

Małgorzata Kurzynoga  <https://orcid.org/0000-0002-3927-4223>

Uniwersytet Łódzki

PRAWO DO SKUTECZNEGO NEGOCJOWANIA WYNAGRODZENIA WOLNEGO OD UPRZEDZEŃ JAKO NOWY ELEMENT PRAWA DO RÓWNEJ PŁACY W ŚWIETLE DYREKTYWY 2023/970

Abstract

The right to effectively negotiate bias-free remuneration as a new element of the right to equal pay in light of Directive (EU) 2023/970

The aim of this article is to demonstrate that Directive (EU) 2023/970 introduces a new dimension into EU labour law by shifting the focus of anti-discrimination protection to the stage preceding employment and by recognising the right to effectively negotiate bias-free remuneration as an element of the right to equal pay. This thesis is grounded in an analysis of the mechanisms laid down in Article 5 of the Directive, in particular the obligation to disclose pay information and the prohibition on asking candidates about their pay history. The article shows that pay transparency at the recruitment stage not only supports the enforcement of the principle of equal treatment but also serves a preventive function against pay discrimination by reducing information asymmetry and strengthening the bargaining position of job applicants. The article also provides a critical assessment of the Polish transposition—in particular Article 183ca of the Labour Code—which does not meet the minimum standard required by the Directive and weakens the preventive nature of transparency mechanisms aimed at combating pay inequalities.

Słowa kluczowe: dyrektywa 2023/970, równa płaca, przejrzystość wynagrodzeń, zakaz pytania o historię wynagrodzeń, dyskryminacja płacowa, luka płacowa, prawo do negocjowania wynagrodzenia

Keywords: Directive (EU) 2023/970, equal pay, pay transparency, prohibition on pay history inquiries, pay discrimination, gender pay gap, right to negotiate remuneration

ASJC: 3308, **JEL:** K31

1. Prawo do równej płacy w prawie UE

Prawo do równej płacy rozumiane jest jako zasada jednakowego wynagradzania za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości, niezależnie od cech osobistych pracowników (w szczególności płci). Idea ta ma rangę fundamentalnego prawa człowieka. Już **Powszechna deklaracja praw człowieka z 10 grudnia 1948 roku** w art. 23 ust. 2 stanowi, że „Każdy człowiek, bez względu na jakiegokolwiek różnice, ma prawo do równej płacy za równą pracę”. Następnie prawo to zostało rozwinięte w standardach **Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP)**¹, prawie **Unii Europejskiej (UE)** oraz krajowych porządkach prawnych, w tym w Polsce².

Zasada równości wynagrodzeń jest obecna w porządku prawnym UE od momentu jej powstania (zob. Boruta 1995; Smolin 2013, s. 74–77). Zasada jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet została zapisana już w art. 119 Traktatu Rzymskiego (zob. Florek 2010, s. 58). Obecnie podstawę stanowi art. 157 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (Dz.Urz. UE 2016 C 202, s. 47, dalej: „TFUE”), który zobowiązuje każde państwo członkowskie do zapewnienia stosowania zasady równości wynagrodzeń dla pracowników płci męskiej i żeńskiej za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości (ust. 1). Przepis ten definiuje ponadto pojęcie *wynagrodzenia* szeroko – obejmuje zwykłą podstawową lub minimalną płacę albo uposażenie oraz wszystkie inne korzyści w gotówce lub w naturze, otrzymywane przez

¹ Kluczowym aktem jest Konwencja (nr 100) dotycząca jednakowego wynagrodzenia dla pracujących mężczyzn i kobiet za pracę jednakowej wartości, przyjęta w Genewie 29 czerwca 1951 roku (Dz.U. 1955, nr 38, poz. 238). Polska ratyfikowała ją w 1954 roku. Konwencja nakłada na państwa obowiązek promowania i zapewnienia realizacji zasady równych wynagrodzeń bez dyskryminacji ze względu na płeć, a także zawiera pierwszą kompleksową definicję wynagrodzenia w kontekście równości. Zgodnie z art. 1 tej konwencji: „wynagrodzenie oznacza płacę lub uposażenie zwykle, podstawowe lub minimalne i wszelkie inne korzyści, płacone bezpośrednio lub pośrednio w gotówce lub w naturze, przez pracodawcę pracownikowi z tytułu zatrudnienia tego pracownika”. Tak szeroka definicja – obejmująca wszystkie składniki wynagrodzenia, nie tylko płacę zasadniczą – miała na celu przeciwdziałanie obchodzeniu zasady równości poprzez różnicowanie dodatków, świadczeń ubocznych itp. Konwencja nr 100 została uzupełniona przez zalecenie nr 90 z 1951 roku o tym samym tytule, które zawiera wskazówki co do praktycznego wdrażania zasady równej płacy (np. metody wartościowania pracy, promocja udziału kobiet w negocjacjach płacowych). Drugim istotnym filarem międzynarodowych standardów jest Konwencja (nr 111) dotycząca dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu, przyjęta w Genewie 25 czerwca 1958 roku (Dz.U. 1961, nr 42, poz. 218). Choć konwencja ta ma szerszy zakres (zakazuje wszelkiej dyskryminacji w zatrudnieniu ze względu m.in. na rasę, płeć, religię, przekonania polityczne itp.), to obejmuje także warunki wynagradzania jako jeden z obszarów, w którym należy zapewnić równe traktowanie. Polska ratyfikowała Konwencję nr 111 w 1961 roku. W praktyce Konwencje nr 100 i nr 111 są uznawane za fundamentalne konwencje MOP (co potwierdza Deklaracja MOP dotycząca fundamentalnych zasad i praw w pracy z 1998 roku). Oznacza to, że zasada równej płacy oraz zakaz dyskryminacji w wynagrodzeniu stanowią część fundamentalnych praw przysługujących człowiekowi w świecie pracy, które społeczność międzynarodowa uznaje za uniwersalne i priorytetowe. Szerzej na temat obowiązku przeciwdziałania dyskryminacji w zakresie wynagrodzenia w świetle standardów MOP zob. Wujczyk 2019, s. 402–428.

² Zasada równej płacy została *expressis verbis* zagwarantowana w Konstytucji RP. Artykuł 33 ust. 2 stanowi, że „Kobieta i mężczyzna mają w szczególności równe prawo (...) do jednakowego wynagradzania za pracę jednakowej wartości (...)”. Przepis ten, umiejscowiony w rozdziale II Konstytucji RP („Wolności, Prawa i Obowiązki Człowieka i Obywatela”), konkretyzuje ogólną zasadę równości (art. 32 Konstytucji RP) w odniesieniu do płci i sfery zatrudnienia (zob. Sobczyk 2013, s. 101–124; Ludera-Ruszel 2015, s. 24–30; Podgórska-Rykała 2017, s. 19–35).

pracownika bezpośrednio lub pośrednio, z racji zatrudnienia, od pracodawcy (ust. 2). Traktat precyzuje także, że zasada równej płacy dotyczy zarówno systemu wynagradzania akordowego (jednakowe stawki jednostkowe za tę samą pracę), jak i czasowego (jednakowe płace na tych samych stanowiskach przy pracy na czas) (ust. 3) (zob. Domańska 2012, s. 956–986 oraz powołaną tam bogatą literaturę). Oprócz TFUE, również Karta praw podstawowych Unii Europejskiej (Dz.Urz. 2016 UE C 202, s. 389) potwierdza tę zasadę – art. 23 Karty zobowiązuje do zapewnienia równości kobiet i mężczyzn we wszystkich dziedzinach, **w tym w zakresie zatrudnienia, pracy i wynagrodzenia**.

Warto podkreślić, że Trybunał Sprawiedliwości nadał traktatowej zasadzie równej płacy szczególną rangę prawną (Wandzel 1997–1998). Już w przełomowym **wyroku z 8 kwietnia 1976 roku w sprawie Defrenne II** (wyrok ETS z 8 kwietnia 1976 roku, C-43-75, ECLI:EU:C:1976:56). Trybunał uznał, iż zasada równego wynagrodzenia kobiet i mężczyzn stanowi fundament porządku prawnego Wspólnoty. Stwierdzono wówczas, że art. 119 Traktatu EWG (obecnie art. 157 TFUE) ma **podwójny cel**: społeczny (zapewnienie równości traktowania pracowników) oraz ekonomiczny (zapobieżenie zakłóceniom konkurencji poprzez dumping płacowy kobiet). Co więcej, Trybunał przesądził, iż przepis ten ma **bezpośrednią skuteczność** – ofiary dyskryminacji płacowej mogą powoływać się bezpośrednio na postanowienie traktatu przed sądami krajowymi (zob. Wandzel 2001, s. 89–115)³. Orzecznictwo określane mianem trylogii Defrenne (Wandzel 2003, s. 23) zapoczątkowało traktowanie zasady równej płacy nie tylko jako normy programowej, ale jako konkretnego prawa podmiotowego, którego można dochodzić w relacjach z pracodawcą (Muir Watt 2010, s. 286–292).

W celu ujednoczenia i skutecznego wdrożenia traktatowej zasady, już w 1975 roku przyjęto pierwszą dyrektywę w tym obszarze – **dyrektywę Rady 75/117/EWG z 10 lutego 1975 roku w sprawie zbliżenia ustawodawstw państw członkowskich dotyczących stosowania zasady równości wynagrodzeń dla mężczyzn i kobiet** (Dz.Urz. WE L 45, s. 19)⁴. Kolejne akty prawne wzmocniały ramy prawne równości płac. **Dyrektywa 76/207/EWG z 9 lutego 1976 roku w sprawie wprowadzenia w życie zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w zakresie dostępu do zatrudnienia, kształcenia i awansu zawodowego oraz warunków pracy**

³ Najnowsze orzecznictwo TSUE kontynuuje tę linię interpretacyjną, odnosząc ją także do nowych realiów. Przykładowo w wyroku z 3 czerwca 2021 roku w sprawie *Tesco Stores* (C-624/19, ECLI:EU:C:2021:429) Trybunał potwierdził, że pracownice sieci handlowej mogą powoływać się bezpośrednio na art. 157 TFUE, porównując się z grupą pracowników (mężczyzn) zatrudnionych w centrach dystrybucyjnych – nawet jeśli formalnie miejsca pracy są różne, ale wynagrodzenia ustala ten sam podmiot. To pokazuje, że prawo do równej płacy ewoluje, obejmując również skomplikowane struktury zatrudnienia i porównania między różnymi kategoriami pracowników, byle tylko dało się wykazać wspólnego „jednostronnego” pracodawcę i porównywalną wartość pracy.

⁴ Artykuł 1 tej dyrektywy stanowił, że „Zawarta w art. 119 Traktatu zasada równości wynagrodzeń dla kobiet i mężczyzn, zwana dalej »zasadą równości wynagrodzeń«, oznacza zniesienie wszelkiej dyskryminacji ze względu na płeć w odniesieniu do wszelkich aspektów i warunków wynagrodzenia za taką samą pracę lub za pracę o równej wartości. W szczególności w przypadku, gdy ustalanie wynagrodzeń odbywa się w oparciu o system zaszeregowania pracowników, musi on być oparty na tych samych kryteriach w odniesieniu do kobiet i mężczyzn oraz musi być sporządzony w taki sposób, aby wykluczyć jakąkolwiek dyskryminację ze względu na płeć”.

(Dz.Urz. WE L 39, s. 4) rozszerzyła ochronę antydyskryminacyjną (choć dotyczyła głównie dostępu do pracy i warunków zatrudnienia). Ostatecznie w 2006 roku dokonano ponownego ujęcia regulacji unijnych w tym zakresie – przyjęto dyrektywę **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”). Artykuł 4 dyrektywy 2006/54/WE wprost odnosi się do zasady równego wynagrodzenia za taką samą pracę lub pracę o jednakowej wartości, potwierdzając ciągłość tego standardu w prawie wtórnym UE⁵. Ramy prawne w tej dziedzinie uzupełnione zostały zaleceniem Komisji z 7 marca 2014 roku w sprawie wzmocnienia zasady równości wynagrodzeń dla kobiet i mężczyzn dzięki przejrzystości, 2014/124/UE (Dz.Urz. UE L 69, s. 112). Mimo to przyjęcie wskazanych w zaleceniu środków, zaliczanego do unijnego *soft law*, było ograniczone, a postęp w kierunku równości wynagrodzeń był niewielki. W 2020 roku luka płacowa w państwach UE wynosiła około 13%, spadając jedynie o 2,7 punktu procentowego w porównaniu z 2014 rokiem (Komisja Europejska 2021). Przeprowadzone w 2020 roku badania dotyczące przyczyn stagnacji luki płacowej w UE i wdrażania w prawie krajowym unijnych przepisów dotyczących równości wynagrodzeń wykazały znaczące przeszkody na drodze do osiągnięcia równości wynagrodzeń w UE. Stwierdzono, że większość z nich związana jest z „brakiem jasności i świadomości koncepcji równego wynagrodzenia za taką samą pracę i pracę o takiej samej wartości”, niedostępnością informacji o wynagrodzeniach potencjalnych podmiotów porównawczych, trudnościami w dostępie do wymiaru sprawiedliwości (Benedi Lahuerta 2022; Hooton, Pearce 2023, s. 595–596; Nowak 2025, s. 96–98).

Biorąc pod uwagę powyższe okoliczności, 21 stycznia 2021 roku Parlament Europejski przyjął rezolucję w sprawie europejskiej strategii na rzecz równouprawnienia płci, w której wezwał Komisję Europejską do opracowania ambitnego planu działania dotyczącego likwidacji różnic w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn. W dokumencie tym wskazano na konieczność określenia jasnych, wiążących celów dla państw członkowskich Unii Europejskiej, zmierzających do istotnego ograniczenia tych dysproporcji w okresie najbliższych pięciu lat. W ramach realizacji przedmiotowej strategii 10 maja 2023 roku Parlament Europejski uchwalił dyrektywę 2023/970 w sprawie wzmocnienia stosowania zasady równości wynagrodzeń dla mężczyzn i kobiet za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości za pośrednictwem mechanizmów przejrzystości wynagrodzeń oraz mechanizmów egzekwowania (Dz.Urz. UE L 132, s. 21, dalej: „dyrektywa 2023/970”). Dyrektywa weszła w życie 6 czerwca 2023 roku, a państwom członkowskim wyznaczono trzyletni termin na jej transpozycję do krajowych porządków prawnych⁶.

⁵ Artykuł 4 dyrektywy 2006/54/WE stanowi: „1. 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. 2. W szczególności, w przypadku gdy ustalanie wynagrodzenia odbywa się w oparciu o system zaszerogowania 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”.

⁶ Na temat projektowanych regulacji, a następnie przyjętych przez Parlament Europejski zob. Szewczyk 2021, s. 3–12; 2024, s. 45–56; Mitrus 2022, s. 197–211.

2. Mechanizmy przejrzystości wynagrodzeń oraz mechanizmy egzekwowania w dyrektywie 2023/970

W myśl 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 („zasada równości wynagrodzeń”), 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. Ogólnie ujmując, dyrektywa wprowadza istotne rozwiązania ukierunkowane na eliminację dysproporcji wynagrodzeniowych pomiędzy osobami wykonującymi taką samą pracę lub pracę tej samej wartości, obejmujące dwie perspektywy – kandydatów do pracy oraz pracowników (Nowak 2025, s. 106–114).

W odniesieniu do kandydatów do pracy dyrektywa 2023/970 wprowadza obowiązek transparentności wynagrodzenia już na etapie rekrutacji. Pracodawcy zobowiązani są do ujawniania początkowego wynagrodzenia lub przedziału wynagrodzeń w ogłoszeniach o pracę, co umożliwi kandydatom świadome i równe negocjacje wynagrodzenia (art. 5 ust. 1). Dodatkowo pracodawcy mają zakaz zadawania pytań dotyczących historii wynagrodzenia kandydatów, co ma ograniczyć utrwalanie nierówności płacowych wynikających z uprzedzeń z przeszłości (art. 5 ust. 2). Ponadto dyrektywa wymaga, aby ogłoszenia o wakatach i nazwy stanowisk pracy były neutralne pod względem płci oraz aby proces rekrutacji przebiegał w sposób niedyskryminacyjny, by nie podważać prawa do równego wynagrodzenia za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości (art. 5 ust. 3).

W kontekście pracowników mechanizmy dyrektywy skupiają się na przejrzystości płacowej i monitorowaniu polityki wynagrodzeń w przedsiębiorstwach. W pierwszej kolejności ustanowiono prawo pracowników do uzyskiwania szczegółowych informacji o kryteriach, które są stosowane do określania wynagrodzenia pracowników, poziomów wynagrodzenia i progresji wynagrodzenia (art. 6). Kolejnym elementem transparentności jest możliwość uzyskania przez pracowników informacji o średnich poziomach wynagrodzenia, w podziale na płeć, w odniesieniu do kategorii pracowników wykonujących taką samą pracę jak oni lub pracę o takiej samej wartości jak ich praca (art. 7). Jednocześnie dyrektywa eliminuje praktyki związane z tajnością wynagrodzeń poprzez zakaz wprowadzania klauzul umownych, które uniemożliwiają pracownikom ujawnianie informacji o ich wynagrodzeniu (art. 7 ust. 5). Ponadto przedsiębiorstwa zatrudniające określoną liczbę pracowników zobligowane są do raportowania i analizowania (wraz z partnerami społecznymi) danych dotyczących wynagrodzeń w podziale na płeć oraz podjęcia działań w celu wyeliminowania źródeł nierówności w wynagrodzeniach (art. 9–10)⁷.

⁷ Istnieje potencjalny konflikt pomiędzy obowiązkami pracodawcy dotyczącymi raportowania różnic w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn oraz udostępniania danych porównawczych na temat wynagrodzenia na żądanie pracownika a obowiązkami w zakresie ochrony danych osobowych. Wymogi ochrony danych określone w rozporządzeniu Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z 27 kwietnia 2016 roku w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych (Dz.Urz. UE L 119, s. 1 ze zm., dalej: „RODO”) budzą obawy dotyczące zmniejszenia skuteczności

Istotnym mechanizmem zapewnienia skuteczności tych praw jest odwrócenie ciężaru dowodu w przypadku sporów sądowych dotyczących dyskryminacji płacowej. Wystarczy, że pracownik uprawdopodobni naruszenie zasady równego traktowania, a na pracodawcy spoczywa obowiązek udowodnienia, że wynagrodzenie zostało ustalone bez naruszenia zasady równości płci (art. 18).

Dyrektywa wprowadza także nowatorskie rozwiązania w zakresie terminu przedawnienia roszczeń płacowych związanych z dyskryminacją, uzależniając początek biegu przedawnienia roszczeń od świadomości pracownika o naruszeniu albo stanu uzasadnionego oczekiwania, że będzie świadomy naruszenia. Artykuł 21 dyrektywy 2023/970 stanowi m.in. że bieg terminów przedawnienia nie może rozpocząć się, zanim powód nie będzie świadomy lub zanim można w uzasadniony sposób oczekiwać, że będzie świadomy naruszenia (zob. Kurosz, Kurzynoga 2024, s. 1–34).

Podsumowując, dyrektywa 2023/970 tworzy kompleksowy system mechanizmów prawnych służących eliminacji uprzedzeń płacowych poprzez wzmocnienie transparentności na wszystkich etapach zatrudnienia – od rekrutacji, poprzez bieżące stosunki pracy, aż po rozstrzygnięcie ewentualnych sporów sądowych. Niniejsze opracowanie koncentruje się jednak wyłącznie na mechanizmach obejmujących etap rekrutacji. Mają one w istocie na celu zapewnienie prawa do skutecznego negocjowania wynagrodzenia wolnego od uprzedzeń jako istotnego elementu prawa człowieka do równej płacy.

3. Udostępnianie kandydatom do pracy informacji o początkowym wynagrodzeniu lub jego przedziale

Za ważny element w eliminowaniu dyskryminacji płacowej uważa się przejrzystość wynagrodzeń na etapie rekrutacji. Zgodnie z preambułą dyrektywy 2023/970 brak informacji o przewidywanym zakresie wynagrodzenia na określonym stanowisku pracy tworzy asymetrię informacyjną, która ogranicza siłę przetargową osób starających się o zatrudnienie. Zapewnienie przejrzystości powinno umożliwić potencjalnym pracownikom podejmowanie świadomych decyzji w odniesieniu do oczekiwanego wynagrodzenia. Jednocześnie nie wpłynie negatywnie na siłę przetargową pracodawcy i pracownika w negocjowaniu wynagrodzenia poza wskazanym przedziałem. Przejrzystość zapewniałaby jednoznaczną, pozbawioną uprzedzeń ze względu na płeć podstawę ustalania wynagrodzeń oraz przerwałaby praktyki polegające na zaniżaniu wynagrodzenia w porównaniu z umiejętnościami i doświadczeniem (motyw 32).

Biorąc powyższe pod uwagę, art. 5 ust. 1 dyrektywy 2023/970 przewiduje, że pracodawca jest zobowiązany dostarczyć informacje o przyszłym wynagrodzeniu przed rozmową kwalifikacyjną. Przepis ten stanowi, że:

mechanizmów mających zapewnić przejrzystość wynagrodzeń. Jednocześnie istnieje wiele argumentów na rzecz przyznania pierwszeństwa interesom przejrzystości wynagrodzeń nad interesami ochrony danych. Zob. Kurzynoga 2025b.

Osoby starające się o zatrudnienie mają prawo do otrzymania od przyszłego pracodawcy informacji na temat:

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

Informacje te przekazuje się w taki sposób, aby zapewnić świadome i przejrzyste negocjacje dotyczące wynagrodzenia, na przykład w opublikowanym ogłoszeniu o wakacie, przed rozmową kwalifikacyjną lub w inny sposób.

Artykuł 5 ust. 1 dyrektywy 2023/970 słusznie nakłada wskazane w nim obowiązki na każdego pracodawcę bez względu na jego wielkość. Korzyści z rozwiązania przewidzianego w art. 5 dyrektywy 2023/970 są dwojakie. Po pierwsze, obowiązek ujawnienia informacji o wynagrodzeniu na wczesnym etapie rekrutacji może pełnić funkcję prewencyjną wobec potencjalnej dyskryminacji płacowej, zanim ta w ogóle zaistnieje. Działa on bowiem na rzecz wyrównania pozycji stron uczestniczących w negocjacjach płacowych – zarówno między potencjalnym pracownikiem a pracodawcą, jak i pomiędzy kandydatami różnych płci. W praktyce często dochodzi do sytuacji, w których osoby ubiegające się o zatrudnienie przystępują do procesu rekrutacyjnego bez dostępu do precyzyjnych informacji dotyczących poziomu wynagrodzenia na danym stanowisku. W konsekwencji zmuszone są one do podejmowania działań mających na celu samodzielne pozyskanie takich danych – czy to poprzez własne rozeznanie rynkowe, czy też poprzez podejmowanie prób uzyskania tych informacji w toku rozmowy kwalifikacyjnej. Zdolność do tego może jednak zależeć od asertywności, stylu bycia i płci kandydatów. Istnieją liczne dowody na to, że kobiety mają większe trudności niż mężczyźni z samodzielnym dochodzeniem swoich praw i negocjowaniem wynagrodzenia (zob. Johnson 2016, s. 131–151), zwłaszcza gdy te ostatnie charakteryzują się strukturalną niejednoznacznością (zob. Leibbrandt, List 2015, s. 2016–2024). W związku z tym fakt, że dyrektywa 2023/970 nakazuje, aby początkowy poziom wynagrodzenia lub jego zakres był „wskazany w opublikowanym ogłoszeniu o wolnym stanowisku pracy lub w inny sposób przekazany kandydatowi przed rozmową kwalifikacyjną bez konieczności ubiegania się o to przez kandydata”, może być szczególnie cenny dla zapewnienia kandydatom płci żeńskiej i męskiej równych szans w zakresie negocjacji płacowych (Benedi Lahuerta 2022, s. 169). Ponadto prawdopodobnie łatwiej jest komuś zdecydowanie negocjować przed rozpoczęciem stosunku pracy niż po jego nawiązaniu, a presja społeczna i granice wpływają na jego pozycję negocjacyjną. Wiedza na temat potencjalnego poziomu lub zakresu wynagrodzeń pomaga danej osobie przystąpić do rozmowy kwalifikacyjnej lub roli z mocniejszym wyobrażeniem o swojej pozycji negocjacyjnej. Po drugie, w sytuacjach gdy kandydat posiada historię zawodową charakteryzującą się niedoszacowaniem jego pracy, istotne znaczenie zyskuje zapewnienie mu przejrzystych i obiektywnych informacji na temat oczekiwanego wynagrodzenia. Takie działanie zwiększa prawdopodobieństwo, że proponowane warunki finansowe będą bliższe rynkowym standardom, a nie będą wynikiem utrwalonych mechanizmów dyskryminacyjnych, w szczególności ze względu na płeć, z którymi dana osoba mogła się wcześniej zetknąć.

Można wręcz argumentować, że praktyka publikowania z góry określonych, obiektywnych (neutralnych pod względem płci) widełek wynagrodzenia sprzyja realizacji zasady sprawiedliwości płacowej. Co więcej, nawet w przypadku, gdy kandydatka nie uzyska zatrudnienia w danym procesie rekrutacyjnym, dostęp do transparentnych informacji o wynagrodzeniu może wzmocnić jej pozycję negocjacyjną wobec obecnego pracodawcy, zwłaszcza jeśli okaże się, że jej dotychczasowe wynagrodzenie nie odpowiada rzeczywistej wartości świadczonej pracy (Kurzynoga 2025a, s. 38).

Zarówno **cel** dyrektywy 2023/970, jak i jej **literalne brzmienie** oraz **kontekst systemowy** prowadzą do wniosku, że **pracodawca musi przekazać kandydatowi rzeczywistą informację o oferowanym wynagrodzeniu (konkretny poziom lub wąski przedział)**. Artykuł 5 ust. 1 dyrektywy 2023/970 zobowiązuje do wskazania „początkowego wynagrodzenia lub jego przedziału (...) przewidzianego w odniesieniu do danego stanowiska”. Użycie sformułowań „początkowego wynagrodzenia” i „**przewidzianego w odniesieniu do danego stanowiska**” implikuje, że podawany zakres płac **musi odpowiadać realnym założeniom płacowym dotyczącym tego konkretnego stanowiska**. Innymi słowy, widełki powinny wynikać z obiektywnych kryteriów stosowanych u danego pracodawcy (np. siatki płac, taryfikatorów, uzależnienia od kwalifikacji czy doświadczenia) – dyrektywa wymaga bowiem, by informacje te były oparte na **obiektywnych i neutralnych pod względem płci kryteriach**. Użycie pojęcia „przedział” w art. 5 ust. 1 dyrektywy 2023/970 wskazuje na możliwość pewnej elastyczności, ale musi on być konkretny i znacząco zawężony, by realizował funkcję informacyjną i transparentnościową, umożliwiając prowadzenie świadomych i przejrzystych negocjacji dotyczących wynagrodzenia. Zbyt szeroki przedział (np. od 5000 do 15 000 zł) *de facto* niweluje sens informacji i stwarza ryzyko arbitralności. Taka praktyka stałaby w sprzeczności z celem normy i mogłaby zostać uznana za obejście prawa. Choć dyrektywa 2023/970 ustanawia minimalne standardy w zakresie obowiązku informowania o wynagrodzeniu, to już z samego jej brzmienia, a także z celów wskazanych w preambule, wynika jednoznacznie, że informacja o oferowanym wynagrodzeniu musi być dostatecznie precyzyjna i konkretna. Celem dyrektywy 2023/970 jest wzmocnienie stosowania zasady równości wynagrodzeń dla mężczyzn i kobiet za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości poprzez mechanizmy przejrzystości wynagrodzeń (art. 1 dyrektywy). Ustawodawca unijny dostrzegł, że brak przejrzystości wynagrodzeń utrudnia wykrywanie dyskryminacji płacowej i egzekwowanie prawa do równej płacy. W motywie 19 preambuły podkreślono, że przejrzystość wynagrodzeń przed zatrudnieniem to istotny element eliminowania dyskryminacji płacowej, dlatego dyrektywa rozszerza ochronę na osoby ubiegające się o pracę. Przejrzystość wynagrodzeń na etapie rekrutacji ma z kolei zapewnić równe szanse w zakresie negocjacji płacowych. Motyw 32 dyrektywy 2023/970 wprost stanowi, że:

Brak informacji o przewidywanym zakresie wynagrodzenia na określonym stanowisku pracy tworzy asymetrię informacyjną, która ogranicza siłę przetargową osób starających się o zatrudnienie. Zapewnienie przejrzystości powinno umożliwić potencjalnym pracownikom podejmowanie świadomych decyzji w odniesieniu do oczekiwanego wynagrodzenia, bez ograniczania w jakikolwiek sposób siły przetargowej pracodawcy lub pracownika w negocjowaniu wynagrodzenia nawet

poza wskazanym przedziałem. Przejrzystość zapewniałaby jednoznaczną, pozbawioną uprzedzeń ze względu na płć podstawę ustalania wynagrodzeń oraz przerwałaby praktyki polegające na zaniżaniu wynagrodzenia w porównaniu z umiejętnościami i doświadczeniem. (...) Osoby starające się o zatrudnienie powinny otrzymywać informacje o początkowym wynagrodzeniu lub o jego przedziale w sposób zapewniający prowadzenie świadomych i przejrzystych negocjacji dotyczących wynagrodzenia.

Cele, którym ma służyć przejrzystość wynagrodzeń na etapie rekrutacji, wymaga, aby podane początkowe wynagrodzenie lub przedział wynagrodzenia były na tyle precyzyjne, by spełniały informacyjną funkcję. W szczególności podawany przedział płacowy nie może być tak szeroki, by uniemożliwiał osobie ubiegającej się o zatrudnienie realną ocenę warunków pracy i skuteczne prowadzenie negocjacji. Informacja zbyt ogólna lub pozorna – np. obejmująca bardzo duży zakres możliwego wynagrodzenia – nie realizuje funkcji transparentności ani nie sprzyja równości wynagrodzeń. Trybunał Sprawiedliwości wielokrotnie wskazywał, że brak przejrzystości w systemach wynagradzania lub rekrutacji utrudnia, a wręcz uniemożliwia egzekwowanie praw równościowych. Kluczowym orzeczeniem jest tu sprawa *Danfoss* (wyrok z 17 października 1989 roku, C-109/88, ECLI:EU:C:1989:383). Trybunał stwierdził, że gdy system wynagrodzeń jest całkowicie nieprzejrzysty, to jeśli pracownica wykaże statystyczną nierówność płac (np. średnio niższe zarobki kobiet niż mężczyzn), ciężar dowodu przechodzi na pracodawcę, by udowodnił obiektywne kryteria różnic. Innymi słowy, brak transparentności sam w sobie jest uznany za czynnik sprzeczny z zasadą równego traktowania, bo uniemożliwia pracownikom kontrolę swoich praw. Podawanie niekonkretnych, szerokich widełek można traktować jako formę nieprzejrzystości – celowo zaciemnia rzeczywistą politykę płac. W świetle *Danfoss* taka praktyka powinna rodzić domniemanie na niekorzyść pracodawcy, gdyby doszło do sporu o dyskryminację płacową.

Podsumowując tę część rozważań, podawanie bardzo szerokich widełek godzi w zasadę przejrzystości płac, którą dyrektywa 2023/970 ustanawia w celu zagwarantowania równego traktowania. Taka praktyka byłaby sprzeczna z art. 5 dyrektywy w interpretacji zgodnej z celem przepisu, a tym samym – **niedopuszczalna** w zharmonizowanym porządku prawnym UE po implementacji dyrektywy. Dyrektywa powinna być interpretowana zgodnie z zasadą efektywności prawa Unii Europejskiej (*effet utile*), co oznacza konieczność zapewnienia jej rzeczywistego i skutecznego zastosowania w praktyce. Jej celem jest m.in. wzmocnienie pozycji poprzez zwiększenie przejrzystości w zakresie wynagrodzeń na etapie rekrutacji. Z perspektywy systemowej implikuje to obowiązek takiej implementacji przepisów na poziomie krajowym, która nie pozostawia możliwości obchodzenia nałożonych obowiązków informacyjnych. Chociaż art. 5 dyrektywy sam w sobie nie opisuje sankcji, inne przepisy dyrektywy wymagają, by państwa, wprowadzając ją, ustanowiły **skuteczne środki prawne i sankcje za naruszenia** (np. odszkodowanie za szkody dla poszkodowanego pracownika/kandydata – art. 16 dyrektywy). To oznacza, że jeśli pracodawca poda widełki rażąco szerokie, to kandydat powinien mieć możliwość dochodzenia swoich praw. Państwa członkowskie mogą np. nałożyć kary administracyjne za brak transparentności w ogłoszeniach o pracę.

Z perspektywy normatywnej obliuguje to do takiej implementacji, która **uzna zbyt ogólne ujawnienie płacy za naruszenie prawa**.

Z dyrektywy nie wynika obowiązek podawania w każdym ogłoszeniu rekrutacyjnym informacji o wynagrodzeniu, choć z perspektywy kandydatów do pracy takie rozwiązanie byłoby najbardziej pożądane. Treść przytoczonego wyżej art. 5 ust. 1 dyrektywy 2023/970 wskazuje, że takie informacje mogą być również podane do wiadomości kandydata do pracy w inny sposób, np. indywidualnie w zaproszeniu na rozmowę kwalifikacyjną. Celem tego przepisu, wynikającym wprost z jego treści, jest zapewnienie kandydatowi do pracy świadomych i przejrzystych negocjacji. Cel ten można zatem osiągnąć również przez podanie takich informacji bezpośrednio przed rozmową kwalifikacyjną. Jednakże podanie tych informacji przed rozmową zamiast w ogłoszeniu o pracę rodzi ryzyko podawania różnych danych poszczególnym kandydatom. Dlatego – choć implementacja art. 5 ust. 1 poprzez przyjęcie jednego z dopuszczonych wariantów przekazywania informacji pozostaje prawidłowa – państwa członkowskie mogą rozważyć przyjęcie wyższego standardu ochrony, polegającego na obowiązkowym ujawnianiu wynagrodzenia w ogłoszeniach, gdy rekrutacja odbywa się w formie publicznego naboru. Tego rodzaju rozwiązanie pełniej realizowałoby cel dyrektywy, wzmacniając przejrzystość wynagrodzeń już na pierwszym etapie procesu rekrutacyjnego. W takim kierunku zmierzają rozwiązania przewidziane w projektach mających na celu transpozycję dyrektywy 2023/970 do prawa krajowego w Szwecji i Irlandii.

Na takie rozwiązanie zdecydowała się już Federacja Walonia-Bruksela (FWB), która wprowadziła rozwiązania przewidziane dyrektywą 2023/970 w drodze dekretu z 16 maja 2024 roku zmieniającego dekret z 12 grudnia 2008 roku w sprawie zwalczania niektórych form dyskryminacji⁸. Dekret ten wszedł w życie 1 stycznia 2025 roku (art. 34 dekretu). Zgodnie z art. 15/2 dekretu⁹ kandydaci do pracy otrzymują informacje o wynagrodzeniu początkowym lub przedziale wynagrodzenia początkowego odpowiadającym stanowisku, którego dotyczą, a w stosownych przypadkach także o odpowiednich postanowieniach układu zbiorowego pracy stosowanych przez pracodawcę w odniesieniu do stanowiska. Informacje te stają się dostępne w momencie opublikowania ofert pracy lub ogłoszeń o pracę w formacie dostępnym dla osób niepełnosprawnych. Rząd Irlandii przyjął zbliżony kierunek implementacji dyrektywy 2023/970, czego wyrazem jest opublikowany 15 stycznia 2025 roku Ogólny program. Ustawa o równości (różne przepisy) z 2024 roku (General Scheme. Equality [Miscellaneous Provisions] Bill 2024)¹⁰, mający na celu m.in. transpozycję niektórych aspektów dyrektywy 2023/970 do krajowego porządku prawnego. Dokument zawiera propozycje nowelizacji serii ustaw. W ramach propozycji nowelizacji ustawy o równości zatrudnienia z 1998 roku

⁸ Pełny tekst dekretu z 16 maja 2024 roku jest dostępny na stronie: https://etaamb.openjustice.be/fr/decree-du-16-mai-2024_n2024006628.html (dostęp: 4 maja 2025).

⁹ Dekret wszedł w życie 1 stycznia 2025 roku, ale niektóre szczegółowe obowiązki, takie jak obowiązek składania corocznych sprawozdań i konieczność informowania pracowników o ich prawie do wglądu, zaczną obowiązywać dopiero w 2026 roku lub w terminie późniejszym, który zostanie ustalony przez rząd.

¹⁰ Treść dokumentu jest dostępna na stronie: <https://www.gov.ie/en/department-of-children-equality-disability-integration-and-youth/publications/general-scheme-of-the-equality-miscellaneous-provisions-bill-2024/> (dostęp: 8 maja 2025).

zaproponowano zmianę art. 10, polegającą na wprowadzeniu zakazu publikacji ogłoszeń o pracę, które nie zawierają informacji o poziomie wynagrodzenia lub jego przedziale dla danego stanowiska. W uzasadnieniu do tego przepisu podkreślono, że celem tej regulacji jest wzmocnienie przejrzystości wynagrodzeń już na etapie rekrutacji, a zarazem implementacja art. 5 dyrektywy 2023/970. Jednocześnie podkreślono, że proponowana zmiana ustawowa wykracza poza minimalny standard przewidziany przez prawodawcę unijnego. Podczas gdy dyrektywa dopuszcza możliwość przekazania informacji o wynagrodzeniu alternatywnie – bądź w treści ogłoszenia o pracę, bądź przed przeprowadzeniem rozmowy kwalifikacyjnej – irlandzki projekt przewiduje obowiązek zamieszczania tych danych bezpośrednio w ogłoszeniu. Świadczy to o dążeniu do podniesienia poziomu ochrony pracowników i kandydatów na rynku pracy ponad poziom wynikający z regulacji unijnych (General Scheme, Equality [Miscellaneous Provisions] Bill 2024, s. 9). Także w Polsce istniała szansa na wprowadzenie rozwiązań prawnych wykraczających poza standardy wynikające z art. 5 dyrektywy 2023/970. Wskazują na to toczące się w 2025 roku prace legislacyjne nad poselskim projektem ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy (druk nr 934), który miał wprowadzić jawność wynagrodzeń¹¹. W uzasadnieniu do projektu wskazano, że „Celem projektowanej ustawy jest zobowiązanie pracodawców do przedstawiania w publikowanych przez nich ofertach zatrudnienia proponowanego wynagrodzenia, które planują zaofertować aplikującym na dane stanowisko kandydatom”. Projekt zakładał m.in. dodanie art. 183ca § 1 ustawy z 26 czerwca 1974 roku – Kodeks pracy (Dz.U. 2025, poz. 277 tekst jedn. ze zm., dalej: „k.p.”) w brzmieniu:

Osoba ubiegająca się o zatrudnienie na danym stanowisku otrzymuje od pracodawcy informację o:

- 1) wynagrodzeniu, o którym mowa w art. 183c § 2, jego początkowej wysokości lub jego przedziale – opartym na obiektywnych, neutralnych kryteriach, w szczególności pod względem płci, oraz
- 2) odpowiednich postanowieniach układu zbiorowego pracy lub regulaminu wynagradzania – w przypadku gdy pracodawca jest objęty układem zbiorowym pracy lub obowiązuje u niego regulamin wynagradzania.

W § 2 projektowanego przepisu zaproponowano doprecyzowanie, że:

Informacje, o których mowa w § 1, pracodawca przekazuje w postaci papierowej lub elektronicznej osobie ubiegającej się o zatrudnienie, z odpowiednim wyprzedzeniem, zapewniając świadome i przejrzyste negocjacje:

- 1) w ogłoszeniu o naborze na wolne stanowisko pracy lub
- 2) przed rozmową kwalifikacyjną, lub
- 3) w innym przypadku przed nawiązaniem stosunku pracy.

¹¹ Przebieg procesu legislacyjnego dostępny jest na stronie: <https://www.sejm.gov.pl/sejm10.nsf/druk.xsp?nr=934> (dostęp: 28 listopada 2025).

Z kolei zgodnie z § 3 projektowanego przepisu:

Pracodawca zapewnia, aby ogłoszenia o naborze na wolne stanowisko pracy oraz nazwy stanowisk pracy były neutralne pod względem płci, a proces rekrutacyjny przebiegał w sposób niedyskryminujący.

W trakcie posiedzenia Komisji Nadzwyczajnej do spraw zmian w kodyfikacjach, które odbyło się 3 kwietnia 2025 roku, projektodawca zgłosił propozycję poprawki wykreślenia spójnika „lub” z projektowanego art. 183ca § 2 k.p. Propozycja ta miała prowadzić do ustanowienia obowiązku ujawnienia informacji o wynagrodzeniu już w ogłoszeniu, jeśli rekrutacja byłaby prowadzona w tej formie. Propozycja ta, zgodna z aksjologią dyrektywy oraz postulatem zwiększenia transparentności procesu rekrutacyjnego, nie została jednak ostatecznie przyjęta. Wersja ustawy uchwalona 4 czerwca 2025 roku (Dz.U. 2025, poz. 807) przyjęła bardziej elastyczne rozwiązanie umożliwiające przekazanie informacji o wynagrodzeniu również na późniejszych etapach rekrutacji – przed rozmową kwalifikacyjną lub bezpośrednio przed nawiązaniem stosunku pracy – o ile nie zostały one udostępnione wcześniej. Artykuł 183ca, który wszedł w życie 24 grudnia 2025 roku, stanowi:

§ 1. Osoba ubiegająca się o zatrudnienie na danym stanowisku otrzymuje od pracodawcy informację o:

- 1) wynagrodzeniu, o którym mowa w art. 183c § 2, jego początkowej wysokości lub jego przedziale – opartym na obiektywnych, neutralnych kryteriach, w szczególności pod względem płci oraz
- 2) odpowiednich postanowieniach układu zbiorowego pracy lub regulaminu wynagradzania – w przypadku gdy pracodawca jest objęty układem zbiorowym pracy lub obowiązuje u niego regulamin wynagradzania.

§ 2. Informacje, o których mowa w § 1, pracodawca przekazuje z wyprzedzeniem umożliwiającym zapoznanie się z tymi informacjami, w postaci papierowej lub elektronicznej, osobie ubiegającej się o zatrudnienie, zapewniając świadome i przejrzyste negocjacje:

- 1) w ogłoszeniu o naborze na stanowisko;
- 2) przed rozmową kwalifikacyjną – jeżeli pracodawca nie ogłosił naboru na stanowisko albo nie przekazał tych informacji w ogłoszeniu, o którym mowa w pkt. 1;
- 3) przed nawiązaniem stosunku pracy – jeżeli pracodawca nie ogłosił naboru na stanowisko albo nie przekazał tych informacji w ogłoszeniu, o którym mowa w pkt. 1, albo przed rozmową kwalifikacyjną.

§ 3. Pracodawca zapewnia, aby ogłoszenia o naborze na stanowisko oraz nazwy stanowisk były neutralne pod względem płci, a proces rekrutacyjny przebiegał w sposób niedyskryminujący.

Fundamentalnym mankamentem polskiej transpozycji art. 5 dyrektywy 2023/970 jest nieprecyzyjność art. 183ca § 2 pkt. 3 k.p., która rodzi wątpliwości co do zgodności z unijnym standardem minimalnym. Jak wykazano wcześniej, dyrektywa nie nakłada obowiązku ujawniania wynagrodzenia w samym ogłoszeniu o pracę – choć takie rozwiązanie byłoby najbardziej pożądane z perspektywy pełnej transparentności na etapie podejmowania decyzji o uczestnictwie w procesie rekrutacyjnym. Minimalny standard wynikający z art. 5 dyrektywy wymaga, aby informacja o wynagrodzeniu została przekazana najpóźniej przed rozmową

kwalifikacyjną. Tymczasem art. 183ca § 2 pkt. 3 k.p., zezwalając na ujawnienie informacji „przed nawiązaniem stosunku pracy, jeżeli pracodawca nie ogłosił naboru na stanowisko albo nie przekazał tych informacji w ogłoszeniu albo przed rozmową kwalifikacyjną”, wprowadza niejednoznaczność kluczową dla realizacji celu dyrektywy. Literalne brzmienie tego przepisu pozostawia otwartą kwestię, czy warunki połączone spójnikiem „albo” oznaczają, że wystarczy jeden z elementów (np. nieprzekazanie informacji przed rozmową), by pracodawca mógł odroczyć ujawnienie do momentu bezpośrednio poprzedzającego zawarcie umowy, nawet gdy zarówno ogłoszenie, jak i rozmowa kwalifikacyjna wystąpiły w klasycznym trybie rekrutacji. W takiej interpretacji kandydat, który zapoznał się z ogłoszeniem i uczestniczył w rozmowie, nie uzyskałby informacji o wynagrodzeniu w czasie umożliwiającym realne negocjacje, co praktycznie neutralizuje funkcję transparentności jako instrumentu wyrównywania pozycji stron. Choć klauzula „z wyprzedzeniem umożliwiającym zapoznanie się (...) zapewniającym świadome i przejrzyste negocjacje” stanowi wprawdzie – w teorii – hamulec dla najbardziej jaskrawych nadużyć, nie eliminuje ryzyka, że będzie ona interpretowana w sposób czysto formalny, ograniczający się do minimalnego „technicznego” wyprzedzenia (np. kilku minut przed podpisaniem umowy). W konsekwencji polska regulacja, zamiast jasno powiązać obowiązek informacyjny z etapem poprzedzającym rozmowę kwalifikacyjną (co odpowiadałoby standardowi dyrektywy), wprowadza trzeci, rezerwowy moment przekazania informacji, **który nie został jednoznacznie ograniczony wyłącznie do sytuacji braku rekrutacji** (gdy nie ma ani ogłoszenia, ani rozmowy), lecz obejmuje także przypadki **czysto faktycznego zaniedbania obowiązku przez pracodawcę**. Polski ustawodawca wprowadził regulację wewnątrznie sprzeczną: z jednej strony podkreśla wymóg „świadomych i przejrzystych negocjacji”, z drugiej strony zaś technicznie dopuszcza przekazanie informacji w momencie, gdy wszelkie realne negocjacje są już praktycznie niemożliwe. Taki stan rzeczy stanowi przykład legislacyjnego braku precyzji, którego naprawa wymagałaby preredagowania art. 183ca § 2 pkt. 3 k.p. w sposób jednoznacznie ograniczający ten moment do sytuacji, w których nie ma w ogóle rekrutacji (brak ogłoszenia i brak rozmowy). Obecna konstrukcja budzi uzasadnione wątpliwości, **czy nie narusza zasady *effét utile***, przenosząc ciężar zapewnienia rzeczywistej przejrzystości z **poziomu normy ustawowej na praktykę wykładni proeuropejskiej i późniejsze orzecznictwo**.

4. Zakaz pytania o historię wynagrodzeń

Artykuł 5 dyrektywy 2023/970 zabrania również pracodawcom zadawania kandydatom w trakcie rekrutacji pytań dotyczących wysokości wynagrodzenia zarówno w obecnym, jak i poprzednich stosunkach pracy. Przepis ten został oceniony jako „prosty, lecz kluczowy” (Benedie Lahuerta 2022, s. 167), ponieważ zapobiega utrwalaniu cyklu zaniżonych zarobków oraz dewaluacji pozycji kobiet na rynku pracy, w sytuacji gdy uprzedzenia wynikające z płci miały wpływ na ich wcześniejsze możliwości zarobkowe (zob. Abbott Watkins 2019, s. 1041–1088). Pytania o wcześniejsze wynagrodzenie są szczególnie podstępne dla kobiet, gdyż utrwalają uprzedzenia płciowe poprzez „przeniesienie” niskich zarobków z jednego zatrudnienia do następnego (zob. Abbott Watkins 2019, s. 1041). Jeśli pracodawcy polegają na wcześniejszych zarobkach

przy podejmowaniu decyzji o wynagrodzeniu, pracownicy, którzy otrzymują niskie płace, mogliby doświadczyć zahamowania ich wzrostu. Obawy te są bardziej dotkliwe dla kobiet, które napotykają poważne przerwy w karierze w ciągu swojego życia, głównie z powodu urodzenia dziecka. Tymczasem wynagrodzenie na konkretnym stanowisku powinno być ustalane na bazie kryteriów neutralnych płciowo, bezpośrednio związanych z danym stanowiskiem, takich jak wymagania dotyczące kwalifikacji, wysiłek, zakres odpowiedzialności czy warunki pracy, a nie na podstawie wcześniej osiągniętych poziomów wynagrodzenia. Z perspektywy jednostkowej pytania o wcześniejsze zarobki mogą prowadzić do nierównego wynagradzania osób wykonujących podobną pracę. Natomiast na poziomie organizacyjnym systematyczne stosowanie takiej praktyki może przyczyniać się do powstawania luki płacowej o charakterze zbiorowym¹². Z tego względu zakaz pytania o historię wynagrodzenia stanowi skuteczne narzędzie zarówno ochrony kobiet przed negatywnym wpływem stereotypów płciowych na ich zarobki, jak i redukcji luki płacowej w skali całego przedsiębiorstwa.

Zakaz pytania o historię wynagrodzeń nie jest pomysłem stosowanym jedynie w UE. Regulacje w tym zakresie (ang. *salary history bans*, SHB) wprowadzane są w Stanach Zjednoczonych stopniowo od 2017 roku, w odpowiedzi na problem nierówności płacowych, szczególnie ze względu na płeć. Dotychczas zakazy dotyczące historii wynagrodzeń przyjęte zostały w 21 stanach USA i 21 lokalnych jurysdykcjach, przy czym zakres i charakter tych regulacji różnią się w zależności od jurysdykcji (Sinha 2022). W niektórych stanach, takich jak Kalifornia, Massachusetts czy Connecticut, zakazy dotyczą wszystkich pracodawców, zarówno publicznych, jak i prywatnych. W innych, takich jak Michigan czy Wisconsin, regulacje obejmują jedynie instytucje i podmioty publiczne. Istota regulacji polega na zakazie zadawania kandydatom do pracy pytań dotyczących wysokości ich dotychczasowych zarobków. Zakaz ten dotyczy zarówno bezpośrednich pytań podczas rozmowy kwalifikacyjnej, jak i korzystania z informacji uzyskanych z rejestrów publicznych czy od poprzednich pracodawców. Regulacje zakazujące pytania o historię wynagrodzenia przewidują pewne wyjątki ograniczające ich zastosowanie. Przepisy dopuszczają możliwość dobrowolnego ujawnienia przez kandydatów informacji dotyczących historii ich wynagrodzenia, przy czym pracodawcy, którzy pozyskują takie dane przypadkowo, zobowiązani są do ich niestosowania w sposób dyskryminujący. Ponadto w niektórych jurysdykcjach pytanie o historię wynagrodzeń jest dozwolone po przedstawieniu kandydatowi formalnej oferty zatrudnienia,

¹² Załóżmy, że Anna (kandydatka) i Tomasz (kandydat) otrzymują dokładnie taką samą ofertę pracy w firmie X. Oboje mają takie same kwalifikacje i dziesięcioletnie doświadczenie. Anna zarabia obecnie 130 000 zł rocznie, podczas gdy Tomasz 170 000 zł rocznie. Po zapoznaniu się z historią ich wynagrodzeń, pracodawca postanawia zaofiarować im 20-procentową podwyżkę w stosunku do ich wcześniejszych wynagrodzeń, a więc Annie oferuje się 156 000 rocznie, a Tomaszowi 204 000 rocznie. Oboje przyjmują pracę i oferowane wynagrodzenie. Anna jest bardzo zadowolona z podwyżki o 26 000 i nawet nie podejrzewa, że Tomasz otrzymuje znacznie wyższe wynagrodzenie za wykonywanie dokładnie tej samej pracy. W rzeczywistości różnica między ich wynagrodzeniami wzrosła z 40 000 do 48 000 zł w wyniku polityki ustalania wynagrodzeń w firmie X. Jak pokazuje ten przykład, na poziomie indywidualnym zapytania o historię wynagrodzeń mogą być źródłem nierównego wynagradzania za podobną pracę. Jednakże gdy polityka ta jest systematycznie stosowana w organizacji, może być również jednym z czynników przyczyniających się do luki płacowej na poziomie zbiorowym.

zawierającej szczegółowe informacje o proponowanym wynagrodzeniu. Regulacje zwykle nie znajdują także zastosowania wobec wewnętrznych procedur dotyczących transferów, awansów lub negocjacji prowadzonych z udziałem związków zawodowych (Sinha 2022). Chociaż zakazy dotyczące historii wynagrodzeń zabraniają pracodawcom poszukiwania informacji, kandydaci nie są pozbawieni możliwości ujawniania informacji bez pytania (Cowgill et al. 2024).

Na tle rozwiązań amerykańskich warto zwrócić uwagę, że również w polskim porządku prawnym zakaz pytania o historię wynagrodzeń nie pojawił się dopiero wraz z implementacją dyrektywy 2023/970. Jak trafnie wskazuje Krzysztof Jajor, już dotychczasowa konstrukcja art. 221 § 1 k.p. – określająca katalog danych, których pracodawca może żądać od kandydata – prowadziła do wniosku, że informacje o aktualnym lub wcześniejszym wynagrodzeniu nie mogą być pozyskiwane w procesie rekrutacyjnym. Katalog ten ma charakter wyczerpujący, a pojęcie przebiegu dotychczasowego zatrudnienia nie obejmuje elementów finansowych zatrudnienia. Co więcej, Jajor podkreśla, że dane o wynagrodzeniu są danymi osobowymi w rozumieniu RODO i jako takie podlegają szczególnej ochronie, zaś w świetle orzecznictwa Sądu Najwyższego żądanie przez pracodawcę danych niewymienionych w art. 221 § 1–2 k.p. jest niezgodne z prawem. Kandydat może odmówić udzielenia odpowiedzi, a nawet – w celu ochrony swojej prywatności – podać informację niezgodną z prawdą. Nie bez znaczenia jest również fakt, że w polskiej kulturze prawnej ujawnienie wysokości wynagrodzenia bywa postrzegane jako ingerencja w dobro osobiste pracownika, co wzmacnia dotychczasową interpretację, zgodnie z którą pracodawca nie może domagać się od kandydata takich danych (Jajor 2026, s. 10–16 oraz powołana tam literatura). Mimo to dotychczasowy zakaz miał charakter pośredni, wynikający z wykładni systemowej i funkcjonalnej art. 221 k.p. – a zatem mógł nie być odbierany jako oczywisty przez wszystkich pracodawców. Dlatego ustawodawca zdecydował się na jego jednoznaczne doprecyzowanie. Przed nowelizacją art. 221 § 1 k.p. stanowił, że:

Pracodawca może żądać od osoby ubiegającej się o zatrudnienie podania danych osobowych obejmujących:

- 1) imię (imiona) i nazwisko;
- 2) datę urodzenia;
- 3) dane kontaktowe wskazane przez taką osobę;
- 4) wykształcenie;
- 5) kwalifikacje zawodowe;
- 6) przebieg dotychczasowego zatrudnienia.

Z dniem 24 grudnia 2025 roku weszła w życie nowelizacja art. 221 § 1 pkt. 6 k.p., która wprowadziła doprecyzowanie wprost wyłączające dane o wynagrodzeniu z katalogu informacji, których pracodawca może żądać od kandydata. Artykuł 221 § 1 k.p. w brzmieniu obowiązującym od 24 grudnia 2025 roku stanowi, że:

Pracodawca żąda od osoby ubiegającej się o zatrudnienie podania danych osobowych obejmujących:

- 1) imię (imiona) i nazwisko;

- 2) datę urodzenia;
- 3) dane kontaktowe wskazane przez taką osobę;
- 4) wykształcenie;
- 5) kwalifikacje zawodowe;
- 6) przebieg dotychczasowego zatrudnienia, z wyłączeniem informacji o wynagrodzeniu w obecnym stosunku pracy oraz w poprzednich stosunkach pracy.

Nowelizacja usuwa zatem wszelkie wątpliwości interpretacyjne i potwierdza – w zgodzie z kierunkiem wyznaczonym w dyrektywie 2023/970 – że dane dotyczące historii wynagrodzeń nie mogą być przedmiotem zainteresowania pracodawcy na etapie rekrutacji.

W tym kontekście istotne znaczenie mają doświadczenia amerykańskie, które pokazują, że wprowadzenie zakazu pytania o historię wynagrodzeń może przynieść wymierne, choć niejednoznaczne rezultaty. Po stronie efektów pozytywnych wskazuje się częściowe zmniejszenie różnicy płacowej między kobietami a mężczyznami – badania empiryczne wykazały spadek dysproporcji w wynagrodzeniach godzinowych i tygodniowych o około 2%, głównie dzięki wzrostowi wynagrodzeń kobiet, przy braku negatywnego wpływu na poziom płac mężczyzn – oraz osłabienie zależności nowej oferty płacowej od wcześniejszych zarobków (Sinha 2022). Jednakże nie wszystkie badania potwierdzają jednoznacznie korzystne skutki zakazu pytania o historię wynagrodzeń. Analizy obejmujące sektor publiczny w Stanach Zjednoczonych wykazały, że wprowadzenie tego typu regulacji wiązało się ze średnim spadkiem ogólnego poziomu wynagrodzeń oferowanych nowo zatrudnionym pracownikom o około 3%. Przyjmuje się, że brak dostępu do informacji o wcześniejszych zarobkach kandydatów ogranicza pracodawcom możliwość *ex ante* oceny ich produktywności, co skłania ich do przyjmowania bardziej zachowawczej strategii i obniżania ofert płacowych w celu zminimalizowania ryzyka niedoszacowania kosztów pracy (Davis et al. 2022, s. 511–553). W literaturze zwraca się również uwagę na zjawisko określane jako *unravelling*, polegające na stopniowym „rozszczelnianiu” zakazu pytania o historię wynagrodzeń poprzez dobrowolne ujawnianie wcześniejszych zarobków przez samych kandydatów. Badania empiryczne wykazały, że 28% pracowników zawsze decydowało się na ujawnienie wysokości dotychczasowej płacy, nawet w sytuacji braku jakichkolwiek pytań ze strony pracodawcy, a odsetek ten rósł do 47% w warunkach, gdy odpowiednio duża liczba innych kandydatów również przekazywała takie informacje. Co więcej, mężczyźni częściej niż kobiety skłonni byli dobrowolnie ujawniać swoje wcześniejsze wynagrodzenie, co tłumaczy się tym, że statystycznie częściej dysponują „wyższą” pensją do pokazania, która działa jak sygnał produktywności i atrakcyjności rynkowej. Ujawnienie wysokiej płacy może więc wzmacniać pozycję negocyjacyjną danej osoby, podczas gdy brak takiego sygnału działa odwrotnie. Z perspektywy równościowej oznacza to, że skuteczność regulacji zakazujących pozyskiwania informacji o historii wynagrodzeń może być istotnie ograniczona wskutek dobrowolnego ujawniania tych danych przez kandydatów, w sposób reprodukujący istniejące asymetrie płciowe (Cowgill et al. 2024). Jednocześnie doświadczenia amerykańskie pokazują, że skuteczność zakazu pytania o historię wynagrodzeń zależy od szeregu współdziałających czynników. W pierwszej kolejności konieczne jest zapewnienie realnej egzekucji regulacji: badania wskazują, że zakaz przynosi efekty tam, gdzie funkcjonuje

rzeczywisty nadzór instytucjonalny, możliwość szybkiego reagowania na naruszenia oraz sankcje, które nie mają charakteru iluzorycznego. Równie ważna jest świadomość prawna uczestników rynku pracy – praktyka amerykańska pokazuje, że zakazy działają wyłącznie wtedy, gdy pracodawcy i kandydaci rozumieją cel regulacji oraz potrafią rozpoznać zachowania sprzeczne z prawem; stąd niezbędna jest systematyczna edukacja i komunikacja społeczna. Z tych względów amerykańskie doświadczenia wskazują, że zakaz pytania o historię wynagrodzeń musi być uzupełniony o działania organizacyjne, edukacyjne i instytucjonalne, aby mógł przynieść rzeczywisty efekt równościowy (Sinha 2022).

Wnioski płynące z amerykańskiej praktyki sugerują zatem, że zakaz pytania o historię wynagrodzeń – choć konieczny – nie jest samodzielny instrumentem eliminacji nierówności płacowych. Skuteczność tego rozwiązania wymaga podejścia systemowego: efektywnego nadzoru, odpowiedzialności sankcyjnej, podnoszenia świadomości prawnej wszystkich uczestników rynku pracy, zmiany standardów rekrutacyjnych oraz ograniczania presji na dobrowolne ujawnianie zarobków. Doświadczenia te mają istotne znaczenie dla implementacji art. 5 dyrektywy 2023/970 w państwach członkowskich UE, wskazując, że formalne wprowadzenie zakazu stanowi jedynie pierwszy etap, który musi być uzupełniony działaniami organizacyjnymi i edukacyjnymi, aby zapewnić realny efekt równościowy.

5. Wnioski końcowe

1. Dyrektywa 2023/970 redefiniuje zakres prawa do równej płacy, przesuując ciężar ochrony na etap poprzedzający nawiązanie stosunku pracy. Wprowadza tym samym nowy, dotąd niewyodrębniany w prawie unijnym standard: prawo jednostki do skutecznego negocjowania wynagrodzenia wolnego od uprzedzeń, którego istotą jest wyeliminowanie asymetrii informacyjnej już na początku procesu rekrutacyjnego oraz zagwarantowanie kandydatom równych warunków wejścia w negocjacje.

2. Mechanizmy przewidziane w art. 5 dyrektywy – obowiązek ujawniania wynagrodzenia oraz zakaz pytania o jego historię – stanowią narzędzia operacyjne nowego standardu, kształtujące model proceduralnej ochrony równości płac. Ich funkcja ma charakter wyraźnie prewencyjny: służą one zapobieganiu powstawaniu dyskryminacji płacowej poprzez zapewnienie kandydatowi realnej autonomii negocjacyjnej jeszcze przed zawarciem umowy o pracę, a nie wyłącznie poprzez dochodzenie roszczeń po fakcie.

3. Skuteczność instrumentów przewidzianych w art. 5 dyrektywy zależy w dużej mierze od warunków ich stosowania w praktyce – w szczególności od rzetelnego egzekwowania zakazu pozyskiwania informacji o historii wynagrodzeń, odpowiedniego poziomu świadomości prawnej uczestników procesu rekrutacyjnego oraz rezygnacji z praktyk kotwiczenia ofert płacowych na danych historycznych. Doświadczenia amerykańskie pokazują, że formalny zakaz nie przynosi pełnego efektu równościowego, jeżeli kandydaci – zwłaszcza mężczyźni – pozostają pod presją dobrowolnego ujawniania wcześniejszych zarobków, co prowadzi do faktycznego obchodzenia celu regulacji i ponownego odtwarzania nierówności płacowych mimo zmiany prawa.

4. W prawie polskim można było już wcześniej zrekonstruować zakaz pozyskiwania przez pracodawcę informacji o historii wynagrodzeń – wynikający zarówno z zamkniętego katalogu danych z art. 221 k.p., jak i z zasad ochrony danych osobowych. Mimo to dopiero dyrektywa nadaje temu zakazowi jednoznaczny status normatywny, wiążąc go bezpośrednio z ideą wyrównania pozycji negocjacyjnej kandydata i umieszczając w szerszym systemie mechanizmów przejrzystości wynagrodzeń.

5. Analiza polskiej transpozycji art. 5 dyrektywy prowadzi do wniosku, że przyjęte rozwiązania – zwłaszcza art. 183ca § 2 pkt. 3 k.p. – nie zapewniają pełnej realizacji unijnego celu przejrzystości. Konstrukcja przepisu dopuszcza przekazanie informacji o wynagrodzeniu na etapie „przed nawiązaniem stosunku pracy”, który może nastąpić już po przeprowadzeniu rekrutacji, w tym rozmowy kwalifikacyjnej, co w praktyce uniemożliwia rzeczywiste negocjacje. Tym samym ustawodawca krajowy stworzył regulację wewnątrznie niespójną: deklaruje wymóg „świadomych i przejrzystych negocjacji”, a jednocześnie dopuszcza przekazanie informacji w momencie, gdy negocjacje te są albo czysto formalne, albo w ogóle niemożliwe. Rozwiązanie to budzi poważne wątpliwości w świetle zasady *effet utile*, gdyż przesunęła ciężar zapewnienia realnej przejrzystości z poziomu jasnej normy ustawowej na praktykę wykładni proeuropejskiej i późniejsze orzecznictwo.

6. Zasadne jest dążenie do kształtowania krajowych ram prawnych, które nie tylko spełniają minimalne standardy unijne, lecz podnoszą poziom ochrony tak, aby prawo do negocjowania wynagrodzenia wolnego od uprzedzeń miało charakter realny, a nie deklaracyjny. W praktyce oznacza to w szczególności odchodzenie od elastycznych, wieloetapowych momentów ujawniania informacji na rzecz standardu maksymalnej transparentności już w ogłoszeniu o pracę.

Bibliografia

- Abbott Watkins T. (2019) *The Ghost of Salary Past: Why Salary History Inquiries Perpetuate the Gender Pay Gap and Should Be Ousted as a Factor Other Than Sex*, <https://minnesotalawreview.org/article/note-the-ghost-of-salary-past-why-salary-history-inquiries-perpetuate-the-gender-pay-gap-and-should-be-ousted-as-a-factor-other-than-sex/> (dostęp: 4 maja 2025).
- Benedi Lahuerta S. (2022) *EU Transparency Legislation to Address Gender Pay Inequity: What Is on the Horizon and Its Likely Impact in Ireland*, „Irish Journal of European Law”, vol. 24.
- Boruta I. (1995) *Zakaz dyskryminacji płacowej ze względu na płeć w prawie Wspólnot Europejskich*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, nr 11.
- Cowgill B., Agan A., Gee L.K. (2024) *The Gender Disclosure Gap: Salary History Bans Unravel When Men Volunteer Their Income*, <https://www.econstor.eu/handle/10419/300961> (dostęp: 4 maja 2025).
- Davis J., Ouimet P., Wang X. (2022) *Hidden Performance: Salary History Bans and the Gender Pay Gap*, „The Review of Corporate Finance Studies”, vol. 11, nr 3.
- Domańska M. (2012) [w:] K. Kowalik-Bańczyk, M. Szwarc-Kuczer, A. Wróbel (red.), *Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej. Komentarz*, t. 1, Warszawa.

- Florek L. (2010) *Europejskie prawo pracy*, Warszawa.
- Hooton V., Pearce H. (2023) *Pay Transparency, Information Access Rights and Data Protection Law: Exploring Viable Alternatives to Disclosure Orders in Equal Pay Litigation*, „Industrial Law Journal”, vol. 52, nr 3.
- Jajor K. (2026) *Przejrzystość wynagrodzeń przed zatrudnieniem. Wpływ dyrektywy (UE) 2023/970 na prawne ramy procesu rekrutacji*, „Z Problematyki Prawa Pracy i Polityki Socjalnej”, nr 7.
- Johnson J. (2016) *Gender Differences in Negotiation: Implications for Salary Negotiations*, „UCLA Women’s Journal”, vol. 23, nr 2, <https://escholarship.org/uc/item/9978v172> (dostęp: 8 maja 2025).
- Komisja Europejska (2021) *The Gender Pay Gap Situation in the EU*, https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay/gender-pay-gap-situation-eu_en (dostęp: 5 maja 2025).
- Kurosz K., Kurzynoga M. (2024) *Przedawnienie roszczeń w dyrektywie 2023/970 a ochrona prawa pracownika do równego wynagrodzenia*, „Z Problematyki Prawa Pracy i Polityki Socjalnej”, nr 5.
- Kurzynoga M. (2025a) *Prawo przyszłych i obecnych pracowników do uzyskania informacji o wynagrodzeniach w świetle dyrektywy 2023/970*, „Przegląd Prawa i Administracji”, t. 142.
- Kurzynoga M. (2025b) *Przejrzystość wynagrodzeń w świetle dyrektywy 2023/970 a ochrona danych osobowych w prawie UE*, „Acta Universitatis Lodzianensis. Folia Iuridica”, t. 111.
- Leibbrandt A., List J.A. (2015) *Do Women Avoid Salary Negotiations? Evidence From a Large-Scale Natural Field Experiment*, „Management Science”, vol. 61, nr 9.
- Ludera-Ruszel A. (2015) *Dyskryminacja ze względu na płeć w zakresie wynagrodzenia w świetle unijnego i polskiego prawa pracy – uwagi na temat zasady równości wynagrodzeń*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, nr 2.
- 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.
- Muir Watt H. (2010) *Gender Equality and Social Policy After Defrenne* [w:] L.M. Poyares Pessoa Maduro, L. Azoulai (eds.), *The Past and Future of EU Law. The Classics of EU Law Revisited on the 50th Anniversary of the Rome Treaty*, Oxford.
- Nowak M. (2025) *Wzmacnianie stosowania zasady równego wynagradzania mężczyzn i kobiet za pracę jednakową lub pracę jednakowej wartości poprzez mechanizmy zwiększające przejrzystość wynagrodzeń w świetle nowej dyrektywy UE 2023/970*, „Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej”, nr 2.
- Podgórska-Rykała J. (2017) *Zasada równości płci – wybrane regulacje prawa krajowego*, „Roczniki Administracji i Prawa”, nr 17.
- Sinha S. (2022) *US Salary History Bans Strategic Disclosure by Job Applicants and the Gender Pay Gap*, <https://ssrn.com/abstract=4025580>.
- Smolin M. (2013) *Zasada równości płci. Studium komparatystyczne standardów Rady Europy i Unii Europejskiej*, Warszawa.
- Sobczyk A. (2013) *Prawo pracy w świetle Konstytucji RP*, t. 2: *Wybrane problemy i instytucje prawa pracy a konstytucyjne prawa i wolności człowieka*, Warszawa.
- Szewczyk H. (2021) *Jawność wynagrodzeń za pracę a unijna zasada przejrzystości wynagrodzeń (uwagi de lege lata i de lege ferenda)*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, nr 11.

- Szewczyk H. (2024) *Prawne aspekty równości wynagrodzeń za pracę w świetle dyrektywy nr 970/2023/UE*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, nr 8.
- Wandzel M. (1997–1998) *Wybrane zagadnienia jednakowego wynagrodzenia kobiet i mężczyzn w orzecznictwie Europejskiego Trybunatu Sprawiedliwości w Luksemburgu*, „Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej”.
- Wandzel M. (2001) *Skutek bezpośredni norm ustanawiających obowiązek równego wynagradzania kobiet i mężczyzn w prawie wspólnotowym*, „Kwartalnik Prawa Publicznego”, nr 1–2.
- Wandzel M. (2003) *Równe traktowanie kobiet i mężczyzn*, Kraków.
- Wujczyk M. (2019) *Zasada równego traktowania i zakazu dyskryminacji* [w:] K.W. Baran (red.), *System prawa pracy*, t. 9: *Międzynarodowe publiczne prawo pracy. Standardy globalne*, Warszawa.

Orzecznictwo

- Wyrok ETS z 8 kwietnia 1976 roku w sprawie Gabrielle Defrenne przeciwko Societe anonyme belge de navigation aeriene Sabena, C-43/75, ECLI:EU:C:1976:56.
- Wyrok ETS z 17 października 1989 roku w sprawie Danfoss, C-109/88, ECLI:EU:C:1989:383.
- Wyrok TSUE z 3 czerwca 2021 roku w sprawie Tesco Stores, C-624/19, ECLI:EU:C:2021:429.

Akty prawa

- Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 roku, Dz.U. 1997, nr 78, poz. 483 ze zm.
- Ustawa z 26 czerwca 1974 roku – Kodeks pracy, Dz.U. 2025, poz. 277 tekst jedn. ze zm.
- Ustawa z 4 czerwca 2025 roku o zmianie ustawy – Kodeks pracy, Dz.U. 2025, poz. 807.
- Konwencja (nr 100) dotycząca jednakowego wynagrodzenia dla pracujących mężczyzn i kobiet za pracę jednakowej wartości, przyjęta w Genewie 29 czerwca 1951 roku, Dz.U. 1955, nr 38, poz. 238.
- Konwencja (nr 111) dotycząca dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu, przyjęta w Genewie 25 czerwca 1958 roku, Dz.U. 1961, nr 42, poz. 218.
- Karta praw podstawowych Unii Europejskiej, Dz.Urz. UE 2016 C 202, s. 389.
- Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej, Dz.Urz. UE 2016 C 202, s. 47.
- Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z 27 kwietnia 2016 roku 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, s. 1 ze zm.
- Dyrektywa Rady 75/117/EWG z 10 lutego 1975 roku w sprawie zbliżenia ustawodawstw Państw Członkowskich dotyczących stosowania zasady równości wynagrodzeń dla mężczyzn i kobiet, Dz.Urz. WE L 45, s. 19.
- Dyrektywa 76/207/EWG z 9 lutego 1976 roku w sprawie wprowadzenia w życie zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w zakresie dostępu do zatrudnienia, kształcenia i awansu zawodowego oraz warunków pracy, Dz.Urz. WE L 39, s. 40.
- 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 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.

Zalecenie Komisji z 7 marca 2014 roku w sprawie wzmocnienia zasady równości wynagrodzeń dla kobiet i mężczyzn dzięki przejrzystości 2014/124/UE, Dz.Urz. UE L 69, s. 112.