

**Zróżnicowanie zarobków pracowników nie zawsze łamie zakaz dyskryminacji - wyrok SN****Michał Prokop, [advokat Warszawa](#) Rödl & Partner**

**Wystąpienie dyskryminacji może się stać zacznem do zróżnicowania wynagrodzenia za pracę. Jednak samo odmienne traktowanie w sferze wynagrodzenia nie wypełnia znamiona dyskryminacji.**

**Tak Sąd Najwyższy orzekł w wyroku z 14 grudnia 2017 r. (II PK 322/16).**

Powódka wniosła o zasądzenie od pozwanego – jednostki budżetowej gminy – odszkodowania oraz zadośćuczynienia z tytułu dyskryminacji w zatrudnieniu. Ponadto żądała zasądzenia odszkodowania z tytułu wypłacania jej przez pozwanego niższego wynagrodzenia przez 24 miesiące oraz z tytułu wyrównania dodatku funkcyjnego.

Strony łączył stosunek pracy. U pozwanego pracodawcy funkcjonował regulamin wynagradzania, który przewidywał stawki wynagrodzenia zasadniczego liczone w punktach oraz prawo do dodatku funkcyjnego. Co do zasady dodatek funkcyjny przysługiwał pracownikowi zatrudnionemu na stanowisku związanym z kierowaniem zespołem pracowników, ale mógł być przyznany również pracownikom zatrudnionym na stanowiskach nie związanych z kierowaniem zespołem. Powódka zwróciła się do pracodawcy o przyznanie dodatku funkcyjnego przewidzianego dla starszego specjalisty w wysokości 100 proc. najniższego wynagrodzenia. Pozwany przyznał jej dodatek w wysokości 0,1 proc. ówczesnego najniższego wynagrodzenia zasadniczego, tj. 1 zł.

U pozwanego zawiązał się związek zawodowy. Powódka była osobą reprezentującą organizację u pracodawcy. Komisja związku wnosiła do pracodawcy o wyrażenie zgody na udział kobiety w kilkudniowych szkoleniach związkowych z zachowaniem prawa do wynagrodzenia. W odpowiedzi na wnioski pozwany informował, iż zgadza się na udział pracownicy w organizowanych szkoleniach, ale w ramach urlopu wypoczynkowego albo bezpłatnego.

Dysponując wykazem wynagrodzeń zasadniczych pracowników pozwanego zatrudnionych na stanowisku specjalisty czy też starszego specjalisty, sąd rejonowy nie dostrzegł różnic w wynagrodzeniach, które uzasadniałyby stwierdzenie, że powódka była w tym zakresie w jakikolwiek sposób dyskryminowana. Oddalił więc jej powództwo. W ocenie sądu rejonowego wykazane w materiale dowodowym różnice wynikały z przyczyn obiektywnych i były uzasadnione. Sąd ten odniósł się także do przyznania kobiecie dodatku funkcyjnego. Również w tym zakresie uznał, że nie była ona nierówno traktowana. Zdaniem sądu rejonowego, powódka nie była też dyskryminowana z uwagi na dostęp do szkoleń. W ocenie kobiety, była ona nierówno traktowana właśnie z uwagi na przynależność do związku zawodowego. Sąd rejonowy stwierdził jednak, iż wielodniowego szkolenia organizowanego przez organizację związkową, obejmującego wyłącznie dni robocze, nie można uznać za czynności doraźne w rozumieniu art. 31 ust. 3 ustawy o związkach zawodowych.

Sąd okręgowy oddalił apelację powódki, dzieląc ustalenia faktyczne sądu pierwszej instancji. Kobieta wywiodła skargę kasacyjną, zaskarżając wyrok w całości. Sąd Najwyższy uznał, że skarga kasacyjna nie jest zasadna. Wyjaśnił, że wystąpienie dyskryminacji może się stać zacznem do zróżnicowania wynagrodzenia za pracę. Nie da się jednak wywieść, że znamiona dyskryminacji wypełnia samo odmienne traktowanie w sferze wynagrodzenia.

**Michał Prokop, advokat i Manager w warszawskim biurze Rödl & Partner**

W rozpoznawanej sprawie podstawową kwestią sporną było to, czy działania pracodawcy polegające na przyznaniu powódce takiego, a nie innego, wynagrodzenia i nieudzieleniu zgody na udział w szkoleniu z zachowaniem prawa do wynagrodzenia, wiązały się z działalnością powódki w związku zawodowym. Sąd Najwyższy podzielił pogląd sądu odwoławczego, wskazując, że odmienne warunki pracy nie zawsze są konsekwencją czynników uznanych za dyskryminujące. Zasada zakazu dyskryminacji obowiązuje w polskim systemie prawnym na mocy Konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności. W oparciu o tę Konwencję Europejski Trybunał Praw Człowieka wypracował utrwaloną wykładnię, według której różnice w traktowaniu pracowników stanowią dyskryminację, jeśli nie istnieje obiektywne i rozsądne uzasadnienie takiego rozróżnienia. W sprawie było oczywiste, że powódka w porównaniu do innych pracowników otrzymywała nieznacznie niższe wynagrodzenie zasadnicze i nie przyznano jej dodatku specjalnego z uwagi na jej kwalifikacje.

Zdaniem SN kobieta nie mogła również wywodzić prawa do odszkodowania z uwagi na kwestię szkoleń. Konstrukcja art. 31 ust. 3 ustawy o związkach zawodowych ma charakter wyjątku. Ustanawia bowiem prawo do zwolnienia od pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia i nie może podlegać wykładni rozszerzającej. Sąd Najwyższy dokonał wykładni zwrotu „wykonywanie doraźnej czynności wynikającej z funkcji związkowej” – stwierdził, że doraźność zawiera w sobie element nagłości i krótkotrwałości. Chodzi o to, aby działacz związkowy miał sposobność wykonania czynności, której nie dało się przewidzieć wcześniej, a która jest istotna z uwagi na pełnienie funkcji związkowej. W niniejszej sprawie kilkudniowe szkolenie organizowane przez związek zawodowy w godzinach przeznaczonych na pracę nie stanowiło takiej czynności. Pracodawca odmawiając powódce prawa do wynagrodzenia za ten czas, nie naruszył zatem tego przepisu, a jego postępowanie nie może zostać potraktowane jako przejaw dyskryminacji.

Na koniec SN odniósł się do dodatku funkcyjnego w kwocie 1 zł. Dodatek funkcyjny stanowi dodatkowe wynagrodzenie za rodzaj wykonywanej pracy. Niemniej powstaje pytanie, co w sytuacji, gdy pracownik tego rodzaju pracy nie wykonuje. W przypadku kobiety doszło do znaczącego ograniczenia zapotrzebowania na świadczoną tego rodzaju pracę. W tych okolicznościach zachowanie pracodawcy, który ustala symboliczną wartość dodatku, nie sposób traktować jako działanie obliczone na dyskryminację. Sąd Najwyższy zwrócił jednak uwagę na to, że nie można uznać ustalenia dodatku funkcyjnego na poziomie 1 zł za prawidłowe. Analogicznie, gdy pracodawca w regulaminie wynagradzania określa wysokość świadczenia przez określenie kwoty maksymalnej, nie odnosząc się do pułapu dolnego.

Źródło: <https://www.rp.pl/Place/309209995-Zroznicowanie-zarobkow-pracownikow-nie-zawsze-lamie-zakaz-dyskryminacji---wyrok-SN.html>