



Rzeszów, dnia 16 marca 2016 r.

**Okręgowa Izba Pielęgniarek
i Położnych w Rzeszowie**

**Opinia prawna
w przedmiocie różnicowania wynagrodzeń pracowników
w tej samej grupie zawodowej**

I. WSTĘP

Do Kancelarii zwrócono się z wnioskiem o udzielenie informacji, czy i kiedy możliwe jest różnicowanie wynagrodzeń pracowników w tej samej grupie zawodowej.

II. PODSTAWA PRAWNA

1. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 2014 r. poz. 1502 ze zm.) – dalej jako k.p.;
2. Rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 28 czerwca 2013 roku w sprawie warunków wynagradzania za pracę pracowników podmiotów leczniczych działających w formie jednostki budżetowej (Dz. U. z 2013 r. poz. 769) - dalej jako rozporządzenie.

III. ROZWAŻANIA

Przepisy wspólnotowe, podobnie jak prawo krajowe, zakazują zróżnicowania wynagrodzenia pracowników tylko wówczas, gdyby następowało to w oparciu o niedozwolone kryteria (dyskryminacja). *Pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości (art. 18^{3c} k.p.)*. Różnicowanie wynagrodzeń wbrew wymogowi wynikającemu z tego przepisu jest niedopuszczalne i stanowi przejaw dyskryminacji. Odpowiadając na pytanie, należy wyjaśnić,

czy pracownicy zatrudnieni na tych samych stanowiskach wykonują jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości.

1. Wynagrodzenie

W pierwszej kolejności należy zdefiniować **pojęcie wynagrodzenia**. Pod pojęciem wynagradzania kodeks pracy rozumie zarówno to podstawowe, jak i inne jego składniki, np. bonusy, premie, dodatki funkcyjne czy świadczenia niepieniężne. Porównując zatem poziom pensji pracowników, należy wziąć pod uwagę wszystkie składniki oraz wszelkie inne świadczenia, które wprawdzie nie należą do stałych składników, ale wpływają na wysokość świadczeń otrzymywanych ze stosunku pracy. Równe wynagrodzenie przysługuje pracownikom wtedy, gdy wykonują prace o jednakowej wartości. Zgodnie z powołanym powyżej art. 18^{3c} § 3 k.p. za takie uważa się te, których wykonywanie wymaga od pracowników porównywalnych kwalifikacji zawodowych oraz porównywalnej odpowiedzialności i wysiłku. O ile jednak prace jednakowej wartości są zdefiniowane w kodeksie pracy (art. 18^{3c} § 3 k.p.), o tyle nie ma definicji jednakowej pracy. W praktyce w celu ustalenia, czy w danym przypadku mamy do czynienia z jednakową pracą, bierze się pod uwagę nie tylko rodzaj pracy, ale także sposób jej świadczenia przez pracownika (terminowość, efektywność i staranność działania).

Zdaniem Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości, przy ocenie dopuszczalności różnicowania wynagrodzeń należy też uwzględnić czynniki związane z otoczeniem, w którym praca jest wykonywana, takie jak np. stopę bezrobocia, koszty utrzymania, siłę nabywczą pieniądza, warunki życia czy popyt na pracowników danych specjalności. Tam, gdzie jest np. większa podaż siły roboczej, łatwiej jest znaleźć pracowników gotowych do pracy za niższą pensję niż ta, którą trzeba zaoferować pracownikom tam, gdzie jest niższa podaż siły roboczej. Podobnie jest, gdy mamy do czynienia z pracownikami świadczącymi pracę na obszarze o różnej sile nabywczej pieniądza. W tych sytuacjach różnicowanie wynagrodzeń wydaje się zasadne. Stanowisko to potwierdza wyrok Sądu Najwyższego z 6 marca 2003 r. (I PK 171/02), w którym SN uznał, że kryteriami różnicowania wynagrodzeń radców prawnych mogą być nie tylko okoliczności związane z jakością i ilością świadczonej pracy, ale również czynniki rynkowe, takie jak podaż usług na lokalnym rynku pracy. Uznać więc należy, że dopuszczalne jest różnicowanie wynagrodzeń pracowników zatrudnionych na tych samych stanowiskach w różnych miejscowościach, o ile pracownicy ci nie wykonują tej samej pracy lub pracy o jednakowej wartości lub nie znajdują się w porównywalnej sytuacji, biorąc pod uwagę otoczenie ekonomiczne, w którym praca jest wykonywana.

2. Zakazana dyskryminacja

Kiedy różnicowanie wynagrodzeń uznawane jest za dyskryminację? Kolejnym zagadnieniem, na które niewątpliwie należy zwrócić uwagę jest pojęcie **zakazanej dyskryminacji**. Istota zakazanej dyskryminacji w zatrudnieniu sprowadza się do różnicowania warunków zatrudnienia pracowników na podstawie kryteriów wskazanych w treści art. 18(3a) k.p. Kryteriami tymi są m.in. płeć, wiek, religia, narodowość, czy orientacja seksualna. Jednym z przejawów tego zjawiska jest dyskryminacja płacowa. Zgodnie z art. 18(3c) § 1 kodeksu pracy „pracownicy mają prawo do jednakowego

wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości”. Aby zatem mówić o dyskryminacji w wynagrodzeniu nie wystarczy sam fakt zróżnicowania przez pracodawcę pensji pracowników. Dyskryminacją będzie sytuacja, w którym mniejsza pensja określonego pracownika lub grupy pracowników wynika z przyczyn wskazanych w przepisach antidyskryminacyjnych kodeksu pracy. Jak wyraźnie zaznaczył SN w cytowanym wyżej wyroku przepisy antidyskryminacyjne kodeksu pracy „określają jedynie kryteria, które nie mogą stanowić uzasadnionej przyczyny zróżnicowania uprawnień pracowniczych”. Innymi słowy zakaz **dyskryminacji nie oznacza zakazu różnicowania, lecz zakaz różnicowania z uwagi na wskazane przyczyny**. Nie oznacza to bynajmniej, że pracodawca jest zobowiązany do jednakowego wynagradzania wszystkich pracowników wykonujących taką samą pracę. Za trafny należy w tej mierze uznać pogląd Sądu Najwyższego wyrażony w wyroku z 10 października 2012 roku (sygn. I PK 82/12): „Przepisy te (...) nie zawierają jednak normy, z której wynikałoby, że wszyscy pracownicy zatrudnieni na tych samych stanowiskach mają być równo traktowani w zakresie wynagrodzenia za pracę. Przepisy te określają jedynie kryteria, które nie mogą stanowić uzasadnionej przyczyny zróżnicowania”.

Pracodawca musi mieć jednak na uwadze art. 18^{3a} § 1 k.p., który zawiera nakaz równego traktowania m.in. w zakresie warunków zatrudnienia, bez względu na wymienione w nim potencjalne przyczyny dyskryminacji. Używa on zwrotu „w szczególności”, co otwiera drogę do przeciwdziałania dyskryminacji również ze względu na inne kryteria. Uzasadniając orzeczenie z dnia 22 lutego 2007 roku (sygn. akt I PK 242/2006) Sąd Najwyższy stwierdził, że „według art. 18^{3a} § 2 Kodeksu pracy, równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z przyczyn określonych w § 1, a więc z przyczyn wymienionych przykładowo. Oznacza to, że zakazane jest nierówne traktowanie z uwagi na wszelkie (jakikolwiek) kryteria, a nie tylko ze względu na kryteria wskazane przykładowo w art. 11², art. 11³ i art. 18^{3a} Kodeksu pracy”.

Zgodnie z art. 18^{3b} § 1 pkt 2 k.p., za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu, z zastrzeżeniem § 2 – 4, uważa się różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub z kilku przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1 k.p., którego skutkiem jest w szczególności niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą. Z wyżej wymienionych przepisów wynika, że zakres zasady równego traktowania w zatrudnieniu odnosi się do wszystkich składników wynagrodzenia i wszelkich świadczeń związanych z pracą.

3. Sytuacja prawna przyznawania wynagrodzeń pracownikom podmiotów leczniczych

Przede wszystkim należy wskazać, że w zakresie zasady wynagradzania pracowników odmienna jest sytuacja prawna podmiotów leczniczych niebędących przedsiębiorcami ani SP ZOZ-ami (czyli podmiotów prowadzonych w formie jednostki budżetowej), inna zaś podmiotów leczniczych - przedsiębiorców. W tym pierwszym przypadku zasady wynagradzania pracowników określają bowiem przepisy rozporządzenia. Wysokość wynagrodzenia pracowników określona jest w załączniku do rozporządzenia (choć mam tu do

czynienia z tzw. widełkami), zaś możliwe do przyznania pracownikom dodatki do wynagrodzenia określa samo rozporządzenie, przewidując jedynie dodatek za uzyskanie tytułu bądź stopnia naukowego (§ 5 rozporządzenia) oraz inne, nie mające odniesienia do omawianego zagadnienia. Z kolei w przypadku podmiotów leczniczych będących przedsiębiorcami zastosowanie mają jedynie przepisy k.p. - w ramach jego postanowień podmioty te kształtują zaś zasady wynagradzania pracowników według własnego uznania.

Wracając do kwestii ewentualnego naruszenia praw pracowników do jednakowego wynagrodzenia za tą samą pracę, wskazać należy przede wszystkim, iż zgodnie z utrwalonym już orzecznictwem Sądu Najwyższego przepis art. 18^{3c} § 1 k.p., zgodnie z którym pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości, musi być odczytywany łącznie z przepisem art. 18^{3a} k.p. zawierającym tzw. zakaz dyskryminacji i skutki jego naruszenia. Najbardziej znaczący wydaje się tu wyrok SN z 2 lipca 2012 roku (sygn. akt: I PK 48/2012), w którym Sąd ten stwierdził, iż przepisy Kodeksu pracy, podobnie jak prawo wspólnotowe, nie zawierają normy, z której miałyby wynikać, że wszyscy pracownicy danego pracodawcy mają być równo traktowani. Przepisy te określają natomiast kryteria (przyczyny), które nie mogą uzasadniać różnicowania sytuacji zatrudnionych. Oznacza to, że za dyskryminowanego można uznać tylko takiego pracownika, który wykonując pracę jednakową lub jednakowej wartości ma wynagrodzenie ukształtowane na niższym poziomie niż inny pracownik, jeżeli ta różnica wynika z jednej lub kilku przyczyn, o których mowa w art. 18^{3a} § 1 k.p. W związku z powyższym ustalenie, czy zróżnicowanie wysokości wynagrodzenia pracowników narusza przepis art. 18^{3c} k.p. wymaga ustalenia, czy przyczyną tego zróżnicowania było jedno z kryteriów niedozwolonych, wymienionych w art. 18^{3a} k.p. Ten zaś stanowi, iż pracownicy powinni być równo traktowani, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy.

W związku z powyższymi rozważeniami, należy odpowiedzieć na pytanie, *na podstawie, jakich kryteriów możliwe jest różnicowanie wynagrodzenia pracowników w tej samej grupie zawodowej?*

Pierwszym z nich, z całą pewnością mogą być kwalifikacje zawodowe. Wprawdzie lista kryteriów niedozwolonych ma charakter otwarty, jednak w orzecznictwie kryterium kwalifikacji pracowników nie zostało nigdy wymienione, jako niedozwolone. Przeciwnie, w wyroku SN z 3 lipca 2012 roku (sygn. akt: II PK 282/2011) Sąd ten uznał, że z zasady ustanowionej w przepisie art. 18^{3c} k.p. wynika, że prawo do jednakowego wynagrodzenia mają tylko ci pracownicy, którzy wykonują pracę jednakową bądź pracę o jednakowej wartości. Oznacza to jednocześnie, że w przypadku, gdy praca wykonywana przez pracowników nie ma tych cech - ich wynagrodzenie może się różnić. Wśród innych kryteriów różnicowania wymienionych w k.p. można także wskazać rodzaj wykonywanej pracy, kwalifikacje wymagane do jej wykonywania, a także ilość i jakość świadczonej pracy. Zgodnie z dyspozycją art. 78. § 1 k.p. wynagrodzenie za pracę powinno być tak ustalone, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym

przy jej wykonywaniu, a także uwzględniło ilość i jakość świadczonej pracy. (art. 78 § 1 k.p.).

4. Dochodzenie roszczeń związanych z nierównym traktowaniem w zakresie wynagrodzenia

Osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalane na podstawie odrębnych przepisów [art. 18^{3d} § 1 k.p.]. Nie istnieje natomiast przepis, który określałby górną granicę odszkodowania. Pracownik, który będzie uważał, że jest przez pracodawcę nierówno traktowany będzie mógł wnieść powództwo do sądu pracy. Przepis art. 18^{3b} § 1 k.p., zmienia rozkład ciężaru dowodu przewidziany w art. 6 Kodeksu cywilnego (w zw. z art. 300 k.p.), według którego ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z tego faktu wywodzi skutki prawne. Art. 18^{3b} § 1 k.p. zwalnia pracownika z konieczności udowodnienia jego dyskryminacji. Chcąc się zwolnić od odpowiedzialności, to pracodawca musi udowodnić, że nie dyskryminuje pracownika. Jest on więc obowiązany wykazać, że np. nie wypłaca mu premii z innych przyczyn niż dyskryminujące pracownika. Zgodnie ze stanowiskiem Sądu Najwyższego (postanowienie z 24 maja 2005 r.; sygn. akt II PK 33/05) pracownik dochodzący odszkodowania z tytułu naruszenia zasady równego traktowania musi najpierw wykazać, że był w zatrudnieniu dyskryminowany, a dopiero następnie pracodawcę obciąża przeprowadzenie dowodu potwierdzającego, że przy różnicowaniu pracowników kierował się obiektywnymi przesłankami.

Pracownik dochodzący odszkodowania powinien zatem wykazać, że wykonywał jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości, co pracownik wynagradzany korzystniej [art. 18^{3c} § 1 k.p.], tj. powinien wskazać fakty uprawdopodobniające zarzut nierównego traktowania w zatrudnieniu, a wówczas na pracodawcę przechodzi ciężar dowodu, że kierował się obiektywnymi powodami.

Pracownik zawsze będzie miał zatem problem, z wykazaniem różnicy pomiędzy swoim wynagrodzeniem a innych zatrudnionych, bowiem nie dysponuje dokumentami księgowo-kadrowymi, jak np. listą płac. W sądzie na tę okoliczność mógłby np. powołać również świadków, pracowników tego zakładu pracy.

Zgodnie z obowiązującym orzecznictwem, pracownicy którzy będą chcieli zeznawać na korzyść kolegi w sądzie, nie będą musieli obawiać się jednak utraty posady. W tej kwestii wypowiedział się Sąd Najwyższy w wyroku z 26 maja 2011 r. (sygn. akt II PK 304/10). Zgodnie z wyrażonym stanowiskiem, skorzystanie przez pracownika z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu, w tym dążenie do wyjaśnienia lub udzielenia w jakiegokolwiek formie wsparcia innym pracownikom, zmierzające do przeciwdziałania stosowaniu przez pracodawcę dyskryminacji płacowej, nie może stanowić przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. Ponadto, Sąd Najwyższy w wyroku z 15 lipca 2011 r. (sygn. akt I PK 12/11) stanął na stanowisku, że „ciężkość” naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 par. 1 pkt 1 k.p.) nie może pozostawać w sprzeczności z możliwością ujawnienia wysokości

wynagrodzenia innych pracowników, w celu dochodzenia roszczeń z tytułu naruszenia zasady równego traktowania. W uzasadnieniu Sąd podniósł, że pracodawcy nie mogą nadużywać zasady ochrony tajności wynagrodzeń pracowniczych, a nie jest możliwe uprawdopodobnienie przez pracownika faktu nierównego traktowania - bez odwołania się do wysokości wynagrodzeń innych pracowników.

IV. PODSUMOWANIE

Reasumując, z całą pewnością stwierdzić należy, że możliwe jest rzeczywiste określanie przez pracodawcę różnych poziomów wynagrodzeń pracowników, jednak pracodawca powinien kierować się naczelną zasadą, zgodnie z którą „pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości”. Pracodawca różnicując wynagrodzenie może opierać się na obiektywnych kryteriach, takich jak doświadczenie zawodowe, indywidualne umiejętności, czy też staż pracy. Ustalając wynagrodzenia dla pracowników w jednej grupie zawodowej, pracodawca powinien wykazać się dużą ostrożnością. Pamiętać należy, że uregulowany w prawie wspólnotowym oraz krajowym zakaz dyskryminacji nie, oznacza zakazu różnicowania, lecz zakaz różnicowania sytuacji pracowników ze względu na odrębności wynikające z ich cech osobistych niezwiązanych z wykonywaną pracą, mających społecznie doniosłe znaczenie.

RADCA PRAWNY

Arkadiusz Zuzymak

Otrzymują:

Adresat	x1
A/a	x1