

Adam Jakuszewicz

## Zasada równego traktowania kobiet i mężczyzn w zakresie wynagrodzenia w prawie polskim oraz w prawie Unii Europejskiej

W listopadzie 2003 r. miała miejsce nowelizacja polskiego Kodeksu pracy, celem której było dostosowanie prawa polskiego do przepisów Unii Europejskiej regulujących zagadnienia równego traktowania w zatrudnieniu. Problematyka objęta zakresem regulacji przepisów antydyskryminacyjnych jest bardzo szeroka i obejmuje sfery, takie jak: dostęp do zatrudnienia, rozwiązanie stosunku pracy, kształtowanie warunków zatrudnienia, awansu i dostępu do szkoleń zawodowych. W praktyce jednak najczęściej sytuacji konfliktowych będzie powstawać na tle stosowania zasady równego wynagrodzenia kobiet i mężczyzn za tę samą pracę lub pracę tej samej wartości, dlatego celem niniejszego opracowania jest analiza problemów związanych z jej interpretacją.

Ze względu na krótki okres obowiązywania w Polsce zasady równego traktowania w zatrudnieniu oczywiste jest, że polskie orzecznictwo nie zdążyło jeszcze wypracować własnej, jednolitej wykładni. W tym celu właściwe jest więc korzystanie z dorobku orzecznictwa Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości (ETS). Wykładnia Trybunału wiąże sądy polskie, służy bowiem osiągnięciu zgodności prawa polskiego z prawem wspólnotowym. W dobie postępującej unifikacji i harmonizacji prawa sądy krajowe coraz częściej powinny powoływać się na orzecznictwo ETC oraz na stanowiska sądów i doktrynę innych państw. Praktyka taka ma na celu nie tylko wspieranie oraz potwierdzenie ustaleń interpretacyjnych prawa krajowego osiągniętych za pomocą tradycyjnych metod wykładni<sup>1</sup>, lecz także przyczynia się do jednolitego stosowania prawa na obszarze Unii Europejskiej<sup>2</sup>.

Znaczenie zasady jednakowych standardów wynagrodzenia kobiet i mężczyzn unaocznia raport<sup>3</sup> Komisji Europejskiej opublikowany 18 lipca 2007 do-

<sup>1</sup> H. Kötz, K. Zweigert, *Einführung in die Rechtsvergleichung auf dem Gebiete des Privatrechts*, Tübingen 1993, s. 17.

<sup>2</sup> W. Odersky, *Harmonisierende Auslegung und europäische Rechtskultur*, „Zeitschrift für europäisches Privatrecht” 1994, s. 1, 2.

<sup>3</sup> Commission of the European Communities, *Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, the European Economic and Social Committee, and the Committee of the Regions. Tackling the pay gap between women and men*, [http://ec.europa.eu/employment\\_social/news/2007/jul/genderpaygap\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/news/2007/jul/genderpaygap_en.pdf), 10.05.2008.

tyczący eliminowania różnic w wynagrodzeniu kobiet i mężczyzn, z którego wynika, że w gospodarce Unii Europejskiej wynagrodzenie kobiet jest około 15% niższe w porównaniu z wynagrodzeniem otrzymywanym przez mężczyzn. W sektorze prywatnym różnice te sięgają nawet 25%, przy czym są one większe w przypadkach pracowników posiadających wyższe kwalifikacje, większe doświadczenie zawodowe oraz dłuższy staż pracy. W Polsce różnica między zarobkami kobiet i mężczyzn jest niższa niż średnio w UE i wynosi 10%. Różnice w wynagrodzeniu kobiet i mężczyzn określane jest przez Komisję mianem „przepaści płacowej”<sup>4</sup>. Utrzymywanie się tego zjawiska spowodowane jest działaniem wielu czynników<sup>5</sup>. Jednym z nich jest nierespektowanie zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w zakresie wynagrodzenia.

### **Zasada równego traktowania kobiet i mężczyzn w zakresie wynagrodzenia**

*Traktat ustanawiający Unię Europejską* (TWU) w art. 141 stanowi, iż każde „Państwo Członkowskie zapewni zastosowanie zasady jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości”. Zasada jednakowego wynagrodzenia pracowników – kobiet i mężczyzn – została uznana za jeden z niezbędnych elementów ustanowienia i funkcjonowania wspólnego rynku. Na powyższy przepis pierwotnego prawa wspólnotowego powołuje się dyrektywa Rady Nr 117 z 10.02.1975 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw państw członkowskich w zakresie stosowania zasady równego wynagradzania pracowników mężczyzn i kobiet. Według tej zasady przy ustalaniu każdego ze składników i warunków wynagrodzenia dla takiej samej pracy, albo pracy tej samej wartości należy

---

<sup>4</sup> Termin „przepaści płacowej” (pay gap) występuje w cytowanym raporcie Komisji na oznaczenie relatywnych różnic w przeciętnych zarobkach brutto uzyskiwanych przez kobiety i mężczyzn w obrębie gospodarki rozpatrywanej jako całość.

<sup>5</sup> Oprócz praktyk dyskryminacyjnych Raport wymienia także inne czynniki przyczyniające się do utrwalania zjawiska „przepaści płacowej”. Należą do nich czynniki ekonomiczne, społeczne, prawne i kulturowe. Na uwagę zasługują: czynniki odnoszące się do osoby pracownika (wykształcenie, doświadczenie zawodowe, sytuacja rodzinna), fakt zatrudnienia kobiet w sektorach gospodarki mniej opłacanych (szkółka zdrowia, edukacja, administracja publiczna, usługi), nieuzasadnione przypisywanie mniejszej wartości rodzajom aktywności wykonywanym głównie przez kobiety (Komisja argumentuje, że siła fizyczna bywa bardziej ceniona niż kompetencje interpersonalne zaś odpowiedzialność za ludzi bywa mniej ceniona niż odpowiedzialność za kapitał), częstsze wykonywanie przez kobiety prac wymagających niższych kwalifikacji oraz zajmowanie przez nie niższych stanowisk w hierarchii przedsiębiorstwa (1/3 stanowisk kierowniczych w przedsiębiorstwach na obszarze Unii Europejskiej obsadzona jest przez kobiety).

usunąć wszelką dyskryminację ze względu na płeć. W szczególności art. 1 dyrektywy Nr 117 nakazuje stosowanie wspólnych kryteriów dla oceny klasyfikacji zawodów, bez względu na to, kto: mężczyzna czy kobieta, wykonuje określoną pracę.

(U podłoża regulacji zasady równego traktowania mężczyzn i kobiet w zakresie wynagrodzenia leżą racje zarówno natury ekonomicznej, jak i społecznej. W okresie powoływania do życia Wspólnot Europejskich poziom ochrony przed dyskryminacją w poszczególnych państwach wykazywał znaczne różnice. Dlatego pierwotnym zamiarem włączenia do Traktatu Rzymskiego (dawny art. 119) zasady równego traktowania w zakresie wynagrodzenia była potrzeba przeciwdziałania czerpaniu przez przedsiębiorców korzyści z dyskryminowania kobiet w zakresie wynagrodzenia. Stan taki prowadziłby bowiem do zakłócenia zasady konkurencyjności podmiotów gospodarczych stanowiącej podstawę funkcjonowania wspólnego rynku. Obecnie jednak cel ekonomiczny zasady równego traktowania w zatrudnieniu ma znaczenie drugorzędne wobec celu społecznego, czyli realizacji podstawowego prawa człowieka, jakim jest równość, osiągnięcia „postępu społecznego” oraz „poprawy warunków życia i pracy obywateli Unii Europejskiej”<sup>6</sup>. Właśnie z uwagi na cele społeczne, osiągnięciu których ma służyć zasada równego traktowania mężczyzn i kobiet, postuluje się, by interpretować ją szeroko<sup>7</sup>.

### **Dyskryminacja bezpośrednia i pośrednia ze względu na płeć**

Zarówno prawo wspólnotowe jak i ustawodawca polski rozróżniają między dyskryminacją bezpośrednią i pośrednią. Przypadek dyskryminacji bezpośredniej ma miejsce, gdy w określonej sytuacji dany pracownik, był, jest lub mógłby być traktowany mniej korzystnie niż inni pracownicy ze względu na płeć. W przypadku dyskryminacji pośredniej mniej korzystne traktowanie pracowników określonej płci nigdy nie może zostać uzasadnione. Dyskryminacja bezpośrednia ze względu na płeć występuje obecnie bardzo rzadko; głównym obszarem stosowania przepisów antydyskryminacyjnych są przypadki dyskryminacji pośredniej. Dyskryminacja pośrednia istnieje wówczas, gdy na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują dysproporcje w zakresie warunków zatrudnienia na niekorzyść wszystkich lub znacznej

<sup>6</sup> O. Tusińska, *Zasada równości kobiet i mężczyzn w świetle prawa Wspólnot Europejskich*, „Państwo i Prawo” 2002, nr 10, s. 79; Defrenne v. Sabena, 43/75, 1976, 455.

<sup>7</sup> E. Ellis, *EU Sex Equality Law*, New York 1998, s. 64.

liczby pracowników należących do określonej płci, chyba że dysproporcje te mogą być uzasadnione innymi obiektywnymi powodami. W przypadku dyskryminacji pośredniej pracodawca różnicujący sytuację pracowników nie powołuje się więc na kryterium płci. W grupie potraktowanej mniej korzystnie mogą znaleźć się więc pracownicy płci obojga, niemniej jednak pracownicy jednej płci muszą stanowić znaczną przewagę liczebną. Stosowane kryteria różnicowania poszczególnych kategorii pracowników mogą mieć zarówno charakter formalny (np. regulacje ustawowe, postanowienia umów, jednostronne czynności prawne pracodawcy, jak awansowanie pracownika, czy wypowiedzenie umowy o pracę) oraz nieformalny (polecenia pracodawcy, praktyka w danym przedsiębiorstwie).

Obok określonych kryteriów różnicowania uprawnień poszczególnych grup pracowników, takich jak staż pracy, kwalifikacje zawodowe, czy elastyczność pracownika odnośnie czasu i miejsca wykonywania pracy, pracodawcy stosują także kryteria nieostre, takie jak: kreatywność, zdolności przywódcze, inicjatywa, czy umiejętność pracy w grupie. Rola tego rodzaju kryteriów wzrasta w przypadku stanowisk kierowniczych. Kontrola sądowa zasadności tychże kryteriów jest utrudniona, pracodawca zaś ma duży margines swobody w ich interpretacji. Ponieważ stosowanie nieostrych kryteriów oceny poszczególnych prac może prowadzić do powstania dyskryminacji pośredniej, podlegają one ocenie przez sądy. I tak np. w sprawie Danfoss<sup>8</sup> Trybunał nie zawahał się dokonać oceny kryterium „elastyczności” rozumianego jako „zapał do pracy” oraz „inicjatywa”. Specyfika kryteriów nieostrych sprawia, iż pracodawcy trudniej jest wykazać, iż są one spełniane przez pracowników należących do grupy uprzywilejowanej, nie występują zaś u pracowników należących do grupy traktowanej mniej korzystnie oraz że spełnienie tychże kryteriów jest niezbędne z punktu widzenia charakteru wykonywanych zadań. Przy ocenie stanów faktycznych większą uwagę należy jednak zwrócić na dyskryminujący skutek określonego działania, niż na sposób, w jaki skutek ten został spowodowany, charakter stosowanych kryteriów ma więc znaczenie drugorzędne<sup>9</sup>.

Problem dyskryminacji pośredniej w głównej mierze dotyczy pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy. Z badań statystycznych wynika, że w Unii Europejskiej na część etatu zatrudnionych jest około 30% kobiet i 8% mężczyzn. Badania te unaocniają, iż negatywne

---

<sup>8</sup> Danfoss (*Handels- og Kontorfunktionaerernes Forbund i Danmark, v. Dansk Arbejdsgiverforening*), C-109/88, 1989, 3199.

<sup>9</sup> O. Steiner, *Das Verbot der indirekten Diskriminierung aufgrund des Geschlechts im Erwerbsleben*, Bazylea 1999, s. 236.

skutki stosowanie kryterium czasu pracy jako podstawy różnicowania poszczególnych uprawnień dotyczy przede wszystkim kobiet. Nic więc dziwnego, że porównywanie pozycji pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy ze statusem pracowników pełnoetatowych zajmuje poczesne miejsce w orzecznictwie Trybunału dotyczącym problematyki dyskryminacji pośredniej. I tak: w sprawie Bilka<sup>10</sup> ETS uznał za dyskryminujące postanowienie pracodawcy, iż pracownicy zatrudnieni w niepełnym wymiarze czasu będą uprawnieni do świadczeń z zakładowego funduszu emerytalnego ustanowionego przez pracodawcę jedynie wówczas, jeżeli przepracują w przedsiębiorstwie co najmniej 15 lat, przy czym ograniczenie to nie obejmowało pracowników zatrudnionych na cały etat. Podobnie zgodnie z orzeczeniem w sprawie Kowalska<sup>11</sup> Trybunał wyraził pogląd, iż art. 141 EWT zabrania umieszczania w układzie zbiorowym pracy klauzuli pozbawiającej prawa do odprawy z tytułu rozwiązania stosunku pracy pracowników zatrudnionych na część etatu, o ile zdecydowanie niższy procent mężczyzn niż kobiet wykonuje taką pracę, chyba że pracodawca wykaże, iż wyłączenie to opiera się na obiektywnych kryteriach, niezależnych od płci pracownika. Innym przykładem dyskryminacji pośredniej jest praktyka ustalania stawki wynagrodzenia osób zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy na niższym poziomie niż pracowników pełnoetatowych, przy czym okazuje się, że pracownikami zatrudnionymi w niepełnym wymiarze godzin są przede wszystkim kobiety. *R. rebours*, jeśli w danym zakładzie różnica między liczbą kobiet a liczbą mężczyzn pracujących w niepełnym wymiarze godzin nie byłaby znaczna, mniej korzystne traktowanie tej kategorii pracowników nie stanowi przypadku dyskryminacji ze względu na płeć. Jak dotąd orzecznictwo nie wypracowało szczegółowych kryteriów w tym zakresie<sup>12</sup>.

W celu wykazania, iż w danym przypadku znaczna liczba pracowników określonej płci została potraktowana mniej korzystnie, Trybunał wymaga przedstawienia danych statystycznych<sup>13</sup>. Z kolei w piśmiennictwie podniesiono argument, że ustaleniem konkretnego progu, po przekroczeniu którego można by przyjąć występowanie dyskryminacji pośredniej, byłoby arbitralne. Poza tym w niektórych sytuacjach przedstawienie danych statystycznych może okazać się niemożliwe. Dlatego zaproponowano, aby odstąpić od wymogu przedstawiania sądowi danych statystycznych i oprzeć się o kryterium potencjalnych skutków badanego postanowienia, czy regulacji.

---

<sup>10</sup> *Bilka-Kaufhaus GmbH v. Weber von Hartz*, C-170/84, 1986, 1607.

<sup>11</sup> *Kowalska v. Freie und Hansestadt Hamburg*, C- 33/89, 1990, 1-2591.

<sup>12</sup> J. Steiner, L. Woods, *Textbook on EC law*, Londyn 2000, s. 406.

<sup>13</sup> *R. v. Secretary of State for Employment, ex parte Seymour-Smith*, C167/97, 1999, 1-623.

Według tego ujęcia dyskryminacja pośrednia miałaby miejsce wówczas, jeżeli zostałyby wykazane, że określone postanowienie czy działanie rodzi niebezpieczeństwo niekorzystnego traktowania osób określonej płci. W celu uprawdopodobnienia istnienia tegoż niebezpieczeństwa można by posłużyć się danymi statycznymi, dopuszczalne byłoby jednak także przytoczenie argumentacji innego rodzaju, jak chociażby powołanie się na doświadczenie życiowe, czy też uwzględnienie tradycyjnego podziału zadań między kobietą i mężczyzną<sup>14</sup>.

### Uzasadnienie dyskryminacji pośredniej

Zarówno państwa członkowskie, jak i pracodawcy mają duży margines swobody w wyznaczaniu celów, osiągnięcie których może uzasadniać stosowanie środków prowadzących do pośredniej dyskryminacji. Na podstawie orzecznictwa ETC dyskryminacja pośrednia może zostać uzasadniona ze względu na „cele polityki społecznej państwa” oraz „rzeczywiste potrzeby pracodawcy”.

Do celów polityki społecznej państwa Trybunał zaliczył ułatwienie zatrudnienia w niewielkim wymiarze czasu pracy, (np. w orzeczeniu Nolte<sup>15</sup> Trybunał uznał za uzasadnione zwolnienie pracodawcy z obowiązku ubezpieczenia na wypadek niezdolności do pracy pracowników pracujących w niewielkim wymiarze czasu pracy), ochronę małych i średnich przedsiębiorstw, (osiągnięcie tego celu uzasadnia wyłączenie pracowników pracujących w niewielkim wymiarze czasu pracy z zakresu ochrony przepisów regulujących wypowiedzenie stosunku pracy<sup>16</sup>) oraz wspieranie zatrudnienia. (uzależnienie ochrony przed nieuzasadnionym zwolnieniem od warunku przepracowania minimum dwóch lat u danego pracodawcy może wprawdzie służyć osiągnięciu uzasadnionego celu polityki społecznej jakim jest wspieranie zatrudnienia, zastosowany środek nie został jednak uznany jako proporcjonalny<sup>17</sup>).

Z kolei do „rzeczywistych potrzeb pracodawcy” ETC zaliczył: konieczność wypłacania wyższego wynagrodzenia pracownikom posiadającym kwalifikacje, na które istnieje duży popyt na rynku pracy<sup>18</sup>. Interes pracodawcy w dodatkowym wynagradzaniu szczególnie wartościowych pracow-

---

<sup>14</sup> A. Epiney, M. Freiermuth Abt, *Das Recht der Gleichstellung von Mann und Frau in der UE*, Baden-Baden 2003, s. 80.

<sup>15</sup> *Nolte v. Landesversicherungsanstalt Hannover*, C-317/93, 1995 I-4625.

<sup>16</sup> *Kirsammer-Hack v. Sidal*, C-189/91, 1993, I-6185.

<sup>17</sup> *R. v. Secretary of State for Employment, ex parte Seymour Smith*, 1999, I-623.

<sup>18</sup> *Enderby v. Frenchay Health Authority*, C-127/92, 1993, I-5535.

ników<sup>19</sup> oraz konieczność wykonania określonych zadań w określonym czasie lub miejscu, co uzasadnia powołanie się pracodawcy na kryterium elastyczności<sup>20</sup>. Uzasadnionym kryterium różnicowania wysokości wynagrodzenia może być także staż pracy u danego pracodawcy. Na początku Trybunał uznał, iż skoro dłuższy czas pracy u danego pracodawcy wiąże się z nabyciem większego doświadczenia zawodowego, pracodawca ma prawo uwzględniać ten fakt przy wynagradzaniu pracowników bez konieczności wykazywania, na ile doświadczenie pracownika było istotne z punktu widzenia wykonania powierzonych mu zadań<sup>21</sup>. Następnie<sup>22</sup> jednak Trybunał doprecyzował swoje stanowisko twierdząc, iż obiektywny charakter kryterium doświadczenia zależy od wszystkich okoliczności konkretnego przypadku, przede wszystkim zaś od ustalenia związku między doświadczeniem zawodowym a faktycznie wykonywanymi czynnościami. I tak np. w sprawie *Nimz*<sup>23</sup> przedmiotem rozstrzygnięcia było postanowienie układu zbiorowego, według którego pracownicy zatrudnieni na część etatu mogli zostać zakwalifikowani do wyższej kategorii wynagrodzenia po przepracowaniu u danego pracodawcy znacznie większej ilości czasu w porównaniu z pracownikami zatrudnionymi na cały etat. Trybunał orzekł, iż w celu uzasadnienia kwestionowanego różnicowania wynagrodzenia nie wystarczy ogólne stwierdzenie pracodawcy, że pracownicy zatrudnieni w pełnym wymiarze czasu pracy szybciej nabywają wymagane umiejętności.

W kontekście rzeczywistych potrzeb pracodawcy można także przytoczyć orzeczenie polskiego Sądu Najwyższego, który stwierdził, iż pracodawca nie ma prawnego obowiązku jednakowego ukształtowania warunków wynagrodzenia pracownika, któremu wypowiedział umowę o pracę, i pracowników dalej zatrudnianych<sup>24</sup>.

Stwierdziwszy występowanie obiektywnej przyczyny mogącej uzasadnić różnicowanie wynagrodzenia należy dokonać oceny dyskryminującego

---

<sup>19</sup> Wniosek taki wynika a contrario z orzeczenia: *Brunnhofers*, C-381/99, 2001, I-4961.

<sup>20</sup> *Enderby v. Frenchay Health Authority* C-127/92, 1993, I-5535.

<sup>21</sup> *Danfoss, (Handels- og Kontorfunktionaerernes Forbund i Danmark, v. Dansk Arbejdsgiverforening)*, C-109/88, 1989, 3199.

<sup>22</sup> Np. *Gerster v. Freistaat Bayern*, C-1/95, 1997, I-5253; *Kording v. Senator für Finanzen*, C-100/95, 1997, I-5289.

<sup>23</sup> *Nimz v. Freie und Hansestadt Hamburg*, C-184/89, 1991, I-297. Ponadto w cytowanym orzeczeniu Trybunał wyraził zasadę istotną w procesie stosowania europejskiego prawa pracy: sąd krajowy jest zobowiązany wydać orzeczenie z pominięciem postanowień układu zbiorowego pracy niezgodnych z zasadą równego traktowania w zakresie wynagrodzenia bez potrzeby oczekiwania na ich zmianę.

<sup>24</sup> Wyrok SN z dnia 24.01.2002, I PKN 16/01, OSNAP, 2004, z. 3, poz. 44.

działania w świetle zasady proporcjonalności. Innymi słowy należy wykazać, iż przepis czy działanie powodujące różnicowanie wynagrodzenia poszczególnych grup pracowników jest odpowiednie oraz konieczne do osiągnięcia określonego celu. Środek jest odpowiedni, jeżeli służy osiągnięciu danego celu, konieczny zaś, jeżeli państwa członkowskie lub pracodawca nie dysponują środkiem równie skutecznym lecz o mniejszej dolegliwości dla grupy dotkniętej jego działaniem. Na przykład Trybunał uznał, iż zawężenie zakresu ochrony przed zwolnieniem nieuzasadnionym z przyczyn społecznych do pracowników zatrudnionych co najmniej dwa lata u tego samego pracodawcy służy osiągnięciu uzasadnionego celu jakim jest wspieranie tworzenia miejsc pracy, niemniej jednak zastrzegł, iż na państwie członkowskim spoczywa obowiązek wykazania, że cel przyświecający wprowadzeniu kwestionowanej regulacji nie ma charakteru dyskryminacyjnego oraz że nie można go było osiągnąć w inny sposób<sup>25</sup>. Jeżeli pracodawca ma do dyspozycji środek równie skuteczny z punktu widzenia osiągnięcia danego celu, który zarazem powoduje mniej dotkliwe skutki dyskryminacyjne (mniejsza liczba dyskryminowanych osób, mniejsza dolegliwość dyskryminującego działania), jednakże implementacja tegoż środka generowałaby dla pracodawcy większe koszty niż wprowadzenie w życie środka bardziej dyskryminującego, wówczas ma on obowiązek wybrać środek łagodniejszy, chyba że koszty jego realizacji są niewspółmierne do korzyści wynikających ze zmniejszenia rozmiaru dyskryminacji<sup>26</sup>.

ETC nie poświęca znacznej uwagi ocenie proporcjonalności określonego środka, ograniczając się do ogólnych sformułowań. Zadanie to spoczywa bowiem na sądach krajowych właściwych do rozpoznania danej sprawy, poza tym w procesie rozstrzygania o konieczności zastosowania określonego środka Trybunał pozostawia państwom członkowskim oraz pracodawcom pewien margines swobody.

### Pojęcie „wynagrodzenia”

Według art. 141 Traktatu ustanawiającego Wspólnotę Europejską pod pojęciem „wynagrodzenia” należy uważać zwykłe uposażenie podstawowe lub minimalne i wszelkie inne korzyści świadczone w gotówce lub naturze, które pracownik otrzymuje bezpośrednio lub pośrednio w związku ze swoim zatrudnieniem od pracodawcy. Z kolei równość wynagrodzenia, bez dyskry-

---

<sup>25</sup> R. v. *Secretary of State for Employment, ex parte Seymour – Smith*, C-169/97, 1999, I-623.

<sup>26</sup> O. Steiner, *Das Verbot der indirekten...*, s. 278.



minacji ze względu na płęć, oznacza, że wynagrodzenie za tę samą pracę, obliczane na podstawie akordu, będzie ustalone w oparciu o jednakową jednostkę wymiaru oraz, że wynagrodzenie za pracę, obliczane na podstawie czasu pracy, będzie jednakowe dla tego samego stanowiska pracy.

Pojęcie „wynagrodzenia” interpretowane jest szeroko i obejmuje wszystkie składniki wypłacane za wykonywaną pracę w formie pieniężnej i innej formie niż pieniężna. Chodzi tutaj nie tylko o wynagrodzenie *sensu stricte*, lecz o wszelkie gratyfikacje i świadczenia związane z wykonywaną pracą, jak nagrody, odprawy, odszkodowania. W skład wynagrodzenia wchodzi wszelkie sumy uwzględniane przy naliczaniu wysokości brutto, która następnie stanowi podstawę naliczania wysokości innych świadczeń pracowniczych, jak: wysokość odprawy, zasiłek dla bezrobotnych, zasiłków rodzinnych oraz ustalaniu zdolności kredytowej pracownika. „W rezultacie można stwierdzić, iż zasada równego wynagrodzenia ma na celu zapewnienie równych dla wszystkich pracowników standardów szeroko rozumianych przychodów z pracy”<sup>27</sup>. Definicję tę doprecyzowało orzecznictwo ETS. I tak na przykład: Trybunał uznał również, że wynagrodzeniem w rozumieniu Traktatu mogą być korzyści płynące z przydzielenia służbowego samochodu<sup>28</sup>, wartość bezpłatnych biletów kolejowych<sup>29</sup>, czy też wypłaty przewidziane dla kadry kierowniczej w związku ze szkoleniem<sup>30</sup>.

Pojęcie „wynagrodzenia” rozciągnięto także na świadczenia związane z utratą lub zakończeniem pracy. Należą do nich odprawy<sup>31</sup> i odszkodowania wypłacane głównie z zakładowego systemu ubezpieczeń z tytułu rozwiązania stosunku pracy przez pracodawcę albo przejścia pracownika na emeryturę, a także odszkodowanie otrzymane na podstawie wyroku sądowego z tytułu nieuzasadnionego wypowiedzenia<sup>32</sup>. Pojęcie to obejmuje również emeryturę płaconą w ramach dodatkowego systemu emerytalnego.

Przy klasyfikacji określonego świadczenia jako wynagrodzenie istotne jest stwierdzenie związku przyczynowego między określonym świadczeniem, a faktem zatrudnienia, nie zaś powiązanie wynagrodzenia z faktycznie wy-

<sup>27</sup> Z. Salwa (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2004, s. 71.

<sup>28</sup> *Hayward v. Cammell Laird Shipbuilders Ltd*, RLR 1988, 257.

<sup>29</sup> *Barber v. Guardian Royal Exchange Assurance Group*, C262/88, 1990, I-1889.

<sup>30</sup> *Edith Frees and Hannelore Speckmann v. Deutsche Bundespost*, C278/93, 1996, I-1165.

<sup>31</sup> *R. v. Secretary of State for Employment, ex parte Seymour-Smith*, C167/97, 1999, I-623.

<sup>32</sup> *R. v Secretary of State for Employment ex parte Seymour – Smith and Laura Perez*, C-167/97, 1999, I-623.

konaną pracą<sup>33</sup>. Jak zauważył Trybunał, prawdą jest, iż wiele korzyści gwarantowanych przez pracodawcę ma charakter świadczeń socjalnych, niemniej, jeśli tytułem sprawczym uzyskania tych korzyści jest stosunek pracy, stanowią one wynagrodzenie w rozumieniu zasady niedyskryminacji<sup>34</sup>. Dlatego pojęcie wynagrodzenia obejmuje np. zasiłek macierzyński, wypłacany przez pracodawcę pracownikowi nieobecnemu w pracy na podstawie obowiązku ustawowego lub umownego<sup>35</sup>. W cytowanym orzeczeniu ETC uznał za przejaw dyskryminacji nieobjęcie kobiety pozostającej na urlopie macierzyńskich podwyżką płac.

Fakt, iż prawo pracownika do określonej korzyści nie znajduje podstaw w umowie kształtującej warunki danego stosunku pracy, nie wyklucza zakwalifikowania jej jako składnik wynagrodzenia. W tym kontekście Trybunał uznał, że pojęcie wynagrodzenia obejmuje premię z okazji świąt Bożego Narodzenia<sup>36</sup> czy też bilet pracowniczy, do uzyskania którego mieli prawo byli pracownicy<sup>37</sup>. W postępowaniu przed Trybunałem pełnomocnik władz brytyjskich argumentował, że udogodnienia te nie mogą być zaliczane do wynagrodzenia za pracę ze względu na brak związku z wykonywaną pracą. Przywileje te są przyznawane nieodpłatnie, nie mają więc decydującego dla wynagrodzenia za pracę ekwiwalentnego charakteru, są przyznawane wyłącznie emerytowanym pracownikom i dlatego nie pozostają w związku ze stosunkiem pracy. Trybunał nie podzielił tego stanowiska lecz orzekł, że pojęcie wynagrodzenia za pracę obejmuje wszelkie korzyści świadczone pracownikowi przez pracodawcę z tytułu pozostawania w stosunku pracy, włącznie ze świadczeniami wypłacanymi z własnej woli – *ex gratia*. Dla charakteru prawnego tych świadczeń jako wynagrodzenia nie ma znaczenia, czy pozostają one w jakimkolwiek związku ze stosunkiem prawnym łączącym strony.

Z definicji „wynagrodzenia” wynika, że jest to świadczenie należne od pracodawcy. Takie sformułowanie zrodziło wątpliwości co do sposobu zakwalifikowania korzyści, których źródłem są fundusze tworzone przez pracodawców i pracowników. Omawiane zagadnienie odnosi się przede wszystkim do świadczeń ubezpieczeniowych. Zasadniczą rolę odgrywają wśród nich powszechne, obowiązkowe świadczenia ubezpieczeniowe, regulowane bezpośrednio na drodze ustawowej. Ustawa określa przesłanki

---

<sup>33</sup> E. Ellis, *EU Sex...*, s. 66.

<sup>34</sup> *Worringham and Humphrey v. Lloyds Bank*, C-69/80, 1981, 767.

<sup>35</sup> *Gillespie v. Northern Health and Social Services Board*, C-342/93, 1996, I-475.

<sup>36</sup> *Leven v. Denda*, C333/97, A11 ER(EC), 2000, 928.

<sup>37</sup> *Garland v. British Rail Engineering*, C 12/81, ECR 1982, 359.

nabycia prawa do tych świadczeń i sposób uczestniczenia w ich finansowaniu przez pracowników, pracodawców i państwo. ETC przyjął, że udział pracodawcy w finansowaniu powyższego systemu nie stanowi bezpośredniej lub pośredniej wypłaty na rzecz pracownika, a zatem świadczenia otrzymane w ramach takiego systemu nie są wynagrodzeniem w rozumieniu art. 141 Traktatu<sup>38</sup>. Są nimi natomiast renty i emerytury wypłacane przez pracodawcę z utworzonego w tym celu funduszu pracodawcy w systemie umownym<sup>39</sup>. W cytowanym orzeczeniu ETC stwierdził ponadto, iż sprzeczne z art. 141 Traktatu jest narzucanie warunku wieku różnego dla kobiet i mężczyzn w umownych systemach ubezpieczeniowych, nawet jeśli różnica taka jest akceptowana w systemie ustawowym.

Z kolei wynagrodzenie płacone pracownikowi w okresie niezdolności do pracy z powodu choroby nie jest uważane za zasiłek chorobowy, mimo że pracodawca jest uprawniony do zwrotu z instytucji ubezpieczeniowych części wynagrodzenia wypłaconego pracownikowi w okresie, w którym nie świadczy on pracy z powodu choroby. Koniecznym warunkiem nabycia tych świadczeń jest bowiem pozostawanie w stosunku pracy<sup>40</sup>.

Wynagrodzenie obejmuje także różnego rodzaju udogodnienia i urzędzenia dostarczane pracownikom przez pracodawcę mające podwyższyć atrakcyjność zatrudnienia takie, jak: oddanie do dyspozycji pracownika samochodu będącego własnością pracodawcy, kupony na posiłki w restauracji, nieoprocentowane lub nisko oprocentowane kredyty i pożyczki, prywatną, opłacaną przez pracodawcę, opiekę zdrowotną, czy wczasy opłacane przez pracodawcę<sup>41</sup>.

### Praca jednakowa i praca jednakowej wartości

Pojęcie „jednakowej pracy” nie jest bliżej określone. W doktrynie wyrażono pogląd, iż pojęcie to należy rozumieć dosłownie, czyli jako pracę identyczną – taką samą i nie rozciągać go na pracę *o podobnym charakterze*<sup>42</sup>. Prawo Unii Europejskiej nie definiuje także pojęcia pracy jednakowej wartości. Przy dokonaniu oceny, czy porównywane prace są „takie same” należy wziąć pod uwagę naturę (identyczność) wykonywanych zadań, nie

<sup>38</sup> *Defrenne v Belgim*, C-80/70, ECR 1971, 445.

<sup>39</sup> *Barber v. GRE*, C-262/88, ECR 1990, I-1889.

<sup>40</sup> *Rinner-Kuehn v. FWW Spezial Gebaudereinigung GmbH & Co KG*, C-171/88, 1999, 2743.

<sup>41</sup> A. M. Świątkowski (red.), *Europejskie prawo socjalne*, tom II: *Europejskie Prawo Pracy*, Warszawa 2004, s. 185.

<sup>42</sup> *Kodeks pracy...*, s. 71.

zaś ogólny (globalny) opis stanowiska pracy. Dlatego zaliczenie przez układ zbiorowy pracy pracownicy, która utrzymuje, że jest ofiarą dyskryminacji, do tej samej kategorii pracy, co pracownika, nie jest samo w sobie wystarczające do przyjęcia, że dwoje pracowników wykonuje tę samą pracę, albo pracę tej samej wartości w rozumieniu art. 141 TWE. Fakt ten jest tylko jedną z przesłanek oceny, że mamy do czynienia z takim rodzajem pracy<sup>43</sup>. *In abstracto* istnieją dwa kryteria pozwalające na ustalenie, czy można mówić o pracach tej samej wartości: charakter pracy oraz wymagania niezbędne do jej wykonywania, przy czym miarodajna jest treść obowiązków pracownika, nie zaś wartość rynkowa wykonywanej pracy z punktu widzenia pracodawcy<sup>44</sup>. Z kolei w polskim kodeksie pracy (art. 183 § 3<sup>3c</sup>) zostały wymienione trzy podstawowe mierniki wartości pracy:

1. Kwalifikacje zawodowe potrzebne do wykonywania określonej pracy, lecz tylko wówczas jeżeli potwierdzone są dokumentami przewidzianymi w odrębnych przepisach lub praktyką i doświadczeniem zawodowym. (czyli kwalifikacje pracownicze w ujęciu formalnym – ukończenie szkoły, kursy, szkolenia itp., oraz praktycznym – praktyka i doświadczenie zawodowe). O porównywalnych kwalifikacjach można mówić np. gdy przepisy wymagają do zajmowania określonego stanowiska posiadania tytułu zawodowego magistra lub równorzędnego, albo matury, bez względu na rodzaj wykształcenia. Wątpliwości mogą pojawić się natomiast w ocenie przypadków, w których porównywane grupy pracowników wykonującej taką samą pracę posiadają wprawdzie taki sam stopień wykształcenia (np. wykształcenie wyższe), różnią się jednak konkretnymi kwalifikacjami (np. w przypadku ukończenia różnych kierunków studiów). ETS wyraził pogląd, że w przypadku pracy psychoterapeuty wykonywanej zarówno przez lekarzy (głównie mężczyzn) oraz psychologów (głównie kobiet), z uwagi na odmienne kwalifikacje zawodowe poszczególnych pracowników nie można mówić o pracy jednakowej wartości<sup>45</sup>. Trybunał argumentował m.in., iż lekarze mogli wypełniać dodatkowe zadania wykraczające poza zakres obowiązków psychologów. Jako że z punktu widzenia konkretnej pracy nie jest istotne, czy dana osoba była uprawniona do wykonywania dodatkowych zadań, trudno podzielić stanowisko Trybunału. W przypadkach tego rodzaju należałoby raczej wykazać, że dodatkowe kwalifikacje posiadane przez pracow-

---

<sup>43</sup> *Susanna Brunnhofer v. Bank der österreichischen Postsparkasse AG*, C-326/96.

<sup>44</sup> E. Ellys, *EU Sex Equality...*, s. 98–99.

<sup>45</sup> *Angestelltenbetriebsrat der Wiener Gebietskrankenkasse v. Wiener Gebietskrankenkasse*, C-400/93.

nika wpływają na sposób wykonania powierzonych mu zadań. Trybunał natomiast stosuje kryterium wykształcenia i kwalifikacji zawodowych nie tylko w celu określenia, czy wykonywane prace można określić jako prace o tej samej wartości, lecz także jako obiektywne uzasadnienie różnic istniejących w wynagrodzeniu pracowników wykonujących prace porównywalne, pod warunkiem, że fakt odmiennego przygotowania zawodowego wśród pracowników znany był od momentu nawiązania stosunku pracy<sup>46</sup>.

2. Odpowiedzialność związana z wykonywaniem określonej pracy (np. odpowiedzialność materialna związana z wykonywaniem określonych zadań poprzez potęgowanie stresu związanego z pracą). Przez odpowiedzialność należy rozumieć rodzaj i zakres negatywnych konsekwencji niewłaściwego wykonania danej pracy (np. śmierć lub rozstrój zdrowia, naruszenie praw i wolności, śmierć lub cierpienie zwierząt, szkody materialne) oraz związane z tym sankcje (karne, dyscyplinarne, odszkodowawcze) grożące pracownikowi za niedopełnienie jego obowiązków. Istotne jest również to, czy pracownik odpowiada jedynie za działania własne, czy też z tytułu nadzoru nad podwładnymi (pracownik na kierowniczym stanowisku), co zwiększa zakres jego odpowiedzialności<sup>47</sup>.
3. Wysiłek potrzebny do jej wykonywania (fizyczny i umysłowy).

Oceny wartości pracy dokonuje pracodawca. W razie sporu między stronami na temat wartości wykonywanych prac przez porównywane kategorie pracowników, sąd powinien powołać biegłego<sup>48</sup>. Jedną z form niestosowania się do zasady równych standardów wynagrodzenia jest brak przejrzystości stosowanych kryteriów oceny porównywanych prac. Według ETC niejasne kryteria oceny pracy są wystarczającą przesłanką do uwzględnienia *prima facie* zarzutu dyskryminacji ze względu na płeć; nieprzejrzyste kryteria oceny prac oraz niższe wynagrodzenie kobiet uzasadniają zarzut pośredniej dyskryminacji postawiony pracodawcy<sup>49</sup>.

Przy ocenie wartości prac wymienione kryteria powinny występować łącznie. W związku z tym nasuwa się spostrzeżenie, iż kryteria oceny war-

<sup>46</sup> *Susanna Brunnhofer v. Bank der österreichischen Postsparkasse*, C381/99, 2001.

<sup>47</sup> T. Liszcz, *Równość kobiet i mężczyzn w znowelizowanym kodeksie pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2002, nr 2, s. 3.

<sup>48</sup> *Kodeks pracy...*, s. 85.

<sup>49</sup> *Danfoss (Handels- og Kontorfunktionaerernes Forbund i Danmark, v. Dansk Arbejdsgiverforening)*, C-109/88, 1989, 3199.

<sup>50</sup> T. Liszcz, *Równość kobiet i mężczyzn...*, s. 4.

tości poszczególnych prac ujęte w kodeksie pracy nie obejmują wszystkich istotnych cech, które powinny mieć wpływ na określenie ich wartości. W szczególności chodzi tutaj o uwzględnienie stopnia zagrożenia dla zdrowia lub życia pracownika, uciążliwości wynikające z warunków pracy, a także dyskomfortu wynikającego z przykrego charakteru pracy. Cechy te mogłyby być uwzględnione przy rozszerzającej wykładni ustawowych kryteriów<sup>50</sup>. Zastosowanie poszczególnych kryteriów (np. stopnia odpowiedzialności, stopnia wysiłku umysłowego, elastyczności) w konkretnym przypadku może prowadzić do rozbieżnej oceny porównywanych prac, dlatego dokonując oceny wartości poszczególnych prac niezbędne jest uwzględnienie wszystkich elementów składających się na opis danej pracy oraz wszystkich okoliczności związanych z ich wykonywaniem. Na gruncie prawa polskiego podejście takie możliwe jest jedynie przy zastosowaniu rozszerzającej interpretacji art. 18 § 3<sup>3c</sup> k.p.

Nie jest konieczne, aby porównywane prace obejmowały ten sam obszar ludzkiej działalności. ETS uznał za właściwe dokonanie porównania między pracą logopedy (wykonywaną głównie przez kobiety) z pracą psychologa oraz zatrudnionego w szpitalu farmaceuty<sup>51</sup>. Aby porównanie poszczególnych prac mogło stać się możliwe, należy ustalić wpięrcw łączące je kryteria nadrzędne, wspólny mianownik odnoszący się do rodzaju danych aktywności oraz wymagań związanych z ich realizacją. Stopień abstrakcji tychże kryteriów stanowi zagadnienie, które wymaga dalszego doprecyzowania przez sądy. ETC stoi na stanowisku, iż zadanie to spoczywa przede wszystkim na sądach krajowych<sup>52</sup> i dlatego powstrzymuje się od dokładanego ich określenia. Ograniczona działalność ETC w tym zakresie może przyczynić się do powstania rozbieżności w praktyce orzeczniczej poszczególnych państw członkowskich. Stan taki byłby niekorzystny z punktu widzenia realizacji celów leżących u podstaw regulacji zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w zakresie wynagrodzenia<sup>53</sup>.

Dokonując oceny wartości pracy należy kierować się kryteriami obiektywnymi, nie zaś subiektywną oceną pracodawcy i/lub pracownika. Podobne stanowisko zajął także ETS stwierdzając, że zastosowanie obiektywnego kryterium wysiłku fizycznego jest zgodne z zasadą niedyskryminacji. Sama okoliczność, że jedno z kryteriów wartościowania pracy jest łatwiej spełniane przez mężczyzn, nie powoduje, że cały system oceny jest dyskryminujący.

---

<sup>51</sup> *Enderby v. Frenchay Health Authority*, C-127/92, 1993, I- 5535.

<sup>52</sup> Np. *Jämställldhetsombudsmannen v Örebro läns landsting*, C-236/98, , 2000, I-2189.

<sup>53</sup> A. Epiney, M. Freiermuth Abt, *Das Recht der Gleichstellung...*, s. 70.

Jeżeli wykonywanie określonej pracy jest trudniejsze dla kobiet z powodu odmiennych od mężczyzn cech fizycznych, nie może ona otrzymywać wyższego wynagrodzenia, nawet jeśli w jej subiektywnym odczuciu praca wymaga znacznego wysiłku.<sup>54</sup> Dokonując oceny poszczególnych prac należy wziąć pod uwagę, że poszczególne przypadki naruszenia zasady równego traktowania rozstrzygane są przez sądy krajowe, rola ETC sprowadza się jedynie do wypracowania ogólnych kryteriów oceny poszczególnych prac. Syntezy tychże kryteriów dokonał Trybunał Konstytucyjny Hiszpanii:

- „a) Jeżeli u danego pracodawcy: wyodrębnione są rozmaite kategorie pracy, w kategorii pracy określonego rodzaju zatrudnieni są w większości pracownicy określonej płci, prace należące do poszczególnych kategorii nie są jednakowo wynagradzane, oraz brak przejrzystych kryteriów leżących u podstaw różnicowania wynagrodzenia, wówczas aby usunąć wszelkie wątpliwości, iż płeć pracownika stanowiła kryterium determinujące zróżnicowanie wynagrodzenia za pracę w poszczególnych kategoriach, obowiązek wykazania kryteriów dokonanej przez niego klasyfikacji prac ciąży na pracodawcy.
- b) Aby spełnić obowiązek opisany powyżej, nie wystarczy wykazać, że pracownicy zaszeregowani do różnych kategorii wykonują odmienne zadania. Parametrem równego wynagrodzenia nie jest bowiem identyczność wykonywanych zadań, lecz praca jednakowej wartości. Parametr ten stanowi jedyny element oceny racjonalności różnicowania wynagrodzenia pracowników poszczególnych grup.
- c) Poza tym należy zagwarantować, aby kryteria oceny wartości pracy per se nie miały charakteru dyskryminacyjnego. Dlatego na pracodawcy spoczywa ciężar udowodnienia, że zastosowane przez niego kryteria oceny wartości pracy są neutralne i gwarantują równe warunki ich spełnienia dla pracowników obu płci. Zakaz dyskryminacji ze względu na płeć w przedmiocie wynagrodzenia nie jest bowiem przestrzegany, jeśli przy ocenie wartości określonej pracy uwzględniono wyłącznie kryteria, które łatwiej mogą być spełnione przez pracowników określonej płci, z jednoczesnym uszczerbkiem dla pracowników płci przeciwnej”<sup>55</sup>.

Na szczególną uwagę zasługuje punkt c cytowanego orzeczenia. W literaturze podniesiono argument, iż przy wyznaczaniu norm i standardów leżących u podstaw stwierdzenia nierównego traktowania ze względu na płeć

<sup>54</sup> *Rummler v. Dato Druck GmbH*, C-237/85, 1986, 2101.

<sup>55</sup> *Orzeczenie Trybunału Konstytucyjnego Hiszpanii w sprawie: Puig*, TC, 58/1994.

za punkt odniesienia powszechnie przyjmuje się kryteria i standardy ustanowione dla mężczyzn. W praktyce równe traktowanie kobiet sprowadza się więc do dostosowania ich pozycji do wymogów zorientowanych na określone cechy właściwe mężczyznom, z kolei traktowanie preferencyjne oznacza odstępianie na rzecz kobiet od norm „męskich”. Rzeczywista realizacja zasady równouprawnienia kobiet oznacza jednak nie tyle umożliwienie kobietom pełnego uczestnictwa w strukturach stworzonych pod kątem warunków i potrzeb właściwych mężczyznom (a często postrzeganych jako neutralne) ile raczej konieczność przeorganizowania tychże struktur przy uwzględnieniu specyficznej sytuacji kobiet<sup>56</sup>.

Zakaz równego traktowania w zakresie wynagrodzenia ma zastosowanie w sytuacji, w której za powstanie nierównego traktowania odpowiedzialny jest jeden podmiot. Tak więc o pracy o jednakowej wartości można mówić wyłącznie w odniesieniu do prac świadczonych u tego samego pracodawcy, niezależnie od tego, czy przedmiotem porównania są prace świadczone w tym samym, czy też różnych zakładach. Możliwe jest także porównywanie wartości poszczególnych prac świadczonych dla różnych pracodawców, pod warunkiem, że czynnikiem łączącym poszczególne prace jest określone zdarzenie prawne. Chodzi tutaj przede wszystkim o sytuację, w której wynagrodzenie zostało określone w układzie zbiorowym mającym zastosowanie do całej branży<sup>57</sup>. W oparciu o orzecznictwo ETS<sup>58</sup> nasuwa się wniosek, iż możliwe jest porównanie prac świadczonych u różnych pracodawców. Mimo iż celem takiej interpretacji jest rzeczywiste zniesienie dyskryminacji kobiet i mężczyzn w zatrudnieniu, uważam, iż jest ona zbyt szeroka: art. 18<sup>3c</sup> k.p. powinien być rozumiany w ten sposób, że chodzi w nim o jednakowe wynagrodzenie za jednakową pracę lub za pracę takiej samej wartości świadczoną na rzecz tego samego pracodawcy. Przepisy prawa pracy regulują bowiem konkretne stosunki pracy istniejące pomiędzy określonym pracodawcą i zatrudnionymi przez niego pracownikami. Nie ma więc podstaw do uzależnienia poziomu uprawnień pracowników danego pracodawcy od poziomu uprawnień pracowników zatrudnionych u innych pracodawców, chociażby jedni i drudzy pracownicy wykonywali jednakową pracę lub pracę o zbliżonej wartości.

---

<sup>56</sup> B. Bercusson, *European Labour Law*, Londyn 1996, s. 176.

<sup>57</sup> Np. *Lawrence v. Regent Office Care Ltd, Commercial Catering. Group, Mitie Secure Services Ltd*, C-320/00, 2002, I-7325.

<sup>58</sup> *Wypowiedź Rzecznika Generalnego Van Themaat w sprawie Commission v. Denmark*, C-143/83, 1985, 457, iż porównanie może zostać rozciągnięte na prace świadczone w innych zakładach a nawet dla innych pracodawców. *Commission v. UK*, C-61/81, 1982, 2601.



Kobieta zatrudniona później i wykonująca taką samą pracę, nie może mieć niższej płacy niż wcześniej zatrudniony mężczyzna<sup>59</sup>. Akceptacja takiego stanowiska Trybunału rodzi jednak szereg kwestii, takich jak rozpiętość czasowa porównania, czy też wpływ inflacji na to porównanie<sup>60</sup>. W omawianej sprawie odstęp między zatrudnieniem mężczyzny i kobiety wynosił cztery miesiące. Trybunał nie wypowiedział się jednak w kwestii maksymalnej ilości czasu między zatrudnieniem osób, których wynagrodzenie jest porównywane, co może sugerować, iż czynnik ten nie ma większego znaczenia i porównanie wartości prac może zostać dokonywane także po upływie dłuższego czasu.

Brak precyzyjnych mierników oceny poszczególnych prac doprowadził niektórych autorów do przyjęcia wniosku, iż nieznaczne odstępstwa od zasady wynagrodzenia kobiet za wykonywanie identycznych lub podobnych prac do tych, które wykonują mężczyźni, nie naruszają zasady wynagradzania pracowników według równych standardów ze względu na płeć zatrudnionych. W literaturze przyjęto, iż różnice w wynagrodzeniu pracowników poszczególnych płci do 10% nie powinny być traktowane jako odstępstwo od zasady równego traktowania w zatrudnieniu<sup>61</sup>. Biorąc pod uwagę fundamentalny charakter zasady równego traktowania w zatrudnieniu w prawie Unii Europejskiej, arbitralność procentowego określenia dopuszczalnej różnicy wynagradzania kobiet i mężczyzn oraz konieczność precyzyjnego ustalenia mierników wartościowania prac i skrupulatnej kontroli przez sądy ich zasadności, trudno ten pogląd podzielić.

### Ciężar dowodu

W odniesieniu do dochodzenia prawa do równego traktowania w zakresie zatrudnienia zastosowanie znajduje dyrektywa 97/80 z 15 grudnia 1997 r. dotycząca ciężaru dowodu w przypadkach dyskryminacji ze względu na płeć. Zgodnie z ogólną zasadą prawną, ciężar udowodnienia określonego faktu spoczywa na osobie, która z tegoż faktu wywodzi skutki prawne. Według tej zasady to pracownik musiałby wykazać, że naruszona została wobec niego zasada równego traktowania, tymczasem zgodnie z postanowieniami cytowanej dyrektywy pracownik ma wykazać tylko fakt odmien-

---

<sup>59</sup> *Macarthys Ltd. v Wendy Smith*, C 129/79, 1980, 1275.

<sup>60</sup> I. Boruta, *Równość kobiet i mężczyzn w pracy w świetle prawa wspólnoty europejskiej. Implikacje dla Polski*, Łódź 1996, s. 79.

<sup>61</sup> *Europejskie prawo socjalne...*, s. 196; autor powołuje się na: C. Barnard, *EC Employment Law*, Chicester 1996, s. 179.

nego ukształtowania jego sytuacji, pracodawca zaś, jeśli chce się uwolnić od odpowiedzialności, powinien wykazać, że owo zróżnicowanie nie ma charakteru dyskryminacyjnego. Zdaniem Trybunału pracownicy, którzy uważają się za dyskryminowanych, powinni wykazać, że otrzymują niższe wynagrodzenie niż osoba odmiennej płci, świadcząc taką samą pracę lub pracę takiej samej wartości. Pracodawca może nie tylko kwestionować ten fakt, ale może również podnosić obiektywne przyczyny, niedotyczące dyskryminacji ze względu na płeć, które uzasadniają takie różnicowanie<sup>62</sup>.

### **Skutki naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu**

Ustalenie sankcji za naruszenie zasady równego traktowania należy do państw członkowskich. Sankcje, które mogą obejmować odszkodowania dla ofiary dyskryminacji, muszą być skuteczne, proporcjonalne i mieć charakter prewencyjny<sup>63</sup>. Polski kodeks pracy stanowi, iż: „osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów” (Art. 18<sup>3d</sup> KP). Cytowany przepis stanowi, że jedyną sankcją, jaka może być zastosowana wobec pracodawcy dyskryminującego pracowników lub osoby ubiegające się o pracę, jest odszkodowanie. Wysokość odszkodowania należnego osobie będącej ofiarą dyskryminacji w zatrudnieniu pozostawiono uznaniu sądu pracy. Zakres tego uznania wyznaczają minimalne stawki wynagrodzenia, z kolei maksymalna granica odszkodowania nie została ustalona. Poza tym w omawianym przepisie nie wyszczególniono konkretnych przesłanek, jakimi powinien kierować się sąd pracy orzekający o wysokości należnego odszkodowania. O jego wysokości powinien więc decydować rodzaj chronionego dobra, naruszonego przez pracodawcę dyskryminującego pracownika lub osobę ubiegającą się o pracę ze względu na prawnie zabronione kryteria<sup>64</sup>. Odszkodowanie przyznane pracownikowi musi być adekwatne do poniesionej przez niego szkody, nie jest to jednak klasyczne, cywilnoprawne odszkodowanie. Ustawodawca bowiem zdecydował się na wprowadzenie mechanizmu zapewniającego poszkodowanemu minimalną gwarancyjną rekompensaty w każdym przypadku naruszenia zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu, nawet jeśli pracownik nie poniósł żadnej szkody

---

<sup>62</sup> *Susanna Brunnhofer v. Bank der österreichischen Postsparkasse AG*, C-326/96.

<sup>63</sup> Art. 17 dyrektywy 78/2000 ustanawiającej ogólne ramy równego traktowania w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu.

<sup>64</sup> *Kodeks pracy...*, artykuły 1–189, s. 121.

w związku z zakazanymi działaniami pracodawcy<sup>65</sup>. Istotne dla określenia wysokości odszkodowania z powodu dyskryminacji w zatrudnieniu jest ustalenie, czy stanowi ono jedyną, czy kolejną sankcję. Na przykład, udowodnienie, że pracodawca określając wysokość wynagrodzenia za pracę jednakowej lub porównywalnej wartości wykonywaną przez kobiety i mężczyzn dyskryminował kobiety, uzasadnia oprócz odszkodowania należnego na podstawie art. 18<sup>3d</sup> Kodeksu pracy, żądanie zasądzenia nieprzedawnionego wynagrodzenia, które powinno być ustalone w zależności od rodzaju, ilości i jakości świadczonej pracy.

Stwierdzenie zamiaru pracodawcy nie jest niezbędne w celu ustalenia występowania dyskryminacji. Pojęcie dyskryminacji odnosi się bowiem do skutków danego zachowania, nie zaś do motywów leżących u jego podstaw. Ocena zamiaru pracodawcy ma jednak znaczenie przy stwierdzeniu ewentualnego uzasadnienia środków mających dyskryminujący charakter, w przypadku zaś braku obiektywnego uzasadnienia ich stosowania, przy określeniu wysokości odszkodowania<sup>66</sup>. Akt dyskryminacji bezpośredniej może zostać popełniony z winy umyślnej. Z kolei aktu dyskryminacji bezpośredniej można dopuścić się także z winy nieumyślnej. Ma to miejsce wówczas gdy pracodawca nie przewiduje, że pozornie neutralne kryterium różnicowania pracowników wywołuje ujemne następstwa wyłącznie u osób określonej kategorii społecznej, np. osób określonej płci.

### Wnioski

Zasada równego traktowania kobiet i mężczyzn w sferze wynagrodzenia należy do najważniejszych regulacji prawa pracy Unii Europejskiej. Europejski Trybunał Sprawiedliwości odegrał ogromną rolę w jej interpretacji. Głównym obszarem stosowania zasady stanowią przypadki dyskryminacji pośredniej. Aby zasada ta mogła być stosowana w sposób jednolity we wszystkich państwach członkowskich, niezbędne jest dalsze doprecyzowanie jej przez Trybunał. Chodzi tu przede wszystkim o bardziej szczegółowe określenie kryteriów oceny poszczególnych prac w celu stwierdzenia, czy w danym przypadku można mówić o pracach tej samej wartości, przesłanek dyskryminacji pośredniej oraz zasady proporcjonalności. Ocena tychże przesłanek przez sądy ma charakter wartościujący, dlatego nie można wykluczyć niebezpieczeństwa, iż proces dokonywania oceny będzie zdeterminowany przez przekonanie sędziów o zasadności zastanych struktur dyskryminujących

---

<sup>65</sup> W. Cajselski, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2007, s. 54.

<sup>66</sup> *Kodeks pracy...*, s. 122.

kobiety. Prawidłowe wywarzanie interesów pracowników i pracodawców wymaga od sądów gotowości uwzględniania dynamiki rozwoju społecznego, co wiąże się z koniecznością nieustannego badania znaczenia kryteriów oraz przesłanek, których zasadność nie była wcześniej niekwestionowana.

### Bibliografia

- Bercusson B., *European Labour Law*, Londyn 1996.
- Boruta I., *Równość kobiet i mężczyzn w pracy w świetle prawa wspólnoty europejskiej. Implikacje dla Polski*, Łódź 1996.
- Cajsel W., *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2007.
- Commission of the European Communities, Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, the European Economic and Social Committee, and the Committee of the Regions. Tackling the pay gap between women and men*, [http://ec.europa.eu/employment\\_social/news/2007/jul/genderpaygap\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/news/2007/jul/genderpaygap_en.pdf).
- Ellis E., *EU Sex Equality Law*, New York 1998.
- Epiney A., Freiermuth Abt M., *Das Recht der Gleichstellung von Mann und Frau in der EU*, Baden-Baden 2003.
- Kötz H., Zweigert K., *Einführung in die Rechtsvergleichung auf dem Gebiete des Privatrechts*, Tübingen 1993.
- Liszczyński T., *Równość kobiet i mężczyzn w znowelizowanym kodeksie pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2002, nr 2.
- Odersky W., *Harmonisierende Auslegung und europäische Rechtskultur*, „Zeitschrift für europäisches Privatrecht 1994”.
- Salwa Z. (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2004.
- Steiner J., Woods L., *Textbook on EC law*, Londyn 2000.
- Steiner O., *Das Verbot der indirekten Diskriminierung aufgrund des Geschlechts im Erwerbsleben*, Bazylea 1999.
- Świątkowski A. M., *Europejskie prawo socjalne*, tom II: *Europejskie Prawo Pracy*, 1999.
- Świątkowski A. M. (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*. tom I, Warszawa 2004.
- Tusińska O., *Zasada równości kobiet i mężczyzn w świetle prawa Wspólnot Europejskich*, „Państwo i Prawo” 2002, nr 10.