

Staż pracy jako kryterium różnicowania wynagrodzenia - wyrok Sądu Najwyższego Aneta Siwek, [prawnik Gliwice](#), Rödl & Partner

Staż pracy może stanowić usprawiedliwioną przyczynę różnicowania stawek wynagrodzenia zasadniczego pracowników zatrudnionych na takich samych stanowiskach. Jest to dopuszczalne, gdy pracodawca nie przewiduje dodatku stażowego a doświadczenie zawodowe przekłada się na jakość świadczonej przez pracownika pracy.

Tak stwierdził Sąd Najwyższy w wyroku II PK 22/17 z 7 lutego 2018 r.

Powód G. był zatrudniony przez stronę pozwaną od 15 lutego 2010 r. na podstawie szeregu umów łączących obie strony. Wystąpił do sądu, zarzucając pozwanemu pracodawcy stosowanie niezgodnych z prawem różnic płacowych. Sąd rejonowy rozpatrując sprawę doszedł do przekonania, że strona pozwana naruszyła w spornym okresie wobec powoda zasadę jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę.

W odpowiedzi na apelację pozwanego, sąd okręgowy uznał, że powód nie wskazał żadnej z podstaw dyskryminacji. Sąd podzielił stanowisko strony pozwanej, że staż pracy rozumiany jako doświadczenie zawodowe stanowił kryterium różnicowania wynagrodzenia powoda i porównywanych pracowników, którzy mieli znacznie większy staż pracy niż powód. Jednocześnie wskazał na zaszczości historyczne, których wyeliminowanie z uwagi na stanowisko związków zawodowych jest trudne. Powód zaskarżył wydane orzeczenie skargą kasacyjną.

Sąd Najwyższy rozpatrując skargę kasacyjną wskazał, że zasadny okazał się zarzut naruszenia art. 112 k.p.. Trafnie uznał sąd okręgowy, że wyrażona w art. 113 k.p. i rozwinięta w art. 183a i nast. k.p. zasada niedyskryminacji (równego traktowania w zatrudnieniu) nie jest tożsama z określoną w art. 112 k.p. zasadą równych praw (równego traktowania) pracowników jednakowo wypełniających takie same obowiązki. W konsekwencji, przepisy Kodeksu pracy odnoszące się do dyskryminacji nie mają zastosowania w przypadkach nierównego traktowania niespowodowanego przyczyną uznaną za podstawę dyskryminacji. Takie stanowisko ma utrwaloną pozycję w orzecznictwie Sądu Najwyższego. Nie oznacza to jednak, że gdy powód nie wskazywał na żadną z przyczyn dyskryminacyjnych i nie miały do niego zastosowania przepisy art. 113 oraz 183a i nast. k.p., wyłączone jest dochodzenie roszczeń odszkodowawczych z zasady równego traktowania pracowników wyrażonej w art. 112 k.p. Nie jest także dopuszczalne przyjęcie, że podstawę prawną jego usprawiedliwionych żądań stanowił art. 471 k.c. w związku z art. 300 k.p..

W orzecznictwie Sądu Najwyższego wyrażono pogląd, zgodnie z którym zasada równych praw pracowników z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków (art. 112 k.p. uzasadnia weryfikację ustalenia nierównych wynagrodzeń za pracę stosownie do art. 78 k.p.. Z istoty stosunku pracy wynika więc różnicowanie wysokości wynagrodzenia za pracę poszczególnych pracowników. Niewątpliwie ilość świadczonej pracy, do którego to kryterium odsyła wskazany przepis, przenosi się przy tym na staż pracy.

Jest zatem dopuszczalne różnicowanie wynagrodzeń pracowników w oparciu o ich staż pracy. Nie ulega bowiem wątpliwości, że staż pracy może wpływać na jakość świadczonej pracy i jest bezpośrednio związany z jej ilością. Nie jest jednak dopuszczalne dwukrotne różnicowanie wynagrodzenia w oparciu o te same kryterium. W tym wypadku w oparciu o staż pracy, przez uwzględnianie go przy ustalaniu stawki wynagrodzenia zasadniczego, a następnie również przez przyznawanie dodatku stażowego. W takiej bowiem sytuacji pracownik otrzymujący niższe wynagrodzenie w związku z posiadaniem stażem pracy, znajduje się w o wiele gorszej sytuacji od pracowników posiadających większy staż pracy, wykonujących taką samą pracę. Jego wynagrodzenie zasadnicze jest ustalone w niższej stawce, a dodatkowo nie otrzymuje on lub otrzymuje niższy dodatek stażowy. Taka sytuacja z pewnością może świadczyć o nierównym traktowaniu, a możliwe, że również o dyskryminacji, w przypadku wystąpienia przyczyny dyskryminacji.

Fakt, że powód nie wskazał w powództwie art. 471 k.c. w zw. z art. 300 k.p. jako podstawy prawnej swojego żądania nie oznacza, że sąd nie może orzec na podstawie tych przepisów. Stanie się tak w sytuacji, gdy uzna, że wykazane w toku postępowania okoliczności faktyczne to uzasadniają. Błędnie również sąd drugiej instancji wskazał, że

zasądzenie odszkodowania na podstawie art. 471 k.c. w zw. z art. 300 k.p. nie było możliwe. Powód sformułował swoje roszczenie jako rentę, a nie jako odszkodowanie. Zdaniem sądu drugiej instancji orzeczenie odszkodowania byłoby wówczas zasądzeniem świadczenia innego, niż dochodzone. W ocenie Sądu Najwyższego powód dochodził odszkodowania, którego wysokość nie mogła jednak zostać precyzyjnie określona do momentu wydania wyroku, a nie świadczenia okresowego, jakim jest renta.

Na marginesie należy również zauważyć, że zaszczości historyczne nie mogą stanowić uzasadnionej przyczyny różnicowania wynagrodzeń, w sytuacji, gdy pracodawca pozostawał przez większość czasu bierny i nie dążył do wyrównania wynagrodzeń.

KOMENTARZ EKSPERTA

ANETA SIWEK, PRAWNIK W GLIWICKIM BIURZE RÖDL & PARTNER

Sąd Najwyższy zajął stanowisko, zgodnie z którym staż pracy może stanowić kryterium uzasadniające różnicowanie wysokości wynagrodzenia przyznawanego pracownikom świadczącym taką samą pracę na tych samych stanowiskach.

Pracodawca nie powinien jednak nadawać temu kryterium nadmiernego znaczenia, gdyż działanie takie może zostać uznane za naruszenie zasady równego traktowania.

Zgodnie z zasadą równego traktowania wyrażoną w art. 112 k.p. na pracodawcy ciąży obowiązek równego traktowania pracowników z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków. Prawo pracy dopuszcza przy tym możliwość różnicowania praw pracowników, którzy pełnią inne obowiązki, bądź takie same obowiązki, jednak w sposób odmienny. Pracodawca powinien jednocześnie dołożyć wszelkich starań tak, aby kryteria różnicujące wysokość wynagrodzenia były czytelne i zrozumiałe dla zatrudnionych pracowników. Naruszenie zasady równego traktowania przez pracodawcę naraża go na odpowiedzialność odszkodowawczą opartą na ogólnych zasadach odpowiedzialności kontraktowej.

Nie ulega wątpliwości, że przy ustalaniu wysokości wynagrodzenia pracodawca może stosować kryterium stażu pracy i doświadczenia zawodowego. Pracodawca powinien mieć jednakże na uwadze, że staż pracy jako kryterium różnicujące wysokość wynagrodzenia nie może przekładać się na wysokość kilku składników wynagrodzenia, wpływając zarówno na wysokość wynagrodzenia zasadniczego, jak również na wysokość dodatku stażowego. Poszczególne kryteria różnicujące wysokość wynagrodzenia pracowników powinny być brane pod uwagę wyłącznie w odniesieniu do jednego składnika wynagrodzenia. Doprowadzenie do sytuacji, w której dane kryterium przekłada się na więcej niż jeden składnik wynagrodzenia zgodnie z zasadą równego traktowania pracowników jest niedopuszczalne i prowadzić może do narażenia pracodawcy na odpowiedzialność odszkodowawczą względem pracownika. W sytuacji, gdy staż pracy przekłada się na wysokość wynagrodzenia w postaci dodatku stażowego, nie może dodatkowo stanowić usprawiedliwionej przyczyny różnicowania stawki wynagrodzenia zasadniczego.

W orzecznictwie utrwalony jest pogląd, w myśl którego zasada równego traktowania pracowników z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków uzasadnia weryfikację ustalenia nierównych wynagrodzeń za pracę stosownie do art. 78 k.p.. Zgodnie z tym przepisem, wynagrodzenie powinno zostać ukształtowane w sposób odpowiadający w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, z uwzględnieniem ilości i jakości świadczonej pracy (wyrok SN z 22 marca 2016 r., sygn. II PK 29/15).

Staż pracy niewątpliwie może przekładać się na jakość i ilość świadczonej pracy, jednak nie w każdym przypadku. Jak słusznie zauważył Sąd Najwyższy, istotne jest ustalenie na ile staż pracy przekłada się w danej grupie zawodowej na jakość pracy świadczonej przez pracownika. Staż pracy i wiążące się z nim doświadczenie zawodowe będzie odgrywać znaczącą rolę w przypadku pracowników zajmujących się świadczeniem zaawansowanej pracy umysłowej, czy też w pracy wymagającej specjalistycznych umiejętności technicznych. W przypadku innych zawodów, dyferencjacja jakości pracy uwarunkowana stażem pracy i zdobytym doświadczeniem może w ogóle nie przekładać się na jakość pracy lub przekładać się na nią w stopniu minimalnym.

Wprawdzie w orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że co do zasady, sąd pracy nie może kształtować wynagrodzenia za pracę, jeżeli jest ono wypłacane w wysokości mieszczącej się w granicach określonych w przepisach prawa pracy i w umowie o pracę. Nie dotyczy to jednak przypadków naruszenia zasady równego traktowania lub dyskryminacji pracowników (wyrok SN z 18 maja 2006 r., sygn. III PK 22/06). W takiej sytuacji, zastosowanie ma art. 18 § 3 k.p., zgodnie z którym postanowienia umów o pracę, na podstawie których powstaje stosunek pracy, naruszające zasadę równego traktowania w zatrudnieniu uznaje się za nieważne. Zamiast takich postanowień stosuje się odpowiednie przepisy prawa pracy, a w razie braku takich przepisów - niekorzystne postanowienia są zastępowane przez odpowiednie postanowienia niemające charakteru dyskryminacyjnego. Chociaż

przepis ten zgodnie z wykładnią literalną, odnosi się do przypadków nierównego traktowania w zatrudnieniu, o którym mowa w art. 113 k.p., tj. dyskryminacji, w najnowszym orzecznictwie przyjmuje się, że ma on zastosowanie również w sytuacji „zwykłego” nierównego traktowania wyrażonego w art. 112 k.p., bez względu na kryteria dyskryminacyjne (wyrok SN z 18 września 2014 r., sygn. III PK 136/13; wyrok SN z 13 września 2018 r., sygn. II PK 135/17).

W przypadku złamania zasady równego traktowania, pracodawca powinien liczyć się z tym, że gorzej potraktowany pracownik będzie mógł domagać się przyznania mu świadczeń przysługujących pracownikom wykonującym taką samą pracę na tym samym stanowisku, którzy zostali potraktowani lepiej niż on. Ciężkie naruszenie obowiązku stosowania obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów oceny pracowników może być nadto podstawą rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia i narazić pracodawcę na odpowiedzialność odszkodowawczą z tego tytułu (art. 55 § 1 k.p.).

Źródło: <https://www.rp.pl/Place/309199949-Staz-pracy-jako-kryterium-roznicowania-wynagrodzenia---wyrok-Sadu-Najwyzszego.html>