



Dziś czwarty już artykuł z cyklu „Jesień z compliance”. Tym razem dotyczy sytuacji, w których pojawiają się zarzuty dyskryminacji pracownika lub mobbingu. Podpowiadamy, kiedy mogą one być uznane za uzasadnione, a kiedy nie. Bywa bowiem, że ocena pracownika w tym zakresie jest subiektywna, a pracodawca nie ponosi odpowiedzialności. Powiemy również, co zrobić, aby ograniczyć lub wyłączyć odpowiedzialność pracodawcy z tytułu mobbingu.

Dyskryminacja? Mobbing? Czasem tylko tak się wydaje



Robert Stępień
aplikant radcowski, prawnik w kancelarii Raczkowski Paruch

Podnosząc zarzut dyskryminacji w zakresie wynagradzania i domagając się z tego tytułu odszkodowania, pracownik ma nie tylko obowiązek wykazania, że był wynagradzany w sposób mniej korzystny od innych zatrudnionych wykonujących pracę jednakową lub prace jednakowej wartości, ale ponadto wskazania i przynajmniej uprawdopodobnienia, że takie zróżnicowanie było spowodowane niedozwoloną przyczyną. Wskazanie i uprawdopodobnienie przez niego istnienia określonej przyczyny dyskryminacji jest warunkiem niezbędnym do dalszego procedowania w sprawie o odszkodowanie z tytułu dyskryminacji w zatrudnieniu.

Tak uznał Sąd Najwyższy w wyroku z 3 czerwca 2014 r. (sygn. akt III PK 126/13). Wskazał w nim na kilka kwestii istotnych dla stwierdzenia dyskryminacji lub nierównego traktowania w zakresie wynagradzania. Przede wszystkim możliwe jest odmienne potraktowanie pracowników (w tym w szczególności w zakresie wynagrodzenia), jeżeli wynika ono z uzasadnionej potrzeby pracodawcy. Dlatego podnosząc zarzut dyskryminacji czy nierównego traktowania w zakresie wynagradzania oraz domagając się odszkodowania, zatrudniony powinien wykazać nie tylko, że był wynagradzany w sposób mniej korzystny od innych osób wykonujących pracę jednakową lub jednakowej wartości, lecz także że takie zróżnicowanie było spowodowane niedozwoloną przyczyną. Wskazanie przez niego przyczyny dyskryminacji pracodawcy jest konieczne, przepisy kodeksu pracy dotyczące dyskryminacji nie mają bowiem zastosowania do nierównego traktowania, które nie zostało spowodowane przyczyną uznaną za podstawę dyskryminacji.

Jednocześnie SN zwraca uwagę, że o dyskryminacji pracodawcy możemy mówić dopiero wtedy, gdy placą danej osoby istotnie odbiega od wynagrodzeń innych pracowników wykonujących pracę jednakową lub jednakowej wartości. Otwierza to m.in. wyrok z 9 maja 2014 r. (sygn. akt I PK 276/13),

w którym SN uznał, że nieznaczne zróżnicowanie wysokości wynagrodzeń pracowników, będące wynikiem oceny jakości ich pracy przez przełożonego, nie powinno być co do zasady traktowane jako naruszające zasadę równego traktowania w zatrudnieniu. W ocenie sądu dopuszczalne jest odmienne potraktowanie pracowników w zakresie zatrudnienia, w tym wynagradzania. Musi to jednak wynikać z uzasadnionej potrzeby, dla której dopuszcza się taką dyferencjalną ocenę. Przyjęcie odmiennego założenia, tj. uznanie, że niewielkie różnice w wynagrodzeniu mogą być uznane za dyskryminację, prowadziłoby, zdaniem SN, do sytuacji, w której sądy kształtowałyby siatkę płac u pracodawcy, co jest niedopuszczalne.

W omawianym przypadku istniejąłby mały różnic w wynagrodzeniach, ale także obiektywne okoliczności je uzasadniające, tak więc z dużym prawdopodobieństwem nie będą one stanowiły dyskryminacji w zakresie wynagradzania. Należy więc przyjąć, że aby można było mówić o dyskryminacji, niezbędne jest występowanie niedozwolonej przyczyny, określonej w art. 11³ ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeksu pracy (t.j. Dz.U. z 2014 r. poz. 1502 ze zm.; dalej: k.p.), która powinna zostać wskazana i przynajmniej uprawdopodobniona przez pracownika zarzucającego pracodawcy dyskryminację pracodawcy. Zauważmy, że katalog przyczyn określonych w tym przepisie jest otwarty. Nie zmienia to jednak faktu, że pracownik

powinien każdorazowo uprawdopodobnić istnienie takiej przyczyny i to na nim spoczywa ciężar dowodowy. SN przesądził tu o powiązaniu art. 18^{3a} k.p. – dotyczącego nierównego traktowania w zakresie wynagradzania – z przepisami kodeksu pracy o dyskryminacji w zatrudnieniu, a w szczególności z art. 113 k.p., co w doktrynie nie jest powszechne. Jak wskazuje SN, dyskryminacja jest szczególną postacią nierównego traktowania w zatrudnieniu.

Nierówne traktowanie, podktywane innymi względami niż kryteria dyskryminujące, może stanowić naruszenie zasady równości praw pracowników, ale nie zakazu dyskryminacji. Ma to istotne znaczenie w kontekście rozkładu ciężaru dowodu w postępowaniu sądowym. W przypadku dyskryminacji (a więc pod warunkiem wskazania i uprawdopodobnienia przez pracownika przyczyny dyskryminacyjnej) dochodzi do przerwania ciężaru dowodu na pracodawcę, który zobowiązany jest wykazać jej brak.

W przypadku niewskazania takiej przyczyny (przypadek pana Michała) pracownik może zarzucić pracodawcy co najwyżej nierówne traktowanie. Nie dochodzi wówczas do przerzucenia ciężaru dowodu i to zatrudniony musi wykazać, że doszło do nierównego traktowania w zakresie wynagradzania. Jednak nawet jeśli to wykaze, pracodawca ma szansę się bronić, dowodząc, że było ono obiektywnie uzasadnione.

1 PRZYCZYNA NIERÓWNOŚCI

Zdenerwowany pan Michał wszedł do gabinetu dyrektora HR, pani Marii, i od progu oznajmił:

- Dłużej nie mogę godzić się na taką niesprawiedliwość. Jedni pracownicy na tych samych stanowiskach zarabiają więcej, inni mniej. To jest dyskryminacja – zarzucił.
 - Pani Michale – odparła pani Maria – zapewniam, że różnice w wynagrodzeniach nie przekraczają stu złotych i są uzasadnione poziomem wykształcenia, kwalifikacjami, doświadczeniem oraz jakością pracy poszczególnych osób.
 - Nie zmienia to sytuacji, że różnice są, a ja czuję się z tego powodu dyskryminowany – stwierdził pan Michał.
 - Dlaczego uważa się pan za dyskryminowanego? Z jakiej przyczyny pracodawca miałby pana dyskryminować? – dopytywała pani Maria.
 - Nie wiem – odburknął pan Michał. – Faktem jest, że dyskryminuję, i ja tego tak nie zostawię – zakończył i wyszedł.
- Po kilku tygodniach pan Michał złożył pozew do sądu pracy, zarzucając pracodawcy dyskryminację placową i domagając się zapłaty wyższego wynagrodzenia. Nie wskazał jednak żadnych okoliczności, z powodu których czuje się dyskryminowany.

Pytanie: Czy jego roszczenie jest uzasadnione i czy rzeczywiście doszło do dyskryminacji?

Wyroku z 15 listopada 2013 r. (sygn. akt III PK 20/13) Sąd Najwyższy uznał, że porównywanie sytuacji prawnej pracowników na podstawie art. 11² k.p. może się odbywać tylko w obrębie tego samego pracodawcy,

a nie całej grupy kapitałowej. Każdy z pracodawców wchodzących w jej skład ma swobodę w określaniu warunków zatrudnienia, które mogą być kształtowane w różny sposób u każdego z nich, bez narażania się na naruszenie zasady równego traktowania pracowników. SN podkreślił, że skoro na podstawie jednej umowy o pracę można był pracownikiem tylko jednego pracodawcy, który ma respektować zasadę równych praw zatrudnionych jednakowo wypełniających takie same obowiązki, to porównywanie ich sytuacji prawnej może nastąpić tylko w obrębie tego pracodawcy. Jest to konsekwencja przyznania konkretnemu podmiotowi (np. oddziałowi), funkcjonującemu w ramach danej grupy kapitałowej, statusu odrębnego pracodawcy. Zachowuje on więc całkowitą odrębność w sprawach pracowniczych, również w zakresie zasady równego traktowania zatrudnionych. Nie ma powodu, aby porównywać z sobą warunki pracy zatrudnionych przez różnych pracodawców, nawet jeśli należą do tej samej grupy kapitałowej.

Powyższa zasada może jednak doznawać wyłomów, w szczególności gdy celem jest przeciwdziałanie nadużyciom. W wyroku z 18 września 2014 r. (sygn. akt III PK 136/13) SN wskazał, że w przypadku nadużycia przez spółkę dominującą konstrukcji osobowości prawnej naruszenie zasady równego traktowania

w zatrudnieniu (art. 11² i art. 18 par. 3 k.p.) można oceniać, porównując sytuację pracownika spółki zależnej będącej pracodawcą (art. 3 k.p.) z sytuacją zatrudnionych w spółce dominującej.

2 NOWY PODMIOT POWIĄZANY

Gazos sp. z o.o. ponosi wysokie koszty pracownicze z powodu wielu świadczeń przyznanych zatrudnionym na podstawie układu zbiorowego pracy oraz porozumień ze związkami zawodowymi. W zarządzie od miesięcy toczy się dyskusja, jak je ograniczyć.

- Powołajmy spółkę zależną, w której zatrudnimy nowych pracowników – zaproponował podczas jednej z rozmów członek zarządu Artur Kowalski. – Układ zbiorowy pracy oraz pozostałe porozumienia zbiorowe wiążą spółkę i nie rozciągają się na podmioty zależne.
 - Mam wątpliwość, czy będzie to zgodne z prawem – odparł prezes Krzysztof Nowak. – Pracownicy mogą przecież twierdzić, że w istocie pracują na rzecz Gazos sp. z o.o., i zarzucać nam dyskryminację placową.
 - Nie obawiałbym się tego – odparł Nowak. – Wszak będzie to nowa spółka i odrębny pracodawca. Nie ma podstaw, by porównywać warunki zatrudnienia pracowników w spółce głównej i w nowej spółce córce.
- Ostatecznie powołany został nowy podmiot Gazos sp. z o.o. sp. k., w której Gazos sp. z o.o. została jedynym wspólnikiem. Nowi pracownicy są zatrudniani przez spółkę komandytową i nie są im przyznawane świadczenia wynikające z układu zbiorowego i porozumień obowiązujących w spółce z o.o.

Pytanie: Czy mogą oni zarzucać pracodawcy dyskryminację lub nierówne traktowanie w zakresie wynagradzania?

Istota instytucji nadużycia konstrukcji osobowości prawnej na gruncie prawa pracy polega na tym, że rzeczywisty właściciel zakładu pracy doprowadza (przekształcając strukturę organizacyjną) do formalnego związania pracownika umową

z podmiotem od siebie niezależnym i pozbawionym uprawnień właścicielskich. A to może prowadzić do obejścia prawa i uniknięcia zobowiązań wobec pracowników. Korzystając przez właściciela ze swobody w kreowaniu osób prawnych często ma negatywne konsekwencje dla pracowników. Dlatego zdaniem SN w celu realizacji funkcji ochronnej prawa pracy należy skutecznie przeciwdziałać takim niepożądanym zjawiskom. W obecnym stanie prawnym nie są jednak przewidziane żadne szczególne instrumenty to umożliwiającej. Pozostaje odpowiednia wykładnia obowiązujących przepisów, pozwalająca na przeciwdziałanie skrajnym przypadkom, w których jest nadużywana swoboda ich tworzenia.

Działanie Gazos sp. z o.o. mogłoby zostać uznane za nadużycie konstrukcji osobowości prawnej. Sąd mógłby dojść do przekonania, że spółka ta tylko po to utworzyła podmiot zależny, by pozbawić pracowników prawa do świadczeń. W konsekwencji mógłby uznać, że mimo odrębności organizacyjnej pracodawców (spółki z o.o. i komandytowej) należy porównywać sytuację prawną zatrudnionych przez te podmioty i przyznać pracownikom nowej spółki te same świadczenia co pracownikom spółki matki. Ocena ta zależy jednak od okoliczności konkretnego przypadku. Nie zawsze utworzenie spółki zależnej musi bowiem oznaczać nadużycie prawa. Przeciwnie, konstrukcja taka jest powszechnie stosowana i jeżeli jest to obiektywnie uzasadnione z innych powodów i nie pozbawia pracowników prawa do świadczeń, nie może być traktowane jako nadużycie.