



PAWEŁ GALICA

Pensja niższa o 300 zł to nie dyskryminacja ➔ D4

- Kodeksowej reguły jednakowej płacy za jednakową pracę nie należy traktować dosłownie
- Nieznaczne odchylenia w wynagrodzeniach są dopuszczalne
- Ryzykowne wydaje się zróżnicowanie zarobków o więcej niż 8 procent

300 złotych niższa pensja to nie zawsze dyskryminacja

SPÓR | Nie ma kwotowego ani procentowego poziomu, kiedy występują nieznaczne wahania między zarobkami osób zatrudnionych na podobnych stanowiskach. Sądy muszą badać każdy przypadek indywidualnie.

W myśl art. 18^{3c} k.p. pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości. Tymczasem w orzecznictwie pojawiły się wyroki, zgodnie z którymi nieznaczne różnice w wynagrodzeniu nie stanowią dyskryminacji. Nie wystarczy zatem, że pracownik udowodni, iż jego wynagrodzenie jest niższe i stanowi to dyskryminację. Chodzi o to, aby jego wynagrodzenie „dostrzegalnie odbiegało” od pensji pracownika wykonującego jednakową pracę lub prace o jednakowej wartości. Wyroki te są dość zaskakujące, gdyż wynika z nich, że nawet jeżeli doszło do dyskryminacji, roszczenie jest nieuzasadnione ze względu na jej rozmiar. Sąd Najwyższy zezwala zatem na „niewielką” dyskryminację.

Mała dysproporcja może być

W wyroku z 7 kwietnia 2011 r. (I PK 232/10) SN stwierdził, że o dyskryminacji w wynagrodzaniu możemy mówić dopiero wtedy, gdy pensja pracownika dostrzegalnie odbiega od pensji innych wykonujących pracę jednakową lub o jednakowej wartości. W wyroku z 3 czerwca 2014 r. (III PK 126/13) SN zaaprobował ten pogląd, podobnie w orzeczeniu z 9 maja

2014 r. (I PK 276/13). Dodał, że „nieznaczne dyferencje w wynagrodzeniu pracowników, będące wynikiem oceny jakości ich pracy przez przełożonego, nie powinny być, co do zasady, traktowane jako naruszające zasadę równego traktowania, określona w art. 18^{3a} § 1 i art. 18^{3c} k.p.”.

Wynikająca z kodeksu zasada równości w zatrudnieniu przy wynagrodzeniach nie oznacza, że etatowcom nie można różnicować pensji. SN wielokrotnie podkreślał, że ustalenie osobom zajmującym to samo stanowisko wynagrodzeń na różnym poziomie jest dopuszczalne. Warunkiem jest to, aby posady te różniły się ilością obowiązków i zakresem odpowiedzialności. Wniosek taki wypływa z art. 78 § 1 k.p. oraz ratyfikowanej przez Polskę konwencji nr 100 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczącej jednakowego wynagrodzenia dla pracujących mężczyzn i kobiet za pracę jednakowej wartości. Z jej art. 3 ust. 3 wynika, że „nie należy uważać za sprzeczne z zasadą jednakowego wynagrodzenia pracujących mężczyzn i kobiet za pracę jednakowej wartości różnic pomiędzy stawkami wynagrodzenia, które odpowiadają bez względu na płeć pracownikom różnicom wynikającym z tego rodzaju obiektywnej oceny wykonywanych prac”. Gdy kierując się obiektywnymi kryteriami, szef

ocenia, że niektórzy z pracowników są w znacznie większym stopniu obciążeni obowiązkami (choć zajmują jednakowe stanowisko), nie ma powodów, aby stawiać mu zarzut działa-

że nawet jeżeli prace będą jednakowe oraz ilość i jakość będą takie same, różnica w pensji nie będzie dyskryminacją, gdy będzie nieznaczna. W wyroku z 7 kwietnia 2011 r. SN

pracodawców, co jest niedopuszczalne”.

Sądy nie od siatki

Argumentacja SN budzi wątpliwości. Po pierwsze, nie ma uzasadnienia, aby twierdzić, że rozstrzygnięcie sporów dyskryminacyjnych byłoby faktycznie kształtowaniem siatki płac w firmach. Niestety, SN nie rozwija tej myśli. Po drugie, prowadzi to do relatywizacji dyskryminacji – niedostrzegalne różnicowanie jest dopuszczalne, ale dostrzegalne już nie. Oczywiście SN nie próbuje nawet definiować dostrzegalności.

Problem ten chyba SN sam zauważył, bo w wyroku z 9 maja 2014 r., aprobując ten pogląd, SN dodał jeden istotny element, który w istocie zaprzeczył wcześniejszemu stanowisku. Wskazał, że nieznaczne dyferencje w wynagrodzeniu są akceptowalne, jeżeli są wynikiem oceny jakości pracy przez przełożonego. Tymczasem, jeżeli różnice są wynikiem oceny jakości pracy, wtedy nie mamy do czynienia z dyskryminacją – istnieje bowiem obiektywna przesłanka uprawniająca do innego ukształtowania zarobków.

Niezależnie jednak od wątpliej argumentacji prawnej SN jego pogląd, że nieznaczne różnice nie powinny oznaczać dyskryminacji, jak najbardziej

zasługuje na uznanie. Zgodnie z łacińską zasadą prawo nie zajmuje się drobiazgami (de minimis non curat lex). Rozstrzygnięcie sporu Kowalskiego, bo Nowak zarabia od niego o 10 zł miesięcznie więcej, byłoby właśnie zajmowaniem się takimi drobiazgami, nie wspominając o tym, że obniżałoby powagę sądu i dodatkowo obciążało sądownictwo.

Przeliczenie i porównanie

Kluczowe pozostaje zatem określenie, kiedy mamy do czynienia z drobiazgiem. Jak dotychczas SN nie zdecydował się na wskazanie różnicy w wynagrodzeniu, czy to kwotowej, czy procentowej, która nie stanowi dyskryminacji. Posługuje się ogólnym stwierdzeniem, że każdy przypadek należy badać indywidualnie. W moim przekonaniu można ją jednak ustalić na podstawie stanu faktycznego rozstrzyganych sporów. W sprawie z 7 kwietnia 2011 r. różnica wynosiła 3743 zł do 3890 zł, czyli niecałe 4 proc., w sprawie z 9 maja 2014 r. 1825 zł do 1950 zł, czyli prawie 6,5 proc.

Przyjmując średnią pensję w Polsce jako 3900 zł, należy uznać, że różnica 300 zł (7,7 proc.), nie powinna stanowić dyskryminacji.

+ZDANIEM AUTORA

Lukasz Chruściel
radca prawny, kieruje biurem kancelarii Raczkowski i Wspólnicy w Katowicach



Sądy powszechne powinny zmienić podejście do rozpatrywania spraw o dyskryminację w wynagrodzeniu. Pierwszy etap to zbadanie poziomu różnicy wynagrodzeń. To zadanie w większości spraw nie jest trudne, gdyż wyliczając takie pozwy, pracownicy zazwyczaj porównują się do konkretnego etatowca i wskazują jego pensję. Dopiero ustalenie, że różnica jest dostrzegalna, tj. zbliża się do 10 proc. lub ją przewyższa, sąd powinien prowadzić postępowanie w dalszym zakresie. Z reguły procesy o dyskryminację są żmudne. Dlatego badanie wszystkich jej okoliczności, aby w ostateczności stwierdzić, że mimo dyskryminacji ze względu na nieznaczne różnice powództwo jest niezasadne, zaprzeczaloby ekonomicznie procesowej. ■

nia w sposób naruszający zasadę równego traktowania w zatrudnieniu.

Jeżeli podwalni wykonują różne prace albo wykonują te same prace, ale ocena ilości i jakości pracy jest różna, wynagrodzenie może być odmienne. Tymczasem w przywołanych wyrokach SN stwierdza,

zauważył, że „przyjęcie odmiennego założenia, tj. uznanie, że niewielkie, drobne różnice w wynagrodzeniu mogą być uznane za dyskryminację, jeśli tylko praca ma cechy, o których mowa w art. 18^{3c} § 1 k.p., prowadziłoby do sytuacji, w której sądy kształtowałyby siatkę płacy