierówności.

Realizacja tych standardów nie jest jednak możliwa bez włączenia w proces kontrolny strony społecznej. Nowym wyzwaniem dla polskiego modelu stosunków pracy będzie zwiększenie uprawnień przedstawicieli pracowników zgodnie z art. 10 dyrektywy 2023/970. W sytuacjach gdy nieuzasadniona różnica w poziomie wynagrodzeń przekracza 5%, pracodawca zobowiązany jest do przeprowadzenia wspólnej oceny wynagrodzeń²⁴. Rozwiązanie to przenosi ciężar dowodowy i organizacyjny z osamotnionego pracownika na zorganizowane struktury pracownicze, co wymaga podkreślenia jako instrument niezbędny do zniwelowania asymetrii informacyjnej.

Proces ten rodzi również pytania o granice ochrony prywatności. Przetwarzanie danych przez przedstawicieli pracowników (np. związki zawodowe czy rady pracowników) wymaga wyważenia między prawem do równego traktowania a zasadą minimalizacji danych wynikającą z RODO. Jak słusznie podają Ewa Kulesza i Dominika Dörre-Kolasa, uprawnienia informacyjne nie mają charakteru absolutnego²⁵. Jawność plac nie może prowadzić do niekontrolowanego ujawniania zarobków konkretnych osób, co podkreśla

²¹ Art. 18^{3c} k.p.

²² Wyrok TSUE z 26 czerwca 2001 r. w sprawie C-381/99, *Susanna Brunnhofer v. Bank der österreichischen Postsparkasse AG*, ECLI:EU:C:2001:358, pkt 43.

²³ Wyrok TSUE z 3 czerwca 2021 r. w sprawie C-624/19, *K i in. v. Tesco Stores Ltd*, ECLI:EU:C:2021:429, pkt 46–48 i 51.

²⁴ Art. 7–10 projektu ustawy o wzmocnieniu stosowania prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości (nr UC127), wersja z dnia 16 grudnia 2025 r.

²⁵ E. Kulesza, D. Dörre-Kolasa, [w:] D. Dörre-Kolasa (red.), *Ochrona danych osobowych pracowników w świetle RODO*, Warszawa 2017, s. 88–92.

się również w doktrynie niemieckiej²⁶. W praktyce będzie to wymagać od pracodawców i związków zawodowych wypracowania bezpiecznych metod agregacji danych, które pozwolą na identyfikację luki płacowej bez naruszania autonomii informacyjnej jednostki. W tym kontekście, implementacja dyrektywy staje się nie tylko testem na równość, ale również sprawdzianem dla dojrzałości polskiego systemu ochrony danych osobowych w relacjach zatrudnienia.

Dyskryminacja pośrednia i standardy dowodowe w sprawach płacowych

Dla rzetelnej oceny luki płacowej niezbędne jest w pierwszej kolejności przyjęcie szerokiej definicji wynagrodzenia, obejmującej wszystkie jego składniki, niezależnie od ich nazwy²⁷. W kontekście dyskryminacji płacowej stosuje się definicję *sensu largo*, wypracowaną w orzecznictwie międzynarodowym, obejmującą nie tylko wynagrodzenie zasadnicze, ale wszelkie inne korzyści płacone bezpośrednio lub pośrednio, w gotówce lub naturze (np. deputaty, pakiety medyczne, a nawet honoraria autorskie za utwory pracownicze)²⁸. Stanowisko to potwierdził SN w wyroku z 22 listopada 2012 r., sygn. akt I PK 100/12, wskazując na to, że przy badaniu dyskryminacji należy uwzględniać także świadczenia pozapłacowe, takie jak samochody służbowe, telefony czy pakiety socjalne²⁹. Pominięcie tych elementów prowadziłoby do zafałszowania rzeczywistej skali nierówności, gdyż dyskryminacja płacowa bywa maskowana poprzez uznaniowe składniki wynagrodzenia lub przywileje pozapieniężne³⁰.

W praktyce orzeczniczej luka płacowa najczęściej ujawnia się w postaci dyskryminacji pośredniej, której definicję na gruncie krajowym statuuje art. 183a § 4 k.p.³¹ Zgodnie z tym przepisem występuje ona wtedy, gdy na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania pojawiają się niekorzystne dysproporcje dla pracowników danej grupy. W kontekście wynagrodzeń mowa tu o kryteriach, takich jak premie za pełną dyspozycyjność czy staż pracy nieprzerwany absencjami, które w sposób ukryty stawiają w gorszej sytuacji kobiety obciążone obowiązkami opiekuńczymi³². Jak trafnie wskazuje się w najnowszej doktrynie, specyfika dyskryminacji pośredniej polega na tym, że nie musi ona wynikać z celowego dążenia pracodawcy do gorszego traktowania, lecz może stanowić nieuświadomiony skutek przyjętego modelu organizacji pracy³³.

Fundamentalne znaczenie dla tej materii ma dorobek TSUE, w tym w szczególności wyrok w sprawie C-127/92 (*Enderby*)³⁴. Usankcjonował on zasadę przeniesienia ciężaru

²⁶ O. Lücke, *Die Betriebsverfassung in Zeiten der DS-GVO. „Bermuda-Dreieck“ zwischen Arbeitgeber, Betriebsräten und Datenschutzbeauftragten!?*, „Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht“ 2019, nr 10, s. 660–665.

²⁷ Art. 18^{3c} § 2 k.p.

²⁸ M. Wysocka, *Kompetencje Unii Europejskiej a działania ustawodawcze w sferze ustalania wynagrodzenia za pracę*, Warszawa 2024, s. 145–148.

²⁹ Wyrok SN z 22 listopada 2012 r., sygn. akt I PK 100/12, OSNP 2013, Nr 17–18, poz. 212.

³⁰ H. Szewczyk, op. cit., s. 7–8

³¹ M. Tomaszewska, [w:] K.W. Baran (red.), op. cit., s. 171.

³² Ibidem, s. 174–175.

³³ Ibidem, s. 177.

³⁴ Wyrok TSUE z 27 października 1993 r. w sprawie C-127/92, *Dr. Pamela Mary Enderby v. Frenchay Health Authority i Secretary of State for Health*, ECLI:EU:C:1993:852, pkt 13–19.

dowodu, która w polskim porządku prawnym znajduje odzwierciedlenie w art. 183b § 1 k.p.³⁵ Zgodnie z tym standardem, jeżeli dane statystyczne wykazują istotną różnicę w płacach, to na pracodawcy spoczywa obowiązek wykazania, że wynika ona z czynników obiektywnych. Wymaga zwrócenia uwagi, że polskie sądy pracy, interpretując ten przepis w świetle zasady skuteczności (*l'effet utile*), wymagają od pracownika jedynie uprawdopodobnienia faktu nierównego traktowania, co następnie obliuguje pracodawcę do pełnego udowodnienia braku dyskryminacji³⁶. Standard ten wspiera orzecznictwo Europejskiego Trybunału Praw Człowieka (np. *García Mateos v. Hiszpania*), akcentujące systemowy charakter barier utrudniających kobietom osiągnięcie równości płacowej³⁷.

Aby skutecznie wykluczyć bezprawność różnicowania płac, pracodawca musi pozytywnie przejść tzw. trzystopniowy test Bilka (*Bilka-Kaufhaus*, C-170/84)³⁸. W świetle tego standardu zróżnicowanie jest dopuszczalne jedynie wtedy, gdy przyjęte środki: 1) odpowiadają rzeczywistej i uzasadnionej potrzebie przedsiębiorstwa; 2) są właściwe dla osiągnięcia realizowanego przez nie celu oraz 3) są do tego celu niezbędne. Wprowadzenie dyrektywy 2023/970 sprawia, że obrona pracodawcy oparta na tym teście staje się znacznie trudniejsza w sytuacji braku przejrzystości wynagrodzeń, ponieważ sformalizowany obowiązek sprawozdawczy ogranicza pole do arbitralnej interpretacji „potrzeb przedsiębiorstwa”. Kluczowym wyzwaniem pozostaje tu dobór grupy porównawczej, co obrazuje sprawa *Gruber v. Silhouette International* (C-249/97), gdzie TSUE wskazała na konieczność badania obiektywnej porównywalności sytuacji pracowników³⁹.

W tym kontekście szczególnego znaczenia nabiera zjawisko kary za macierzyństwo (ang. *motherhood penalty*), które w polskich realiach ujawnia się przede wszystkim poprzez zahamowanie dynamiki wzrostu wynagrodzeń po przerwach związanych z rodzicielstwem⁴⁰. Mechanizmy dyrektywy 2023/970, zwłaszcza prawo do informacji o średnich poziomach płac przewidziane w implementowanym do k.p. art. 183ca, mogą stać się narzędziem pozwalającym na wydobycie tych nierówności z sfery faktów nieudowodnionych do sfery merytorycznej kontroli sądowej. Nowe regulacje sprawiają, że standardy dowodowe ewoluują w stronę proaktywnej przejrzystości, co znacząco wzmacnia procesową pozycję pracownika jako strony słabszej stosunku pracy.

Ewolucja modelu ochrony – od reaktywności do przejrzystości systemowej

Instrumentem niwelowania luki płacowej staje się jawność wynagrodzeń, która przenosi ciężar dbałości o równość z pracownika na struktury organizacyjne pracodawcy. Badania ekonomiczne, w tym te cytowane w literaturze prawniczej, potwierdzają, że

³⁵ M. Tomaszewska, op. cit., s. 187.

³⁶ Ibidem, s. 190.

³⁷ Wyrok TSUE z 13 maja 1986 r. w sprawie C-170/84, *Bilka-Kaufhaus GmbH v. Karin Weber von Hartz*, ECLI:EU:C:1986:204, pkt 36.

³⁸ Ibidem.

³⁹ Wyrok TSUE z 14 września 1999 r. w sprawie C-249/97, *Gabriele Gruber v. Silhouette International Schmied GmbH & Co. KG*, ECLI:EU:C:1999:405, pkt 27–30.

⁴⁰ B. Kalinowska-Sufinowicz, op. cit., s. 112–115.

wprowadzenie obowiązkowej sprawozdawczości płacowej w krajach, takich jak Dania, realnie przyczyniło się do zmniejszenia dysproporcji płacowych. Konkretne badanie duńskie z 2006 r. wykazało spadek luki płacowej o około dwa punkty procentowe, co stanowiło redukcję o 13% w stosunku do średniej luki sprzed wprowadzenia legislacji. Mechanizm ten polegał przede wszystkim na ograniczeniu dynamiki wzrostu wynagrodzeń mężczyzn, a w mniejszym stopniu na bezpośrednim podnoszeniu płac kobiet⁴¹.

Dyrektywa 2023/970 wprowadza proaktywne mechanizmy, takie jak prawo do informacji o średnich poziomach płac oraz obowiązek raportowania luki płacowej. Pozwala to na ewolucję ochrony prawnej, od reaktywnego rozstrzygania indywidualnych sporów sądowych do systemowego zarządzania równością płac⁴². Kluczowym elementem tej zmiany jest redefinicja systemu sankcyjnego. Zgodnie z art. 16 dyrektywy państwa członkowskie muszą zapewnić prawo do pełnego, proporcjonalnego i odstraszającego zadośćuczynienia, które obejmuje wyrównanie zaległego wynagrodzenia wraz z premiami oraz odszkodowanie za utracone szanse.

Istotnym *novum* wprowadzonym przez unijnego ustawodawcę jest wyraźny zakaz ustanawiania górnej granicy (limitu) odszkodowania za naruszenie zasady równości płac⁴³. Choć polski ustawodawca w art. 18^{3d} k.p. przewiduje jedynie dolną granicę świadczenia (w wysokości minimalnego wynagrodzenia), to wymóg nadania sankcji charakteru „odstraszającego” stanowi obecnie kluczową wytyczną interpretacyjną dla sądów krajowych⁴⁴. Standard ten ma na celu przełamanie dotychczasowej, dominującej praktyki orzeczniczej w Polsce, w której odszkodowanie sprowadzane było często do wymiaru czysto kompensacyjnego (wyrównania luki). Implementacja dyrektywy 2023/970 będzie wymuszała na sądach krajowych uwzględnianie komponentu prewencyjnego sankcji, co powinno skutkować zasądzeniem kwot znacznie przewyższających samo wyrównanie różnicy w wynagrodzeniu. Tylko w ten sposób dyskryminacja płacowa przestanie być dla pracodawcy ryzykiem ekonomicznie akceptowalnym, a naruszanie zasady równości stanie się ekonomicznie nieopłacalne⁴⁵.

Przedstawiona w niniejszym rozdziale charakterystyka luki płacowej jako kategorii deskryptywnej, ekonomicznej i normatywnej stanowi niezbędny punkt wyjścia do dalszej, pogłębionej egzegezy dogmatycznoprawnej. Skoro bowiem luka płacowa jest symptomem naruszania strukturalnej równowagi rynku pracy, kluczowe staje się zbadanie instrumentarium prawnego, które ma temu zjawisku przeciwdziałać. W kolejnym rozdziale poddano zatem analizie fundamenty prawa unijnego i krajowego, rekonstruując ewolucję ochrony pracownika, wyrażającą się w przejściu od pasywnego zakazu dyskryminacji ku proaktywnym mechanizmom przejrzystości wynagrodzeń.

⁴¹B. Bentyn, E. Sobótka-Bentyn, *Czy jawność wynagrodzeń zmniejszy lukę płacową?*, „Monitor Prawa Pracy” 2021, nr 3, s. 29–34.

⁴²L. Mitrus, *Zakaz dyskryminacji w prawie pracy UE – uwagi na tle zmian legislacyjnych i orzeczniczo TSUE*, „Europejski Przegląd Sądowy” 2023, nr 6, s. 4–10.

⁴³Art. 16 ust. 3 dyrektywy 2023/970.

⁴⁴M. Tomaszewska, op. cit., s. 197.

⁴⁵T. Husemann, *Der Richtlinienvorschlag der Kommission zur Stärkung des Grundsatzes der Entgeltgleichheit*, „Europäische Zeitschrift für Arbeitsrecht” 2022, nr 2, s. 145–148.

Unijne fundamenty normatywne równości płac i ich skuteczność w porządku krajowym

Analizę normatywną uwarunkowań równości płacowej należy osadzić w prawie pierwotnym Unii Europejskiej, którego centralnym punktem jest art. 157 TFUE⁴⁶. Przepis ten ma charakter normy samowykonalnej, co wynika z utrwalonego orzecznictwa TSUE. Podstawą tej konstrukcji jest wyrok w sprawie *van Gend i Loos* (26/62), w którym TSUE stwierdził, że prawo unijne tworzy bezpośrednie uprawnienia podmiotowe jednostek, możliwe do dochodzenia przed sądami krajowymi⁴⁷. Logiczną konsekwencją tej zasady jest prymat prawa Unii, sformułowany w sprawie *Costa v. ENEL* (6/64)⁴⁸.

W kontekście równości płacowej kluczowe znaczenie ma horyzontalny skutek bezpośredni art. 157 TFUE, potwierdzony w sprawie *Defrenne v. Sabena* (43/75)⁴⁹. Oznacza to, że pracownik może powołać się na ten przepis bezpośrednio w sporze z prywatnym pracodawcą, a polski sąd ma obowiązek odmówić zastosowania normy krajowej sprzecznej z unijnym standardem równego wynagrodzenia. Tak ukształtowany paradygmat wymusza prounijną wykładnię przepisów k.p., ukierunkowaną na zapewnienie pełnej efektywności unijnych standardów równościowych.

Kryteria pracy o jednakowej wartości jako narzędzie sądowej kontroli wynagrodzeń

Rekonstrukcja normy prawnej zawartej w art. 18^{3c} k.p. wymaga odniesienia do pojęcia „pracy o jednakowej wartości”, które nie może być utożsamiane z formalną tożsamością stanowisk pracy. W doktrynie podkreśla się, że ocena ta musi opierać się na obiektywnych i neutralnych pod względem płci kryteriach, takich jak kwalifikacje, odpowiedzialność oraz wysiłek fizyczny i umysłowy, co umożliwi realne porównanie prac o odmiennym charakterze⁵⁰. Zgodnie z analizą dogmatyczną prace o jednakowej wartości to takie, które wymagają porównywalnych kwalifikacji zawodowych, zakresu odpowiedzialności oraz intensywności wysiłku.

Kryteria te należy interpretować w sposób zindywidualizowany i funkcjonalny: kwalifikacje i doświadczenie powinny pozostawać w bezpośrednim związku z faktycznie wykonywaną pracą, odpowiedzialność należy mierzyć skalą potencjalnych negatywnych konsekwencji, natomiast wysiłek ilością wydatkowanej energii, obciążeniem psychicznym oraz poziomem stresu. Wszystkie te elementy powinny być analizowane łącznie, co ma zapobiegać arbitralnemu i jedynie pozornie obiektywnemu różnicowaniu wynagrodzeń przez pracodawców⁵¹.

⁴⁶ Art. 157 TFUE.

⁴⁷ Wyrok TSUE z 5 lutego 1963 r. w sprawie 26/62, *NV Algemene Transport- en Expeditie Onderneming van Gend & Loos v. Nederlandse administratie der belastingen*, ECLI:EU:C:1963:1.

⁴⁸ Wyrok TSUE z 15 lipca 1964 r. w sprawie 6/64, *Flaminio Costa v. E.N.E.L.*, ECLI:EU:C:1964:66.

⁴⁹ Wyrok TSUE z 8 kwietnia 1976 r. w sprawie 43/75, *Gabrielle Defrenne v. Société anonyme belge de navigation aérienne Sabena*, ECLI:EU:C:1976:56.

⁵⁰ K. Rączka, [w:] M. Gersdorf i in., *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2024, teza 4 do art. 18^{3c}.

⁵¹ P. Korus, [w:] A. Sobczyk (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2025, s. 82.

Potrzebę doprecyzowania tych kryteriów obrazują dane Eurostatu, według których nieskorygowana luka płacowa w Unii Europejskiej oscyluje wokół 13%, przy czym w Polsce wskaźnik ten jest relatywnie niski (ok. 5%), co może prowadzić do wniosków nieoddających rzeczywistej skali zjawiska⁵². Dane GUS wskazują bowiem na znaczne zróżnicowanie terytorialne. Z raportu z listopada 2024 r. wynika, że spośród 380 powiatów jedynie w 26 mediana wynagrodzeń kobiet przewyższała medianę wynagrodzeń mężczyzn. Tak znacząca dysproporcja sugeruje, że brak transparentnych systemów wynagradzania oraz strukturalna segregacja rynku pracy sprzyjają utrwalaniu nierówności⁵³. Justyna Maliszewska-Nienartowicz trafnie wskazuje w tym kontekście na zjawisko dyskryminacji pośredniej, w której statystyczna przewaga mężczyzn może wynikać z pozornie neutralnych kryteriów, takich jak premie za dyspozycyjność, które w praktyce defaworyzują kobiety obciążone obowiązkami opiekuńczymi⁵⁴.

Zmiana modelu zwalczania dyskryminacji płacowej – od reaktywności do prewencji systemowej

Dotychczasowy reżim prawny, w kontekście dyrektywy 2006/54/WE, koncentrował się na reaktywnym modelu ochrony, opartym głównie na indywidualnych sporach sądowych, co w świetle utrzymującej się luki płacowej zostało uznane za niewystarczające⁵⁵. Dyrektywa 2023/970 wprowadza zasadniczą zmianę paradygmatu, przesuwając punkt ciężkości w stronę systemowego zarządzania równością wynagrodzeń, ingerując już na etapie rekrutacji oraz nakładając na pracodawców obowiązek cyklicznego raportowania luki płacowej⁵⁶.

W polskim porządku prawnym implementacja tych założeń znalazła odzwierciedlenie w nowo dodanym art. 18^{3ca} k.p., który nakłada na pracodawców obowiązek informowania o przedziale wynagrodzenia już na etapie ogłoszenia o pracę lub przed rozmową kwalifikacyjną. Kluczowym elementem tego mechanizmu jest zakaz pytania kandydatów o dotychczasowe wynagrodzenie, co ma na celu przerwanie mechanizmu „dziedziczenia” luki płacowej⁵⁷. Rozwiązanie to przeciwdziała sytuacji, w której historycznie zaniżone uposażenie najczęściej kobiet rzutowało na ich pozycję negocjacyjną u kolejnych pracodawców. Dzięki wprowadzeniu zakazu pytań o zarobki u poprzednich pracodawców nowa regulacja realnie wyrównuje szanse rynkowe, ponieważ proces ustalania płacy zostaje oparty na obiektywnej wartości stanowiska oraz kompetencjach kandydata, a nie na powielaniu wcześniejszych dysproporcji płacowych.

⁵² Eurostat, *Gender pay gap statistics*, https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender_pay_gap_statistics (data dostępu: 21.01.2026).

⁵³ Główny Urząd Statystyczny, *Różnice w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn w gospodarce narodowej w Polsce w 2024 r.*, Warszawa 2024, <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-zatrudnieni-wynagrodzenia-koszty-pracy/roznice-w-wynagrodzeniach-kobiet-i-mezczyzn-w-gospodarce-narodowej-w-polsce-w-2024-r-,35,1.html> (data dostępu: 21.01.2026).

⁵⁴ J. Maliszewska-Nienartowicz, op. cit., s. 12–15.

⁵⁵ Art. 4 i art. 17 dyrektywy 2006/54/WE.

⁵⁶ L. Mitrus, op. cit., s. 8.

⁵⁷ P. Korus, op. cit., s. 81.

Istotnym filarem nowej regulacji jest również wprowadzenie progu 5% nieuzasadnionej różnicy płacowej jako impulsu do obowiązkowej, wspólnej oceny wynagrodzeń⁵⁸. Przekroczenie tego wskaźnika nie rodzi automatycznych sankcji, lecz zobowiązuje pracodawcę do podjęcia dialogu z przedstawicielami pracowników w celu identyfikacji i eliminacji przyczyn nierówności, co stanowi jakościowo nowy element w polskim prawie pracy.

Jednocześnie należy wskazać na istotną niespójność legislacyjną nowelizacji k.p. Podczas gdy art. 18^{3a} k.p. zakazuje dyskryminacji z szerokiego katalogu przyczyn, wymóg neutralności ogłoszeń i nazw stanowisk w art. 18^{3ca} § 3 k.p. został ograniczony wyłącznie do kryterium płci, co prowadzi do powstania asymetrii ochrony⁵⁹. Powstała w ten sposób asymetria normatywna jest wysoce problematyczna. Rozwiązanie to budzi wątpliwości z perspektywy art. 32 Konstytucji RP oraz utrwalonego orzecznictwa SN i może wprowadzać pracodawców w błąd co do zakresu obowiązków antydyskryminacyjnych⁶⁰. Jak słusznie zauważa się w doktrynie, literalna interpretacja tego przepisu sugeruje, że rygory przejrzystości nie obowiązują w sytuacjach, gdy różnicowanie płac dotyczy kryteriów innych niż płeć, np. sprawności fizycznej w procesie rekrutacji⁶¹.

Wydaje się, że takie podejście tworzy niebezpieczną „hierarchię” cech prawnie chronionych. Choć dyrektywa 2023/970 kładzie priorytet na płeć, polski system powinien dążyć do pełnej spójności. Samo wprowadzenie przepisów nie jest jednak wystarczające do zniwelowania luki płacowej.

W tym kontekście fundamentalne znaczenie ma zrozumienie mechanizmu dyskryminacji pośredniej, która w polskim k.p. musi być interpretowana przez pryzmat dorobku TSUE. Dyskryminacja ta zachodzi wówczas, gdy pozornie neutralne kryterium (np. staż pracy lub dyspozycyjność) stawia osoby danej płci w niekorzystnej sytuacji, o ile nie jest ono obiektywnie uzasadnione słusznym celem.

Ewolucję polskiego orzecznictwa w stronę standardów unijnych doskonale ilustruje wyrok SN z 7 maja 2019 r., sygn. akt II PK 31/18⁶². Orzeczenie to ma istotne znaczenie interpretacyjne, gdyż Sąd Najwyższy dokonał w nim prounijnej wykładni przepisów k.p. w duchu zasady skuteczności, antycypując rozwiązania przyjęte następnie w dyrektywie 2023/970.

Jak trafnie wskazuje Helena Szewczyk, SN odszedł od nadmiernie formalistycznego wymogu wskazywania konkretnego pracownika porównawczego, dopuszczając możliwość oparcia roszczenia na hipotetycznym wzorcu pracownika wykonującego pracę o jednakowej wartości⁶³. Rozwiązanie to istotnie obniża barierę dowodową, wynikającą z asymetrii informacyjnej między stronami stosunku pracy. Dopuszczenie wzorca pracownika hipotetycznego stanowi istotny przełom w walce z nierównościami, gdyż umożliwia

⁵⁸ Art. 10 dyrektywy 2023/970.

⁵⁹ Uzasadnienie projektu ustawy o zmianie ustawy Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw, druk sejmowy nr 934, Sejm X kadencji, s. 15.

⁶⁰ L. Mitrus, op. cit., s. 9–10.

⁶¹ M. Chodkowski, J. Liksza, *Obowiązek informacyjny*, [w:] *Przejrzystość wynagrodzeń*, Warszawa 2024, teza 2.

⁶² Wyrok SN z 7 maja 2019 r., sygn. akt II PK 31/18, Lex nr 2671331.

⁶³ H. Szewczyk, op. cit., s. 4.

skuteczne dochodzenie roszczeń także w strukturach o wysokim stopniu rozproszenia lub w zawodach silnie sfeminizowanych, gdzie wskazanie realnego porównania bywa niemożliwe. To właśnie ta zmiana paradygmatu polegająca na przejściu z porównania konkretnych osób na porównanie samej wartości pracy stanowi fundament nowej ery przejrzystości wynagrodzeń.

Takie ujęcie należy uznać za zgodne z kierunkiem orzecznictwa TSUE, w szczególności z wyrokiem w sprawie *Tesco Stores Ltd* (C-624/19), w którym potwierdzono bezpośredni skutek art. 157 TFUE także w relacjach horyzontalnych⁶⁴. W rezultacie ochrona przewidziana w art. 18^{3c} k.p. przestaje mieć charakter iluzoryczny w zakładach pracy, w których struktura zatrudnienia uniemożliwia wskazanie bezpośredniego odpowiednika płci przeciwnej na tożsamym stanowisku.

Znaczenie omawianego rozstrzygnięcia wzmacnia wcześniejsze orzecznictwo TSUE, m.in. w sprawie *Gruber v. Silhouette International* (C-249/97), które unaocznia, jak dobór grupy porównawczej może determinować wynik testu równości. Odejście od wymogu wskazywania „testera” ogranicza ryzyko błędnego doboru grupy porównawczej i wzmacnia realizację unijnej zasady skutecznej ochrony sądowej⁶⁵.

Podsumowując przeprowadzoną analizę, należy stwierdzić, że obowiązująca konstrukcja przepisów k.p. nie zapewnia pełnej realizacji unijnych standardów równości wynagrodzeń wynikających z dyrektywy 2023/970. Sama deklaratorywna formuła zakazu dyskryminacji płacowej nie prowadzi do systemowego ograniczania luki płacowej.

Fundamentalnym wyzwaniem staje się redefinicja roli organów kontrolnych, w szczególności Państwowej Inspekcji Pracy, która zostaje obciążona zadaniem merytorycznej oceny neutralności systemów wynagradzania, a nie jedynie kontroli formalnej. Realizacja tych kompetencji wymaga istotnego wzmocnienia zaplecza analitycznego, w tym wiedzy z zakresu ekonometrii oraz analityki HR⁶⁶. Bez tego proaktywny model ochrony równości płac pozostanie w praktyce nieskuteczny.

System sankcji i rola organów kontrolnych w zapewnianiu przejrzystości

Skuteczność unijnej zasady równości wynagrodzeń jest nierozzerwalnie związana z systemem sankcji, które zgodnie z dyrektywą 2023/970 muszą być „skuteczne, proporcjonalne i odstrasżające”⁶⁷. W obecnym stanie prawnym podstawowym instrumentem ochrony pracownika jest roszczenie odszkodowawcze z art. 183d k.p., którego wysokość nie może być niższa niż minimalne wynagrodzenie za pracę⁶⁸. Niemniej jednak,

⁶⁴ Wyrok TSUE z 3 czerwca 2021 r. w sprawie C-624/19, *K i in. v. Tesco Stores Ltd*, ECLI:EU:C:2021:429, pkt 46–48 i 51.

⁶⁵ Wyrok TSUE z 14 września 1999 r. w sprawie C-249/97, *Gabriele Gruber v. Silhouette International Schmied GmbH & Co. KG*, ECLI:EU:C:1999:405, pkt 27–30.

⁶⁶ P. Zawadzka-Filipczyk, *Jawność wynagrodzeń w rekrutacji – zmiana kodeksu pracy od 24.12.2025 r.*, 2025, Lex.

⁶⁷ Art. 23 ust. 2 dyrektywy 2023/970.

⁶⁸ T. Liszcz, *Odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy wobec pracownika*, cz. I, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2008, nr 12, s. 3–5.

w świetle orzecznictwa TSUE, w szczególności w sprawie C-407/14 *Arjona Camacho*, system ochrony musi zapewniać realny efekt odstrasżający, co wymusza odejście od czysto restytucyjnego charakteru odszkodowań na rzecz sankcji uwzględniających także naruszenie godności pracownika⁶⁹.

Istotne *novum* w tym obszarze, przewidziane w toku implementacji dyrektywy (projekt UC127), stanowi wprowadzenie zaostrzonych sankcji administracyjnych⁷⁰. W odróżnieniu od ogólnego reżimu odpowiedzialności za wykroczenia przeciwko prawom pracownika, w którym górna granica grzywny wynosi 30 000 zł, nowe regulacje zakładają podwyższenie maksymalnego progu sankcji do 50 000 zł w przypadku naruszeń obowiązków przejrzystości wynagrodzeń. Należy przy tym zauważyć, że w innych równoległe procedowanych projektach nowelizacyjnych, w szczególności dotyczących ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy, przewiduje się jeszcze wyższe górne granice sankcji administracyjnych, sięgające 60 000 zł, a w niektórych przypadkach nawet 90 000 zł⁷¹, co ujawnia brak spójnej koncepcji legislacyjnej w zakresie stopnia represyjności kar. Tak istotne zaostrzenie odpowiedzialności administracyjnej stanowi bezpośrednią odpowiedź na unijny postulat „odstrasżającego” charakteru kar, mających na celu wymuszenie realnej transparentności płacowej.

Samo podwyższenie kar finansowych pozostaje jednak niewystarczające bez zapewnienia realnej efektywności nadzoru Państwowej Inspekcji Pracy. Efektywność ta nie powinna być rozumiana wyłącznie jako częstotliwość kontroli, lecz jako zdolność organów do merytorycznej weryfikacji kryteriów wartościowania pracy stosowanych przez pracodawcę. Państwowa Inspekcja Pracy musi uzyskać kompetencje umożliwiające ocenę, czy systemy wynagradzania nie opierają się na ukrytych, pośrednio dyskryminujących przesłankach, co wymaga od inspektorów wiedzy z zakresu analityki płacowej, a nie jedynie formalnej kontroli dokumentacji.

Ryzyka implementacyjne i ochrona standardu godziwości płac

Największą barierą w procesie niwelowania dysproporcji pozostaje utrwalona kultura „tajemnicy wynagrodzeń”. Niezbędne staje się „odczarowanie” kultury poufności wynagrodzeń płac i przejście ku merytorycznej debacie o wartości pracy, opartej na weryfikowalnych danych⁷². Wprowadzenie obowiązku informowania o widelkach płacowych wymusi na pracodawcach systemowe uporządkowanie struktur wynagrodzeń⁷³. Kluczowe staje się wdrożenie narzędzi wartościowania opartych na czterech filarach: umiejętnościach, wysiłku, odpowiedzialności oraz warunkach pracy. Należy podkreślić,

⁶⁹ Wyrok TSUE (czwarta izba) z 17 grudnia 2015 r. w sprawie C-407/14, *María Auxiliadora Arjona Camacho v. Securitas Seguridad España SA*, ECLI:EU:C:2015:831, pkt 40.

⁷⁰ Uzasadnienie projektu UC127, wersja z dnia 16 grudnia 2025 r., s. 28–30.

⁷¹ Projekt ustawy o zmianie ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy oraz niektórych innych ustaw (nr UD283).

⁷² A. Morawiec-Bartosik, *Wynagrodzenie odczarowane. Skąd się bierze płaca i ile mogą zarabiać?*, Gliwice 2024, s. 45–48.

⁷³ J. Cur, *Równość i przejrzystość wynagrodzeń. Praktyczny poradnik dla pracodawców i działów HR*, Warszawa 2024, s. 22–25.

że bez rzeczywistej zmiany metodologii wyceny stanowisk, zwłaszcza w sektorze MŚP, implementacja dyrektywy może ograniczyć się jedynie do „pozornej zgodności” (ang. *veneer compliance*), która nie dotyka istoty problemu⁷⁴.

Analiza doświadczeń zagranicznych wskazuje, że bez precyzyjnych narzędzi analitycznych raportowanie luki płacowej staje się jedynie formalnością administracyjną, pozbawioną realnego potencjału naprawczego. Raport *Close the gap* dowodzi, że mimo systematycznego publikowania danych, większość pracodawców nie podejmuje skutecznych działań korygujących struktury wynagrodzeń, co w praktyce konserwuje nierówności pod płaszczyzną transparentności⁷⁵. W tym kontekście szczególnym zagrożeniem dla aksjologii prawa pracy jest zjawisko „równania w dół” (ang. *leveling down*). Polega ono na próbie statystycznego zniwelowania luki płacowej nie poprzez podwyższenie wynagrodzeń grupy dyskryminowanej, lecz poprzez ograniczanie dynamiki wzrostu płac lub redukcję składników wynagrodzenia u pracowników zarabiających więcej.

Z perspektywy dogmatycznej takie działanie narusza zasadę godziwości wynagrodzenia i stoi w sprzeczności z *ratio legis* dyrektywy 2023/970, która zakłada podnoszenie standardów ochrony, a nie ich unifikację do najniższego wspólnego mianownika. Co więcej, próba sztucznego korygowania statystyk bez merytorycznego uzasadnienia może zostać zakwalifikowana jako nadużycie prawa podmiotowego i generować istotne ryzyka procesowe, zwłaszcza w razie stosowania wypowiedzeń zmieniających. Skuteczna implementacja wymaga przejścia od „statystyki pasywnej” do aktywnych planów naprawczych. W polskich realiach proces ten powinien zostać wsparty jasnymi wytycznymi zawartymi w projekcie ustawy UC127, zobowiązującymi pracodawców do eliminowania luki poprzez mechanizmy „równania w górę”⁷⁶.

W krajowej doktrynie istnieje uzasadniona obawa przed nadmiernym spłaszczaniem wynagrodzeń. Stąd też prawo do godziwego wynagrodzenia statuowane w art. 13 k.p. musi być interpretowane jako prawo do płacy odpowiadającej jakości i ilości świadczonej pracy⁷⁷. Taka wykładnia skutecznie zapobiega ujednolicaniu płac na najniższym poziomie, co ściśle koreluje z konstytucyjną zasadą sprawiedliwości społecznej (art. 2 Konstytucji RP).

Zakończenie

Przeprowadzona analiza prowadzi do wniosku, że dyrektywa 2023/970 nie stanowi instrumentu zdolnego do samodzielnego i automatycznego wyeliminowania luki płacowej w Polsce, rozumianej jako kategoria statystyczna. Luka ta ma bowiem charakter strukturalny i jest rezultatem splotu czynników prawnych, ekonomicznych i kulturowych,

⁷⁴ Art. 4 ust. 4 oraz motyw 29 dyrektywy 2023/970.

⁷⁵ *Close the gap, positive shifts, persistent problems: a five-year assessment of Scottish employer gender pay gap reporting*, s. 25–28, <https://www.closesthegap.org.uk/content/resources/Positive-shifts-persistent-problems-A-five-year-assessment-of-Scottish-employer-gender-pay-gap-reporting.pdf> (data dostępu: 21.01.2026).

⁷⁶ Projekt ustawy o zmianie ustawy Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (nr UC127), wersja z dnia 16 grudnia 2025 r., Rządowe Centrum Legislacji, <https://legislacja.gov.pl/projekt/12405300> (data dostępu: 21.01.2026).

⁷⁷ J. Wrątny, op. cit., s. 4.

których usunięcie wykracza poza możliwości samej regulacji normatywnej. Odpowiedź na pytanie postawione w tytule artykułu musi być zatem negatywna w sensie absolutnym, lecz pozytywna w wymiarze funkcjonalnym.

Znaczenie dyrektywy 2023/970 polega przede wszystkim na stworzeniu ram instytucjonalnych, w których utrzymywanie nieuzasadnionych różnic płacowych przestaje być zjawiskiem niewidocznym, trudnym dowodowo i ekonomicznie neutralnym dla pracodawcy. Mechanizmy przejrzystości wynagrodzeń, odwrócony ciężar dowodu oraz obowiązek wspólnej oceny płac redefiniują dotychczasowy model ochrony poprzez przejście od reaktywnego dochodzenia indywidualnych roszczeń ku proaktywnej prewencji systemowej.

Jednocześnie nie można pominąć, że skuteczność tych rozwiązań będzie w decydującym stopniu zależna od praktyki ich stosowania. Brak jednolitych, sztywnych taryfikatorów wartościowania pracy nie powinien być postrzegany jako luka legislacyjna, lecz jako świadomy wybór ustawodawcy unijnego, który pozostawia państwom członkowskim oraz sądom przestrzeń do elastycznej, kontekstowej oceny dopuszczalności różnic płacowych. W tym sensie kluczowe znaczenie zyskuje nie tyle normatywne „zdefiniowanie” wartości pracy, ile rozwijanie ramowych standardów interpretacyjnych opartych na zasadzie proporcjonalności, neutralności oraz skuteczności ochrony sądowej.

Dane GUS i Eurostatu potwierdzają trwałość luki płacowej, co dowodzi ograniczonej skuteczności wyłącznie reaktywnych instrumentów ochrony prawnej. Bez systemowych narzędzi wymuszających przejrzystość już na etapie planowania polityki wynagrodzeń, prawo do równego wynagrodzenia pozostaje postulatem o charakterze deklaratorywnym. Z tego względu szczególnego znaczenia nabiera integracja mechanizmów wspólnej oceny płac z dialogiem społecznym oraz rokowaniami zbiorowymi, które mogą stać się trwałym nośnikiem standardów równościowych w kulturze organizacyjnej przedsiębiorstw.

Ostatecznie dyrektywa 2023/970 nie rozwiązuje problemu luki płacowej, lecz zmienia warunki instytucjonalne, w których problem ten może być skutecznie ujawniany, analizowany i korygowany. Należy przy tym podkreślić, że dyrektywa 2023/970 nie jest instrumentem ukierunkowanym na redukcję samej luki płacowej jako wskaźnika statystycznego, lecz przede wszystkim na eliminowanie nieuzasadnionych różnic w wynagrodzeniach stanowiących przejaw dyskryminacji płacowej. W tym sensie regulacja ta nie tyle bezpośrednio zmniejsza lukę płacową, ile zmienia warunki instytucjonalne, w których możliwe staje się skuteczne ujawnianie i eliminowanie dyskryminacji płacowej. Jej realna skuteczność zależeć będzie od synergii trzech elementów: dojrzałej wykładni sądowej, która odrzuca formalizm i automatyzm „równania w dół” na rzecz oceny godziwości wynagrodzeń, aktywnej roli organów kontrolnych zdolnych do merytorycznej weryfikacji systemów wartościowania pracy oraz gotowości pracodawców do rzeczywistego, a nie jedynie formalnego, wdrażania zasad przejrzystości wynagrodzeń. Dopiero tak rozumiana implementacja pozwala na przejście od deklaratywnej równości do realnej sprawiedliwości płacowej w polskim porządku prawnym.

BIBLIOGRAFIA

Literatura

- Baran K.W. (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, t. 1: Art. 1–93, Warszawa 2025.
- Bentyn B., Sobótka-Bentyn E., *Czy jawność wynagrodzeń zmniejszy lukę płacową?*, „Monitor Prawa Pracy” 2021, nr 3.
- Chodkowski M., Liksza J., *Sprawozdawczość*, [w:] M. Chodkowski i in., *Przejrzystość wynagrodzeń. Jak przygotować organizację do wdrożenia dyrektywy o transparentności wynagrodzeń*, Warszawa 2024.
- Cur J., Morawiec-Bartosik A., *Równość i przejrzystość wynagrodzeń. Praktyczny poradnik dla pracodawców i działów HR*, Warszawa 2025.
- Gocan I., *Równość wynagrodzeń kobiet i mężczyzn w zatrudnieniu oraz przejrzystość wynagrodzeń – przeszłe wyzwania i obowiązki pracodawców według Dyrektywy UE*, 2023, Lex.
- Kalinowska-Sufinowicz B., *Polityka społeczno-gospodarcza państwa wobec pracy kobiet*, Poznań 2013.
- Kulesza E., Dörre-Kolasa D., *Przetwarzanie danych osobowych dotyczących wynagrodzeń pracowników*, [w:] D. Dörre-Kolasa (red.), *Ochrona danych osobowych pracowników w świetle rozporządzenia RODO*, Warszawa 2017.
- Liszczyński T., *Odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy wobec pracownika*, cz. I, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2008, nr 12.
- Magda I., Rozszczypała A., *Luka płacowa. O ile więcej mężczyźni zarabiają od kobiet?*, „IBS Policy Paper” 2025, nr 1.
- Maliszewska-Nienartowicz J., *Zakaz dyskryminacji pośredniej w prawie Unii Europejskiej*, „Państwo i Prawo” 2016, nr 12.
- Mitrus L., *Zakaz dyskryminacji w prawie pracy UE*, „Europejski Przegląd Sądowy” 2023, nr 6.
- Morawiec-Bartosik A., *Wynagrodzenie odczarowane. Skąd się bierze płaca i ile mogą zarabiać?*, Gliwice 2024.
- Szewczyk H., *Wynagrodzenie za pracę w świetle zasad sprawiedliwości i równości*, Warszawa 2024.
- Wrątny J., *Prawo do godziwego wynagrodzenia jako zasada prawa pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2020, nr 9.
- Wysocka M., *Kompetencje Unii Europejskiej a działania ustawodawcze w sferze ustalania wynagrodzenia za pracę*, Warszawa 2024.

Akty prawne i dokumenty międzynarodowe:

- 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).

Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2023/970 z dnia 10 maja 2023 r. w celu umocnienia 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 (Dz. Urz. UE L 132 z 17.5.2023).

Konwencja MOP nr 100 dotycząca jednakowego wynagrodzenia kobiet i mężczyzn za pracę jednakowej wartości (Dz.U. z 1955 r., Nr 38, poz. 238).

Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych) (Dz. Urz. UE L 119 z 4.05.2016, s. 1).

Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (wersja skonsolidowana) (Dz. Urz. UE C 326 z 26.10.2012, s. 47).

Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 2025 r., poz. 2110).

Orzecznictwo

Wyrok ETPCz z 27 listopada 2012 r., *García Mateos v. Spain*, skarga nr 38285/09.

Wyrok SN z 22 listopada 2012 r., sygn. akt I PK 100/12, OSNP 2013, Nr 17-18, poz. 212.

Wyrok SN z 7 maja 2019 r., sygn. akt II PK 31/18, Lex nr 2671331.

Wyrok TSUE z 5 lutego 1963 r., sprawa nr 26/62, *Van Gend en Loos*, ECLI:EU:C:1963:1.

Wyrok TSUE z 15 lipca 1964 r., sprawa nr 6/64, *Costa v. ENEL*, ECLI:EU:C:1964:66.

Wyrok TSUE z 8 kwietnia 1976 r., sprawa nr 43/75, *Defrenne*, ECLI:EU:C:1976:56.

Wyrok TSUE z 10 kwietnia 1984 r., sprawa nr 14/83, *Von Colson*, ECLI:EU:C:1984:153.

Wyrok TSUE z 13 maja 1986 r., sprawa nr C-170/84, *Bilka-Kaufhaus*, ECLI:EU:C:1986:204.

Wyrok TSUE z 27 października 1993 r., sprawa nr C-127/92, *Enderby*, ECLI:EU:C:1993:852.

Wyrok TSUE z 14 września 1999 r., sprawa nr C-249/97, *Gruber*, ECLI:EU:C:1999:405.

Wyrok TSUE z 26 czerwca 2001 r., sprawa nr C-381/99, *Brunnhöfer*, ECLI:EU:C:2001:346.

Wyrok TSUE z 17 grudnia 2015 r., sprawa nr C-407/14, *Arjona Camacho*, ECLI:EU:C:2015:831.

Wyrok TSUE z 3 czerwca 2021 r., sprawa nr C-624/19, *Tesco Stores Ltd*, ECLI:EU:C:2021:429.

Inne źródła

Close the gap, positive shifts, persistent problems: a five-year assessment of Scottish employer gender pay gap reporting, <https://www.closesthegap.org.uk/content/resources/Positive-shifts-persistent-problems-A-five-year-assessment-of-Scottish-employer-gender-pay-gap-reporting.pdf>.

Eurostat, *Gender pay gap in unadjusted form by NACE Rev. 2 activity – SES methodology [learn_gr_gpgr2ag]*, <https://ec.europa.eu>.

Główny Urząd Statystyczny, *Różnice w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn w gospodarce narodowej w Polsce w 2024 r.*, Warszawa 2024, <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-zatrudnieni-wynagrodzenia-koszty-pracy/roznice-w-wynagrodzeniach-kobiet-i-mezczyzn-w-gospodarce-narodowej-w-polsce-w-2024-r-,35,1.html>.

Projekt ustawy o wzmocnieniu stosowania prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości (nr UC127), opublikowany 16 grudnia 2025 r.

Uzasadnienie projektu ustawy o zmianie ustawy Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw, druk sejmowy nr 934, Sejm X kadencji.

Will pay transparency solve the gender pay gap in Poland? Legal and structural limits of the Directive (EU) 2023/970

Summary

This article provides a critical analysis of the mechanisms introduced by Directive (EU) 2023/970 and their potential impact on reducing the gender pay gap in Poland. The primary objective is to evaluate whether the transition from a reactive model of protection against discrimination to proactive transparency can effectively address pay inequalities. The success of the new regulations – specifically the right to information on average pay levels and the mandatory joint pay assessment mechanism – will largely depend on a profound reform of judicial evidentiary standards and the full objectification of job evaluation processes at the organizational level. The study contrasts EU requirements with the current provisions of the Polish Labour Code, as well as the case law of the CJEU and the Supreme Court of Poland. The analysis identifies significant systemic risks, such as the “leveling down” effect, and explores enforcement challenges faced by the National Labour Inspectorate. The article concludes with *de lege ferenda* recommendations regarding necessary amendments to Polish labour law.

Keywords: gender pay gap, pay transparency, Directive 2023/970, pay discrimination, job evaluation, labour law