

Najciekawsze
orzeczenia

Nieznaczne różnice w płacach nie oznaczają dyskryminacji

WOKANDA

Niewielkie odchylenia w zarobkach pracowników, będące wynikiem oceny jakości ich pracy przez przełożonego, nie powinny być traktowane jako naruszające nakaz równego traktowania, określony w art. 18^{3a} § 1 i art. 18^{3c} k.p.

To wyrok Sądu Najwyższego z 9 maja 2014 r. (I PK 276/13).

Stan faktyczny

Pracownik zatrudniony był u pozwanego na stanowisku komendanta zmiany w rejonie Straży Ochrony Kolei. Domagał się zasądzenia odszkodowania za każdy miesiąc w ostatnich trzech latach za zaniżenie uposażenia zasadniczego wraz z pochodnymi od niego składnikami zależnymi. Uzasadniając żądanie, powód powoływał się na odmienność uposażenia zasadniczego zatrudnionych jako dyżurni zmiany w posterunku SOK w innej miejscowości i swojego wynagrodzenia komendanta zmiany w posterunku, które jest stanowiskiem wyższym w hierarchii służbowej i wymagającym większej odpowiedzialności i wysiłku.

Rozstrzygnięcia

Sąd rejonowy uwzględnił powództwo częściowo i zasądził odszkodowanie niższe od żądanego. Uznając zasadność zarzutu dyskryminacji, stwierdził, że pozwany nie wykazał, aby zróżnicowanie wysokości wynagrodzenia powoda w stosunku do innych zatrudnionych uzasadniały obiektywne kryteria. Mimo twierdzeń pozwanego o niewłaściwym wykonywaniu obowiązków przez powoda, otrzymywał on jednocześnie premię w wysokości tożsamej z innymi osobami na stanowiskach komendanta zmiany. Przeprowadzone postępowanie dowodowe nie potwierdziło negatywnej oceny pracy powoda, a nawet wykazało, że miał on bogatsze doświadczenie zawodowe niż inni zatrudnieni na tym samym stanowisku. Określając rozmiar poniesionej szkody, SR porównał wysokość podwyżek otrzymywanych przez komendantów zmiany w komendach regionalnych w skali całego kraju z uwzględnieniem ich wykształcenia oraz stażu pracy i uznał za uzasadnione przyznanie powodowi odszkodowania za sporny okres w wysokości stanowiącej średnią podwyżkę. Sąd okręgowy utrzymał ten wyrok.

Powód złożył skargę kasacyjną, żądając wyższego odszkodowania. Sąd Najwyższy oddalił ją. Zaaprobował pogląd wyrażony we wcześniejszym swoim **wyroku z 7 kwietnia 2011 r. (I PK 232/10)**. Zgodnie z nim o dyskryminacji w płacach można mówić dopiero wtedy, gdy wynagrodzenie pracownika dostrzegalnie odbiega od zarobków innych wykonujących pracę jednakową lub o jednakowej wartości. Przyznał jednak rację powodowi, że niezasadne jest stwierdzenie dyskryminacji płacowej na podstawie wielkości średniej podwyżki wynagrodzeń w całym kraju. Uznał, że należy porównać wynagrodzenia konkretnych pracowników, zatrudnionych na porównywalnych stanowiskach. ■

• ZDANIEM EKSPERTA



Łukasz Chruściel

radca prawny, kieruje
Biurem **Kancelarii**
Raczkowski i Wspólnicy
sp.k. w Katowicach

Należy zgodzić się z poglądem Sądu Najwyższego, że nieznaczne różnice w wynagrodzeniu nie są przejawem dyskryminacji, jeżeli wynikają z oceny jakości pracy przez przełożonego. Formalnie art. 18^{3c} k.p. nie daje podstaw do różnicowania pensji w oparciu o jakość pracy, jeżeli prace są jednakowe lub o jednakowej wartości. Należy jednak pamiętać o art. 78 § 1 k.p. Stanowi on, że wynagrodzenie za pracę powinno być tak ustalone, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganych przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy. Można podejrzewać, że SN wyraził takie stanowisko, chcąc ograniczyć pozwy dyskryminacyjne o nieznaczne, np. kilkunastozłotowe, dysproporcje w wynagrodzeniach. W moim przekonaniu sądy powszechne powinny oddalać powództwa o tak drobne kwoty bez wchodzenia w żmudne procesy mające zbadać, czy różnicowanie stanowiło dyskryminację czy nie.

Kluczowe pozostaje określenie, kiedy różnicowanie jest nieznaczne. Nie ma na to jednoznacznej odpowiedzi – będzie to zależało od konkretnej sprawy. Wskazówką może być komentowany wyrok – wynagrodzenia zasadnicze pracowników u pozwanego na tym samym stanowisku wahały się od 1825 zł do 1950 zł, czyli różnica wynosiła niecałe 7 proc. ■