

Kadry i płace

WYROK

Różne pensje w spółkach z grupy kapitałowej trzeba uzasadnić

Pracownicy zatrudnieni w spółkach holdingu, wykonujący pracę tego samego rodzaju lub o takiej samej wartości, powinni otrzymywać takie samo wynagrodzenie, niezależnie od płci i miejsca świadczenia pracy.

DR KATARZYNA KALATA

3 czerwca br. zapadł ważny wyrok Trybunału Sprawiedliwości w sprawie C-624/19 Tesco Stores. Stwierdzono w nim, że pracownicy wykonujący pracę na tych samych stanowiskach, zatrudnieni w różnych zakładach tego samego pracodawcy, powinni mieć jednakowe wynagrodzenie, niezależnie od miejsca świadczenia pracy oraz płci. Taka interpretacja rozszerza definicję pracodawcy na spółki nadrzędne wchodzące w skład grupy kapitałowej, co stoi w sprzeczności z przyjętymi polskimi regulacjami. Czy wyrok TSUE doprowadzi do zmian w prawie pracy dotyczącym definicji pracodawcy?

Wyrok zapadł w sprawie Tesco, gdzie 6000 pracowników pozwało pracodawcę z uwagi na naruszenie zasady równości wynagrodzenia. W przedmiotowej sprawie wynagrodzenie pracowników wykonujących pracę takiej samej wartości było zróżnicowane ze względu na płeć oraz miejsce świadczenia pracy.

Praca tej samej wartości

Trybunał w wyroku odniósł się do art. 157 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej. W sporach z pracodawcą jest on bezpośrednio skuteczny, jeśli pracodawca nie przestrzega zasady równości wynagrodzeń pracowników za pracę „takiej samej wartości”. Trybunał stwierdził również, że na zasadę równości wynagrodzeń pracowników można

powołać się bezpośrednio zarówno w przypadku „takiej samej pracy”, jak i „pracy takiej samej wartości”.

Z wyroku wynika, że przedmiotowa regulacja może być stosowana bezpośrednio. Nakłada ona również obowiązek tworzenia prawa przez ustawodawcę oraz zasad wynagradzania przez pracodawcę, które są określone w aktach wewnętrznych w sposób równy w zakresie co do pracy takiego samego rodzaju, jak i pracy takiej samej wartości. Trybunał podkreślił, że nieprzestrzeganie powyższej zasady powinno zostać ustalone przez sądy krajowe, które powinny ustalać na podstawie okoliczności faktycznych sprawy i kryteriów identyczności pracy i równości wynagrodzeń.

Bez względu na płeć i miejsce pracy

W myśl wyroku TSUE pracownik wykonujący pracę tego samego rodzaju powinien otrzymywać takie samo wynagrodzenie, niezależnie od płci i miejsca świadczenia pracy. Wynika to z faktu, że praca świadczona w tym samym zakładzie pracy jest pracą, która ma taką samą wartość dla pracodawcy lub jest rodzaju tego sama. W konsekwencji tego pracownicy np. sieci handlowej, którzy zajmują takie same stanowisko pracy (np. sprzedawcy) w różnych lokalizacjach Polski, powinni być wynagradzani w takiej samej wysokości. W innym przypadku będą mogli powołać się bezpośrednio

na naruszenie zasady równości w zakresie wynagrodzeń przed sądami polskimi. Kluczowe jest przy tym, aby dysproporcje w wynagrodzeniu dotyczyły pracy tego samego rodzaju, tej samej wartości u danego pracodawcy.

Trybunał rozważył również kwestię równego traktowania w stosunku do pracowników wykonujących jednakową pracę, choć zatrudnionych w różnych podmiotach pracodawcy, stanowiących jedno źródło. Na pierwszy rzut oka jedno źródło oznacza różne podmioty gospodarcze, choć w rzeczywistości wchodzące w skład jednej grupy kapitałowej. Taka sytuacja ma miejsce, gdy jedna spółka posiadająca kilka odrębnych spółek o wspólnych cechach – takich jak zbliżone lub identyczne wykonywanie usług, sposób organizacji – zatrudnia pracowników na nierównych zasadach, a więc warunkuje wysokość wynagrodzenia od miejsca pracy oraz płci pracownika.

PRZYKŁAD:

Spółka X, świadcząca usługi budowlane, posiada dwie odrębne spółki – Y i Z, które także zajmują się usługami budowlanymi. Pracownik zatrudniony w spółce X zarabia dwa razy więcej niż pracownik zatrudniony na tym samym stanowisku w spółce Y. W takim przypadku dochodzi do łamania zasady równego traktowania pracowników, mimo że są to oddzielni pracodawcy i różne spółki. Istotne jest, że wchodzi w skład jednej grupy kapitałowej.

ZDANIEM AUTORKI

dr Katarzyna Kalata

założycielka HR LEX Sp. z o.o.



Trybunał przyjął, że pracownicy zatrudnieni w spółkach wchodzących do jednej grupy kapitałowej, wykonujący jednakową pracę, lecz w innych zakładach pracy, powinni być wynagradzani tak samo bez względu na płeć i miejsce świadczenia pracy. Taka interpretacja wykracza poza polskie regulacje. Dotąd zasada równego traktowania była odnoszona jedynie do jednego pracodawcy, niezależnie od istnienia grupy kapitałowej oraz powiązań między spółkami. W polskim systemie prawa, ze względu na przyjętą zarządczą koncepcję pracodawcy, status pracodawcy może być przyznany nawet jednostce organizacyjnej nieposiadającej własnych praw do mienia, zwłaszcza prawa własności, np. oddział danej spółki będzie uznany za pracodawcę. Ta koncepcja nie regulowała stosunków między spółkami wchodzącymi w skład jednej grupy kapitałowej. Interpretacja Trybunału może doprowadzić do uznania, że pracodawcą będzie spółka nadrzędna w grupie kapitałowej, co stoi w sprzeczności z obecnymi polskimi regulacjami. W przypadku sporu sądowego takie spółki będą musiały wykazać, że odrębności bytowe nie naruszają przepisów prawa pracy i że są uzasadnione potrzebami gospodarczymi spółek.

TERMINY

Ważna data odbioru listu, a nie doręczenia awizo

Nie można automatycznie przyjąć, że pracownik celowo opóźnia odbiór awizowanej przesyłki z wypowiedzeniem umowy. Dniem dokonania wypowiedzenia jest wtedy data odbioru listu.

MAREK ROTKIEWICZ

■ Wysłaliśmy pracownikowi wypowiedzenie. Zostało awizowane w przedostatnim dniu miesiąca, ale pracownik odebrał je z poczty drugiego dnia kolejnego miesiąca. Wiemy, że w międzyczasie był w miejscu swojego zamieszkania. Zresztą 1. i 2. dnia miesiąca przyszedł do pracy, więc mógł odebrać je wcześniej. Od kiedy należy liczyć wypowiedzenie (miesięczny okres)? – pyta czytelniczka.

Dniem dokonania wypowiedzenia jest dzień odbioru przesyłki. Nie można przyjąć obowiązku pracownika podejmowania awizowanych przesyłek natychmiast po otrzymaniu awiza.

Treść do wiadomości

Oświadczenie woli jest złożone z chwilą, gdy doszło do drugiej strony (pracownika) w taki sposób, że mogła zapoznać się z jego treścią. Nie oznacza to, że pracownik musi

przeczytać pismo w sprawie wypowiedzenia – wystarczające jest stworzenie faktycznej możliwości zapoznania się z nim. Taka możliwość musi jednak zaistnieć.

Możliwość zapoznania się z treścią oświadczenia przez adresata nie można utożsamiać z rzeczywistym zapoznaniem się przez niego z tym oświadczeniem. Oznacza to, że skuteczne złożenie oświadczenia woli następuje także w sytuacji, w której co prawda adresat oświadczenia woli nie zna jego treści, ale miał realną możliwość zapoznania się z nią, gdyż doszła ona do niego w taki sposób, że mógł się z nią zapoznać.

"Unikając odbioru przesyłek pocztowych zawierających pisemne oświadczenia woli banku w kwestii wezwań do zapłaty niespłaconych rat kredytu, ale także wypowiedzenia umowy kredytowej, strona nie doprowadza do braku skuteczności tych oświadczeń, ponieważ ma realną możliwość zapoznania się z ich treścią, gdyby tylko odebrała korespondencję banku w tym przedmiocie. Złożenie oświadczenia woli ma miejsce także wtedy, gdy adresat, mając możliwość zapoznania się z jego treścią, z własnej woli nie podejmuje przesyłki pocztowej zawierającej to oświad-

PISALIŚMY O TYM:

Tarcza antykrzysowa zawiesiła fikcję doręczenia przesyłki także w sprawach z zakresu prawa pracy

„Rozwiązanie umowy o pracę: tarcza antykrzysowa zawiesiła fikcję doręczenia”;
2 grudnia 2020 r.

archiwum.rp.pl

czenie" (wyrok Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z 28 grudnia 2018 r., I AGa 159/18). Możemy to w pełni odnieść również do stosunków pracy.

Nieskuteczny unik

Unikając odbioru przesyłki pocztowej zawierającej pismo w sprawie wypowiedzenia pracownik nie może „przesunąć” wypowiedzenia na kolejny miesiąc. Nie można jednak automatycznie przyjąć, że w opisanej sytuacji odbiór awizowanej przesyłki po kilku dniach był tym podyktowany. Pracownik nie ma obowiązku wyczekać na pisma od pracodawcy ani pobierać przesyłek w urzędzie pocztowym natychmiast po otrzymaniu powiadomienia. Doświadczenie życiowe uczy, że w wielu przypadkach jest to utrudnione, wymaga zmiany planów życiowych, wręcz pewnej dezorganizacji życia. Z niczego nie wynika natomiast takie obowiązki adresatów przesyłek.

Nadmierne oczekiwania

Zwróćmy uwagę na uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z 6 października 1998 r. (I PKN 369/98): Pracownik nie jest przecież zobowiązany do ciągłego przebywania w domu. „Możliwość”, o której mowa w art. 61 k.c., z jednej strony nie może być utożsamiana z sytuacją, w której dochodzi do rzeczywistego zapoznania się adresata z oświadczeniem woli do niego skierowanym, z drugiej jednakże strony, nie może być ona także pojmowana w sposób zbyt abstrakcyjny, odebrany od konkretnych okoliczności, w których dochodzi do istnienia lub braku możliwości zapoznania się z treścią oświadczenia. W szczególności – na gruncie art. 61 k.c. w związku z art. 300 k.p. – nie

można wymagać od pracownika przejawiania aktywności w szukaniu możliwości zapoznania się z treścią oświadczenia woli pracodawcy, z którym powinien się liczyć (czy też które powinien przewidywać) ani też, by z uwagi na prawdopodobne rozwiązanie z nim umowy o pracę (odwołanie ze stanowiska) przebywał w domu (pod znanym pracodawcy adresem), podporządkowując w ten sposób swoje życie pozazawodowe oczekiwaniom czy wręcz wygodzie pracodawcy.

Otrzymanie awiza (zapoznanie się z nim) nie jest równoznaczne z dojściem do adresata oświadczenia woli w taki sposób, że mógł on zapoznać się z jego treścią. Taka możliwość powstaje dopiero, gdy adresat oświadczenia woli w zwykłym biegu zdarzeń

uzyskał realną możliwość zapoznania się z treścią awizowanej przesyłki pocztowej, co wymaga udania się na pocztę (wyrok z 18 kwietnia 2012 r., V CSK 215/11).

Inaczej byłoby, gdyby pracodawca był w stanie wykazać, że pracownik wiedział o nadaniu do niego przesyłki zawierającej wypowiedzenie. Wówczas można byłoby przyjąć, że odbiór przesyłki nastąpił z celowym przesunięciem czasowym – pracownik mógłby zakładać, że awizo dotyczy tego właśnie pisma (zdroworozsądkowo jest w stanie określić, kiedy po wysłaniu – o którym by wiedział – przesyłki miałyby do niego dotrzeć) i świadomie go nie odbierać przez kilka dni, chociaż miał taką możliwość. Ale również to nie byłoby wcale oczywiste.

Autor jest prawnikiem

Biznes

W KAŻDY PIĄTEK
tylko dla prenumeratorów

Rzecz o prawie

W KAŻDY WTOREK
tylko dla prenumeratorów