



OSTROWSKI I WSPÓLNICY

Wynagrodzenia – czy czekają nas rewolucyjne zmiany?

22 maja 2024 r.

kujawsko – pomorskie
forum hr 2024

DYREKTYWA PARLAMENTU
EUROPEJSKIEGO I RADY (UE)
2023/970 z dnia 10 maja
2023 r. 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.

Państwa członkowskie
wprowadzają w życie przepisy
ustawowe, wykonawcze i
administracyjne niezbędne do
wykonania niniejszej dyrektywy
do dnia **7 czerwca 2026 r.**

UWAGA!

Obowiązek sporządzenia
pierwszego sprawozdania
dotyczącego luki płacowej
7 czerwca 2027 r. ale za rok
2026.



Przedmiot

Dyrektywy

Minimalne wymogi służące:

- 1) wzmocnieniu stosowania zasady **równości wynagrodzeń dla mężczyzn i kobiet:**
 - za **taką samą pracę** lub
 - **pracę o takiej samej wartości;**
- 2) wzmocnieniu zakazu **dyskryminacji**, w szczególności za pośrednictwem:
 - mechanizmów **przejrzystości** wynagrodzeń,
 - wzmocnionych mechanizmów **egzekwowania.**

Zakres Dyrektywy

Dyrektywa ma zastosowanie do:

- 1) pracodawców w sektorze **publicznym i prywatnym;**
- 2) 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;
- 3) do osób starających się o zatrudnienie (**kandydatów**).

Przejrzystość wynagrodzeń

– już na etapie rekrutacji

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

- 1) **początkowego wynagrodzenia lub jego przedziału** – opartego na obiektywnych, neutralnych pod względem płci kryteriów – przewidzianego w odniesieniu do danego stanowiska; oraz
- 2) 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.

Pracodawca **nie może** zadawać osobom starającym się o zatrudnienie pytania o ich wynagrodzenie w obecnym stosunku pracy ani w poprzednich stosunkach pracy.

Ponadto:

Pracodawcy zapewniają, aby:

1) ogłoszenia o wakatach i **nazwy stanowisk pracy były neutralne pod względem płci** oraz

2) **proces rekrutacji przebiegał w sposób niedyskryminacyjny,**

aby nie podważać prawa do równego wynagrodzenia za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości.



Przejrzystość wynagrodzeń

- na etapie zatrudnienia

Pracodawcy zapewniają swoim pracownikom **łatwy dostęp do kryteriów**, które są stosowane do określania:

- wynagrodzenia pracowników,
- poziomów wynagrodzenia,
- progresji wynagrodzenia.

Państwa członkowskie mogą zwolnić pracodawców zatrudniających **mniej niż 50 pracowników** z obowiązku związanego z **progresją wynagrodzeń**.

Kryteria te muszą być **obiektywne i neutralne** pod względem płci.

Kryteria obiektywne:

- umiejętności,
- wysiłek,
- odpowiedzialność,
- warunki pracy.

Pracodawca powinien **wyważyć** każdy z tych czterech czynników w zależności od znaczenia tych kryteriów dla konkretnego **miejsca pracy** lub **stanowiska**. Można również uwzględnić **dodatkowe kryteria**, jeżeli są one istotne i uzasadnione.



Prawo do informacji o wynagrodzeniu

Pracownicy mają prawo do **występowania o informacje** (w tym za pośrednictwem swoich przedstawicieli lub organu ds. równości) oraz do otrzymywania na piśmie, informacji dotyczących:

- ich **indywidualnego** poziomu wynagrodzenia oraz
- **średnich poziomów** 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.

Termin:

Pracodawcy udostępniają informację o wynagrodzeniu, w rozsądnym terminie, a w każdym razie w ciągu **2 miesięcy** od dnia zwrócenia się o te informacje.

Jeżeli otrzymane informacje będą **niedokładne** lub **niekompletne**, pracownicy, osobiście lub za pośrednictwem ich przedstawicieli pracowników, mają prawo:

- wystąpić o **dodatkowe i uzasadnione wyjaśnienia i szczegółowe informacje** dotyczące wszelkich przekazanych danych oraz
- otrzymać **merytoryczną odpowiedź**.



Prawo do informacji o wynagrodzeniu



Pracodawcy **co roku** informują wszystkich pracowników o przysługującym im prawie do otrzymywania **informacji o wynagrodzeniu** i o **krokach, jakie ma podjąć** pracownik w celu wykonania tego prawa.



Pracodawcy **mogą wymagać**, aby pracownicy, którzy uzyskali **informacje inne niż dotyczące ich własnych wynagrodzeń lub poziomu wynagrodzenia**, nie wykorzystywali tych informacji do jakiegokolwiek innego celu niż cel polegający na wykonywaniu ich prawa do równego wynagrodzenia.



Pracownicy będą mieli prawo do **ujawniania ich wynagrodzenia na potrzeby egzekwowania zasady równości wynagrodzeń** (np. poprzez zakaz wprowadzania warunków umowy, które uniemożliwiają pracownikom ujawnianie informacji o ich wynagrodzeniu).





Osoby niepełnosprawne

Pracodawcy przekazują wszelkie informacje, które udostępniają pracownikom lub osobom starającym się o zatrudnienie **w formacie, który jest przystępny dla osób z niepełnosprawnościami** i który uwzględnia ich szczególne potrzeby.

Sprawozdawczość w zakresie luki płacowej

– JAKIE INFORMACJE

Pracodawcy będą zobowiązani dostarczać następujące informacje dotyczące ich organizacji (**informacje sprawozdawcze**):

- 1) luka płacowa ze względu na płeć;
- 2) luka płacowa ze względu na płeć w formie składników uzupełniających lub zmiennych;
- 3) mediana luki płacowej ze względu na płeć;
- 4) mediana luki płacowej ze względu na płeć w formie składników uzupełniających lub zmiennych;
- 5) odsetek pracowników płci żeńskiej i męskiej otrzymujących składniki uzupełniające lub zmienne;
- 6) odsetek pracowników płci żeńskiej i męskiej w każdym kwartylu wynagrodzenia;
- 7) luka płacowa ze względu na płeć wśród pracowników w podziale na kategorie pracowników, według zwykłej podstawowej płacy godzinowej lub miesięcznej oraz składników uzupełniających lub zmiennych.

Pracownicy, przedstawiciele pracowników, inspektoraty pracy oraz organy 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.

Pracodawcy udzielają merytorycznej 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, pracodawcy podejmują **środki zaradcze** w rozsądnym terminie w ścisłej współpracy z ww. podmiotami.



Sprawozdawczość w zakresie luki płacowej

– KTO I KIEDY

Informacje określone na slajdzie wcześniejszym (pkt 1 – 7):

pracodawcy zatrudniający
250 pracowników i więcej

do dnia **7 czerwca 2027 r.**,
a następnie co roku

Informacje dotyczące poprzedniego roku kalendarzowego, czyli pierwsza za 2026 r.

pracodawcy zatrudniający
od **150 do 249**
pracowników

do dnia **7 czerwca 2027 r.**,
a następnie co 3 lata

Informacje dotyczące poprzedniego roku kalendarzowego, czyli pierwsza za 2026 r.

pracodawcy zatrudniający
od **100 do 149**
pracowników

do dnia **7 czerwca 2031 r.**,
a następnie co 3 lata

Informacje dotyczące poprzedniego roku kalendarzowego, czyli pierwsza za 2030 r.

pracodawcy zatrudniający
mniej niż 100
pracowników

mogą przekazywać
dobrowolnie

Państwa Członkowskie mogą wymagać od nich przekazywania informacji na temat wynagrodzenia

Sprawozdawczość w zakresie luki płacowej

– KOMU

- Kierownictwo pracodawcy **potwierdza rzetelność** informacji po skonsultowaniu się z przedstawicielami pracowników.
- Przedstawiciele pracowników muszą mieć dostęp do **metodologii** stosowanej przez pracodawcę.
- Informacje sprawozdawcze przekazuje się **organowi odpowiedzialnemu za zestawianie i publikowanie** takich danych.
- Pracodawca może publikować informacje sprawozdawcze (poza pkt 7) na swojej **stronie internetowej** lub udostępniać je publicznie w inny sposób.
- Pracodawcy przekazują informacje sprawozdawcze z pkt 7 **wszystkim swoim pracownikom i przedstawicielom** ich pracowników.
- Na wniosek pracodawca przekazuje te informacje **inspektoratowi pracy** oraz **organowi ds. równości**. Na wniosek pracodawca może być zobowiązany do przekazania informacji z poprzednich **4 lat**, o ile są one dostępne.

Samodzielność w zestawianiu informacji

Państwa członkowskie mogą **samodzielnie zestawiać** informacje sprawozdawcze, na podstawie danych administracyjnych, takich jak dane przekazane przez pracodawców organom podatkowym lub organom zabezpieczenia społecznego.

Informacje te podaje się do wiadomości publicznej.

Pomoc techniczna i szkolenia

Państwa członkowskie zapewniają wsparcie, w formie **pomocy technicznej i szkolenia**, pracodawcom zatrudniającym **mniej niż 250 pracowników** oraz zainteresowanym przedstawicielom pracowników, aby umożliwić im przestrzeganie obowiązków określonych w dyrektywie.

Sprawozdawczość w zakresie luki płacowej



Wspólna ocena wynagrodzeń

Kiedy:

Pracodawcy podlegający sprawozdawczości będą przeprowadzali, we współpracy z ich przedstawicielami pracowników, **wspólną ocenę wynagrodzeń** w przypadkach **gdy spełnione są wszystkie następujące warunki:**

- 1) sprawozdawczość dotycząca wynagrodzeń wykazuje **różnicę średniego poziomu wynagrodzenia** między pracownikami płci żeńskiej i męskiej, wynoszącą **co najmniej 5%** w którejkolwiek kategorii pracowników;
- 2) pracodawca **nie uzasadnił takiej różnicy** w średnim poziomie wynagrodzenia na podstawie obiektywnych, neutralnych pod względem płci kryteriów;
- 3) pracodawca **nie zarządził takiej nieuzasadnionej różnicy** w średnim poziomie wynagrodzenia w ciągu **6 miesięcy** od dnia przedłożenia sprawozdania dotyczącego wynagrodzeń.



Wspólna ocena wynagrodzeń

Cel:

Wspólną ocenę wynagrodzeń przeprowadza się w celu **zidentyfikowania różnic** w wynagrodzeniach pracowników płci żeńskiej i męskiej, które nie są uzasadnione obiektywnymi, neutralnymi pod względem płci kryteriami, a także w celu **zaradzenia tym różnicom i zapobiegania im**.



Wspólna ocena wynagrodzeń

Komu:

Pracodawcy udostępniają wspólną ocenę wynagrodzeń **pracownikom i przedstawicielom pracowników** oraz przekazują ją **organowi monitorującemu**.

Pracodawcy na wniosek udostępniają ją **inspektoratowi pracy** oraz **organowi ds. równości**.



Wspólna ocena wynagrodzeń

Elementy oceny :

Wspólna ocena będzie obejmowała następujące elementy:

- 1) analizę odsetka pracowników płci żeńskiej i męskiej w każdej kategorii pracowników;
- 2) informacje na temat średnich poziomów wynagrodzenia pracowników płci żeńskiej i męskiej oraz składników uzupełniających lub zmiennych dla każdej kategorii pracowników;
- 3) wszelkie różnice w średnich poziomach wynagrodzenia pracowników płci żeńskiej i męskiej w każdej kategorii pracowników;
- 4) przyczyny takich różnic w średnich poziomach wynagrodzenia, na podstawie obiektywnych, neutralnych pod względem płci kryteriów, jeżeli takie istnieją, ustalone wspólnie przez przedstawicieli pracowników oraz pracodawcę;
- 5) odsetek pracowników płci żeńskiej i męskiej, którzy skorzystali z jakiegokolwiek poprawy wynagrodzenia po powrocie z urlopu macierzyńskiego lub ojcowskiego, rodzicielskiego lub opiekuńczego, o ile taka poprawa nastąpiła w danej kategorii pracowników w okresie przebywania na urlopie;
- 6) środki mające na celu odniesienie się do różnic w wynagrodzeniu, jeżeli nie są one uzasadnione obiektywnymi, neutralnymi pod względem płci kryteriami;
- 7) ocenę skuteczności środków uwzględnionych we wcześniejszych wspólnych ocenach wynagrodzeń.



Wspólna ocena wynagrodzeń

Wdrożenie środków:

Przy wdrażaniu środków wynikających ze wspólnej oceny pracodawca podejmuje w rozsądnym terminie działania zaradcze w odniesieniu do nieuzasadnionych różnic w wynagrodzeniu, w ścisłej współpracy z przedstawicielami pracowników.

Inspektorat pracy lub organ ds. równości może zostać poproszony o włączenie się w ten proces.

Wdrażanie środków obejmuje analizę istniejących neutralnych pod względem płci systemów oceny i zaszeregowania stanowisk pracy lub ustanowienie takich systemów w celu zapewnienia, aby wykluczona była wszelka bezpośrednia lub pośrednia dyskryminacja płacowa ze względu na płeć.



Środki ochrony prawnej



Ochrona praw

Wszyscy pracownicy, po ewentualnym skorzystaniu z **postępowania pojednawczego**, którzy uważają się za pokrzywdzonych w związku z nieprzestrzeganiem zasady równości wynagrodzeń, będą mieli dostęp do **postępowań sądowych** w celu egzekwowania praw i obowiązków związanych z zasadą równości wynagrodzeń.

Postępowania takie muszą być **łatwo dostępne** dla pracowników oraz dla osób działających w ich imieniu, także po ustaniu stosunku pracy, w ramach którego miała miejsce zarzucana dyskryminacja.

Procedury w imieniu pracowników lub na ich rzecz

Stowarzyszenia, organizacje, organy ds. równości i przedstawiciele pracowników lub inne podmioty prawne, które mają uzasadniony interes w zapewnianiu równości mężczyzn i kobiet, **będą mogły wszczynać wszelkie procedury administracyjne lub postępowania sądowe** związane z zarzucanym naruszeniem praw lub obowiązków związanych z zasadą równości wynagrodzeń.

Mogą oni działać **w imieniu lub na rzecz pracownika**, który jest domniemaną ofiarą naruszenia jakichkolwiek praw lub obowiązków związanych z zasadą równości wynagrodzeń, za zgodą tej osoby.



Prawo do odszkodowania

Każdy pracownik, który poniósł **szkodę w wyniku naruszenia** jakichkolwiek **praw lub obowiązków związanych z zasadą równości wynagrodzeń**, będzie miał prawo **dochodzenia roszczenia** i uzyskania za tę szkodę **pełnego odszkodowania** lub **zadośćuczynienia**.

Odszkodowanie lub zadośćuczynienie muszą zapewniać **rzeczywiste i skuteczne** odszkodowanie lub zadośćuczynienie za poniesione **straty i szkody**, w sposób określony przez państwa członkowskie, w sposób **odstraszający i proporcjonalny**.

Odszkodowanie lub zadośćuczynienie **nie podlegają ograniczeniu przez ustalenie z góry maksymalnej wysokości**.

Odszkodowanie lub zadośćuczynienie **musi stawiać pracownika, który poniósł szkodę, w sytuacji, w której znajdowałby się, gdyby nie był dyskryminowany** ze względu na płeć lub gdyby nie doszło do naruszenia jakichkolwiek praw lub obowiązków związanych z zasadą równości wynagrodzeń.



Prawo do odszkodowania

Odszkodowanie lub zadośćuczynienie mają gwarantować:



- pełne odzyskanie zaległego wynagrodzenia i związanych z nim premii lub świadczeń rzeczowych,
- odszkodowanie za **utraczone szanse**,
- zadośćuczynienie za **szkody niematerialne** oraz
- odszkodowanie za **szkody spowodowane przez inne odpowiednie czynniki, które mogą obejmować dyskryminację krzyżową**, a także
- **odsetki za zwłokę**.



Inne środki ochrony prawnej

W przypadku naruszenia praw lub obowiązków związanych z zasadą równości wynagrodzeń właściwe organy lub sądy krajowe będą mogły wydać, na wniosek powoda i na koszt pozwanego:

- 1) **nakaz zaprzestania naruszenia**;
- 2) **nakaz podjęcia środków służących zapewnieniu**, aby stosowane były prawa lub obowiązki związane z zasadą równości wynagrodzeń.



W przypadku gdy pozwany nie przestrzega ww. nakazu, właściwe organy lub sądy krajowe mają być w stanie, w stosownych przypadkach, wydać **nakaz powtarzalnej kary pieniężnej**, z myślą o zapewnieniu przestrzegania przepisów.

Przeniesienie ciężaru dowodu

Do pozwanego będzie należało **udowodnienie**, że bezpośrednia lub pośrednia **dyskryminacja** związana z wynagrodzeniem **nie miała miejsca** w sytuacji gdy pracownicy, którzy uznają się za poszkodowanych z powodu niezastosowania do nich zasady równości wynagrodzeń, **przedstawią** przed właściwym organem lub przed sądem krajowym **fakty pozwalające domniemywać** występowanie bezpośrednio lub pośrednio dyskryminacji.

W postępowaniu administracyjnym lub postępowaniu sądowym dotyczącym zarzucanej bezpośrednio lub pośrednio dyskryminacji związanej z wynagrodzeniem, w przypadku gdy pracodawca **nie wywiązał się z obowiązków związanych z przejrzystością wynagrodzeń**, o których mowa w dyrektywie (rekrutacja, kryteria, prawo do informacji, sprawozdawczość, wspólna ocena wynagrodzeń), do pracodawcy będzie należało **udowodnienie, że taka dyskryminacja nie miała miejsca**, chyba że pracodawca udowodni, że naruszenie tych obowiązków było w oczywisty sposób **niezamierzone i miało marginalny charakter**.

Państwa członkowskie będą mogły wprowadzić **zasady postępowania dowodowego korzystniejsze dla pracownika** wszczynającego postępowanie administracyjne lub postępowanie sądowe w sprawie zarzucanego naruszenia któregośkolwiek z praw lub obowiązków związanych z zasadą równości wynagrodzeń.



Postępowanie dowodowe



Ocena, czy pracownicy znajdują się w porównywalnej sytuacji, **nie będzie ograniczała się do** przypadków, w których pracownicy pracują dla **tego samego pracodawcy**, lecz dotyczy także **jednego źródła, które ustanawia warunki wynagrodzenia**.

Ocena, czy pracownicy znajdują się w porównywalnej sytuacji, **nie będzie się ograniczała do pracowników, którzy są zatrudnieni w tym samym czasie co zainteresowany pracownik**.

Będzie możliwe wykorzystanie wszelkich dowodów w celu dowiedzenia zarzucanej dyskryminacji płacowej, w tym statystyk lub porównania, w jaki sposób byłby traktowany pracownik w porównywalnej sytuacji.

Organy lub sądy krajowe będą mogły **nakazać pozwanemu ujawnienie wszelkich mających znaczenie dowodów**, które znajdują się w dyspozycji pozwanego.

Właściwe organy lub sądy krajowe mają być uprawnione do nakazania ujawnienia dowodów zawierających **informacje poufne**, w przypadku gdy uznają te dowody za mające znaczenie dla danego roszczenia dotyczącego równego wynagrodzenia. I jednocześnie mają dysponować **skutecznymi środkami ochrony takich informacji**, zgodnie z krajowymi przepisami proceduralnymi.

Termin przedawnienia

Przepisy krajowe dot. terminów przedawnienia roszczeń dotyczących równego wynagrodzenia mają określać:

- datę rozpoczęcia biegu takich terminów,
- czas ich trwania oraz
- okoliczności, w których mogą one zostać zawieszane lub przerwane.

Bieg terminów przedawnienia nie może rozpocząć się zanim powód nie będzie **świadomy lub zanim można w uzasadniony sposób oczekiwać, że będzie świadomy naruszenia**.

Państwa członkowskie mogą zdecydować, że bieg terminów przedawnienia **nie rozpoczyna się w czasie trwania naruszenia lub przed rozwiązaniem umowy o pracę lub stosunku pracy**.

Takie terminy przedawnienia nie mogą być krótsze niż **3 lata**.

Bieg terminu przedawnienia ma ulegać **zawieszeniu** lub **przerwaniu** w momencie **podjęcia działań przez skarżącego**, poprzez podanie skargi do wiadomości pracodawcy lub poprzez wszczęcie postępowania przed sądem, bezpośrednio lub za pośrednictwem przedstawicieli pracowników, inspektoratu pracy lub organu ds. równości.



Koszty i kary

Koszty prawne

W przypadku gdy **pozwany wygra** sprawę w postępowaniu dotyczącym roszczenia dotyczącego dyskryminacji płacowej, sądy krajowe mogły ocenić, zgodnie z prawem krajowym, **czy powód, który przegrał, miał uzasadnione podstawy do dochodzenia roszczenia**, a jeżeli tak, to **czy właściwe jest, aby nie wymagać od powoda pokrycia kosztów postępowania**.

Kary

Kary w przypadku naruszeń praw i obowiązków związanych z zasadą równości wynagrodzeń mają być **skuteczne, proporcjonalne i odstraszające**. Mają gwarantować **rzeczywisty efekt odstraszający** w odniesieniu do naruszeń praw i obowiązków związanych z zasadą równości wynagrodzeń. Kary te obejmują **grzywny**, które ustala się na podstawie prawa krajowego.

Kary mają uwzględniać wszelkie istotne **czynniki obciążające lub łagodzące** mające zastosowanie do okoliczności naruszenia, co może obejmować dyskryminację krzyżową.

Przepisy mają zapewniać stosowanie **szczególnych kar** w przypadku **powtarzających się naruszeń** praw i obowiązków związanych z zasadą równości wynagrodzeń.



Monitorowanie i podnoszenie świadomości

Każde państwo członkowskie **wyznacza** organ do celów monitorowania i wspierania procesu wprowadzania w życie krajowych środków wykonujących z dyrektywę oraz podejmuje niezbędne **działania w celu zapewnienia jego prawidłowego funkcjonowania**. Organ monitorujący może być **częścią** istniejącego organu lub istniejącej struktury na poziomie krajowym.

Do zadań organu monitorującego ma należeć:

- 1) **podnoszenie świadomości** wśród przedsiębiorstw i organizacji publicznych i prywatnych, partnerów społecznych i ogółu społeczeństwa w celu promowania zasady równości wynagrodzeń oraz prawa do przejrzystości wynagrodzeń, w tym poprzez odniesienie się do dyskryminacji krzyżowej w odniesieniu do równości wynagrodzeń za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości;
- 2) **analizowanie przyczyn luki płacowej** ze względu na płeć oraz **projektowanie narzędzi pomagających w ocenie nierówności** w wynagradzaniu, w szczególności z wykorzystaniem analitycznych prac i narzędzi EIGE;

- 3) **zbieranie danych** otrzymanych od pracodawców oraz **bezzwłoczne publikowanie** tych danych w sposób łatwo dostępny i przyjazny dla użytkownika, który umożliwi dokonywanie porównań między pracodawcami, sektorami i regionami danego państwa członkowskiego, oraz zapewnienie dostępu do danych z poprzednich czterech lat, o ile są one dostępne;
- 4) **gromadzenie wspólnych sprawozdań** z oceny wynagrodzeń;
- 5) **agregowanie danych na temat liczby i rodzajów skarg** dotyczących dyskryminacji płacowej wniesionych do właściwych organów, w tym organów ds. równości, oraz roszczeń dochodzonych przed sądami krajowymi.





OSTROWSKI I WSPÓLNICY



Agnieszka Bieniek

radca prawny

+48 533 242 084

agnieszka.bieniek@ostrowski-legal.net

Kancelaria Ostrowski i Wspólnicy

spółka komandytowa

📍 **Siedziba w Toruniu:**
ul. Lubicka 53
87-100 Toruń

📍 **Oddział w Gdyni:**
ul. Władysława IV 43
81-395 Gdynia

Zapraszamy do bliższego
poznania naszej Kancelarii:

www.ostrowski.legal



OSTROWSKI I WSPÓLNICY