

Leszek Mitrus  <https://orcid.org/0000-0002-1308-7358>

Uniwersytet Jagielloński

OCHRONA PRACOWNIKA PRZED DYSKRYMINACJĄ ZE WZGLĘDU NA PŁEĆ W ZAKRESIE WYNAGRODZENIA W PRAWIE UNII EUROPEJSKIEJ (AKTUALNE TENDENCJE ROZWOJOWE)

Abstract

Employee protection against pay discrimination based on gender under European Union law (current development tendencies)

The elaboration is dedicated to current developments of European Union labour law on protection against pay discrimination based on gender. The contribution introduces EU legal framework on equal treatment of men and women. Recent case-law of the Court of Justice of the European Union concerning the notion of pay and indirect discrimination based on gender have been extensively presented. The potential impact of the Directive 2023/970 to strengthen the application of the principle of equal pay for equal work or work of equal value between men and women through pay transparency and enforcement mechanisms has been analysed.

Słowa kluczowe: zakaz dyskryminacji ze względu na płeć, wynagrodzenie za pracę, dyskryminacja pośrednia, zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy, efektywność prawa unijnego, dyrektywa 2006/54/WE, dyrektywa 2023/970

Keywords: prohibition of sex discrimination, remuneration for work, indirect discrimination, part-time employment, effectiveness of EU law, Directive 2006/54/EC, Directive (EU) 2023/970

ASJC: 3308, **JEL:** K31

Wstęp

Zakaz dyskryminacji ze względu na płeć w dziedzinie wynagrodzenia został przewidziany już przez Traktat ustanawiający Europejską Wspólnotę Gospodarczą z 1957 roku (dalej: „TEWG”, „Traktat EWG”; teksty traktatów założycielskich zob. Przyborowska-Klimczak,

Skrzydło-Tefelska 1994). Ówczesny art. 119 ust. 1 TEWG zobowiązał państwa członkowskie do stosowania zasady równości wynagrodzeń dla pracowników płci męskiej i żeńskiej za taką samą pracę lub pracę tej samej wartości. Z dzisiejszej perspektywy uwagę zwraca ograniczony zakres podmiotowy oraz przedmiotowy wskazanej regulacji, bowiem dotyczy ona jedynie zakazu odmiennego traktowania mężczyzn i kobiet wyłącznie w dziedzinie wynagrodzenia za pracę. Uregulowanie to bardzo wyraźnie kontrastuje ze współczesnymi przepisami dotyczącymi zakazu dyskryminacji na poziomie unijnym i krajowym. Obecnie katalog cech charakteryzujących pracowników, niemogących być podstawą ich bezzasadnego różnicowania, jest bowiem znacznie szerszy, a przedmiotem zakazu dyskryminacji jest objęta cała sfera zatrudnienia.

W latach 50. XX wieku wybrano koncepcję integracji europejskiej opartej na zacieśnianiu współpracy gospodarczej. Punktem wyjścia było założenie – które z czasem uległo zasadniczej zmianie – że rozwiązania wspólnotowego prawa pracy powinny być jedynie uzupełnieniem rozwoju gospodarczego. Przyjmowanie aktów prawnych dotyczących problematyki zatrudnienia zostało uznane za celowe jedynie w takim zakresie, w jakim było to konieczne do zlikwidowania przeszkód dla właściwego funkcjonowania wspólnego rynku. Rozwiązania dotyczące prawa pracy miały likwidować możliwość wystąpienia zakłóceń wolnej konkurencji pomiędzy przedsiębiorstwami z poszczególnych państw członkowskich. W tych liberalnych założeniach należy poszukiwać odpowiedzi na pytanie, dlaczego konkretne rozwiązania wspólnotowe w dziedzinie prawa pracy ograniczono do zakazu dyskryminacji ze względu na obywatelstwo w odniesieniu do pracowników migrujących, zasady równego wynagradzania mężczyzn i kobiet oraz utrzymania równowagi płatnych urlopów wypoczynkowych. Warto zauważyć, że rozwiązania z zakresu równego wynagradzania mężczyzn i kobiet pojawiły się w Traktacie EWG z inicjatywy Francji, która jako jedyna z krajów założycielskich posiadała już rozwiązania w tej dziedzinie i obawiała się konkurencji ze strony przedsiębiorstw z innych państw członkowskich (szerzej zob. np. Barnard 1999, s. 498 i n.; Hepple 2009, s. 137 i n.).

Niniejsze opracowanie nie zawiera wszechstronnej analizy unijnego zakazu dyskryminacji mężczyzn i kobiet¹. Chciałbym natomiast skupić się na kluczowych aspektach zakazu odmiennego traktowania ze względu na płeć w dziedzinie wynagrodzenia za pracę, dotychczasowej ewolucji przepisów oraz ich współczesnych tendencjach rozwojowych, a także aktualnym orzecznictwie Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej oraz możliwym wpływie analizowanych regulacji na szerzej rozumiany zakaz dyskryminacji w prawie pracy.

1. Podstawy prawne zakazu dyskryminacji ze względu na płeć w prawie Unii Europejskiej

Lata 70. XX wieku przyniosły rozwój prawa wtórnego w dziedzinie zakazu dyskryminacji ze względu na płeć. Został on sprecyzowany na poziomie dyrektyw, a jego zakres przedmiotowy objął oprócz wynagrodzenia również inne warunki zatrudnienia. Ponadto Trybunał

¹ Problematyka ta jest przedmiotem obszernego piśmiennictwa. W polskiej literaturze zob. np. Szczerba-Zawada 2020, s. 315 i n.; Szewczyk 2024b, s. 154 i n.

Sprawiedliwości w wyroku z 8 kwietnia 1976 roku w sprawie Gabrielle Defrenne przeciwko Société anonyme belge de navigation aérienne Sabena (43/75, ECLI:EU:C:1976:56) uznał, że art. 119 TEWG realizuje nie tylko cel gospodarczy, ale również społeczny. Znaczenie tego przepisu wykracza poza problematykę ściśle ekonomiczną, a zasada równego wynagradzania mężczyzn i kobiet stanowiła jeden z fundamentów ówczesnej Europejskiej Wspólnoty Gospodarczej. Uregulowanie zakazu dyskryminacji ze względu na płeć stało się jednym z pierwszych aspektów polityki społecznej realizowanej przez Wspólnotę, a zarazem stanowiło preludium do późniejszego objęcia przedmiotowym zakazem również innych cech charakteryzujących pracowników (szerzej zob. Mitrus 2007, s. 2 i n.).

Stopniowo problematyka zakazu dyskryminacji przestała być postrzegana przez pryzmat tworzenia i funkcjonowania wspólnego rynku, a coraz większą rangę uzyskiwała problematyka ochrony praw człowieka. W aktualnym stanie prawnym należy zwrócić uwagę na art. 2 Traktatu o Unii Europejskiej (Dz.Urz. UE 2016 C 202, s. 13), w świetle którego Unia opiera się m.in. na wartościach poszanowania godności osoby ludzkiej, równości, niedyskryminacji, a także na równości kobiet i mężczyzn. Jednocześnie art. 8 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (Dz.Urz. UE 2016 C 202, s. 47, dalej: „TFUE”) stanowi, że we wszystkich swoich działaniach Unia Europejska zmierza do zniesienia nierówności oraz wspierania równości mężczyzn i kobiet. Artykuł 10 oraz 19 ust. 1 TFUE dotyczą zwalczania wszelkiej dyskryminacji ze względu na rasę, płeć lub pochodzenie etniczne, religię lub światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną, zarówno w kontekście polityk i działań Unii, jak i kompetencji legislacyjnych do przyjmowania odpowiednich środków. Z perspektywy niniejszego opracowania szczególnie istotne znaczenie ma art. 157 TFUE (pierwotnie był to art. 119 TEWG). Statuuje on zasadę równości wynagrodzeń dla pracowników płci męskiej i żeńskiej za taką samą pracę lub pracę takiej samej wartości (ustęp 1) oraz definiuje pojęcie wynagrodzenia (ustęp 2). Ponadto przewiduje kompetencje legislacyjne Unii Europejskiej do przyjmowania środków zmierzających do zapewnienia stosowania zasady równości szans i równości traktowania mężczyzn i kobiet w dziedzinie zatrudnienia i pracy, w tym zasadę równości wynagrodzeń za taką samą pracę lub pracę takiej samej wartości (ustęp 3) oraz dopuszcza podejmowanie działań zmierzających do wyrównywania szans płci niedostatecznie reprezentowanej oraz zapobiegania niekorzystnym sytuacjom w karierze zawodowej i ich kompensowania (ustęp 4).

Ukoronowaniem dotychczasowego rozwoju prawa unijnego w dziedzinie ochrony praw człowieka jest Karta praw podstawowych Unii Europejskiej (Dz.Urz. 2016 UE C 202, s. 389, dalej: „KPP”). Artykuł 20 KPP stanowi, że wszyscy są równi wobec prawa. Zgodnie z art. 21 ust. 1 KPP zakazana jest wszelka dyskryminacja w szczególności ze względu na płeć, rasę, kolor skóry, pochodzenie etniczne lub społeczne, cechy genetyczne, język, religię lub przekonania, poglądy polityczne lub wszelkie inne poglądy, przynależność do mniejszości narodowej, majątek, urodzenie, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną. Zgodnie z art. 23 KPP należy zapewnić równość kobiet i mężczyzn we wszystkich dziedzinach, w tym w zakresie zatrudnienia, pracy i wynagrodzenia. Zasada równości nie stanowi przeszkody w utrzymywaniu lub przyjmowaniu środków zapewniających specyficzne korzyści dla osób płci niedostatecznie reprezentowanej.

Na poziomie prawa wtórnego zakaz dyskryminacji ze względu na płeć jest przedmiotem dyrektywy 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z 5 lipca 2006 roku w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy (Dz.Urz. UE L 204, s. 23, dalej: „dyrektywa 2006/54/WE”) oraz dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2023/970 z 10 maja 2023 roku 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 (Dz.Urz. UE L 132, s. 21, dalej: „dyrektywa 2023/970”). Instrumenty te są uzupełnione dyrektywą Rady 2000/43/WE z 29 czerwca 2000 roku wprowadzającą w życie zasadę równego traktowania osób bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne (Dz.Urz. WE L 180, s. 22, dalej: „dyrektywa 2000/43/WE”) oraz dyrektywą Rady 2000/78/WE z 27 listopada 2000 roku ustanawiającą ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (Dz.Urz. WE L 303, s. 16, dalej: „dyrektywa 2000/78/WE”), która dotyczy zakazu dyskryminacji ze względu na religię, przekonania, niepełnosprawność, wiek oraz orientację seksualną. Z teoretycznego punktu widzenia nie jest dopuszczalne różnicowanie rangi poszczególnych kryteriów objętych zakazem dyskryminacji, niemniej zapewnienie równego traktowania mężczyzn i kobiet jest przedmiotem szczególnie intensywnej działalności legislacyjnej Unii Europejskiej (zagadnienie to omawia np. Godlewska-Bujok 2024, s. 336 i n.).

Zakaz dyskryminacji stanowi jedną z podstawowych zasad unijnego prawa pracy. W pewnym uproszczeniu można stwierdzić, że obejmuje on jednolitą siatkę pojęciową (wprowadza bowiem określone rodzaje dyskryminacji, w tym bezpośrednią i pośrednią), ustanawia konkretne kryteria objęcia zakazem bezzasadnego różnicowania sytuacji pracowników oraz ma szeroki zakres przedmiotowy obejmujący całą materię prawa pracy. Przewiduje również dopuszczalność stosowania programów wyrównywania szans oraz zakłada utworzenie odpowiednich ram instytucjonalnych, co obejmuje obowiązek powołania organów zajmujących się problematyką równego traktowania oraz promowania dialogu społecznego. Odnosząc się do egzekwowania przepisów antydyskryminacyjnych, prawo unijne nakłada na państwa członkowskie obowiązek ustanowienia odpowiednich sankcji, reguluje rozkład ciężaru dowodu oraz możliwość dochodzenia roszczeń odszkodowawczych, a także wymaga zapewnienia ochrony przed represjami w stosunku do osób egzekwujących swoje uprawnienia (szerzej zob. Mitrus 2021, s. 91 i n. oraz cytowane tam piśmiennictwo).

2. Pojęcie wynagrodzenia w świetle przepisów antydyskryminacyjnych

Jak już wspomniano, zgodnie z art. 157 ust. 1 TFUE każde państwo członkowskie zapewnia stosowanie zasady równości wynagrodzeń dla pracowników płci męskiej i żeńskiej za taką samą pracę lub pracę takiej samej wartości. Z kolei art. 157 ust. 2 TFUE definiuje wynagrodzenie jako zwykłą podstawową lub minimalną płacę albo uposażenie oraz wszystkie inne korzyści w gotówce lub w naturze, otrzymywane przez pracownika bezpośrednio lub pośrednio, z racji zatrudnienia,

od pracodawcy². Ponadto przewiduje on, że równość wynagrodzenia bez dyskryminacji ze względu na płeć oznacza, iż wynagrodzenie przyznane za taką samą pracę na akord jest określane na podstawie takiej samej jednostki miary; natomiast wynagrodzenie za pracę na czas jest takie samo na tym samym stanowisku. Na gruncie prawa wtórnego art. 4 dyrektywy 2006/54/WE „Zakaz dyskryminacji” stanowi, że bezpośrednia lub pośrednia dyskryminacja ze względu na płeć w odniesieniu do wszelkich aspektów i warunków wynagrodzenia za taką samą pracę lub pracę o jednakowej wartości musi zostać wyeliminowana. W szczególności, w przypadku gdy ustalanie wynagrodzenia odbywa się na bazie systemu zaszerzegowania pracowników, za jego podstawę przyjmuje się te same kryteria w odniesieniu do kobiet i mężczyzn oraz sporządza się go w taki sposób, aby wykluczyć jakąkolwiek dyskryminację ze względu na płeć.

Centralnym punktem niniejszych rozważań dotyczących zakazu dyskryminacji ze względu na płeć jest wynagrodzenie. W świetle orzecznictwa obejmuje ono w szczególności wszystkie korzyści w gotówce lub w naturze, obecne lub przyszłe, otrzymywane przez pracownika od pracodawcy bezpośrednio lub pośrednio z racji zatrudnienia, niezależnie od tego, czy są one wypłacane z tytułu umowy o pracę, z mocy uregulowań ustawowych czy też według uznania. Ponadto okoliczność, że pewne świadczenia zostaną wypłacone po rozwiązaniu stosunku pracy, nie wyklucza, iż mogą one mieć charakter wynagrodzenia w rozumieniu powyższych przepisów (wyrok TSUE z 19 września 2018 roku w sprawie Surjit Singh Bedi przeciwko Bundesrepublik Deutschland, C-312/17, ECLI:EU:C:2018:734, pkt. 33). Trybunał Sprawiedliwości uznał również, że „wynagrodzenie” zdefiniowane w art. 2 ust. 1 lit. e dyrektywy 2006/54/WE jest pojęciem autonomicznym prawa Unii, które powinno być rozumiane szeroko (wyrok TSUE z 4 października 2024 roku w sprawie *Sindicat de Tripulantes Auxiliares de Vuelo de Lineas Aereas (STAVLA)*, *Ministerio Fiscal* przeciwko *Air Nostrum* i inni, C-314/23, ECLI:EU:C:2024:842, pkt. 28). Z orzecznictwa wynika, że w świetle przepisów antydyskryminacyjnych wynagrodzenie obejmuje m.in. odprawy z tytułu zwolnień grupowych (wyrok ETS z 17 maja 1990 roku w sprawie *Douglas Harvey Barber* przeciwko *Guardian Royal Exchange Assurance Group*, C-262/88, ECLI:EU:C:1990:209, pkt. 20), a także świadczenia z dodatkowych zakładowych systemów emerytalnych zorganizowanych przez pracodawcę (pkt. 28–30 wyroku)³. Zdaniem Trybunału Sprawiedliwości świadczenia przyznawane w ramach systemu emerytalnego, który jest zasadniczo uzależniony od stanowiska, jakie zajmował zainteresowany, są powiązane z jego wynagrodzeniem i objęte zakresem art. 157 TFUE (wyrok TSUE z 24 września 2020 roku w sprawie *YS* przeciwko *NK*, C-223/19, ECLI:EU:C:2020:753, pkt. 33). Nie ulega zatem wątpliwości, że na użytek przepisów antydyskryminacyjnych pojęcie wynagrodzenia należy

² Definicję wynagrodzenia zawiera również art. 2 ust. 1 lit. e dyrektywy 2006/54/WE, zgodnie z którym „wynagrodzenie” to zwykła podstawowa lub minimalna płaca lub uposażenie oraz wszystkie inne korzyści w gotówce lub w naturze, otrzymywane przez pracownika bezpośrednio lub pośrednio od pracodawcy z racji zatrudnienia. Z kolei na gruncie art. 3 ust. 1 lit. a dyrektywy 2023/970 „wynagrodzenie” oznacza zwykłą podstawową lub minimalną płacę godzinową lub płacę miesięczną oraz wszelkie inne świadczenia pieniężne lub rzeczowe, otrzymywane przez pracownika bezpośrednio lub pośrednio (składniki uzupełniające lub zmienne) od swojego pracodawcy z racji swojego zatrudnienia.

³ W polskich realiach mogą to być np. świadczenia wypłacane w ramach pracowniczych planów kapitałowych.

interpretować rozszerzająco. W niedawnym orzecznictwie za element wynagrodzenia uznane zostały diety z tytułu podróży służbowej (zob. niżej pkt. 3).

Dla stwierdzenia dyskryminacji w zakresie wynagrodzenia niezbędne jest porównanie sytuacji pracowników płci męskiej oraz pracowników płci żeńskiej. Z orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości wynika, że ocena, czy pracownicy znajdują się w porównywalnej sytuacji, nie jest ograniczona do pracowników zatrudnionych w tym samym czasie (wyrok ETS z 27 marca 1980 roku w sprawie Wendy Smith przeciwko Macarthy's Ltd, C-129/79, ECLI:EU:C:1980:103, pkt. 13). Dyskryminacją może zatem okazać się niższe wynagrodzenie kobiety zatrudnionej na stanowisku, na którym wcześniej pracę wykonywał mężczyzna otrzymujący wyższe wynagrodzenie. Ponadto dyskryminacja ze względu na płeć w dziedzinie wynagrodzenia nie jest ograniczona do sytuacji, gdy porównywani pracownicy są zatrudnieni u tego samego pracodawcy. Dyskryminacja może wystąpić również w razie wykonywania pracy na rzecz różnych podmiotów, jeżeli warunki wynagradzania porównywanych pracowników różnej płci wynikają z tego samego źródła (np. ponadzakładowego układu zbiorowego pracy) oraz możliwe jest wskazanie podmiotu odpowiedzialnego za zagwarantowanie zakazu dyskryminacji (wyrok TSUE z 17 września 2002 roku w sprawie A.G. Lawrence i inni przeciwko Regent Office Care Ltd, Commercial Catering Group i Mitie Secure Services Ltd, C-320/00, ECLI:EU:C:2002:498; wyrok TSUE z 13 stycznia 2004 roku w sprawie Debra Allonby przeciwko Accrington & Rossendale College, Education Lecturing Services, trading as Protocol Professional i Secretary of State for Education and Employment, C-256/01, ECLI:EU:C:2004:18).

Przedmiotem rozważań Trybunału Sprawiedliwości była również sytuacja pracowników zatrudnionych w różnych sklepach i centrach dystrybucyjnych sieci handlowej, którzy wykonywali różne rodzaje pracy oraz byli wynagradzani według stawki godzinowej, przy czym zaistniały różnice w wynagrodzeniach mężczyzn i kobiet (wyrok TSUE z 3 czerwca 2021 roku w sprawie K. i inni przeciwko Tesco Stores Ltd, C-624/19, ECLI:EU:C:2021:429). Powodowie, zarówno płci męskiej, jak i żeńskiej, podnieśli zarzut naruszenia zasady równości wynagrodzeń za pracę takiej samej wartości. Zdaniem Trybunału Sprawiedliwości sytuacja, gdy warunki wynagradzania pracowników różnej płci wykonujących taką samą pracę lub pracę takiej samej wartości mogą zostać przypisane jednemu źródłu, wchodzi w zakres art. 157 TFUE oraz praca i wynagrodzenie tych pracowników mogą być porównane na podstawie tego artykułu, nawet jeżeli wykonują oni swoją pracę w różnych zakładach. Sieć handlowa jako pracodawca może być jedynym źródłem, któremu można przypisać warunki wynagradzania pracowników wykonujących pracę w jego sklepach i centrach dystrybucji i który może być odpowiedzialny za ewentualną dyskryminację zabronioną na podstawie art. 157 TFUE (pkt. 36–38 orzeczenia).

Z wyroku w sprawie *Tesco Stores* wynika, że kwestia porównywania wynagrodzeń mężczyzn i kobiet zatrudnionych w różnych zakładach pracy może być rozpatrywana w kontekście art. 157 TFUE i może dotyczyć wykonywania pracy takiej samej wartości. Możliwość porównania sytuacji pracowników płci żeńskiej i męskiej zatrudnionych u innych pracodawców, ale objętych jednym źródłem, została wprost usankcjonowana w art. 19 ust. 1 dyrektywy 2023/970. Z kolei art. 19 ust. 2 dyrektywy 2023/970 potwierdza wypracowaną we wcześniejszym orzecznictwie dopuszczalność porównywania sytuacji pracowników, którzy nie są zatrudnieni w tym samym czasie.

3. Dyskryminacja pośrednia ze względu na płeć w zakresie wynagrodzenia

W praktyce szczególnie istotne problemy mogą zaistnieć w związku z możliwością wystąpienia dyskryminacji pośredniej ze względu na płeć. Zgodnie z art. 2 ust. 1 lit. b dyrektywy 2006/54/WE chodzi o sytuację, w której z pozoru neutralny przepis, kryterium lub praktyka stawiałaby osoby danej płci w szczególnie niekorzystnym położeniu w porównaniu z osobami innej płci, chyba że dany przepis, kryterium lub praktyka są obiektywnie uzasadnione słusznym celem, a środki do osiągnięcia tego celu są właściwe i niezbędne. Dyskryminacja pośrednia występuje, gdy spełnione są trzy przesłanki, przy czym zamiary autora rozpatrywanego środka krajowego nie mają znaczenia. Po pierwsze, w grę wchodzi środek pozornie neutralny, czyli taki, który nie wprowadza formalnego rozróżnienia między kategoriami osób w odniesieniu do takiej samej pracy lub pracy o jednakowej wartości. Po drugie, środek ten stawia osoby danej płci w szczególnie niekorzystnym położeniu w stosunku do osób innej płci. Po trzecie, takie szczególnie niekorzystne położenie nie jest uzasadnione obiektywnymi czynnikami niezwiązanymi z jakąkolwiek dyskryminacją ze względu na płeć (zob. opinia rzecznika generalnego Athanasiosa Rantosa przedstawiona 16 listopada 2023 roku w połączonych sprawach IK i CM przeciwko KfH Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation e.V., ECLI:EU:C:2023:879, pkt. 32). Zarysowaną tu problematykę ilustrują niedawne orzeczenia Trybunału Sprawiedliwości z 2024 roku (na temat wcześniejszego orzecznictwa TSUE zob. np. Szewczyk 2024b, s. 150 i n.).

W sprawie *Dialyse und Nierentransplantation e.V.* (wyrok z 29 lipca 2024 roku, C-184/22 i C-185/22, ECLI:EU:C:2024:637) Trybunał rozpatrywał sprawę dwóch pracowników pomocniczego personelu medycznego, które były zatrudnione w niepełnym wymiarze czasu pracy, w wymiarze odpowiednio 40% i 80% tygodniowej normy obowiązującej pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy. Zdaniem skarżących poprzez niewypłacenie im dodatku do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, wykonywaną przez nie ponad czas pracy uzgodniony w ich umowach o pracę, i poprzez niezapisanie na ich kontach czasu pracy kredytu czasowego odpowiadającego należnemu im dodatkowi do wynagrodzenia pracodawca potraktował je w sposób mniej korzystny niż pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy ze względu na to, że są one zatrudnione w niepełnym wymiarze czasu pracy. Ponadto doświadczyły one w swojej opinii pośredniej dyskryminacji ze względu na płeć, ponieważ pracodawca zatrudnia w niepełnym wymiarze czasu pracy w większości kobiety.

Inaczej mówiąc, przedmiotem sporu była praktyka wypłacania pracownikom niepełnoetatowym dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych dopiero po przepracowaniu przez nie pełnego wymiaru czasu pracy. Osoby wchodzące w skład pomocniczego personelu medycznego zatrudnione w niepełnym wymiarze czasu pracy, aby otrzymać dodatek do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, musiały – bez względu na normę czasu pracy uzgodnioną indywidualnie w umowie o pracę – przepracować tę samą liczbę godzin co członkowie pomocniczego personelu medycznego zatrudnieni w pełnym wymiarze czasu pracy. W konsekwencji pracownicy niepełnoetatowe nie były w stanie osiągnąć liczby godzin

pracy wymaganych do otrzymania dodatku do wynagrodzenia lub osiągnięcie tej liczby było w ich przypadku znacznie mniej prawdopodobne niż w przypadku pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy.

Zdaniem Trybunału Sprawiedliwości oczywiste jest, że pracownicy niepełnoetatowi zostali potraktowani w sposób „mniej korzystny” niż członkowie pomocniczego personelu medycznego zatrudnieni w pełnym wymiarze czasu pracy – które to odmienne traktowanie jest zakazane na mocy klauzuli 4 pkt. 1 porozumienia ramowego⁴, chyba że jest ono uzasadnione „przyczyną o charakterze obiektywnym” w rozumieniu tej klauzuli (pkt. 44 wyroku). Występującego zróżnicowania nie można jednak uzasadnić celem polegającym na zniechęceniu pracodawcy do nakładania na pracowników obowiązku wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych ponad czas pracy uzgodniony indywidualnie w ich umowach o pracę ani celem polegającym na uniknięciu sytuacji, w której pracownicy zatrudnieni w pełnym wymiarze czasu pracy byłiby traktowani w sposób mniej korzystny niż pracownicy zatrudnieni w niepełnym wymiarze czasu pracy (pkt. 53 wyroku).

Odnosząc się do ewentualności wystąpienia dyskryminacji pośredniej ze względu na płeć na gruncie art. 157 ust. 2 TFUE oraz art. 4 dyrektywy 2006/54/WE, Trybunał Sprawiedliwości zauważył, że aby przepis pozornie neutralny stanowił przejaw dyskryminacji pośredniej, musi on skutkować w praktyce postawieniem osób danej płci w szczególnie niekorzystnym położeniu w porównaniu z osobami innej płci. Ocena faktów, z których można domniemywać, że doszło do dyskryminacji pośredniej, należy do sądu krajowego – zgodnie z prawem krajowym lub praktyką krajową, które mogą przewidywać w szczególności, że fakt występowania dyskryminacji pośredniej można udowodnić z wykorzystaniem wszelkich środków, w tym na podstawie danych statystycznych (pkt. 58 wyroku).

W przedmiotowej sprawie powstał problem, czy można stwierdzić dyskryminację pośrednią, nawet jeśli grupa pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy, niezajdująca się w niekorzystnym położeniu, nie składa się ze znacznie większego odsetka mężczyzn niż kobiet (pkt. 62 wyroku). Aby można było stwierdzić, iż doszło do pośredniej dyskryminacji ze względu na płeć, nie jest konieczne, aby wśród pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy było znacznie więcej mężczyzn niż kobiet (pkt. 67 wyroku). Trybunał Sprawiedliwości podkreślił również, że w świetle prawa unijnego pojęcie „dyskryminacji ze względu na płeć” może dotyczyć jedynie wypadków dyskryminacji pracowników płci męskiej z jednej strony i pracowników płci żeńskiej z drugiej strony oraz że przepis ten nie może być postrzegany jako przepis prawa Unii gwarantujący równe traktowanie w szerokim znaczeniu, to znaczy również między osobami należącymi do tej samej płci (pkt. 70 wyroku).

W konkluzji Trybunał Sprawiedliwości uznał że art. 157 TFUE, a także art. 2 ust. 1 lit. b oraz art. 4 akapit pierwszy dyrektywy 2006/54/WE należy interpretować następująco. Po pierwsze, uregulowanie krajowe, zgodnie z którym dodatek do wynagrodzenia za pracę

⁴ Stanowiącego załącznik do dyrektywy Rady 97/81/WE z 15 grudnia 1997 roku dotyczącej Porozumienia ramowego dotyczącego pracy w niepełnym wymiarze godzin zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC), Dz.Urz. WE L 14, s. 9 ze zm.

w godzinach nadliczbowych jest wypłacany pracownikom zatrudnionym w niepełnym wymiarze czasu pracy wyłącznie za pracę wykonywaną przez nich ponad normę czasu pracy obowiązującą pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy znajdujących się w porównywalnej sytuacji, stanowi przejaw pośredniej dyskryminacji ze względu na płeć, jeżeli zostanie stwierdzone, że uregulowanie to stawia w niekorzystnym położeniu znacznie wyższy odsetek osób płci żeńskiej w stosunku do osób płci męskiej, przy czym nie jest konieczne, aby grupa pracowników, których to rozporządzenie nie stawia w niekorzystnym położeniu, a mianowicie pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy, składała się ze znacznie większej liczby mężczyzn niż kobiet. Po drugie natomiast, takiej dyskryminacji nie można uzasadnić celem polegającym na zniechęceniu pracodawcy do nakładania na pracowników obowiązku wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych ponad czas pracy uzgodniony indywidualnie w ich umowach o pracę ani celem polegającym na uniknięciu sytuacji, w której pracownicy zatrudnieni w pełnym wymiarze czasu pracy byłiby traktowani w sposób mniej korzystny niż pracownicy zatrudnieni w niepełnym wymiarze czasu pracy.

Powyższe orzeczenie łączy problem mniej korzystnego traktowania pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy oraz problem gorszego traktowania pracowników płci żeńskiej, bowiem w państwach członkowskich wśród pracowników niepełnoetatowych często przeważają kobiety. Dla stwierdzenia dyskryminacji pośredniej kobiet nie jest konieczne, aby wśród pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy większość stanowili mężczyźni. Wystarczające jest natomiast, aby sporna regulacja stawiała w szczególnie niekorzystnej sytuacji znacząco większy odsetek osób jednej płci w porównaniu z osobami drugiej płci (Hungler 2025, s. 3). Taki właśnie przypadek wystąpił w rozpatrywanym stanie faktycznym. Trybunał wypowiedział się również obszernie na temat możliwości wykazania dyskryminacji pośredniej poprzez wykorzystanie danych statystycznych, które stanowią jeden z dopuszczalnych środków dowodowych (Hungler 2025, s.7 i n.).

W sprawie *Air Nostrum* (wyrok z 4 października 2024 roku, C-314/23, ECLI:EU:C:2024:842) Trybunał Sprawiedliwości zajął się dietami dziennymi, które rekompensowały koszty inne niż związane z zakwaterowaniem i transportem, ponoszone odpowiednio przez pilotów oraz członków personelu pokładowego podczas ich podróży służbowych. Stosunki pracy pilotów oraz personelu pokładowego były przedmiotem dwóch odrębnych układów zbiorowych. Diety zapewniane przez linie lotnicze członkom personelu pokładowego były niższe w porównaniu z dietami przysługującymi pilotom. Zdecydowaną większość personelu pokładowego stanowiły kobiety, natomiast wśród pilotów zdecydowanie przeważali mężczyźni. *Prima facie* nie można zatem wykluczyć dyskryminacji pośredniej kobiet ze względu na płeć w odniesieniu do wynagrodzenia.

Trybunał Sprawiedliwości zauważył, że dietyienne stanowią w sposób oczywisty korzyść ekonomiczną wypłacaną pracownikowi bezpośrednio przez pracodawcę w gotówce celem zryczałtowanego zrekompensowania niektórych kosztów, jakie pracownik mógł ponieść w ramach wykonywania obowiązków wynikających z jego umowy o pracę. Okoliczność, że dietyienne nie stanowią zapłaty za konkretną pracę, obliczonej za jednostkę czasu lub za jednostkę pracy, nie wystarcza dla wyłączenia ich z zakresu pojęcia „wynagrodzenia” w rozumieniu art. 2

ust. 1 lit. e dyrektywy 2006/54/WE. Przepis ten nie wymaga, aby wypłacana przez pracodawcę korzyść stanowiła zapłatę za konkretną pracę, a jedynie, by korzyść taka była wypłacana „z racji zatrudnienia” pracownika. W przedmiotowej sprawie dietyienne służą zryczałtowanemu zrekompensowaniu niektórych kosztów ponoszonych przez pracowników w związku z podróżami służbowymi odbywanymi przez nich w ramach wykonywania obowiązków wynikających z ich umów o pracę, to jest w związku z ich stanowiskiem (pkt. 30–33 wyroku). W konsekwencji Trybunał Sprawiedliwości uznał, że choć dietyienne nie są wypłacane jako świadczenia zwrotne względem świadczonej pracy, to jednak stanowią one przyznaną przez pracodawcę korzyść z tytułu zatrudnienia pracowników. Są one objęte zakresem pojęcia „wynagrodzenie” zdefiniowanego w art. 2 ust. 1 lit. e dyrektywy 2006/54/WE, a nie odnoszą się do warunków pracy w rozumieniu art. 14 ust. 1 lit. c tej dyrektywy (pkt. 38 wyroku).

Rozpatrując możliwość wystąpienia dyskryminacji pośredniej kobiet, Trybunał Sprawiedliwości zauważył, że w świetle art. 4 dyrektywy 2006/54/WE takie odmienne traktowanie w odniesieniu do wynagrodzenia pracowników, będące przedmiotem sporu, może stanowić zakazaną przez ten przepis dyskryminację pośrednią ze względu na płeć tylko wtedy, gdy to wynagrodzenie jest wypłacane „za taką samą pracę lub pracę o jednakowej wartości”. Jak wynika z motywu 9 dyrektywy 2006/54/WE, aby ocenić, czy pracownicy wykonują taką samą pracę lub pracę o jednakowej wartości, należy uwzględnić szereg czynników, w tym charakter pracy oraz warunki wykszolenia i pracy. Co oczywiste, członkowie personelu pokładowego i piloci nie wykonują takiej samej pracy. Ponadto zważywszy na wykszolenie wymagane do wykonywania zawodu pilota i odpowiedzialność z nim związaną, nie można przyjąć, że praca pilotów ma taką samą wartość co praca personelu pokładowego w rozumieniu art. 4 dyrektywy 2006/54/WE. Będące przedmiotem postępowania odmienne traktowanie pilotów oraz personelu pokładowego nie stanowi dyskryminacji pośredniej kobiet ze względu na płeć (pkt. 40–44 wyroku).

We wskazanym orzeczeniu zostało zatem potwierdzone szerokie rozumienie wynagrodzenia za pracę na gruncie dyrektywy 2006/54/WE. Zarazem praca pilotów oraz personelu pokładowego nie została uznana za taką samą pracę ani pracę takiej samej wartości, co w tym konkretnym przypadku wykluczyło wystąpienie dyskryminacji pośredniej ze względu na płeć w dziedzinie wynagrodzenia.

Należy zauważyć, że istnieje szeroki margines oceny każdego spornego przypadku. Fundamentalną rangę ma fakt, czy *ad casum* odmiennosc traktowania opiera się na względach zasługujących na akceptację, czy też jego podstawą jest cecha objęta zakazem dyskryminacji, zamaskowana odwołaniem do pozornie neutralnych kryteriów. W pierwszym przypadku mielibyśmy do czynienia z merytorycznie uzasadnionym zróżnicowaniem, a w drugim z zabronioną dyskryminacją pośrednią (szerzej zob. zwłaszcza Maliszewska-Nienartowicz 2020, s. 430 i n.). Kończąc niniejszy wątek rozważań, należy dodać, że w ramach dyskryminacji pośredniej w zakresie wynagrodzenia to na pracodawcy spoczywa obowiązek przedstawienia obiektywnego uzasadnienia dotyczącego różnicy w wynagrodzeniu stwierdzonej pomiędzy pracownikami uważającymi się za dyskryminowanych i osobami referencyjnymi (wyrok TSUE z 28 lutego 2013 roku w sprawie Margaret Kenny i inni przeciwko Minister for Justice, Equality and Law Reform i inni, C-427/11, ECLI:EU:C:2013:122, pkt. 41).

4. Dyrektywa 2023/937 w sprawie wzmocnienia stosowania zasady równości wynagrodzeń dla mężczyzn i kobiet za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości

Pomimo rozbudowanych regulacji prawa unijnego oraz obszernego orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości w dziedzinie zakazu dyskryminacji ze względu na płeć, w praktyce nadal występuje luka płacowa pomiędzy wynagrodzeniami mężczyzn i kobiet, a egzekwowanie roszczeń przez ofiary dyskryminacji często napotyka daleko idące trudności. Pracodawca unijny stara się zapobiegać tym negatywnym zjawiskom, a rezultatem działalności legislacyjnej jest wspomniana już wcześniej dyrektywa 2023/970. Motyw 11 preambuły podkreśla, że stosowanie zasady równości wynagrodzeń jest utrudnione ze względu na brak przejrzystości systemów wynagrodzeń, brak pewności prawa w odniesieniu do pojęcia pracy o takiej samej wartości oraz przeszkody proceduralne napotymane przez ofiary dyskryminacji. Pracownicy nie posiadają informacji niezbędnych do skutecznego dochodzenia roszczeń dotyczących równego wynagrodzenia, w szczególności informacji na temat poziomów wynagrodzenia poszczególnych kategorii pracowników, którzy wykonują taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości. Zgodnie z art. 1 dyrektywy 2023/970 ustanawia ona minimalne wymogi służące wzmocnieniu stosowania zasady równości wynagrodzeń dla mężczyzn i kobiet za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości, którą zapisano w art. 157 TFUE, a także wzmocnieniu zakazu dyskryminacji określonego w art. 4 dyrektywy 2006/54/WE, w szczególności za pośrednictwem mechanizmów przejrzystości wynagrodzeń oraz wzmocnionych mechanizmów egzekwowania. Szczegółowe omówienie dyrektywy 2023/970 wykracza poza ramy niniejszego opracowania⁵. Chciałbym natomiast uwypuklić te elementy, które mogą przyczynić się do ochrony pracowników przed dyskryminacją ze względu na płeć w dziedzinie wynagrodzenia.

W pierwszej kolejności warto zauważyć, że art. 3 ust. 2 lit. e dyrektywy 2023/970 wprowadza pojęcie dyskryminacji krzyżowej (ang. *intersectional discrimination*), która jest oparta na połączeniu dyskryminacji ze względu na płeć z dyskryminacją z powodu jakiegokolwiek innej cechy lub innych cech chronionych na mocy dyrektyw 2000/43/WE lub 2000/78/WE. W piśmiennictwie już wcześniej wskazywano sytuację, w której jednostka jest gorzej traktowana ze względu na więcej niż jedno zabronione kryterium różnicowania, co może prowadzić do odrębnego i specyficznego systemu wykluczeń (zob. Domańska 2019, s. 109 i n.). Dyrektywa 2023/970 ma na celu skuteczniejszą ochronę pracowników w przypadkach, gdy na płeć „nakładają się” inne cechy chronione, np. wiek, niepełnosprawność lub pochodzenie etniczne. Wskazany przepis ma ograniczony zakres, bowiem dotyczy jedynie sfery wynagrodzenia, a nie wszystkich warunków zatrudnienia. Uregulowanie „połączenia dyskryminacji” ze względu na różne cechy chronione jest nowością w prawie unijnym, przy czym na gruncie dyrektywy 2023/970 płeć wysuwa się na pierwszy plan i jest cechą wiodącą.

⁵ W polskim piśmiennictwie zob. Mitrus 2022, s. 197 i n.; Świątkowski 2023, s. 143 i n.; Szewczyk 2024a, s. 45 i n.

W uzupełnieniu art. 157 TFUE oraz art. 4 dyrektywy 2006/54/WE, art. 4 dyrektywy 2023/970 nakłada na państwa członkowskie powinność podjęcia skonkretyzowanych działań, których celem jest zagwarantowanie, aby pracodawcy dysponowali strukturami wynagrodzeń zapewniającymi równe wynagradzanie kobiet i mężczyzn za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości. Struktury wynagrodzenia muszą opierać się na kryteriach obiektywnych i neutralnych pod względem płci. Kryteria te obejmują umiejętności, wysiłek, zakres odpowiedzialności i warunki pracy, oraz – w stosownych przypadkach – wszelkie inne czynniki, które mają znaczenie w danym miejscu pracy lub na danym stanowisku. Muszą być one stosowane w obiektywny, neutralny pod względem płci sposób, wykluczający wszelką bezpośrednią lub pośrednią dyskryminację ze względu na płeć. W szczególności odpowiednie umiejętności miękkie nie mogą być niedoceniane.

W ramach przejrzystości wynagrodzeń dyrektywa 2023/970 wymaga transparentności na etapie rekrutacji, co obejmuje m.in. podanie kandydatom informacji o początkowym wynagrodzeniu lub jego przedziale, zakaz zadawania pytań o poprzednio uzyskiwane wynagrodzenie, a także obowiązek formułowania ogłoszeń o wakatach oraz nazw stanowisk w sposób neutralny pod względem płci (art. 5). Omawiany instrument prawny przewiduje również przejrzystość ustalania wynagrodzeń oraz politykę wzrostu wynagrodzeń (art. 6), przyznaje pracownikom prawo do uzyskania informacji dotyczących ich indywidualnego poziomu wynagrodzeń oraz średnich poziomów wynagrodzenia w podziale na płeć (art. 7), reguluje sposób przekazywania informacji w formacie przystępnym dla osób z niepełnosprawnościami (art. 8), nakłada na pracodawców obowiązki sprawozdawcze w zakresie luki płacowej (art. 9) oraz przewiduje powinność przeprowadzenia oceny wynagrodzeń wspólnie z przedstawicielami pracowników (art. 10).

Środki ochrony prawnej i egzekwowanie na gruncie dyrektywy 2023/970 obejmują obowiązek państw członkowskich zapewnienia pracownikom dostępu do postępowań sądowych w celu egzekwowania prawa i obowiązków związanych z zasadą równości wynagrodzeń (art. 14), przyznają określonym podmiotom prawnym prawo wszczynania procedur administracyjnych lub postępowań sądowych w imieniu i na rzecz pracownika (art. 15), gwarantują pracownikom prawo do pełnego odszkodowania lub zadośćuczynienia w razie naruszenia zasady równości wynagrodzeń (art. 16), dotyczą innych środków ochrony prawnej, w tym możliwości wydania nakazu powtarzalnej kary pieniężnej (art. 17), przenoszą na pozwanego pracodawcę ciężar dowodu (art. 18), odnoszą się do kwestii dowodowych, w tym określenia odpowiedniego komparatora oraz możliwości wykorzystania danych statystycznych (art. 19), przewidują możliwość żądania od pracodawcy ujawnienia posiadanych przez niego dowodów (art. 20), wskazują przesłanki dotyczące terminów przedawnienia (art. 21), odnoszą się do kosztów postępowania (art. 22), wymagają ustanowienia na poziomie krajowym skutecznych, proporcjonalnych i odstraszających kar (art. 23), wymagają od podmiotów ubiegających się o koncesje lub zamówienia publiczne przestrzegania obowiązków związanych z zasadą równości wynagrodzeń (art. 24), a także zapewniają pracownikom korzystającym ze swoich uprawnień ochronę przed wiktymizacją oraz mniej korzystnym traktowaniem (art. 25).

Zarysowane tu przepisy zmierzające do zapewnienia skuteczności zasady równego wynagradzania kobiet i mężczyzn stanowią nowość w unijnym prawie pracy. W porównaniu

z wcześniejszymi instrumentami dyrektywa 2023/970 znacznie więcej uwagi poświęca egzekwowaniu już wcześniej obowiązującego zakazu dyskryminacji ze względu na płeć. Warto uwypuklić, że zgodnie z art. 16 dyrektywy ofiarom dyskryminacji należy zapewniać rzeczywiste i skuteczne odszkodowanie za poniesione straty lub szkody, w sposób odstrasający i proporcjonalny. Odszkodowanie lub zadośćuczynienie musi stawiać poszkodowanego pracownika w sytuacji, w której znajdowałby się, gdyby nie był dyskryminowany ze względu na płeć lub gdyby nie doszło do naruszenia zasady równości wynagrodzeń. Odszkodowanie lub zadośćuczynienie powinno obejmować pełne odzyskanie zaległego wynagrodzenia i związanych z nim premii lub świadczeń rzeczowych, odszkodowanie za utracone szanse, zadośćuczynienie za szkody niematerialne oraz odszkodowanie za szkody spowodowane przez inne odpowiednie czynniki, które mogą obejmować dyskryminację krzyżową, a także odsetki za zwłokę. Bardzo rozbudowane są również wynikające z art. 23 dyrektywy 2023/970 wymagania dotyczące kar nakładanych w związku z naruszeniem zasady równości wynagrodzeń. Konieczne jest bowiem zapewnienie m.in. „rzeczywistego efektu odstrasającego” wymierzanych kar, uwzględnienie wszystkich okoliczności stanu faktycznego, w tym zaistnienia dyskryminacji krzyżowej, a także stosowanie szczególnych kar w przypadku powtarzających się naruszeń (zob. analizę potencjalnych skutków dyrektywy – Mitrus 2023, s. 9 i n.).

Podsumowanie

Zakaz dyskryminacji ze względu na płeć ma w prawie unijnym bardzo silne umocowanie. Przyjęty już na początku procesów integracyjnych art. 119 Traktatu EWG (obecny art. 157 TFUE) był wyrazem formalnej równości mężczyzn i kobiet w zakresie wynagrodzenia. Początkowo jednak przepis ten był mało skuteczny w praktyce, co było przyczyną wydania w latach 70. XX wieku dyrektyw dotyczących zakazu dyskryminacji ze względu na płeć w odniesieniu do szeroko rozumianych warunków zatrudnienia – w tym wynagrodzenia za pracę – oraz niektórych aspektów zabezpieczenia społecznego (Hepple 2009, s. 138 i n.). We wzmocnieniu rangi równego wynagradzania mężczyzn i kobiet istotną rolę odegrał również wspomniany wyżej wyrok Trybunału Sprawiedliwości w sprawie *Defrenne*. Zakaz dyskryminacji w stosunkach pracy jest zatem dynamiczną koncepcją, która podlega ciągłej ewolucji, a jej aktualny kształt jest rezultatem działalności legislacyjnej Unii Europejskiej oraz orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości. Rzecz jasna, obecnie zakaz dyskryminacji pomiędzy pracownikami płci żeńskiej oraz męskiej wpisuje się w znacznie szerszy kontekst unijnych oraz krajowych przepisów równościowych. W dziedzinie objętej zakresem niniejszych rozważań najnowszym instrumentem prawa unijnego jest dyrektywa 2023/970. Z jednej strony uwzględniła ona wnioski wynikające z wcześniejszego orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości, z drugiej natomiast wytycza dalsze kierunki rozwoju unijnego prawa pracy oraz wprowadza nową jakość w odniesieniu do środków umożliwiających egzekwowanie zasady równości wynagrodzeń.

Prawo unijne zakazuje zarówno dyskryminacji bezpośredniej, jak i dyskryminacji pośredniej. Ważnym elementem ochrony pracowników może okazać się rozszerzenie przez

dyrektywę 2003/970 siatki pojęciowej poprzez wprowadzenie definicji dyskryminacji krzyżowej w odniesieniu do dyskryminacji płacowej między kobietami i mężczyznami. Dla ochrony pracowników przed dyskryminacją ze względu na płeć istotne znaczenie ma też okoliczność, że Trybunał Sprawiedliwości konsekwentnie dokonuje szerokiej wykładni pojęcia „wynagrodzenie”. Przyjęta przez Trybunał linia orzecznicza wykracza zresztą poza równe traktowanie mężczyzn i kobiet, bowiem w analogiczny sposób jak na gruncie art. 157 TFUE oraz art. 4 dyrektywy 2006/54/WE wynagrodzenie za pracę jest interpretowane np. w odniesieniu do zakazu dyskryminacji ze względu na wiek (wyrok TSUE z 2 czerwca 2016 roku w sprawie C, C-122/15, ECLI:EU:C:2016:391, pkt. 21) lub niepełnosprawność (wyrok TSUE z 26 stycznia 2021 roku w sprawie VL p. Szpitalowi Klinicznemu im. dra J. Babińskiego Samodzielnemu Publicznemu Zakładowi Opieki Zdrowotnej w Krakowie, C-16/19, ECLI:EU:C:2021:64, pkt. 23–24).

Co do zasady państwa członkowskie są zobowiązane do zapewnienia skuteczności dyrektyw, a władze krajowe mają szeroki margines swobody uznania w kwestii środków przyjmowanych w prawie wewnętrznym. Poprzednio dyrektywy dość ogólnikowo odnosiły się do metod zapewnienia ich skuteczności. W kontekście zakazu dyskryminacji w stosunkach pracy na plan pierwszy wysuwał się wymóg ustanowienia skutecznych, proporcjonalnych i odstraszających sankcji, a także przeniesienie na pozwanego pracodawcę ciężaru dowodu w sprawach dyskryminacyjnych. Regulacje te okazały się jednak niewystarczająco skuteczne, a luka płacowa między mężczyznami i kobietami nie została zlikwidowana. Nie będzie przesadą stwierdzenie, że dyrektywa 2023/970 w sprawie wzmocnienia stosowania zasady równości wynagrodzeń dla mężczyzn i kobiet za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości wyznacza początek nowego etapu rozwoju unijnych przepisów antydyskryminacyjnych w prawie pracy. Ten instrument prawny koncentruje się bowiem na środkach mających na celu praktyczne zapewnienie skuteczności zasady równości wynagrodzeń. Nakłada na państwa członkowskie powinność podejmowania działań, które nie były wcześniej przedmiotem dyrektyw unijnych. Instrument ten bardzo obszernie odnosi się do kwestii proceduralnych, które mają ułatwić ofiarom dyskryminacji dochodzenie swoich roszczeń. Ponadto ustanawia szczegółowe przesłanki, którym powinny odpowiadać krajowe sankcje za naruszenie zakazu dyskryminacji. W piśmiennictwie zauważono nawet, że prawodawca unijny przewidział niemal rewolucyjny katalog uprawnień przysługujących pracownikom w postępowaniach sądowych i pozasądowych (Jacobs 2022, s. 22).

Zakres przedmiotowy dyrektywy 2023/970 jest stosunkowo wąski, bowiem dotyczy jedynie zakazu dyskryminacji w dziedzinie wynagrodzenia pomiędzy mężczyznami i kobietami. Wdrożenie dyrektywy będzie jednak miało głębsze konsekwencje. Wymóg przejrzystości wynagrodzeń z powinnością podawania wysokości wynagrodzenia w ofertach pracy, wskazanie kryteriów wartościowania pracy o jednakowej wartości, a także nowe obowiązki pracodawców w dziedzinie rekrutacji, przejrzystej polityki płac oraz sprawozdawczości w zakresie luki płacowej całościowo wpłyną na funkcjonowanie krajowych rynków pracy. Można również oczekiwać, że w przyszłości dyrektywa 2023/970 stanie się inspiracją dla działań legislacyjnych w odniesieniu do pozostałych kryteriów objętych unijnym zakazem dyskryminacji w stosunkach pracy.

Bibliografia

- Barnard C. (1999) *EC 'Social' Policy* [w:] P. Craig, G. De Burca (eds.), *The Evolution of EU Law*, Oxford.
- Domańska M. (2019) *Zakaz dyskryminacji ze względu na więcej niż jedno zabronione kryterium*, Warszawa.
- Godlewska-Bujok B. (2024) *Ku równiejszej przyszłości – najnowsze osiągnięcia organów ustawodawczych Unii Europejskiej w zakresie równości płci w zatrudnieniu* [w:] M. Gersdorf, B. Godlewska-Bujok, A. Zwolińska (red.), *O tempora! O mores! O czasie pracy i o czasie zmian. Księga Jubileuszowa Profesora Krzysztofa Rączki*, Warszawa.
- Hepple B. (2009) *Equality at Work* [w:] B. Hepple, B. Veneziani (eds.), *The Transformation of Labour Law in Europe: A Comparative Study of 15 Countries 1945–2004*, Oxford–Portland.
- Hungler S. (2025) *Indirect Discrimination and the Gendered Realities of Part-Time Work. Review of the Joined Cases IK (C-184/22) and CM (C-185/22) v. KfH Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation eV, EU:C:2023:1011*, „European Labour Law Journal”, vol. 16, nr 2.
- Jacobs A. (2022) *The Enforcement Structure for EU Labour Law* [w:] Z. Rasnača, A. Koukiadaki, N. Bruun, K. Lörcher (eds.), *Effective Enforcement of EU Labour Law*, Oxford–London–New York–New Delhi–Sydney.
- Maliszewska-Nienartowicz J. (2020) *Dopuszczalne odstępstwa od ogólnego zakazu dyskryminacji w prawie UE* [w:] J. Maliszewska-Nienartowicz (red.), *Prawo antydyskryminacyjne*, Warszawa (seria: System Prawa Unii Europejskiej, t. 6).
- Mitrus L. (2007) *Rozwój prawa wspólnotowego w dziedzinie równego traktowania mężczyzn i kobiet w zatrudnieniu*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, nr 1.
- Mitrus L. (2021) *Koncepcja zakazu dyskryminacji w prawie pracy Unii Europejskiej* [w:] J.R. Carby-Hall, Z. Góral, A. Tyc (red.), *Różne oblicza dyskryminacji w zatrudnieniu*, Warszawa.
- Mitrus L. (2022) *Projekt unijnej dyrektywy w sprawie równości oraz przejrzystości wynagrodzeń kobiet i mężczyzn* [w:] P. Nowik, I. Sierocka, W. Witoszko, K. Żywolewska (red.), *Dorobek i rozwój myśli polskiej nauki prawa pracy w świetle wyzwań XXI wieku. Księga dedykowana pamięci Profesora Bogusława Cudowskiego*, Białystok.
- Mitrus L. (2023) *Zakaz dyskryminacji w prawie pracy Unii Europejskiej – uwagi na tle aktualnych zmian legislacyjnych i orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej*, „Europejski Przegląd Sądowy”, nr 6.
- Przyborowska-Klimczak A., Skrzydło-Tefelska E. (1994) *Dokumenty Wspólnot Europejskich*, Lublin.
- Szczerba-Zawada A. (2020) *Płeć* [w:] J. Maliszewska-Nienartowicz (red.), *Prawo antydyskryminacyjne*, Warszawa (seria: System Prawa Unii Europejskiej, t. 6).
- Szewczyk H. (2024a) *Prawne aspekty równości wynagrodzeń za pracę w świetle dyrektywy nr 970/2023/UE*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, nr 8.
- Szewczyk H. (2024b) *Wynagrodzenie za pracę w świetle zasad sprawiedliwości i równości*, Warszawa.
- Świątkowski A.M. (2023) *Dyrektywa 2023/970/UE: wzmocnienie stosowania zasady równości wynagrodzeń*, „Kwartalnik Prawa Międzynarodowego”, nr 4.

Orzecznictwo

- Wyrok ETS z 8 kwietnia 1976 roku w sprawie Gabrielle Defrenne przeciwko Société anonyme belge de navigation aérienne Sabena, 43/75, ECLI:EU:C:1976:56.
- Wyrok ETS z 27 marca 1980 roku w sprawie Wendy Smith przeciwko Macarthys Ltd, C-129/79, ECLI:EU:C:1980:103.
- Wyrok ETS z 17 maja 1990 roku w sprawie Douglas Harvey Barber przeciwko Guardian Royal Exchange Assurance Group, C-262/88, ECLI:EU:C:1990:209.
- Wyrok TSUE z 17 września 2002 roku w sprawie A.G. Lawrence i inni przeciwko Regent Office Care Ltd, Commercial Catering Group i Mitie Secure Services Ltd, C-320/00, ECLI:EU:C:2002:498.
- Wyrok TSUE z 13 stycznia 2004 roku w sprawie Debra Allonby przeciwko Accrington & Rossendale College, Education Lecturing Services, trading as Protocol Professional i Secretary of State for Education and Employment, C-256/01, ECLI:EU:C:2004:18.
- Wyrok TSUE z 28 lutego 2013 roku w sprawie Margaret Kenny i Inni przeciwko Minister for Justice, Equality and Law Reform i inni, C-427/11, ECLI:EU:C:2013:122.
- Wyrok TSUE z 2 czerwca 2016 roku w sprawie C, C-122/15, ECLI:EU:C:2016:391.
- Wyrok TSUE z 19 września 2018 roku w sprawie Surjit Singh Bedi przeciwko Bundesrepublik Deutschland, C-312/17, ECLI:EU:C:2018:734.
- Wyrok TSUE z 24 września 2020 roku w sprawie YS przeciwko NK, C-223/19, ECLI:EU:C:2020:753.
- Wyrok TSUE z 26 stycznia 2021 roku w sprawie VL p. Szpitalowi Klinicznemu im. dra J. Babińskiego Samodzielnemu Publicznemu Zakładowi Opieki Zdrowotnej w Krakowie, C-16/19, ECLI:EU:C:2021:64.
- Wyrok TSUE z 3 czerwca 2021 roku w sprawie K. i in. przeciwko Tesco Stores Ltd, C-624/19, ECLI:EU:C:2021:429.
- Wyrok TSUE z 29 lipca 2024 roku w połączonych sprawach IK i CM przeciwko KfH Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation e.V, C-184/22 i C-185/22, ECLI:EU:C:2024:637.
- Wyrok TSUE z 4 października 2024 roku w sprawie Syndicat de Tripulantes Auxiliares de Vuelo de Lineas Aereas (STAVLA), Ministerio Fiscal przeciwko Air Nostrum i inni, C-314/23, ECLI:EU:C:2024:842.
- Opinia rzecznika generalnego Athanasiosa Rantosa przedstawiona 16 listopada 2023 roku w połączonych sprawach IK i CM przeciwko KfH Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation e.V, C-184/22 i C-185/22, ECLI:EU:C:2023:879.

Akty prawa

- Traktat o Unii Europejskiej, Dz.Urz. UE 2016 C 202, s. 13.
- Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej, Dz.Urz. UE 2016 C 202, s. 47.
- Karta praw podstawowych Unii Europejskiej, Dz.Urz. UE 2016 C 202, s. 389.
- Dyrektywa Rady 97/81/WE z 15 grudnia 1997 roku dotycząca Porozumienia ramowego dotyczącego pracy w niepełnym wymiarze godzin zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC), Dz.Urz. WE L 14, s. 9 ze zm.

Dyrektywa Rady 2000/43/WE z 29 czerwca 2000 roku wprowadzająca w życie zasadę równego traktowania osób bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne, Dz.Urz. WE L 180, s. 22.

Dyrektywa Rady 2000/78/WE z 27 listopada 2000 roku ustanawiająca ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy, Dz.Urz. WE L 303, s. 16.

Dyrektywa 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z 5 lipca 2006 roku w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy, Dz.Urz. UE L 204, s. 23.

Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2023/970 z 10 maja 2023 roku 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, Dz.Urz. UE L 132, s. 21.