

Czy można żądać wypłaty wyrównania wynagrodzenia

Pracownicy wykonujący jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości są uprawnieni do jednakowego wynagrodzenia. Czy jeśli wysokość wynagrodzeń pracowników wykonujących identyczną pracę lub pracę o tej samej wartości jest bezpodstawnie różnicowana przez pracodawcę, pracownik może żądać przed sądem wyrównania wynagrodzenia (art. 18^{3c} k.p.)?

Tak. Pracownik powinien jednak wykazać podstawy faktyczne roszczenia o wyrównanie wynagrodzenia (wyroki SN z 15 września 2006 r., I PK 97/06 i z 9 stycznia 2007 r., II PK 180/06). Po pierwsze, będzie on musiał wskazać różnicę między swoim wynagrodzeniem a tym, jakie otrzy-

mują wykonujący podobną pracę współpracownicy. Wynagrodzeniem, według art. 18^{3c} par. 2 k.p., są wszelkie składniki wynagrodzenia bez względu na swą nazwę i charakter oraz inne świadczenia otrzymywane przez pracowników w związku z wykonywaniem pracy zarówno w formie pieniężnej, jak i niepieniężnej.

Dalej pracownik będzie musiał wykazać, iż praca, jaką wykonuje, jest jednakowa lub ma jednakową wartość, jak praca innych pracowników, którzy otrzymują wyższe wynagrodzenie niż on. Pracą jednakową jest praca na tym samym stanowisku, z tym samym zakresem obowiązków. W porównaniu z pracownikiem zatrudnionym na inaczej nazwanym stanowisku, decydujące znaczenie będą miały wykonywane obowiązki. Ponadto istotne są również m.in. warunki wykony-

wania pracy, kwalifikacje i doświadczenie, odpowiedzialność, wysiłek fizyczny i umysłowy wymagane na zestawianych ze sobą stanowiskach. W przypadku gdy w strukturze organizacyjnej pracodawcy nie ma drugiego takiego samego stanowiska, sąd nie będzie mógł ocenić, czy pracownik jest dyskryminowany.

Po wskazaniu przez pracownika faktów uprawdopodobniających zarzut nierównego traktowania na pracodawcę przechodzi ciężar dowodu, że kierował się obiektywnymi powodami, różnicując wynagrodzenia pracowników.

W przypadku uwzględnienia roszczenia pracownika rozstrzygnięcie sądu pracy zastępujące postanowienia umowy o pracę odpowiednimi postanowieniami niemającymi charakteru dyskryminującego może dotyczyć ukształtowania na przy-



szłość treści trwającego stosunku pracy. W przypadku naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu w zakresie wysokości wynagrodzenia w przeszłości (zwłaszcza po rozwiązaniu stosunku pracy) pracownik może dochodzić odszkodowania w wysokości różnicy między wynagrodzeniem, jakie powinien otrzymywać bez naruszenia zasady równego traktowania a wynagrodzeniem rzeczywiście otrzymanym (wyrok SN z 22 lutego 2007 r., I PK 242/06).■

BARTŁOMIEJ RĄCZKOWSKI
partner, Bartłomiej Rączkowski Kancelaria
Prawa Pracy

www.gazetaprawna.pl/akademia_pracy