



Krzysztof Jajor

Uniwersytet Warszawski

 <https://www.orcid.org/0009-0003-5129-5240>

Przejrzystość wynagrodzeń przed zatrudnieniem Wpływ dyrektywy (UE) 2023/970 na prawne ramy procesu rekrutacji*

Pay transparency prior to employment Impact of Directive (EU) 2023/970 on the legal framework for the recruitment process

Summary

The EU Directive 2023/970 is intended as a remedy for the persistent pay inequalities between men and women. It contains a comprehensive set of pay transparency mechanisms that seek to address the information asymmetry regarding salaries between employers and employees. These measures will not only apply during employment, but also at the pre-contractual stage. This article discusses the pay transparency prior to employment mechanisms provided for in the Directive (obligation to disclose the salary range at an early stage of recruitment, prohibition of asking about previous earnings, and therequirement of neutral and non-discriminatory job advertisements) and compares them with the current standards in Poland. The issue of the Directive's personal scope was also addressed. The aim was to determine the extent to which the Directive's implementation will affect the national legal framework for the recruitment process, as well as to put forward proposals for the wording of the provisions implementing the solutions in question.

Keywords: pay transparency, recruitment, discrimination at work, directive 2023/970, labour law, labour code

* Artykuł został opracowany na bazie stanu prawnego obowiązującego na dzień 1.01.2025 r.

1. Uwagi wstępne

Kwestie związane z rekrutacją do pracy¹ pozostają w prawie polskim w dużej mierze nieuregulowane. Pracodawcom przysługuje swoboda kształtowania zespołu, zgodnie z interesem zakładu pracy². Możliwość selekcji pracowników o odpowiednich kwalifikacjach i kompetencjach jest bowiem kluczowym elementem sprawnego zarządzania i funkcjonowania każdego pracodawcy³ stanowiącym przejaw wyrażonej w Konstytucji RP⁴ zasady wolności gospodarczej⁵. Wolność doboru kadry i metod rekrutacji jest też uzasadniona obciążającym pracodawcę ryzykiem osobowym, oznaczającym konieczność ponoszenia skutków nieudanych rekrutacji i ewentualnych strat związanych z nienależytym przygotowaniem zatrudnianych osób do pracy⁶. W konsekwencji umowa o pracę, jak każdy inny kontrakt, aby mogła dojść do skutku, wymaga zgodnego oświadczenia woli stron (art. 11 Kodeksu pracy⁷) i może zostać zawarta w trybach charakterystycznych dla stosunków cywilnoprawnych⁸.

¹ Jak wskazuje Krzysztof Walczak, zgodnie z prawem pracy procedura rekrutacji obejmuje instytucje rekrutacji (dotarcie z informacją do potencjalnych zainteresowanych) i selekcji (wybranie najlepszego lub najlepszych spośród zgłoszonych kandydatów). W takim też znaczeniu pojęciem rekrutacji posłużono się w niniejszym opracowaniu. K. Walczak: *Rozdział VII. Umowa o pracę*. W: *Prawo pracy*. Red. K.W. Baran. Wolters Kluwer, Warszawa 2022, s. 188.

² M. Barzycka-Banaszczyk: *Prawo pracy*. 19. wyd., uwzględnia zmiany wprowadzone ustawą z 26.4.2023 r. Wydawnictwo C.H. Beck, Warszawa 2023, s. 34.

³ M. Tomaszewska: *Komentarz do art. 22(1)*. W: *Kodeks pracy. Komentarz. Projekty nowelizacji Kodeksu pracy z komentarzem*. T. 1: Art. 1–93. Red. K.W. Baran. Wyd. 6, stan prawny na 10 sierpnia 2022 r. Wolters Kluwer, Warszawa 2022, LEX, pkt 1.

⁴ Art. 20 i 22 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz.U. z 1997 r., nr 78, poz. 483 z późn. zm.).

⁵ M. Kuba: *Zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu pracowniczym*. [Biblioteka Prawa Pracy. Red. Z. Góralski]. Stan prawny na 31 marca 2017 r. Wolters Kluwer Polska, Warszawa 2017, LEX, rozdz. 3.1.

⁶ U. Torbus: *Ryzyko pracodawcy związane z pracą zdalną*. W: *Praca zdalna w polskim systemie prawnym*. Red. M. Mędrala. Stan prawny na 1 lipca 2021 r. Wolters Kluwer, Warszawa 2021, LEX, rozdz. 3. Zagadnienie ryzyka osobowego dobrze podsumowała także Dominika Dörre-Nowak: *Refleksje na temat współczesnego kształtu ryzyka osobowego pracodawcy oraz prawnie dozwolonych form jego ograniczenia*. W: *Współczesne problemy prawa pracy i ubezpieczeń społecznych*. Red. L. Florek. Wydział Prawa i Administracji Uniwersytetu Warszawskiego–LexisNexis Polska, Warszawa 2011, LEX.

⁷ Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 2023 r., poz. 1465 z późn. zm.), dalej: k.p.

⁸ Mowa o trybach: konkursowym, ofertowym i negocjacyjnym. Szerzej na temat sposobów zawarcia umowy o pracę: D. Książek, K.W. Baran: *Sposoby nawiązania*

Zasada swobody umów, obowiązująca również w polskim prawie pracy, nie oznacza jednak, że pracodawcom przysługuje całkowita dowolność w procesie doboru pracowników. Krajowy ustawodawca, pod wpływem prawa unijnego, częściowo ograniczył bowiem zakres dyskrejonalności pracodawców poprzez wprowadzenie do k.p. norm chroniących osoby starające się o podjęcie zatrudnienia.

2. Obecna sytuacja prawna kandydata do pracy

Po pierwsze, pracodawca musi respektować zasadę równego traktowania w zatrudnieniu (art. 18^{3a} § 1 k.p.), która obejmuje również etap nawiązania stosunku pracy (a zatem znajduje zastosowanie w relacjach z kandydatami do pracy⁹). Naruszeniem wspomnianej zasady na etapie rekrutacji jest różnicowanie przez pracodawcę sytuacji osoby starającej się o pracę z jednej lub kilku niedozwolonych przyczyn¹⁰, którego skutkiem jest odmowa nawiązania stosunku pracy (art. 18^{3b} § 1 pkt 1 k.p.). Odmienne traktowanie jest jednak dopuszczalne, gdy rodzaj pracy lub warunki jej wykonywania powodują, że ta przyczyna lub przyczyny są rzeczywistym i decydującym wymaganiem zawodowym stawianym kandydatowi (art. 18^{3b} § 2 pkt 1 k.p.). Słusznie więc zauważa się, że przytoczone normy nie pozbawiają pracodawców swobody ustalania wymogów kwalifikacyjnych i formułowania oczekiwań względem osób biorących udział w naborze. Niemniej podejmowane w tym zakresie działania powinny znajdować prawne uzasadnienie, a ocena kandydata do pracy musi opierać się na kryteriach merytorycznych¹¹. Odmowa zatrudnienia kandydata na wolnym miejscu zatrudnienia z naruszeniem zakazu dyskryminacji stanowi wykroczenie stypizowane w art. 123 ustawy o promocji zatrudnienia

umownego stosunku pracy. W: System prawa pracy. T. 2: Indywidualne prawo pracy. Część ogólna. Red. G. Goździewicz. Wolters Kluwer Polska, Warszawa 2017, s. 209–225, LEX, nb. 7.2.

⁹ Z. Góral: 1.5. Zakres zastosowania zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu. W: *Różne oblicza dyskryminacji w zatrudnieniu*. Red. J.R. Carby-Hall, Z. Góral, A. Tyc. Wolters Kluwer Polska, Warszawa 2021, s. 35–40, LEX.

¹⁰ Art. 18^{3a} § 1 k.p. wymienia w szczególności płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony oraz zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy.

¹¹ M. Kuba: *Zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu pracowniczym...*, rozdz. 3.1.

i instytucjach rynku pracy¹², a także może być źródłem roszczeń odszkodowawczych niedoszłego pracownika na podstawie art. 18^{3d} k.p.¹³

Drugi wymiar ochrony, jaką k.p. gwarantuje kandydatom do pracy, stanowi wynikające z art. 22¹ § 1–2 ograniczenie rodzajów informacji, jakie pracodawca pobiera od osób starających się o zatrudnienie. Katalog ten obejmuje imię i nazwisko, datę urodzenia, dane kontaktowe wskazane przez kandydata oraz – o ile jest to niezbędne do wykonywania pracy określonego rodzaju lub na określonym stanowisku – również wykształcenie, kwalifikacje zawodowe i przebieg dotychczasowego zatrudnienia. Choć obecne brzmienie przytoczonej regulacji ukształtowała konieczność dostosowania przepisów prawa pracy do RODO¹⁴, to bez wątpienia art. 22¹ § 1–2 k.p. zapobiega również takiej odmowie zatrudnienia, która ma charakter dyskryminujący¹⁵. Wspomniany katalog rodzajów danych pobieranych od kandydata do pracy koresponduje z omówionym art. 18^{3a} § 1 k.p. w ten sposób, że o okoliczności, które mogą stanowić przyczynę dyskryminacji (jak stan cywilny, sytuacja rodzinna, wyznanie, poglądy religijne, polityczne czy

¹² W przeciwieństwie do art. 18^{3a} § 1 k.p. przepis ten przewiduje zamknięty katalog dyskryminacyjnych przyczyn odmowy zatrudnienia skutkujących odpowiedzialnością wykroczeniową (do przyczyn tych należą: płeć, wiek, niepełnosprawność, rasa, religia, narodowość, przekonania polityczne, pochodzenie etniczne, wyznanie lub orientacja seksualna). Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (t.j. Dz.U. z 2024 r., poz. 475 z późn. zm.).

¹³ M. Barzycka-Banaszczyk: *Odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy*. Wydawnictwo C.H. Beck, Warszawa 2017, legalis, rozdz. IV, § 3. SN z aprobatą o możliwości zasądzenia odszkodowania z art. 18^{3d} k.p. na rzecz niedoszłego pracownika wypowiedział się m.in. w wyrokach z 5.05.2011 r., II PK 181/10 („Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych” 2012, nr 11–12, poz. 139) oraz z 6.10.2021 r., I PSKP 21/21 („Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych” 2022, nr 6, poz. 56).

¹⁴ Art. 22¹ § 1 k.p. w obecnym brzmieniu obowiązuje od 2019 r. i został znowelizowany przez art. 4 ustawy z dnia 21 lutego 2019 r. o zmianie niektórych ustaw w związku z zapewnieniem stosowania rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych) (Dz.U. z 2019 r., poz. 730).

¹⁵ L. Florek: *Komentarz do art. 22(1). W: Kodeks pracy. Komentarz*. Red. L. Florek. Wyd. 7. Wolters Kluwer, Warszawa 2017, s. 197, pkt 5.

orientacja seksualna¹⁶), pracodawca co do zasady nie ma prawa pytać¹⁷. Żądanie od kandydata podania innych informacji niż wymienione (np. obywatelstwa¹⁸, informacji o niekaralności¹⁹) możliwe jest bowiem tylko wyjątkowo, gdy jest to niezbędne do zrealizowania uprawnienia lub spełnienia obowiązku wynikającego z przepisu prawa (art. 22¹ § 4 k.p.). Decyzja o zatrudnieniu lub odmowie zatrudnienia powinna opierać się wyłącznie na informacjach uzyskanych od osoby starającej się o pracę w zgodzie z przedstawionymi regułami.

Warto wspomnieć, że na pracodawcach prowadzących rekrutację ciąży także obowiązki informacyjne wobec osób obecnie świadczących pracę na rzecz tych pracodawców. Zgodnie z art. 94² k.p. pracodawca powinien informować pracowników w sposób przyjęty w danej organizacji o możliwości awansu (pkt 2) oraz wolnych stanowiskach pracy (pkt 3). Podobny obowiązek przewidziano w stosunku do pracodawców użytkowników – powinni oni informować pracowników tymczasowych o wolnych stanowiskach pracy, na których zamierzają zatrudnić pracowników (art. 23 ust. 3 ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych²⁰).

3. Dyrektywa 2023/970 i mechanizmy przejrzystości wynagrodzeń

Należy się spodziewać, że zarysowana aktualna prawna regulacja procesu rekrutacji niebawem ulegnie istotnemu poszerzeniu, co będzie miało związek z koniecznością implementacji dyrektywy Parlamentu

¹⁶ M. Nałęcz: *Komentarz do art. 22(1)*. W: *Kodeks pracy. Komentarz*. Red. W. Muszałski, K. Walczak. Wyd. 13. Stan prawny: 1 czerwca 2021 r. Wydawnictwo C.H. Beck, Warszawa 2021, *legalis*, nb. 9.

¹⁷ A. Bolesta: *Komentarz do art. 18(3a)*. W: *Kodeks pracy. Komentarz*. Red. K. Walczak. Wyd. 33. Wydawnictwo C.H. Beck, Warszawa 2023, *legalis*, pkt 29.

¹⁸ M.J. Zieliński: 2.4.6.3. *Dopuszczalność przetwarzania danych osobowych pracowników i kandydatów do pracy*. W: *System prawa pracy*. T. 3: *Indywidualne prawo pracy. Część szczegółowa*. Red. K.W. Baran, M. Gersdorf, K. Rączka. Wolters Kluwer, Warszawa 2021, *LEX*, s. 199–209.

¹⁹ M. Barański: *Obowiązki informacyjne osoby ubiegającej się o zatrudnienie pracownicze*. „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2016, nr 4, s. 26. Szeroko temat omówił także: M. Kawecki: *Dopuszczalność pozyskiwania danych osobowych pracowników przez pracodawców na przykładzie zaświadczeń o niekaralności*. „Acta Universitatis Wratislaviensis” 2014, nr 3576, „Prawo” 2014, nr 316/1, s. 61–68.

²⁰ Ustawa z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (t.j. Dz.U. z 2023 r., poz. 1110).

Europejskiego i Rady (UE) 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 egzekwowania²¹. Celem tej regulacji, na co wskazuje już jej tytuł, jest zarządzenie utrzymującym się w Unii Europejskiej nierównościom płacowym pomiędzy pracownikami płci męskiej i żeńskiej. Za przyczynę tego niekorzystnego zjawiska uznano przede wszystkim charakteryzującą stosunki zatrudnienia asymetrię informacyjną, znacząco utrudniającą orientację w polityce płacowej stosowanej przez pracodawcę, a także wykrycie nieuzasadnionych nierówności w otrzymywanych zarobkach pomiędzy pracownikami²². Rozwiązaniem mają być wprowadzane w dyrektywie 2023/970 mechanizmy przejrzystości wynagrodzeń – środki prawne, których celem jest rozpowszechnienie informacji dotyczących wysokości płac w danej organizacji²³.

Należy zauważyć, że środki te w przeważającym stopniu będą miały zastosowanie w relacji pracodawca – pracownik (lub przedstawicielstwo pracowników). I tak, pracodawcy mają dysponować uporządkowanymi, niedyskryminacyjnymi strukturami wynagrodzeń (art. 4), zapewniać pracownikom dostęp do kryteriów stosowanych do wyznaczania wynagrodzeń (art. 6), udostępniać na żądanie pracowników pisemne informacje o średnich poziomach wynagrodzeń w kategorii osób wykonujących taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości jak praca żądających informacji pracowników (art. 7 ust. 1), nie uniemożliwiać pracownikom dzielenia się informacją o własnym wynagrodzeniu (art. 7 ust. 5), cyklicznie zbierać – z udziałem pracowników – dane na temat luki płacowej w organizacji i sprawozdawać je właściwemu organowi państwowemu (art. 9), a także podejmować

²¹ Dz.U.UE.L.2023.132.21, dalej: dyrektywa 2023/970.

²² Komisja Europejska: *Wniosek z 4.03.2021 r. dotyczący dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie wzmocnienia stosowania zasady równości wynagrodzeń kobiet i mężczyzn za taką samą pracę lub pracę takiej samej wartości za pośrednictwem mechanizmów przejrzystości wynagrodzeń oraz mechanizmów egzekwowania*. COM(2021) 93 final, s. 2–3. Pobrano z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/PDF/?uri=CELEX:52021PC0093> [30.11.2024].

²³ OECD: *Pay Transparency Tools to Close the Gender Wage Gap*. Gender Equality at Work. OECD Publishing, Paris 2021, s. 14. <https://doi.org/10.1787/eba5b91d-en>.

działania naprawcze w razie ujawnienia nieuzasadnionej obiektywnymi kryteriami luki płacowej przekraczającej 5% (art. 10).

Co jednak szczególnie istotne z punktu widzenia problematyki niniejszego opracowania – dyrektywa 2023/970 wprowadza także mechanizmy przejrzystości wynagrodzeń, które będą stosowane na etapie naboru do pracy, a więc w relacji: potencjalny przyszły pracodawca – kandydat²⁴. Mechanizmy te opisano w art. 5 dyrektywy 2023/970 zatytułowanym *Przejrzystość wynagrodzeń przed zatrudnieniem*. Zainteresowanie prawodawcy unijnego sferą przedkontraktową nie powinno dziwić, gdyż to właśnie w procesie rekrutacji ustala się „wyjściowe” warunki płacowe, jakie przysługiwać będą przyjmowanym do pracy i które często stanowią punkt odniesienia progresji wynagrodzeń już w toku zatrudnienia. Właśnie dlatego tak duże znaczenie ma zapewnienie przyszłym pracownikom odpowiednich gwarancji, które zmniejszałyby ryzyko nieuzasadnionego nierównego ukształtowania wysokości zarobków, przede wszystkim poprzez wzmocnienie pozycji negocjacyjnej kandydatów na pracowników i przeciwdziałanie utrwalaniu się uprzedzeń rzutujących na wysokość płac.

4. Prawo do informacji na temat proponowanych warunków wynagrodzenia na wczesnym etapie rekrutacji

Zgodnie z art. 5 ust. 1 dyrektywy 2023/970 osoby starające się o zatrudnienie mają mieć prawo do otrzymania od przyszłego pracodawcy informacji na temat przewidzianego w odniesieniu do danego stanowiska początkowego wynagrodzenia lub jego przedziału – opartego na obiektywnych, neutralnych pod względem płci kryteriach, a także, w stosownych przypadkach, do otrzymania odpowiednich przepisów układu zbiorowego stosowanych przez pracodawcę w odniesieniu do danego stanowiska. Informacje te mają być przekazywane w taki sposób, aby zapewnić świadome i przejrzyste negocjacje dotyczące wynagrodzenia, np. – jak wskazano w dyrektywie 2023/970 – w opublikowanym ogłoszeniu o wakacie czy przed rozmową kwalifikacyjną, a w każdym razie bez konieczności zwracania się o te informacje przez

²⁴ Dyrektywa posługuje się sformułowaniem „osoba starająca się o zatrudnienie”.

osobę ubiegającą się o stanowisko²⁵. Taki mechanizm ma zapobiegać opisanemu w motywie 32 dyrektywy ograniczeniu pozycji negocjacyjnej osób starających się o zatrudnienie, a także umożliwić potencjalnemu pracownikowi podjęcie świadomej decyzji w odniesieniu do oczekiwanego wynagrodzenia, „bez ograniczania w jakikolwiek sposób siły przetargowej pracodawcy lub pracownika w negocjowaniu wynagrodzenia nawet poza wskazanym przedziałem”. Słusznie uważa się również, że jeśli informacja o oferowanym wynagrodzeniu byłaby umieszczana w ogłoszeniu o pracę, pozwoliłoby to obecnym pracownikom mieć wgląd w to, czy zarobki nowo rekrutowanych nie odbiegają od wynagrodzeń osób już zatrudnionych na tych samych lub podobnych stanowiskach²⁶. Wymóg podawania w ogłoszeniu o pracę informacji o proponowanym wynagrodzeniu obowiązuje już w kilku państwach członkowskich, np. w Austrii (od 2011 r.)²⁷ czy Słowacji (od 2018 r.)²⁸.

Polskie prawo nie przewiduje podobnego obowiązku podawania informacji o proponowanym wynagrodzeniu na wczesnym etapie rekrutacji. Nie zostały również sformułowane żadne konkretne wymagania treściowe wobec ogłoszeń o pracę²⁹. Dostrzega się przy tym, że w Polsce, inaczej niż chociażby w Wielkiej Brytanii i Irlandii, zamieszczanie informacji o proponowanym przedziale wynagrodzeń

²⁵ Komisja Europejska: *Wniosek z 4.03.2021 r. dotyczący dyrektywy...*, s. 14.

²⁶ U. Torbus: *Przejrzystość wynagrodzeń – uwagi na tle propozycji dyrektywy UE z 2021 r. „Z Problematyki Prawa Pracy i Polityki Socjalnej”* 2022, T. 3(20), s. 15. <http://dx.doi.org/10.31261/zpppips.2022.20.10>.

²⁷ Bundesgesetz vom 23. Feber 1979 über die Gleichbehandlung von Frau und Mann bei Festsetzung des Entgelts (Gleichbehandlungsgesetz). „Bundesgesetzblatt für die Republik Österreich” 1979, 38, § 23(2) 108. Stück. Pobrano z: https://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/BgblPdf/1979_108_0/1979_108_0.pdf [30.11.2024]. Szerzej na ten temat: W. Frimmel i in.: *Mandatory Wage Posting, Bargaining and the Gender Wage Gap*. Department of Economics Johannes Kepler University of Linz. Working Paper No. 2202, April 2022. Pobrano z: <http://www.economics.jku.at/papers/2022/wp2202.pdf> [30.11.2024].

²⁸ Zákon zo 4. decembra 2003 o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov. Z.z. 2004/5. <https://www.slov-lex.sk/ezbierky/pravne-predpisy/SK/ZZ/2004/5/> [dostęp: 30.11.2024], § 62(2). Szerzej na ten temat: S. Skoda: *Directing Job Search in Practice: Mandating Pay Information in Job Ads*. „Job Market Paper” 2022. Pobrano z: https://samuelskoda.github.io/skoda_jmp.pdf [30.11.2024].

²⁹ Wyjątki mogą wynikać z ustaw szczególnych, np. informacje obowiązkowo uwzględniane w ogłoszeniach o naborze do pracy w służbie cywilnej określa art. 28 ust. 2 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej (t.j. Dz.U. z 2024 r., poz. 409).

w ogłoszeniach o pracę nie jest praktyką powszechną³⁰. Niemniej w ostatnich latach w krajowej debacie publicznej pojawiły się propozycje dalszego wzmacniania pozycji prawnej kandydatów do zatrudnienia poprzez wprowadzenie wymogu podobnego do tego, który znalazł się w przytoczonym art. 5 ust. 1 dyrektywy 2023/970. Na szczególną uwagę w tym kontekście zasługują dwa – zbliżone pod względem treści – poselskie projekty ustaw wniesione w VIII³¹ i IX³² kadencji Sejmu. Projekty te przewidywały nałożenie na pracodawców publikujących „w dowolnej formie informację o możliwości zatrudnienia pracownika na danym stanowisku pracy” obowiązku uwzględnienia w tej informacji przedziału wynagrodzenia, które pracodawcy planują zaproponować kandydatom na stanowisko. Niewykonanie przez pracodawców wspomnianego obowiązku lub zatrudnienie pracownika za wynagrodzeniem niższym niż to, które wskazano w ogłoszeniu rekrutacyjnym, stanowiłoby wykroczenie zagrożone karą grzywny od 1 000 zł do 30 000 zł. Żaden z omawianych projektów ustaw nie został ostatecznie przyjęty przez Sejm, a prace legislacyjne nad nimi zakończyły się, w obu przypadkach, na etapie pierwszego czytania. Proponowane nowelizacje zostały negatywnie ocenione przez szereg podmiotów, w tym Sąd Najwyższy (dalej: SN)³³, Państwową Inspekcję Pracy³⁴, a projekt wniesiony w IX kadencji Sejmu – także przez Radę

³⁰ K. Walczak: *Podawanie wysokości pensji w ofertach pracy to na zachodzie [!] standard*. Rzeczpospolita, Pro, Prawo w Firmie, 14.12.2007. <https://www.rp.pl/prawo-w-firmie/art8411341-podawanie-wysokosci-pensji-w-ofertach-pracy-to-na-zachodzie-standard> [dostęp: 30.11.2024].

³¹ Poselski projekt ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy. Sejm VIII kadencji, druk nr 2830. <https://www.sejm.gov.pl/Sejm8.nsf/druk.xsp?nr=2830> [dostęp: 30.11.2024].

³² Poselski projekt ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy. Sejm IX kadencji, druk nr 135. <https://www.sejm.gov.pl/Sejm9.nsf/druk.xsp?nr=135> [dostęp: 30.11.2024].

³³ Uwagi SN do poselskiego projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy, 23.01.2020, sygn. BSA III-021-325/18. Pobrano z: <https://orka.sejm.gov.pl/Druki8ka.nsf/0/C0FBF8DA3142D5DFC1258321003E21A5/%24File/2830-001.pdf> [30.11.2024]; uwagi SN do poselskiego projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy, 23.01.2020, sygn. BSA III-021-10/20. Pobrano z: <https://orka.sejm.gov.pl/Druki9ka.nsf/0/13F62E97691B43C3C12584FC0040477F/%24File/135-005.pdf> [30.11.2024].

³⁴ Opinia Państwowej Inspekcji Pracy z dnia 3.10.2018 r. w sprawie poselskiego projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy, sygn. GPP-364/306-4000-20-1/18. Pobrano z: <https://orka.sejm.gov.pl/Druki8ka.nsf/0/BEFDA1F5B27E3996C12583240046B-C78/%24File/2830-002.pdf> [30.11.2024]; opinia Państwowej Inspekcji Pracy z dnia 17.01.2020 r. w sprawie poselskiego projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy, sygn. GIP-GPP.400.2.2020.2. Pobrano z: <https://orka.sejm.gov.pl/Druki9ka.nsf/0/6F95B-7FB5EB7BA9AC12584F90025B775/%24File/135-003.pdf> [30.11.2024].

Ministrów³⁵. Zastrzeżenia do propozycji zmian obejmowały m.in. to, że nie sprecyzowano, w jakich sytuacjach pojawia się obowiązek publikowania informacji o wynagrodzeniu³⁶. W mojej ocenie rozwiązanie problemu przyniosłaby dokładniejsza redakcja przepisu. Zasadne byłoby uszczegółowienie postanowienia dyrektywy poprzez wyrażne określenie w prawie krajowym, że obowiązek podania informacji o wysokości wynagrodzenia powstaje przy okazji każdej publikacji ogłoszenia o wolnym miejscu pracy, a gdy w danym przypadku pracodawca nie posługuje się ogłoszeniem – w zaproszeniu do wzięcia udziału w naborze kierowanym do konkretnej osoby. Cel omawianego mechanizmu przejrzystości będzie bowiem spełniony, gdy już pierwsze „zetknięcie się” kandydata z informacją o możliwości zatrudnienia, niezależnie od sposobu, w jaki to następuje, doprowadzi do poznania oferowanego na danym stanowisku początkowego wynagrodzenia lub jego przedziału.

5. Zakaz pytań o wysokość wynagrodzenia w obecnym i wcześniejszych stosunkach pracy

Ust. 2 art. 5 dyrektywy 2023/970 zabrania pracodawcom zadawania osobom starającym się o zatrudnienie pytań o ich wynagrodzenie w obecnym stosunku pracy lub w poprzednich stosunkach pracy. Jak wyjaśniono w motywie 33 dyrektywy, „pracodawcy nie powinni mieć prawa do dopytywania się u osób starających się o zatrudnienie o to, jak kształtuje się ich obecne wynagrodzenie, lub o to, jak kształtowało się ono w przeszłości, lub do proaktywnego szukania informacji na ten temat”. Rozwiązanie to ma zapobiec zaniżaniu wynagrodzenia w porównaniu z prezentowanymi przez kandydata umiejętnościami i doświadczeniem wyłącznie na podstawie wysokości wynagrodzenia tego kandydata w poprzednim miejscu pracy, a także prowadzić do tego, że

³⁵ Stanowisko Rady Ministrów wobec poselskiego projektu ustawy – o zmianie ustawy – Kodeks pracy (druk nr 135), sygn. DSP.WPP.140.7.2020.ML. Pobrano z: <https://orka.sejm.gov.pl/Druki9ka.nsf/0/21F3C2F93C910A6CC12585A500660918/%24File/135-s.pdf> [30.11.2024].

³⁶ Szeroko powody nieuchwalenia projektów ustaw omawia: K. Kulikowski: *Dla czego w Polsce nie będzie obowiązku jawności wynagrodzeń w ofertach pracy? Czyli o wyzwaniach dla rozwoju innowacji społecznych w procesach zarządzania ludźmi*. „Journal of Modern Science” 2022, T. 48, nr 1, s. 365–385. <http://dx.doi.org/10.13166/jms/149206>.

występujące dyskryminacja płacowa i uprzedzenia nie będą się utrzymywać, zwłaszcza gdy pracownicy zmieniają pracę³⁷.

W Polsce praktyka zadawania kandydatom pytań o historię zarobków wydaje się już obecnie w świetle polskiego prawa – mimo braku wyraźnego zakazu – niedopuszczalna³⁸. Art. 22¹ § 1 k.p. w sposób wyczerpujący określa bowiem katalog danych osobowych, które można uzyskać od osoby starającej się o zatrudnienie, i nie obejmuje on w żadnym razie informacji o wysokości aktualnego lub przeszłego wynagrodzenia (która stanowi daną osobową w myśl RODO³⁹), czy nawet szerzej – stanu majątkowego kandydata. Nie wydaje się również, żeby we wspomnianym w pkt. 5 art. 22¹ § 1 k.p. „przebiegu dotychczasowego zatrudnienia”, o które może pytać pracodawca, miała mieścić się informacja o uzyskiwanych w poprzednich miejscach pracy zarobkach. Wyrażenie „przebieg” nie obejmuje bowiem warunków, na jakich zatrudniona była osoba starająca się o pracę, a jedynie sam fakt pracy na danym stanowisku przez określony czas. Trudno odnaleźć również w polskim prawie przepis szczególny, który w trybie art. 22¹ § 4 k.p. pozwalałby pracodawcy uzyskiwać informację o wysokości wynagrodzenia otrzymywanego obecnie lub w przeszłości przez kandydata do pracy. Pogląd ten w odniesieniu do pracowników podziela Marcin Wujczyk, który stwierdza, że „pracodawca nie może domagać się od pracownika informacji o wynagrodzeniu otrzymywanym u innego

³⁷ H. Szewczyk: *Jawność wynagrodzeń za pracę a unijna zasada „przejrzystości wynagrodzeń” (uwagi „de lege lata” i „de lege ferenda”)*. „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2021, nr 11, s. 9. <https://doi.org/10.33226/0032-6186.2021.11.1>.

³⁸ Na gruncie stanu prawnego sprzed wprowadzenia art. 22¹ k.p. kwestię tę analizował Andrzej Drozd, który stwierdził, że „[p]ozyskiwanie informacji o wysokości wynagrodzenia [od kandydata do pracy – K.J.] jest w innych przypadkach nieusprawiedliwione, gdyż nie służy ustaleniu przydatności kandydata na pracownika do zatrudnienia na danym stanowisku. Przyczynia się jedynie do umocnienia pozycji negocjacyjnej podmiotu zatrudniającego. Jeżeli jednak kandydat na pracownika czyni swoje dotychczasowe wynagrodzenie punktem wyjścia rokowań, to pytanie o wysokość wynagrodzenia u dotychczasowego pracodawcy jest usprawiedliwione i tym samym dopuszczalne”. A. Drozd: *Prawo podmiotu zatrudniającego do pozyskiwania informacji o kandydacie na pracownika*. Wydawnictwo LexisNexis, Warszawa 2004, s. 189.

³⁹ P. Fajgielski: *Komentarz do art. 4 RODO*. W: Tenże: *Ogólne rozporządzenie o ochronie danych. Ustawa o ochronie danych osobowych*. Komentarz. Wyd. 2. Wolters Kluwer Polska, Warszawa 2022, LEX, pkt 7; J. Piatlik: *Ochrona danych osobowych i dóbr osobistych pracowników a dochodzenie roszczeń z tytułu dyskryminacji i nierównego traktowania w wynagradzaniu*. W: *Zatrudnienie w epoce postindustrialnej*. Red. B. Godlewska-Bujok, K. Walczak. Wydawnictwo C.H. Beck, Warszawa 2021, legalis, rozdz. II.

pracodawcy czy też dochodzie osiąganym z własnej działalności gospodarczej”, gdyż „[w]ysunięcie takiego żądania będzie stanowiło naruszenie prywatności pracownika”⁴⁰.

Tymczasem w doktrynie zgodnie przyjmuje się, że o dane inne niż wymienione w art. 22¹ § 1 k.p. lub ewentualnie te, których pobranie jest możliwe w myśl innego przepisu prawa powszechnie obowiązującego (art. 22¹ § 4 k.p.), pracodawcy nie mogą pytać kandydatów do pracy⁴¹. Jak słusznie zauważa Walerian Sanetra, „art. 22¹ § 1 k.p. nie tyle przyznaje pracodawcy określone prawo, ile wyznacza zakres informacji osobowych, których ujawnienia pracodawca nie może się domagać od osoby ubiegającej się u niego o zatrudnienie”⁴². Pogląd ten jest potwierdzony pośrednio w orzecznictwie Sądu Najwyższego przesądzającym, że polecenie pracodawcy nakładające na pracownika obowiązek udzielenia informacji (danych osobowych) niewymienionych w art. 22¹ § 1 i 2 k.p. lub w odrębnych przepisach (art. 22¹ § 4 k.p.) jest niezgodne z prawem (art. 100 § 1 k.p.)⁴³. Należy zatem uznać, że jeżeli pracodawca, wbrew art. 22¹ § 1 k.p., zażąda informacji wykraczającej poza katalog danych osobowych, których zebranie w toku rekrutacji jest dopuszczalne (w tym zażąda informacji o wysokości uzyskiwanych przez kandydata zarobków), starający się o pracę może odmówić udzielenia odpowiedzi albo nawet skłamać, co nie powinno wywoływać dla niego niekorzystnych następstw⁴⁴. Osoba pytana

⁴⁰ M. Wujczyk: *Informacje o wynagrodzeniu pracownika a prawo pracownika do ochrony prywatności*. „Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej” 2014, s. 111.

⁴¹ M. Kuba: *Zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu pracowniczym...*, rozdz. 3.2. Podobnie: K. Jaśkowski: *Komentarz do art. 22(1)–22(1b)*. W: E. Maniewska, K. Jaśkowski: *Kodeks pracy. Komentarz aktualizowany*. Wolters Kluwer, Warszawa 2024, LEX, pkt 5.2; A. Świątkowski: *Kodeks pracy. Komentarz*. Wyd. 6. Wydawnictwo C.H. Beck, Warszawa 2018, art. 22(1), pkt 2; M. Nałęcz: *Komentarz do art. 22(1)...*, nb. 9.

⁴² W. Sanetra: *Komentarz do art. 22(1)*. W: J. Iwulski, W. Sanetra: *Kodeks pracy. Komentarz*. Wyd. 3. Stan prawny na 20 marca 2013 r. LexisNexis Polska, Warszawa 2013, LEX, pkt 1.

⁴³ Wyrok SN z 5.08.2008 r., I PK 37/08. „Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych” 2010, nr 1–2, poz. 4. Podobnie: wyrok SN z 17.04.2007 r., I UK 324/06. „Monitor Prawa Pracy” 2007, nr 12, poz. 654.

⁴⁴ Tak: J. Płatlik: *Zakaz dyskryminacji na etapie nawiązywania stosunku pracy*. Stan prawny na 1 lutego 2022 r. Wolters Kluwer, Warszawa 2022, rozdz. III.1.3; A. Nerka: *Etyczne problemy ochrony danych osobowych pracownika w stosunkach pracy*. „Annales. Etyka w Życiu Gospodarczym” 2010, T. 13, nr 1, s. 119. <https://doi.org/10.18778/1899-2226.13.1.10>; W. Sanetra: *Komentarz do art. 22(1)...*, pkt 1; K. Jaśkowski: *Komentarz do art. 22(1)–22(1b)...*, pkt 5.2. Ponadto na gruncie stanu prawnego sprzed wprowadzenia

o informacje wrażliwe może bowiem ocenić, że pracodawca narusza jej prywatność, a wówczas fałszywa odpowiedź byłaby sposobem ich ochrony. W konsekwencji, jak pisze Małgorzata Gersdorf, kłamstwo stanowiłoby *sui generis* obronę konieczną przed naruszeniem prawa⁴⁵. Uważam, że pogląd ten wydaje się uzasadniony również w przypadku, gdy niedozwolone pytanie dotyczyłoby wysokości wynagrodzenia za pracę otrzymywanego przez kandydata, tym bardziej że informacja o wysokości wynagrodzenia za pracę bywa w polskiej kulturze prawnej uznawana za dobro osobiste pracownika⁴⁶. Dodatkowym argumentem, który pośrednio przemawia za tym, że tylko kandydat może ewentualnie podjąć decyzję o ujawnieniu wysokości poprzednio uzyskiwanych zarobków, jest to, że zgodnie z art. 97 § 2 *in fine* k.p., w świadectwie pracy uwzględnia się informację o wysokości i składnikach otrzymywanego wynagrodzenia wyłącznie na żądanie pracownika. To zatrudnionemu pozostawiono więc możliwość określenia, czy chce ujawnić tego typu informacje swojemu ewentualnemu następnemu pracodawcy, któremu zostanie przedstawione świadectwo pracy. Wydaje się zatem, że wprowadzenie zakazu zadawania pytań o historię wynagrodzeń kandydata nie będzie całkowitą nowością, a raczej doprecyzowaniem już istniejących w polskim prawie standardów.

art. 22¹ k.p. kwestię tę bardzo obszernie przeanalizował A. Drozd: *Prawo podmiotu zatrudniającego do pozyskiwania informacji o kandydacie na pracownika...*, s. 162–168.

⁴⁵ M. Gersdorf: *Komentarz do art. 22(1)*. W: M. Gersdorf, K. Rączka, M. Raczkowski: *Kodeks pracy. Komentarz*. Wyd. 3. LexisNexis Polska, Warszawa 2014, LEX, pkt 5. Pogląd ten podzielił SN w wyroku z 17.04.2007 r., I UK 324/06. Podobnie na gruncie stanu prawnego sprzed wprowadzenia art. 22¹: A. Drozd: *Prawo podmiotu zatrudniającego do pozyskiwania informacji o kandydacie na pracownika...*, s. 165.

⁴⁶ Na ugruntowanie się tego poglądu niewątpliwie wpływ miała uchwała SN (7) z 16.07.1993 r., I PZP 28/93 („Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Cywilna” 1994, nr 1, poz. 2). W doktrynie w tym duchu wypowiadali się: E. Niezbecka: *Ujawnienie wysokości wynagrodzeń pracowników a ochrona dóbr osobistych osób fizycznych*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1992, R. 5, nr 8, s. 24–29; A. Tobiasz-Skrzypek: *Prawna ochrona danych o wynagrodzeniu pracownika*, „Prawo Pracy” 1999, nr 2, s. 13–15; W. Masewicz: *Prawna ochrona danych o wynagrodzeniu za pracę*, „Pracodawca i Pracownik” 1998, nr 8, s. 11; B. Cudowski: *Ujawnienie wynagrodzenia przez pracownika jako przyczyna rozwiązania umowy o pracę*. W: *Z aktualnych zagadnień prawa pracy i zabezpieczenia społecznego. Księga Jubileuszowa Profesora Waleriana Sanetry*. Red. B. Cudowski, J. Iwulski. Temida 2, Białystok 2013, s. 71.

6. Neutralne i niedyskryminacyjne ogłoszenia o pracę

O ile omówione już w tym artykule rozwiązania zawarte w ust. 1 i ust. 2 art. 5 dyrektywy 2023/970 skupiają się raczej na wzmocnieniu pozycji negocjacyjnej kandydata w toku naboru, trzeci z mechanizmów kładzie nacisk na konieczność zapewnienia ogółowi osób zainteresowanych wolnym stanowiskiem wyrównanych szans w procesie rekrutacji. W ust. 3 art. 5 wprowadzono bowiem ogólny wymóg, zgodnie z którym ogłoszenia o wakatach i nazwy stanowisk pracy tworzone przez pracodawców powinny być neutralne pod względem płci, a proces rekrutacji ma przebiegać w sposób niedyskryminacyjny, tak by „nie podważać prawa do równego wynagrodzenia za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości”. Ma to w ocenie ustawodawcy unijnego pozwolić „przerwać proces utrwalania się luki płacowej ze względu na płeć mającej wpływ na poszczególnych pracowników przez dłuższy czas” (motyw 33 dyrektywy 2023/970). Wprowadzenie obowiązku posługiwania się pozbawionymi uprzedzeń sformułowaniami w ogłoszeniach rekrutacyjnych koresponduje z orzecznictwem Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej (dalej: TSUE), w którym to orzecznictwie podkreślano, że przejawem niedozwolonej dyskryminacji może być już samo zniechęcanie określonej grupy kandydatów do ubiegania się o zatrudnienie (w tym poprzez publiczne oświadczenia przedstawicieli pracodawcy, iż nie będzie on przyjmował pracowników o określonej cesze)⁴⁷. Warto wspomnieć, że w porządkach wielu państw Unii Europejskiej (m.in. w Niemczech⁴⁸, Hiszpanii⁴⁹,

⁴⁷ Wyrok TS z 10.07.2008 r., C-54/07, Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding v. Firma Feryn NV. „Zbiór Orzeczeń Trybunału Sprawiedliwości i Sądu Pierwszej Instancji” 2008, nr 7A, poz. I-5187, z glosą S. Majkowskiej-Szulc, M. Tomaszewskiej: *Dyskryminacja w zatrudnieniu w braku możliwości do zidentyfikowania ofiary dyskryminacji. Glosa do wyroku TS z dnia 10 lipca 2008 r., C-54/07*. „Europejski Przegląd Sądowy” 2009, nr 7, s. 46–56. Podobnie: wyrok TS z 25.04.2013 r., C-81/12, Asociația ACCEPT v. Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării. „Zbiór Orzeczeń Trybunału Sprawiedliwości i Sądu Pierwszej Instancji” 2013, nr 4, poz. I-275; wyrok TS z 23.04.2020 r., C-507/18, NH v. Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI – Rete Lenford. LEX nr 2945628.

⁴⁸ Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz vom 14. August 2006 (BGBl. I S. 1897), das zuletzt durch Artikel 15 des Gesetzes vom 22. Dezember 2023 (BGBl. 2023 I Nr. 414) geändert worden ist, § 11.

⁴⁹ Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, art. 16.1.c).

we Włoszech⁵⁰ czy w Austrii⁵¹) istnieją już przepisy wprost zakazujące zawierania w ogłoszeniach o pracę postanowień dyskryminacyjnych.

W prawie polskim wyraźnie wynikający z przepisów wymóg nie zawierania w ogłoszeniach o pracę wymagań o charakterze dyskryminacyjnym obowiązuje jedynie w odniesieniu do ofert pracy zgłaszanych przez pracodawców urzędowi pracy⁵². W doktrynie nie ma jednak obecnie wątpliwości co do tego, że ogólny zakaz dyskryminacji w zakresie nawiązania stosunku pracy (art. 18^{3a} § 1 k.p.) rozciąga się także na cały proces rekrutacji, w tym treść wszelkich publikowanych przez pracodawców ogłoszeń o pracę⁵³. Uwzględnianie w nich nieuzasadnionych preferencji co do cech osobistych poszukiwanego pracownika (np. w zakresie płci, wieku, aparycji) jest zatem co do zasady sprzeczne z prawem⁵⁴; owe osobiste preferencje można – zgodnie

⁵⁰ Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 „Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246”, art. 27 ust. 2.

⁵¹ Bundesgesetz über die Gleichbehandlung (Gleichbehandlungsgesetz – GIBG), § 9 oraz § 23(2).

⁵² Jak stanowi art. 36 ust. 5e ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, powiatowy urząd pracy nie może przyjąć oferty pracy, jeżeli pracodawca zawarł w ofercie pracy wymagania, które naruszają zasadę równego traktowania w zatrudnieniu w rozumieniu przepisów prawa pracy i mogą dyskryminować kandydatów do pracy, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie lub orientację seksualną.

⁵³ Temat ten był przedmiotem licznych wypowiedzi doktryny: P.K. Waclawska: *Rekrutacja w drodze ogłoszeń – charakterystyka prawna*. „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2004, nr 4, s. 14–22; S.W. Ciupa: *Naruszenie zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu w praktyce korzystania z ogłoszeń rekrutacyjnych*. Cz. 1. *Dyskryminacja ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, wymóg spełnienia określonych obowiązków lub innych rygorów*. „Monitor Prawa Pracy” 2006, nr 11, legalis; Tenże: *Naruszenie zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu w praktyce korzystania z ogłoszeń rekrutacyjnych*. Cz. 2. *Dyskryminacja ze względu na określoną sytuację kandydata, posiadanie określonych kwalifikacji lub statusu, posiadanie określonych cech osobowych*. „Monitor Prawa Pracy” 2006, nr 12, legalis; S. Spurek: *Dyskryminacja w ogłoszeniach o pracę. Ustawowy zakaz oraz zadania organów państwa*. W: *Równe traktowanie w zatrudnieniu. Przepisy a rzeczywistość. Raport z monitoringu ogłoszeń o pracę. Wnioski. Rekomendacje*. Red. K. Kędziora, K. Śmiszek, M. Zima. Polskie Towarzystwo Prawa Antydyskryminacyjnego, Warszawa 2009, s. 27–43. Pobrano z: https://www.ptpa.org.pl/site/assets/files/1029/17_raport_rowne_traktowanie_w_zatrudnieniu.pdf [28.01.2025]; H. Szewczyk: *Równość płci w zatrudnieniu*. Stan prawny na 18 grudnia 2016 r. Wolters Kluwer, Warszawa 2017, LEX, rozdz. 9.2; J. Tlatlik: *Zakaz dyskryminacji...*, rozdz. IV.2.

⁵⁴ Należy jednak zauważyć, że niekiedy wymagania co do cech osobistych osoby zatrudnianej na dane stanowisko mogą wynikać z przepisów szczególnych. W takich sytuacjach informowanie o takich kryteriach w ogłoszeniu o pracę nie narusza zasady

z prawem – określić tylko wtedy, gdy rodzaj pracy lub warunki jej wykonywania powodują, że wskazywane kryteria są rzeczywistym i decydującym wymaganiem zawodowym stawianym przyszłemu pracownikowi (art. 18^{3b} § 2 pkt 1 k.p.)⁵⁵. Jak jednak pokazują wyniki badań empirycznych, mimo istniejących ogólnych uregulowań ustawowych publikowane w prasie i Internecie ogłoszenia o pracę często zawierają wskazania dyskryminacyjne, w szczególności w odniesieniu do płci poszukiwanych osób⁵⁶. Biorąc to pod uwagę, należy stwierdzić, że wdrożenie postanowień dyrektywy 2023/970 poprzez wprowadzenie wyraźnego nakazu formułowania ogółu ofert pracy w sposób neutralny i niedyskryminacyjny wydaje się pożądane.

7. Zakres podmiotowy mechanizmów przejrzystości wynagrodzeń przed zatrudnieniem

Skuteczność polskich przepisów wdrażających art. 5 dyrektywy 2023/970 i opisywanych w niniejszym opracowaniu rozwiązań zależeć będzie przede wszystkim od wyznaczenia odpowiedniego zakresu podmiotowego regulacji.

Należy zauważyć, że beneficjentami rozwiązań przewidzianych w dyrektywie 2023/970 mają być pracownicy lub potencjalni

równego traktowania. Szerzej na ten temat: M. Kuba: *Zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu pracowniczym...*, rozdz. 3.3.1.

⁵⁵ Jak pokazuje orzecznictwo luksemburskie, zamieszczenie w ogłoszeniu wymogu o charakterze wykluczającym nie zawsze będzie stało w sprzeczności z prawem. W jednej ze spraw niedawno zawisłych przed TSUE sąd niemiecki dążył do ustalenia, czy prawnie usprawiedliwiona jest odmowa zatrudnienia 50-letniej kandydatki, która ubiegała się o pracę w charakterze asystentki osobistej 28-letniej studentki z niepełnosprawnością. W ogłoszeniu o pracę, na wyraźne życzenie studentki, zamieszczono informację, że oferta jest skierowana do osób pomiędzy 18. a 30. rokiem życia; wiek kandydatki był więc powodem odrzucenia kandydatury powódki. TSUE uznał zastosowane kryterium za bezpośrednio dyskryminujące ze względu na wiek, które jednak, biorąc pod uwagę kontekst sytuacji, może być w świetle regulacji krajowych uznane za niesprzeczną z prawem. Wyrok TS z 7.12.2023 r., C-518/22, J.M.P. przeciwko AP AssistentzProfis GmbH.

⁵⁶ Autorzy przeprowadzonego w 2009 r. monitoringu wskazali, że na 60 727 przeanalizowanych ogłoszeń o pracę aż w 24 628 dopatrzyć można się było nieprawidłowości, które mogły prowadzić do naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu ze względu na płeć. Podają za: *Monitoring zasady równego traktowania w ogłoszeniach o pracę. Cel, metodologia, wyniki badań i ich analiza*. W: *Równe traktowanie w zatrudnieniu. Przepisy a rzeczywistość...*, s. 11.

pracownicy. Zgodnie z art. 2 ust. 2 dyrektywy ma ona zastosowanie do „wszystkich pracowników zatrudnionych na umowę o pracę lub pozostających w stosunku pracy określonych przez prawo, układy zbiorowe lub praktykę obowiązujące w poszczególnych państwach członkowskich, przy uwzględnieniu orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości”⁵⁷. W zakresie oceny, czy dana osoba jest pracownikiem (a w konsekwencji – czy mają do niej zastosowanie przepisy dyrektywy), ustawodawca europejski z jednej strony odsyła do definicji funkcjonujących w prawie krajowym („prawie, układach zbiorowych lub praktyce obowiązującej w poszczególnych państwach członkowskich”), ale z drugiej wprost nakazuje przy tym brać pod uwagę standardy unijne wyznaczone w orzecznictwie TSUE („przy uwzględnieniu orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości”). Takie rozwiązanie nie jest nowością w unijnym prawie pracy, a nawet wpisuje się w pewną dającą się zaobserwować tendencję legislacyjną, gdyż bardzo podobne konstrukcje zastosowano poprzednio w dyrektywach 2019/1158⁵⁸, 2019/1152⁵⁹ oraz 2022/2041⁶⁰. Analiza literatury krajowej pokazuje, że

⁵⁷ Przytoczony przepis pomija co prawda potencjalnych pracowników, niemniej w świetle omówionego art. 5 dyrektywy 2023/970 nie powinno budzić wątpliwości, że oni również (obok pracowników) są beneficjentami wprowadzanych rozwiązań.

⁵⁸ Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylająca dyrektywę Rady 2010/18/UE (Dz.U. UE L 2019, nr 188/79). Art. 2: „[n]iniejsza dyrektywa ma zastosowanie do wszystkich pracowników, kobiet i mężczyzn, związanych umową o pracę lub pozostających w innym stosunku pracy określonym przez prawo, układy zbiorowe pracy lub praktykę obowiązujące w poszczególnych państwach członkowskich, przy uwzględnieniu orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości”.

⁵⁹ Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1152 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej (Dz.U. UE L 2019, nr 186/105). Art. 1 ust. 2: „[w] niniejszej dyrektywie ustanawia się minimalne prawa mające zastosowanie do każdego pracownika w Unii, który jest stroną umowy o pracę lub pozostaje w stosunku pracy określonym przez obowiązujące w poszczególnych państwach członkowskich prawo, umowy zbiorowe lub przyjętą praktykę, z uwzględnieniem orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości”.

⁶⁰ Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2022/2041 z dnia 19 października 2022 r. w sprawie adekwatnych wynagrodzeń minimalnych w Unii Europejskiej (Dz.U. UE L 2022, nr 275/33). Art. 2: „[n]iniejsza dyrektywa ma zastosowanie do pracowników w Unii związanych umową o pracę lub pozostających w stosunku pracy określonym przez ustawę, umowy zbiorowe lub praktykę obowiązujące w poszczególnych państwach członkowskich, przy uwzględnieniu orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości”.

autorzy zainteresowali się przede wszystkim pojęciem „pracownik”, sformułowanym w drugim z tych aktów prawnych. Zwrócono uwagę na niejednoznaczność zastosowanej konstrukcji (odwołującej się jednocześnie zarówno do krajowego rozumienia pojęcia „pracownik”, jak i do tego wypracowanego w unijnym orzecznictwie), która jednak, jak się wydaje, powinna wymusić na państwach członkowskich skonfrontowanie definicji pracownika wypracowanej w judykaturze TSUE z tą funkcjonującą w prawie narodowym⁶¹.

Wniosek ten, w mojej ocenie, należy podzielić także na gruncie analizowanej dyrektywy 2023/970. Tłumacząc bowiem autonomiczny charakter pojęcia „pracownik” w prawie unijnym, TSUE wyjaśnił, że nawet jeśli dany akt prawa wtórnego UE odsyła do uregulowań krajowych w zakresie oceny, czy dana osoba jest pracownikiem, to swoisty charakter prawny stosunku pracy w świetle prawa krajowego nie może mieć żadnego wpływu na to, czy uważa się kogoś za pracownika w rozumieniu prawa UE⁶². W doktrynie zauważa się tymczasem, że choć definicje polska i unijna pojęcia „pracownik” zgodnie akcentują jako podstawowe przesłanki klasyfikacyjne: wykonywanie pracy przez osobę fizyczną, przez pewien okres, pod kierownictwem innej osoby oraz za wynagrodzeniem, to na gruncie polskim istotnym praktycznym problemem jest niekonsekwentne wykładanie tych kryteriów⁶³.

⁶¹ M. Pawłucki, P. Nowak: *Koncepcja pracownika w dyrektywie PE i Rady (UE) 2019/1152 w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej a pojęcie pracownika w polskim prawie pracy*. „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2021, nr 3, s. 27. <https://doi.org/10.33226/0032-6186.2021.3.4>; podobnie: M. Nowak: *Obowiązek informowania pracowników o warunkach zatrudnienia w świetle nowej unijnej dyrektywy 2019/1152*. „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2021, nr 6, s. 30. <https://doi.org/10.33226/0032-6186.2021.6.4>; J. Unterschütz: *Europejska autonomiczna definicja pracownika. Przyczynek do dyskusji nad rozwojem prawa zatrudnienia*. „Roczniki Administracji i Prawa” 2021, T. 21, z. specjalny, s. 135. <http://dx.doi.org/10.5604/01.3001.0015.6077>.

⁶² Wyrok TS z 11.11.2010 r., C-232/09, Danosa v. LKB Līzings SIA. „Zbiór Orzeczeń Trybunału Sprawiedliwości i Sądu Pierwszej Instancji” 2010, nr 11A, poz. I-11405, pkt 40; wyrok TS z 17.11.2016 r., C-216/15, Betriebsrat der Ruhrlandklinik GGMBH v. Ruhrlandklinik GGMBH. „Zbiór Orzeczeń Trybunału Sprawiedliwości i Sądu Pierwszej Instancji” 2016, nr 11, poz. I-883, pkt 32–37.

⁶³ M. Pawłucki, P. Nowak: *Koncepcja pracownika w dyrektywie PE i Rady (UE) 2019/1152...*, s. 28. Szeroko problem zastępowania umowy o pracę umowami cywilnoprawnymi opisali również: D. Klimecki, S. Kaczmarek: *Identyfikacja umów cywilnoprawnych, zwanych umowami śmieciowymi, w praktyce inspekcji pracy i jej skutki*. W: *Współczesne problemy zatrudnienia. Wykorzystanie umów śmieciowych dla „ukrycia” stosunku pracy*. Red. Z. Kubot, S. Kowalski. Wydawnictwo C.H. Beck, Warszawa 2016, *legalis*.

Znamienne są zwłaszcza orzeczenia SN, w których stwierdzono, że praca organizowana przez zatrudniającego, nawet pod jego kierownictwem i kontrolą, nie jest właściwa tylko stosunkom pracy i może występować w zatrudnieniu na podstawie umów cywilnoprawnych⁶⁴. Zważywszy zatem na to, że wykonywanie pracy podporządkowanej na podstawie umów cywilnoprawnych nie należy w Polsce do rzadkości, a zatrudnionym w ten sposób nie przysługuje status pracownika i nie podlegają oni zdecydowanej większości norm prawa pracy, zgodzić należy się z wnioskiem Moniki Nowak, że „mimo podobieństwa polskiej i unijnej koncepcji pracownika, na gruncie prawa polskiego część zatrudnionych może pozostać poza ochroną wynikającą z omawianej Dyrektywy⁶⁵, chociaż warunki, w jakich świadczą pracę, odpowiadają kryteriom wskazanym przez TSUE”⁶⁶. Sądzę zatem, że zakresem polskich przepisów wprowadzających mechanizmy przejrzystości wynagrodzeń opisane w dyrektywie 2023/970, w tym tych mających zastosowanie na etapie przedkontraktowym, powinni zostać objęci nie tylko (potencjalni) pracownicy w rozumieniu k.p., lecz wszyscy zatrudnieni (starający się o zatrudnienie), którzy choć spełniają kryteria określone w orzecznictwie TSUE – wykonują usługi przez określony czas i pod kierownictwem innej osoby za wynagrodzeniem – z różnych względów nie mają faktycznej możliwości uzyskania statusu pracownika w rozumieniu „kodeksowym”⁶⁷. Wąska implementacja dyrektywy, ograniczająca się wyłącznie do (potencjalnych) pracowników w rozumieniu art. 2 k.p., nie tylko budziłaby wątpliwości z punktu widzenia zgodności z prawem UE, lecz także mogłaby zniweczyć

⁶⁴ Wyrok SN z 11.09.2013 r., II PK 372/12. „Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych” 2014, nr 6, poz. 80; podobnie: wyrok SN z 28.03.2017 r., II PK 15/16. LEX nr 2298297; wyrok SN z 21.01.2021 r., III PSKP 3/21. LEX nr 3108632.

⁶⁵ Autorka wniosek ten sformułowała, omawiając zakres podmiotowy dyrektywy 2019/1152, jednak z uwagi na omówioną zbieżność sformułowanej konstrukcji do tej występującej w dyrektywie 2023/970 wypowiedź ta zachowuje swą aktualność.

⁶⁶ M. Nowak: *Obowiązek informowania pracowników o warunkach zatrudnienia...*, s. 30.

⁶⁷ Podobnie wypowiedziała się Helena Szewczyk, stwierdzając, że dyrektywa 2023/970 powinna poza zatrudnionymi na podstawie k.p. objąć także wykonujących pracę w zatrudnieniu cywilnoprawnym, a więc zleceniobiorców, wykonawców umów o dzieło, agentów, menedżerów, nakładców, samozatrudnionych, stażystów czy konsultantów zewnętrznych. H. Szewczyk: *Jawność wynagrodzeń za pracę a unijna zasada „przejrzystości wynagrodzeń”...*, s. 8.

skuteczność opisywanych w niniejszym opracowaniu mechanizmów przejrzystości w procesie rekrutacji. Strony często bowiem dopiero na końcowym etapie negocjacji warunków zatrudnienia decydują, jaka umowa będzie podstawą ich współpracy (umowa o pracę czy umowa cywilnoprawna), dlatego nieprzestrzeganie przepisów (np. niepublikowanie proponowanego przedziału wynagrodzeń w ogłoszeniu, zadawanie podczas rozmowy kwalifikacyjnej pytań dotyczących historii zarobków) mogłoby być łatwo tłumaczone pozornym zamiarem zatrudnienia „niepracowniczego”.

8. Podsumowanie

Należy się zgodzić z obserwacją, że proces rekrutacji, ukierunkowany na wybór odpowiedniego kandydata do pracy i finalizowany przez nawiązanie stosunku pracy, ma szczególne znaczenie dla pracodawcy, jako że zatrudnienie właściwych osób determinuje możliwość realizacji przyjętych celów i założeń⁶⁸. O ile zatem w tym kontekście zrozumiałe jest pozostawienie zatrudniającym dużego zakresu swobody w kwestii sposobów doboru kadry, uzasadnione jest również zabezpieczenie interesów osób ubiegających się o pracę co najmniej w stopniu koniecznym do ochrony ich danych osobowych oraz realizacji zasady niedyskryminacji. Ustawodawca unijny, poprzez wprowadzenie art. 5 dyrektywy 2023/970, słusznie zwrócił uwagę, że nierównowaga pozycji negocjacyjnych pracodawcy i kandydata w kwestii warunków płacy w dużym stopniu może przyczyniać się do powstawania i utrwalania nierówności płacowych, zwłaszcza na tle płciowym. Sądzę, że przewidziane w dyrektywie rozwiązania, które były przedmiotem omówienia w niniejszym opracowaniu, czyli obowiązek ujawnienia proponowanego wynagrodzenia na wczesnym etapie rekrutacji, zakaz zadawania pytań o wysokość dotychczasowych zarobków, wymóg formułowania neutralnych i niedyskryminujących ogłoszeń o pracę, mają szanse spełnić zakładane cele i korzystnie wpłynąć na sytuację prawną kandydatów do pracy.

⁶⁸ M. Kuba: *Zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu pracowniczym...*, rozdz. 3.2.

W Polsce nie istnieje prawna tradycja przejrzystości płac⁶⁹, a co za tym idzie – implementacja omówionych rozwiązań bez wątpienia wymagać będzie interwencji ustawodawczej. Choć część z wymogów dyrektywy 2023/970 już teraz da się wywieść z obecnie obowiązujących ram prawnych procesu rekrutacji, wyraźne uwzględnienie tych wymogów w prawie krajowym powinno przyczynić się do zwiększenia świadomości podmiotów zatrudniających. Skuteczność regulacji będzie jednak zależeć przede wszystkim od ostatecznego kształtu ustawy transponującej dyrektywę. Należy mieć nadzieję, że rodzimy ustawodawca dobrze dopasuje nowe przepisy do krajowego kontekstu prawnego (w tym ustanowi odpowiednio szeroki zakres podmiotowy regulacji), a nie ograniczy się jedynie do dosłownego „przepisania” postanowień unijnego aktu prawnego.

Bibliografia

- Barański M.: *Obowiązki informacyjne osoby ubiegającej się o zatrudnienie pracownice*. „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2016, nr 4, s. 25–30.
- Barzycka-Banaszczyk M.: *Odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy*. Wydawnictwo C.H. Beck, Warszawa 2017, legalis.
- Barzycka-Banaszczyk M.: *Prawo pracy*. 19. wyd., uwzględnia zmiany wprowadzone ustawą z 26.4.2023 r. Wydawnictwo C.H. Beck, Warszawa 2023.
- Bolesta A.: *Komentarz do art. 18(3a)*. W: *Kodeks pracy. Komentarz*. Red. K. Walczak. Wyd. 33. Wydawnictwo C.H. Beck, Warszawa 2023, legalis.
- Ciupa S.W.: *Naruszenie zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu w praktyce korzystania z ogłoszeń rekrutacyjnych. Cz. 1. Dyskryminacja ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, wymóg spełnienia określonych obowiązków lub innych rygorów*. „Monitor Prawa Pracy” 2006, nr 11, legalis.
- Ciupa S.W.: *Naruszenie zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu w praktyce korzystania z ogłoszeń rekrutacyjnych. Cz. 2. Dyskryminacja ze względu na określoną sytuację kandydata, posiadanie określonych kwalifikacji lub statusu, posiadanie określonych cech osobowych*. „Monitor Prawa Pracy” 2006, nr 12, legalis.
- Cudowski B.: *Ujawnienie wynagrodzenia przez pracownika jako przyczyna rozwiązania umowy o pracę*. W: *Z aktualnych zagadnień prawa pracy i zabezpieczenia*

⁶⁹ L. Mitrus: *Projekt unijnej dyrektywy w sprawie równości oraz przejrzystości wynagrodzeń kobiet i mężczyzn*. W: *Dorobek i rozwój myśli polskiej nauki prawa pracy w świetle wyzwań XXI wieku. Księga dedykowana pamięci Profesora Bogusława Cudowskiego*. Red. P. Nowik i in. Temida 2–przy współpracy Wydziału Prawa Uniwersytetu w Białymstoku, Białystok 2022, s. 210. Podobnie: H. Szewczyk: *Prawne aspekty równości wynagrodzeń za pracę w świetle dyrektywy nr 970/2023/UE*. „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2024, nr 8, s. 54. <https://doi.org/10.33226/0032-6186.2024.8.6>.

- społecznego. *Księga Jubileuszowa Profesora Waleriana Sanetry*. Red. B. Cudowski, J. Iwulski. Temida 2, Białystok 2013, s. 71–83.
- Dörre-Nowak D.: *Refleksje na temat współczesnego kształtu ryzyka osobowego pracodawcy oraz prawnie dozwolonych form jego ograniczenia*. W: *Współczesne problemy prawa pracy i ubezpieczeń społecznych*. Red. L. Florek. Wydział Prawa i Administracji Uniwersytetu Warszawskiego–LexisNexis Polska, Warszawa 2011, LEX.
- Drozd A.: *Prawo podmiotu zatrudniającego do pozyskiwania informacji o kandydacie na pracownika*. Wydawnictwo LexisNexis, Warszawa 2004.
- Fajgielski P.: *Komentarz do art. 4 RODO*. W: *Tenże: Ogólne rozporządzenie o ochronie danych. Ustawa o ochronie danych osobowych. Komentarz*. Wyd. 2. Wolters Kluwer Polska, Warszawa 2022, s. 786–789, LEX.
- Florek L.: *Komentarz do art. 22(1)*. W: *Kodeks pracy. Komentarz*. Red. L. Florek. Wyd. 7. Wolters Kluwer, Warszawa 2017, s. 194–199.
- Frimmel W. i in.: *Mandatory Wage Posting, Bargaining and the Gender Wage Gap*. Department of Economics, Johannes Kepler University of Linz. Working Paper No. 2202, April 2022. Pobrano z: <http://www.economics.jku.at/papers/2022/wp2202.pdf> [30.11.2024].
- Gersdorf M.: *Komentarz do art. 22(1)*. W: M. Gersdorf, K. Rączka, M. Raczkowski: *Kodeks pracy. Komentarz*. Wyd. 3. Stan prawny na 9 października 2014 r. LexisNexis Polska, Warszawa 2014, s. 168–175, LEX.
- Góral Z.: 1.5. Zakres zastosowania zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu. W: *Różne oblicza dyskryminacji w zatrudnieniu*. Red. J.R. Carby-Hall, Z. Góral, A. Tyc. Wolters Kluwer Polska, Warszawa 2021, s. 35–40, LEX.
- Jaśkowski K.: *Komentarz do art. 22(1)–22(1b)*. W: E. Maniewska, K. Jaśkowski: *Komentarz aktualizowany do Kodeksu pracy*. Wolters Kluwer, Warszawa 2024, LEX.
- Kawecki M.: *Dopuszczalność pozyskiwania danych osobowych pracowników przez pracodawców na przykładzie zaświadczeń o niekaralności*. „Acta Universitatis Wratislaviensis” 2014, nr 3576, „Prawo” 2014, nr 316/1, s. 61–68. Pobrano z: <https://repozytorium.uni.wroc.pl/dlibra/publication/edition/119473> [30.11.2024].
- Klimecki D., Kaczmarek S.: *Identyfikacja umów cywilnoprawnych, zwanych umowami śmieciowymi, w praktyce inspekcji pracy i jej skutki*. W: *Współczesne problemy zatrudnienia. Wykorzystanie umów śmieciowych dla „ukrycia” stosunku pracy*. Red. Z. Kubot, S. Kowalski. Wydawnictwo C.H. Beck, Warszawa 2016, legalis.
- Książek D., Baran K.W.: *Sposoby nawiązania umownego stosunku pracy*. W: *System prawa pracy*. T. 2: Indywidualne prawo pracy. Część ogólna. Red. G. Goździewicz. Wolters Kluwer Polska, Warszawa 2017, s. 209–225, LEX.
- Kuba M.: *Zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu pracowniczym*. [Biblioteka Prawa Pracy. Red. Z. Góral]. Stan prawny na 31 marca 2017 r. Wolters Kluwer Polska, Warszawa 2017, LEX.

- Kulikowski K.: *Dlaczego w Polsce nie będzie obowiązku jawności wynagrodzeń w ofertach pracy? Czyli o wyzwaniach dla rozwoju innowacji społecznych w procesach zarządzania ludźmi*. „Journal of Modern Science” 2022, T. 48, nr 1, s. 365–385. <http://dx.doi.org/10.13166/jms/149206>.
- Majkowska-Szulc S., Tomaszewska M.: *Dyskryminacja w zatrudnieniu w braku możliwości do zidentyfikowania ofiary dyskryminacji. Glosa do wyroku TS z dnia 10 lipca 2008 r., C-54/07*. „Europejski Przegląd Sądowy” 2009, nr 7, s. 46–56.
- Masewicz W.: *Prawna ochrona danych o wynagrodzeniu za pracę*. „Pracodawca i Pracownik” 1998, nr 8, s. 11–20.
- Mitrus L.: *Projekt unijnej dyrektywy w sprawie równości oraz przejrzystości wynagrodzeń kobiet i mężczyzn*. W: *Dorobek i rozwój myśli polskiej nauki prawa pracy w świetle wyzwań XXI wieku. Księga dedykowana pamięci Profesora Bogusława Cudowskiego*. Red. P. Nowik i in. Temida 2–przy współpracy Wydziału Prawa Uniwersytetu w Białymstoku, Białystok 2022, s. 197–211.
- Monitoring zasady równego traktowania w ogłoszeniach o pracę. Cel, metodologia, wyniki badań i ich analiza*. W: *Równe traktowanie w zatrudnieniu. Przepisy a rzeczywistość. Raport z monitoringu ogłoszeń o pracę. Wnioski. Rekomendacje*. Red. K. Kędziora, K. Śmiszek, M. Zima. Polskie Towarzystwo Prawa Antydyskryminacyjnego, Warszawa 2009, s. 9–25. Pobrano z: https://www.ptpa.org.pl/site/assets/files/1029/17_raport_rowne_traktowanie_w_zatrudnieniu.pdf [28.01.2025].
- Nałęcz M.: *Komentarz do art. 22(1)*. W: *Kodeks pracy. Komentarz*. Red. W. Muszański, K. Walczak. Wyd. 13. Stan prawny: 1 czerwca 2021 r. Wydawnictwo C.H. Beck, Warszawa 2021, legalis.
- Nerka A.: *Etyczne problemy ochrony danych osobowych pracownika w stosunkach pracy*. „Annales. Etyka w Życiu Gospodarczym” 2010, T. 13, nr 1, s. 107–121. <https://doi.org/10.18778/1899-2226.13.1.10>.
- Niezbecka E.: *Ujawnienie wysokości wynagrodzeń pracowników a ochrona dóbr osobistych osób fizycznych*. „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1992, nr 8, s. 24–29.
- Nowak M.: *Obowiązek informowania pracowników o warunkach zatrudnienia w świetle nowej unijnej dyrektywy 2019/1152*. „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2021, nr 6, s. 27–40. <https://doi.org/10.33226/0032-6186.2021.6.4>.
- OECD: *Pay Transparency Tools to Close the Gender Wage Gap*. Gender Equality at Work. OECD Publishing, Paris 2021. <https://doi.org/10.1787/eba5b91d-en>.
- Pawłucki M., Nowak P.: *Koncepcja pracownika w dyrektywie PE i Rady (UE) 2019/1152 w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej a pojęcie pracownika w polskim prawie pracy*. „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2021, nr 3, s. 24–31. <https://doi.org/10.33226/0032-6186.2021.3.4>.
- Sanetra W.: *Komentarz do art. 22(1)*. W: J. Iwulski, W. Sanetra: *Kodeks pracy. Komentarz*. Wyd. 3. Stan prawny na 20 marca 2013 r. LexisNexis Polska, Warszawa 2013, LEX.

- Skoda S.: *Directing Job Search in Practice: Mandating Pay Information in Job Ads*. „Job Market Paper” 2022. Pobrano z: https://samuelskoda.github.io/skoda_jmp.pdf [30.11.2024].
- Spurek S.: *Dyskryminacja w ogłoszeniach o pracę. Ustawowy zakaz oraz zadania organów państwa*. W: *Równe traktowanie w zatrudnieniu. Przepisy a rzeczywistość. Raport z monitoringu ogłoszeń o pracę. Wnioski. Rekomendacje*. Red. K. Kędziora, K. Śmiszek, M. Zima. Polskie Towarzystwo Prawa Antydyskryminacyjnego, Warszawa 2009, s. 27–43. Pobrano z: https://www.ptpa.org.pl/site/assets/files/1029/17_raport_rowne_traktowanie_w_zatrudnieniu.pdf [28.01.2025].
- Szewczyk H.: *Jawność wynagrodzeń za pracę a unijna zasada „przejrzystości wynagrodzeń” (uwagi „de lege lata” i „de lege ferenda”)*. „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2021, nr 11, s. 3–12. <https://doi.org/10.33226/0032-6186.2021.11.1>.
- Szewczyk H.: *Prawne aspekty równości wynagrodzeń za pracę w świetle dyrektywy nr 970/2023/UE*. „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2024, nr 8, s. 45–56. <https://doi.org/10.33226/0032-6186.2024.8.6>.
- Szewczyk H.: *Równość płci w zatrudnieniu*. Stan prawny na 18 grudnia 2016 r. Wolters Kluwer, Warszawa 2017, LEX.
- Świątkowski A.: *Kodeks pracy. Komentarz*. Wyd. 6. Wydawnictwo C.H. Beck, Warszawa 2018.
- Tlatlik J.: *Ochrona danych osobowych i dóbr osobistych pracowników a dochodzenie roszczeń z tytułu dyskryminacji i nierównego traktowania w wynagradzaniu*. W: *Zatrudnienie w epoce postindustrialnej*. Red. B. Godlewska-Bujok, K. Walczak. Wydawnictwo C.H. Beck, Warszawa 2021, legalis.
- Tlatlik J.: *Zakaz dyskryminacji na etapie nawiązywania stosunku pracy*. Stan prawny na 1 lutego 2022 r. Wolters Kluwer, Warszawa 2022, LEX.
- Tobiasz-Skrzypek A.: *Prawna ochrona danych o wynagrodzeniu pracownika*. „Pracowność” 1999, R. 5, nr 2, s. 13–15.
- Tomaszewska M.: *Komentarz do art. 22(1)*. W: *Kodeks pracy. Komentarz. Projekty nowelizacji Kodeksu pracy z komentarzem*. T. 1: Art. 1–93. Red. K.W. Baran. Wyd. 6, stan prawny na 10 sierpnia 2022 r. Wolters Kluwer, Warszawa 2022, LEX.
- Torbus U.: *Przejrzystość wynagrodzeń – uwagi na tle propozycji dyrektywy UE z 2021 r.* „Z Problematyki Prawa Pracy i Polityki Socjalnej” 2022, T. 3(20), s. 1–25. <http://dx.doi.org/10.31261/zpppips.2022.20.10>.
- Torbus U.: *Ryzyko pracodawcy związane z pracą zdalną*. W: *Praca zdalna w polskim systemie prawnym*. Red. M. Mędrala. Stan prawny na 1 lipca 2021 r. Wolters Kluwer, Warszawa 2021, s. 47–66, LEX.
- Unterschütz J.: *Europejska autonomiczna definicja pracownika. Przyczynek do dyskusji nad rozwojem prawa zatrudnienia*. „Roczniki Administracji i Prawa” 2021, T. 21, z. specjalny, s. 129–137. <http://dx.doi.org/10.5604/01.3001.0015.6077>.
- Wacławska P.K.: *Rekrutacja w drodze ogłoszeń – charakterystyka prawna*. „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2004, nr 4, s. 14–22.

- Walczak K.: *Podawanie wysokości pensji w ofertach pracy to na zachodzie [!] standard*. Rzeczpospolita, Pro, Prawo w Firmie, 14.12.2007. <https://www.rp.pl/prawo-w-firmie/art8411341-podawanie-wysokosci-pensji-w-ofertach-pracy-to-na-zachodzie-standard> [dostęp: 30.11.2024].
- Walczak K.: *Rozdział VII. Umowa o pracę*. W: *Prawo pracy*. Red. K.W. Baran. Wolters Kluwer, Warszawa 2022, s. 188–207.
- Wujczyk M.: *Informacje o wynagrodzeniu pracownika a prawo pracownika do ochrony prywatności*. „Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej” 2014, s. 109–119.
- Zieliński M.J.: 2.4.6.3. *Dopuszczalność przetwarzania danych osobowych pracowników i kandydatów do pracy*. W: *System prawa pracy*. T. 3: *Indywidualne prawo pracy*. Część szczegółowa. Red. K.W. Baran, M. Gersdorf, K. Rączka. Wolters Kluwer, Warszawa 2021, s. 199–209, LEX.

Przejrzystość wynagrodzeń przed zatrudnieniem Wpływ dyrektywy (UE) 2023/970 na prawne ramy procesu rekrutacji

Streszczenie

Unijna dyrektywa 2023/970 ma stanowić remedium na utrzymujące się nierówności płacowe pomiędzy kobietami i mężczyznami. Zawiera obszerny katalog mechanizmów przejrzystości wynagrodzeń, które dążą do zniwelowania asymetrii informacyjnej w kwestii płac pomiędzy pracodawcami a pracownikami. Środki te znajdują zastosowanie nie tylko w toku zatrudnienia, lecz także na etapie przed zawarciem umowy. W artykule omówiono przewidziane w dyrektywie mechanizmy przejrzystości wynagrodzeń przed zatrudnieniem (obowiązek ujawnienia proponowanego wynagrodzenia na wczesnym etapie rekrutacji, zakaz zadawania pytań o wysokość dotychczasowych zarobków, wymóg neutralnych i niedyskryminujących ogłoszeń o pracę) oraz zestawiono te mechanizmy z obecnie obowiązującymi w Polsce w tej kwestii standardami. Poruszono również problematykę zakresu podmiotowego dyrektywy. Celem było ustalenie, jak istotny wpływ implementacja dyrektywy wywrze na krajowe prawne ramy procesu rekrutacji, a także wysunięcie postulatów co do brzmienia przepisów wdrażających omawiane rozwiązania.

Słowa kluczowe: przejrzystość wynagrodzeń, rekrutacja, dyskryminacja w zatrudnieniu, dyrektywa 2023/970, prawo pracy, kodeks pracy