Załącznik Nr 4

Do środków w zakresie przejrzystości należą, między innymi:

* zapewnienie pracownikom łatwego dostępu do kryteriów określania wynagrodzenia pracowników, poziomów wynagrodzenia i progresji wynagrodzenia. Kryteria te muszą być obiektywne i neutralne pod względem płci (art. 6 ust. 1 dyrektywy),
* prawo pracowników do żądania od pracodawcy informacji na temat swojego własnego poziomu wynagrodzenia, a ponadto średnich poziomów wynagrodzenia, w podziale na płeć, w odniesieniu do kategorii pracowników wykonujących taką samą pracę jak oni lub pracę o takiej samej wartości (art. 7 dyrektywy),
* obowiązek pracodawców zatrudniających co najmniej 100 pracowników dostarczania następujących informacji dotyczących ich organizacji: luki płacowej ze względu na płeć, luki płacowej ze względu na płeć w formie składników uzupełniających lub zmiennych, mediany luki płacowej ze względu na płeć, mediany luki płacowej ze względu na płeć w formie składników uzupełniających lub zmiennych, odsetka pracowników płci żeńskiej i męskiej otrzymujących składniki uzupełniające lub zmienne, odsetka pracowników płci żeńskiej i męskiej w każdym kwartylu wynagrodzenia, luki płacowej ze względu na płeć wśród pracowników w podziale na kategorie pracowników, według zwykłej podstawowej płacy godzinowej lub miesięcznej oraz składników uzupełniających lub zmiennych. Częstotliwość składania sprawozdań zależy od wielkości pracodawcy (co roku lub co trzy lata). Zawsze są to jednak informacje dotyczące tylko poprzedniego roku kalendarzowego. Wszystkie informacje przekazuje się organowi monitorującemu. Wszystkie one, z wyjątkiem luki płacowej ze względu na płeć w podziale na kategorie pracowników, są publikowane przez organ monitorujący i mogą być publikowane przez pracodawcę np. na stronie internetowej. Z kolei luka płacowa ze względu na płeć w podziale na kategorie pracowników nie jest podawana do wiadomości publicznej. Informacje te pracodawcy przekazują wszystkim swoim pracownikom i przedstawicielom pracowników (proaktywnie, bez czekania na wniosek), a na wniosek także inspektorowi pracy oraz organowi ds. równości (art. 9 ust. 9). Pracownicy, przedstawiciele pracowników, inspektorat pracy oraz organ ds. równości mają prawo zwrócić się do pracodawcy o dodatkowe wyjaśnienia i szczegóły dotyczące wszelkich przekazywanych danych, w tym o wyjaśnienia dotyczące wszelkich różnic w wynagrodzeniach ze względu na płeć. Pracodawca musi udzielić uzasadnionej odpowiedzi na takie zapytania w rozsądnym terminie. W przypadku gdy różnice w wynagrodzeniach ze względu na płeć nie są uzasadnione obiektywnymi, neutralnymi pod względem płci kryteriami, pracodawca jest zobowiązany do zaradzenia im w rozsądnym terminie w ścisłej współpracy z przedstawicielami pracowników, inspektoratem pracy lub organem ds. równości (art. 9 ust. 10),
* z obowiązkiem sprawozdawczym może, jeśli spełnione są kumulatywne przesłanki z art. 10 ust. 1 dyrektywy, wiązać się obowiązek przeprowadzenia wspólnej oceny wynagrodzeń. Ocena ta jest przeprowadzana przez pracodawcę wspólnie z przedstawicielami pracowników. Polega na przeglądzie i weryfikacji struktur wynagrodzeń. Analizowane są wszystkie kategorie pracowników. Jej elementem jest także określenie środków mających na celu odniesienie się do nieuzasadnionych różnic. Wspólne oceny wynagrodzeń powinny prowadzić, w rozsądnym terminie, do wyeliminowania dyskryminacji płacowej ze względu na płeć poprzez przyjęcie środków zaradczych.

Dyrektywa w art. 4 ust. 4 stanowi, że struktury wynagrodzenia muszą być takie, aby umożliwić dokonanie oceny, czy pracownicy są w porównywalnej sytuacji w odniesieniu do wartości pracy na podstawie obiektywnych, neutralnych pod względem płci kryteriów uzgodnionych z przedstawicielami pracowników, o ile tacy przedstawiciele istnieją. Kryteria te nie mogą opierać się bezpośrednio lub pośrednio na płci pracowników. Kryteria te obejmują umiejętności, wysiłek, zakres odpowiedzialności i warunki pracy, oraz - w stosownych przypadkach - wszelkie inne czynniki, które mają znaczenie w danym miejscu pracy lub na danym stanowisku. Muszą być one stosowane w obiektywny, neutralny pod względem płci sposób, wykluczający wszelką bezpośrednią lub pośrednią dyskryminację ze względu na płeć. W szczególności odpowiednie umiejętności miękkie nie mogą być niedoceniane.

Rozdział III Dyrektywy, zatytułowany Środki ochrony prawnej i egzekwowanie, reguluje między innymi takie kwestie jak:,

* prawo sądów krajowych lub właściwych organów do wydawania na wniosek powoda i na koszt pozwanego nakazu zaprzestania naruszenia oraz nakazu podjęcia środków służących zapewnieniu, aby stosowany były prawa lub obowiązki związane z zasadą równości wynagrodzeń (art. 17 ust. 1),
* wzmocnioną zasadę przeniesienia ciężaru dowodu w postępowaniu administracyjnym lub postępowaniu sądowym dotyczącym zarzucanej bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji związanej z wynagrodzeniem, w przypadku gdy pracodawca nie wywiązał się z obowiązków związanych z przejrzystością wynagrodzeń, o których mowa w art. 5, 6, 7, 9 i 10. W takiej sytuacji do pracodawcy należy udowodnienie, że taka dyskryminacja nie miała miejsca. Od powoda nie wymaga się przedstawienia faktów pozwalających domniemywać występowania bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji. Wzmocniona zasada przeniesienia ciężaru dowodu nie ma zastosowania w przypadku, gdy pracodawca udowodni, że naruszenie obowiązków określonych w art. 5, 6, 7, 9 i 10 było w oczywisty sposób niezamierzone i miało marginalny charakter (art. 18 ust. 2),
* dowód wykonywania takiej samej pracy lub pracy o takiej samej wartości, w tym tzw. teorię jednego źródła (art. 19),
* kary w przypadku naruszeń praw i obowiązków związanych z zasadą równości wynagrodzeń (art. 23).

Ponadto art. 26 dyrektywy stanowi, że rozdział III Dyrektywy ma zastosowanie do postępowań dotyczących wszelkich praw lub obowiązków związanych z zasadą równości wynagrodzeń określoną w art. 4 dyrektywy 2006/54/WE (tj. dyrektywy 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy). Oznacza to, że cały rozdział III nie tylko odnosi się do praw i obowiązków związanych bezpośrednio ze środkami w zakresie przejrzystości wynagrodzeń, ale odnosi się też do wszelkich innych praw i obowiązków związanych z zasadą równości wynagrodzeń.