

Kiedy różne wynagrodzenia nie stanowią dyskryminacji?

Agnieszka Lisiecka



Pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości. Naruszenie tej zasady jest traktowane jako dyskryminacja w zatrudnieniu. Istnieją jednak pewne dozwolone kryteria różnicowania wynagrodzeń.

Zarzut dyskryminacji najczęściej zaskakuje pracodawcę. Wpływa pozew pracownika. Zarzuty? Zarabiam mniej niż kolega, chociaż jestem zatrudniony na takim samym stanowisku. Pracownik wskazuje stanowisko i różnicę w wynagrodzeniu. Teraz ciężar wykazania, że postawione zarzuty są bezpodstawne, spoczywa na pracodawcy. Czy mamy dostateczne argumenty, żeby wykazać, że pracownik nie ma racji? O niektórych rozwiązaniach zapewniających bezpieczeństwo prawne warto pomyśleć już na wczesnym etapie organizowania działalności.

Co to jest dyskryminacja w wynagrodzeniu?

Dyskryminacja w wynagrodzeniu to jedna z form dyskryminacji w zatrudnieniu. Uregulowana została wprost w Kodeksie pracy i obowiązuje w swoim obecnym kształcie od 1 stycznia 2004 r. Oznacza naruszenie zasady, zgodnie z którą pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości.

Pracodawca narusza tę zasadę, jeśli różnicuje wynagrodzenia bez obiektywnego i rozsądnego powodu, a więc stosuje kryterium dowolne, które nie służy realizacji uzasadnionego celu albo nie jest proporcjonalne do realizacji takiego celu.

Co istotne, chodzi tu o wynagrodzenie rozumiane bardzo szeroko – jako każdy składnik wynagrodzenia, bez względu na nazwę i charakter, w tym także inne świadczenie związane z pracą, przyznawane pracownikom w formie pieniężnej lub niepieniężnej. Pracownik może zarzucać pracodawcy dyskryminację pod względem wszystkich tych składników łącznie, kilku lub jednego z nich.

Praca jednakowa lub o jednakowej wartości

Pracą jednakową z reguły będzie praca wykonywana na takich samych stanowiskach.

Prace o jednakowej wartości to takie, których wykonywanie wymaga od pracowników porównywalnych kwalifikacji zawodowych (potwierdzonych stosownymi dokumentami, praktyką i doświadczeniem zawodowym), a także porównywalnej odpowiedzialności i wysiłku.

Jednakowość tę należy oceniać przez pryzmat faktycznie wykonywanych obowiązków i przypisanej odpowiedzialności. Nie będzie jednakową praca pracowników zatrudnionych na takich samych stanowiskach, mających zbliżone kwalifikacje zawodowe, jeśli powierzone i faktycznie wykonywane obowiązki będą wskazywały na inny stopień ich skomplikowania lub na inny zakres i stopień odpowiedzialności.

W praktyce wykazanie, że prace nie są jednakowe lub jednakowej wartości, wymaga przeprowadzenia szczegółowego porównania. Stąd postępowania sądowe

w tego rodzaju sprawach są skomplikowane i długotrwałe, a przede wszystkim pozostawiają sądowi orzekającemu dużą swobodę oceny.

Czy zawsze wszystkim po równo?

Zasada równego traktowania w zakresie wynagradzania nie oznacza jednak absolutnej równości płac. Różnice takie, będące jednym z elementów motywacji pracownika, są oczywiście nieodzowne w procesie kształtowania indywidualnych wynagrodzeń. Ważne jest, aby różnicować wynagrodzenia stosując dopuszczalne prawnie kryteria i parametry, tj. takie, które są obiektywnie uzasadnione, realizują uprawniony cel i są proporcjonalne do realizacji takiego celu.

Przepisy Kodeksu pracy stanowią wprost, że wynagrodzenie za pracę powinno odpowiadać w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganych przy jej wykonywaniu, a także uwzględniać ilość i jakość świadczonej pracy. Pracodawca może zatem różnicować wynagrodzenia ze względu na rodzaj pracy oraz jej ilość i jakość.

Będzie to miało szczególne znaczenie w tych wszystkich przypadkach, w których pracownicy zajmują takie same stanowiska pracy, a więc ich praca co do zasady jest jednakowa. Dlatego ważne jest, aby precyzyjnie określać zakres obowiązków i odpowiedzialności pracowników na poszczególnych stanowiskach oraz prowadzić oceny okresowe pracy. W procesie sądowym posłużą one jako dowód uzasadnionego jakością i ilością pracy różnicowania wynagrodzenia.

Kolejne kryteria dozwolonego różnicowania wynikają już z samej definicji pracy o jednakowej wartości. Kryterium takim będą kwalifikacje zawodowe, o ile są istotne i potrzebne do wykonywania powierzonych prac; potwierdzone stosownymi dokumentami, praktyką i doświadczeniem zawodowym. Kryterium takim będzie również inny zakres odpowiedzialności czy wysiłku związanego z wykonywaną pracą.

Dozwolonym, wprost wymienionym w przepisach Kodeksu pracy kryterium różnicowania jest również staż pracy. Ponieważ jest on ściśle powiązany z doświadczeniem zawodowym, pracodawca nie musi dowodzić zasadności zastosowania tego kryterium. Jeśli jednak pracownik kryterium to zakwestionuje (np. gdy pracodawca odwołuje się do stażu pracy u poprzednich pracodawców), pracodawca musi wykazać zasadność zastosowanego kryterium.

W ewentualnym postępowaniu sądowym to na pracodawcy spoczywa główny ciężar dowodowy. Pracownik ma uprawdopodobnić fakty świadczące o dyskryminacji

(m.in. określić, na czym polega zarzucona przez niego dyskryminacja oraz wykazać jednakowość pracy pracowników, do których się porównuje). Pracodawca natomiast musi udowodnić, że nie dyskryminuje pracownika, a więc że stosuje prawnie dopuszczalne kryteria różnicowania wynagrodzeń.

Dlaczego dyskryminacja jest taka groźna?

W przypadku udowodnienia dyskryminacji pracownikowi przysługuje roszczenie o odszkodowanie w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, tj. 1386 zł w 2011 r. Przepisy nie określają maksymalnej wysokości takiego odszkodowania. W orzecznictwie Sądu Najwyższego i doktrynie dominuje jednak pogląd, że w przypadku różnicowania wynagrodzenia odszkodowanie ma kompensować różnicę między wynagrodzeniem, jakie pracownik otrzymywał, a wynagrodzeniem, jakie powinien otrzymywać, gdyby nie był dyskryminowany. Sąd ponadto może ustalić niedyskryminujące warunki płacy na przyszłość.

Co również istotne, w sprawach o dyskryminację pracodawca ryzykuje swój wizerunek i w przypadku przegranej naraża się na kolejne pozwy. Z tych powodów ugody w sporach sądowych są trudne do zaakceptowania przez pracodawcę. Jakikolwiek ustępstwo pracodawcy połączone z wypłatą odszkodowania kojarzone jest (choć nie w każdym przypadku słusznie) z przyznaniem samego faktu dyskryminacji.

Podsumowanie

Zasada równego traktowania w wynagrodzeniu stwarza dla pracownika dogodną formę weryfikacji prawidłowości ustalenia wysokości jego wynagrodzenia. Niezadowolony pracownik chętnie porównuje się do innych pracowników i może podjąć próbę wykazania pracodawcy nierównego traktowania. Pracodawca musi być przygotowany dowodowo, aby w przypadku sporu sądowego móc obiektywnie wykazać różnice w jakości lub ilości pracy wykonywanej przez poszczególnych pracowników i przekonywająco uzasadnić różnice w wynagrodzeniach pracowników.

Takimi przekonującymi argumentami będą powody obiektywnie uzasadniające różnice w wynagrodzeniach.

Pracodawca będzie tym bardziej wiarygodny, jeśli precyzyjnie określi zakres obowiązków i odpowiedzialność każdego pracownika, wprowadzi widełki płacowe na poszczególnych stanowiskach pracy, a wreszcie, co niezwykle istotne, system ocen okresowych oparty na jednolitych kryteriach ocen. W strukturach bardziej złożonych warto rozważyć wartościowanie stanowisk pracy.

Agnieszka Lisiecka, adwokat, współnik odpowiedzialny za Zespół Prawa Pracy