

Lukę płacową można i warto kwestionować już dziś

WYNAGRODZENIA Nie trzeba czekać na implementację przez Polskę dyrektywy równościowej. **Da się to zrobić na podstawie już obowiązujących przepisów kodeksu pracy, które wymagają, żeby pracownik jedynie uprawdopodobnił nierówne traktowanie**



dr hab. Małgorzata Kurzynoga
profesor UL, radca prawny,
partnerka w Kancelarii
Baran Książek Bigaj

Powszechnie uważa się, że jedną z przyczyn istnienia luki płacowej, a więc różnicy w wynagrodzeniach mężczyzn i kobiet, jest tzw. asymetria informacyjna. Innymi słowy, chodzi o brak jawności wynagrodzeń w firmach, co z jednej strony pozwala pracodawcom na elastyczne kształtowanie wynagrodzeń, ale z drugiej – prowadzi do nierówności wśród pracowników. A tej trudno przeciwdziałać, gdy pracownicy nie mają sposobu poznania pensji kolegów.

Poprawę dostępności informacji o wynagrodzeniach ma zapewnić dyrektywa 2023/970 z 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 (Dz.Urz. UE z 2023 r. L 132, s. 21). [ramka] Dyrektywa 2023/970 weszła w życie 6 czerwca 2023 r., a państwa członkowskie mają trzy lata na jej implementację.

Nie oznacza to jednak, że dopóki dyrektywa nie zostanie implementowana, dopóty pracownicy nie mogą kwestionować nierówności w zatrudnieniu w zakresie wynagrodzenia. Mogą to zrobić na podstawie obowiązujących w polskim prawie przepisów i to zarówno wtedy, gdy różnice w wynagrodzeniu dotyczą płci (na co nacisk kładzie dyrektywa), jak i wtedy, gdy nie są z płcią związane.

Zasady ogólne

W myśl art. 18^{3d} par. 1 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 2023 r. poz. 1465; dalej: k.p.) pracownicy powinni być równo traktowani m.in. w zakresie warunków zatrudnienia. Prawo do jednakowego wynagrodzenia wynika z art. 18^{3c} par. 1 k.p., zgodnie z którym pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości. Pracami o jednakowej wartości są takie, których wykonywanie wymaga od pracowników porównywalnych kwalifikacji zawodowych, potwierdzonych dokumentami przewidzianymi w odrębnych przepisach lub praktyką i doświadczeniem zawodowym, a także porównywalnej odpowiedzialności i wysiłku (art. 18^{3c} par. 3 k.p.). Wynagrodzenie obejmuje wszystkie jego składniki, bez względu na ich nazwę i charakter, a także inne świadczenia związane z pracą przyznawane pracownikom w formie pieniędzy lub w innej.

W myśl art. 18^{3b} par. 1 pkt 2 k.p. niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowa-

niu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą jest naruszeniem zasady równego traktowania w zatrudnieniu – chyba że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami.

Prawo do odszkodowania

Na podstawie art. 18^{3d} k.p. osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę. Odszkodowanie obejmuje wyrównanie uszczerbku w dobrach majątkowych i niemajątkowych pracownika (tak orzekł Sąd Najwyższy w wyrokach: z 7 stycznia 2009 r., sygn. akt III PK 43/08; z 10 lipca 2014 r., sygn. akt II PK 256/13; z 6 października 2021 r., sygn. akt I PSKP 21/21). Na rzecz poglądu, że obejmuje ono również uszczerbek niemajątkowy, świadczy kilka okoliczności. Po pierwsze, przepis ten przyznaje prawo do odszkodowania w wysokości minimalnego wynagrodzenia niezależnie od zaistnienia ewentualnej szkody. Po drugie, przepis ten nie przewiduje, aby w razie zaistnienia szkody majątkowej przysługiwało pracownikowi odrębne świadczenie odszkodowawcze (zadośćuczynienie) za doznaną krzywdę. Po trzecie, wymaganie takie nie wynika z prawa UE, które jest wzorcem dla tych regulacji (art. 18 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; Dz.Urz. UE z 2006 r. L 204, s. 23 oraz art. 17 dyrektywy Rady 2000/78/WE z 12 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy; Dz.Urz. UE z 2000 r. L 303, s. 16).

Oczywiście główną funkcją odszkodowania z art. 18^{3d} k.p. jest naprawienie szkody majątkowej. SN w wyroku z 22 lutego 2007 r., sygn. akt I PK 242/06, orzekł, że pracownik może dochodzić odszkodowania w wysokości różnicy między wynagrodzeniem, jakie powinien otrzymywać bez naruszenia zasady równego wynagrodzenia, a wynagrodzeniem rzeczywiście otrzymywanym. Także w wyroku z 7 stycznia 2009 r., sygn. akt III PK 43/08 SN wskazuje na wyrównanie szkody majątkowej. Sąd stwierdził, że jeżeli odszkodowanie za dyskryminację ustalone na podstawie art. 361 par. 2 ustawy z 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (t.j. Dz.U. z 2023 r. poz. 1610; ost.zm. Dz.U. z 2024 r. poz. 653; dalej: k.c.) jest zgodne z europejskim prawem pracy odpowiednio „skuteczne, proporcjonalne i odstraszczone”, to z art. 18^{3d} k.p. nie wynika prawo pracownika do odrębnego zadośćuczynienia.

To, że odszkodowanie z art. 18^{3d} obejmuje nie tylko szkodę majątkową pracownika, ale jednocześnie stanowi zadośćuczynienie

Asymetria informacyjna

Dyrektywa 2023/970 dąży do zmniejszenia asymetrii informacyjnej, która charakteryzuje kwestię wynagrodzeń w miejscu pracy. Wprowadza różne obowiązki dla pracodawców, a przede wszystkim ma zapewnić przejrzystości wynagrodzeń. Strategie przejrzystości wynagrodzeń można ogólnie sklasyfikować jako środki zbiorowe lub indywidualne. Środki zbiorowe obejmują w szczególności raportowanie przez pracodawców informacji o wynagrodzeniach organowi monitorującemu (który powinien podawać te dane do wiadomości publicznej, w tym poprzez publikowanie ich na łatwo dostępną stronę internetową) oraz pracownikom i przedstawicielom pracowników. Z kolei środki indywidualne obejmują głównie prawo pracownika do występowania (bezpośrednio lub za pośrednictwem przedstawicieli pracowników lub organu ds. równości) o informację o średnim poziomie wynagrodzenia, w podziale na pięć, pracowników wykonujących taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości. Dzięki temu pracownikom łatwiej będzie się dowiedzieć, że pracodawca stosuje dyskryminację płacową.

za doznaną przez niego krzywdę, stwierdził SN w wyroku z 9 maja 2019 r., sygn. akt III PK 50/18. Orzekł, że skoro odszkodowanie powinno być skuteczne, proporcjonalne i odstraszczone, to przy ustalaniu jego wysokości należy brać pod uwagę okoliczności leżące nie tylko po stronie pracownika, lecz także po stronie pracodawcy. Między innymi należy uwzględnić „częstotliwość i okres praktyk dyskryminacyjnych, ich ewentualną kumulację i stopień nasilenia, czy mają one charakter dyskryminacji bezpośredniej, czy dyskryminacji pośredniej, stopień zawińienia pracodawcy czy ogólnie jego stosunek do osoby dyskryminowanej lub grupy pracowników (...), w szczególności czy nie jest rezultatem uprzedzeń i stereotypów, pozycję pracodawcy na rynku pracy, jego oficjalne deklaracje odnośnie do prowadzonej przez siebie polityki antydyskryminacyjnej w stosunku do zatrudnionych czy wielkość i status majątkowy pracodawcy”. W wyroku tym SN podkreślił także, że jedną i zarazem wystarczającą przesłanką odpowiedzialności pracodawcy jest bezprawność jego zachowania polegająca na naruszeniu zasady równego traktowania w zatrudnieniu, co obejmuje wszystkie przypadki niedozwolonego nierównego traktowania w zatrudnieniu. Odszkodowanie z tytułu naruszenia przez pracodawcę zasady równego traktowania w zatrudnieniu musi odpowiadać wysokości poniesionej przez pracownika szkody i doznanej krzywdy (z tym zastrzeżeniem, że sąd nie może orzekać ponad żądanie pozwu).

Stanowisko, że odszkodowanie z art. 18^{3d} k.p. obejmuje wyrównanie uszczerbku zarówno w dobrach majątkowych, jak i niemajątkowych pracownika, potwierdza wyrok SN z 27 października 2021 r., sygn. akt II PSKP 63/21. Sąd podkreślił w nim, że odszkodowanie z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu powinno być skuteczne, proporcjonalne i odstraszczone oraz kompensować nie tylko szkodę majątkową, lecz także niemajątkową w postaci poczucia krzywdy związanego z doznaną dyskryminacją.

Pracownik nie musi udowadniać

Co bardzo dla pracowników ważne, art. 18^{3b} par. 1 k.p. zmienia rozkład ciężaru dowodu przewidziany w art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p., według którego ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która wywodzi z niego skutki prawne. Artykuł 18^{3b} par. 1 k.p. zwalnia pracownika

z konieczności udowodnienia jego dyskryminacji – jest to tzw. odwrócony rozkład ciężaru dowodu. Polega na tym, że pracownik ma obowiązek przedstawić jedynie fakty, z których można domniemywać istnienie dyskryminacji, a to pracodawca, żeby uwolnić się od odpowiedzialności, musi udowodnić, że nie dyskryminuje pracownika. Innymi słowy, musi on wykazać, że różnicując sytuację pracownika, a więc także wypłacane mu wynagrodzenie, kierował się obiektywnymi powodami.

Jak wskazał SN w wyroku z 9 czerwca 2006 r., sygn. akt III PK 30/06, pracownik powinien wskazać fakty uprawdopodobniające zarzut nierównego traktowania w zatrudnieniu, a wówczas na pracodawcę przechodzi ciężar dowodu, że kierował się obiektywnymi powodami. Z kolei w wyroku z 15 września 2006 r., sygn. akt I PK 97/06, SN stwierdził, że pracownik dochodzący odszkodowania z tytułu naruszenia przez pracodawcę zasady równego traktowania w zakresie wynagrodzenia za pracę powinien wykazać, iż wykonywał jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości co pracownik wynagradzany korzystniej.

Kiedy różnice są dopuszczalne

Trzeba jednak pamiętać, że nie każde zróżnicowanie wynagrodzeń osób, które, wydawałoby się, wykonują tę samą pracę, będą oznaczać nierówne traktowanie. Niektóre różnice są dopuszczalne. W wyroku z 22 lutego 2007 r., sygn. akt I PK 242/06, SN podkreślił, że w razie zróżnicowania wynagrodzenia pracowników wykonujących jednakową pracę pracodawca powinien udowodnić, iż kierował się obiektywnymi powodami. Powołanie się pracodawcy na różne kwalifikacje zawodowe i staż pracy oznacza przy tym konieczność wykazania, że miały one znaczenie przy wykonywaniu zadań powierzonych pracownikowi.

Podobnie wypowiedział się SN w wyroku z 14 marca 2019 r., sygn. akt II PK 310/17. Stwierdził, że zróżnicowanie wynagrodzenia pracowników o różnym stażu pracy zatrudnionych na takich samych stanowiskach pracy nie narusza zasady równego traktowania tylko wtedy, gdy dłuższe doświadczenie zawodowe korzystniej wynagradzanych pracowników przekłada się na większą wydajność oraz lepszą jakość wykonywanej przez nich pracy (art. 11² k.p.).

Dokończenie na s. C2

Dokończenie ze s. C1

Zgodnie z wyrokiem SN z 12 stycznia 2010 r., sygn. akt I PK 138/09, jednakowa praca odnosi się nie do nazwy stanowiska, lecz do wykonywanych przez pracowników obowiązków. Także w wyroku z 14 marca 2018 r., sygn. akt II PK 125/17, SN orzekł, że pracami o jednakowej wartości są prace, których wykonywanie wymaga od pracowników porównywalnych kwalifikacji zawodowych, potwierdzonych dokumentami przewidzianymi w odrębnych przepi-

sach lub praktyką i doświadczeniem zawodowym, a także porównywalnej odpowiedzialności i wysiłku. Dlatego zdaniem SN sama nazwa zajmowanego stanowiska pracy, jak np. główny specjalista, nie przesądza, że pracownicy świadczą pracę o jednakowej wartości. W tym kontekście należy podkreślić, że w przypadku zakładów pracy o złożonej strukturze organizacyjnej bardzo często stanowiska o takiej samej nazwie występują w różnych, całkowicie odmiennych od siebie obszarach i zupełnie inny jest przypisany do ta-

kiego stanowiska zakres obowiązków. Tak więc np. główny specjalista z działu sprzedaży może odpowiadać za pozyskiwanie i rozliczenia z klientami, a główny specjalista z działu kadry – za rozliczanie wynagrodzeń, kadry i płace. Od każdego z tych specjalistów może być wymagane inne wykształcenie i doświadczenie. Całkowicie inny może być także stopień odpowiedzialności i poziom stresu. Słusznie zatem SN przyjął, że nazwa stanowiska ma drugorzędne znaczenie. W każdej sprawie, w której konieczne jest ustalenie, czy mamy do

czynienia z pracami o jednakowej wartości, niezbędne jest bardzo skrupulatne porównanie pracy wykonywanej na tych stanowiskach i wymaganych kwalifikacji. Warto przywołać jeszcze wyrok z 23 maja 2012 r., sygn. akt I PK 206/11, w którym SN przyjął, że drobne różnice w wynagrodzeniu co do zasady nie stanowią zróżnicowania dyskryminacyjnego.

dr hab. Małgorzata Kurzynoga
profesor UL, radca prawny, partnerka
w Kancelarii Baran Książek Bigaj