

Porada

- **Za agresywne zachowanie pracownika nie może być dyscyplinarki, jeśli jest on chory psychicznie** C₂

Praktyka

- **Workation: wybór kierunku trzeba dobrze przemyśleć** C₃

Ubezpieczenia i Świadczenia

- **Zmiana kodu ubezpieczenia możliwa przez formularz CEIDG** D₁
- **Jakie składki musi odprowadzić chorujący przedsiębiorca, który korzysta z małego ZUS plus** D₃

POLECA
MP MONITOR
prawa pracy i ubezpieczeń

KADRY i PŁACE

DODATEK DLA PRENUMERATORÓW

GAZETAPRAWNA.PL
DZIENNIK.PL
FORSAL.PL

DGP

Czwartek

17 LISTOPADA 2022 NR 222 (5884)

Uważajmy na ekstrastawki dla nowego pracownika

AKTUALNOŚCI Kandydaci do pracy kuszeni są przede wszystkim atrakcyjnym wynagrodzeniem. Jeśli jednak będzie ono wyższe niż wypłacane tym już zatrudnionym, to **firma naraża się na zarzut nierównego traktowania**

Joanna Śliwińska

joanna.sliwinska@infor.pl

Popularna opinia głosi, że aby w Polsce otrzymać podwyżkę, trzeba zmienić pracę. Pracodawcy nie są skłonni dawać podwyżek już zatrudnionym, ale gdy chcą pozyskać nowych pracowników, nie mają wyjścia i muszą zaproponować bardziej atrakcyjną stawkę. Szczególnie jest to widoczne obecnie, gdy mamy galopującą inflację oraz niskie bezrobocie – nie we wszystkich, ale w części branż to pracodawca zabiega o pracownika.

Takie warunki rynkowe prowadzą do kuriozalnych sytuacji – do świadczeni pracownicy z wieloletnim stażem nierzadko zarabiają mniej niż nowo zatrudniony. Jak w takim razie budować lojalny zespół, gdy właśnie lojalność nie jest nagradzana? Pracownik z doświadczeniem nie zawaha się, by odejść, jeśli inna firma zaproponuje mu bardziej atrakcyjne wynagrodzenie. Niektórzy pracodawcy starają się więc za wszelką cenę nie dopuścić, aby stawka dla nowego wyszła na jaw. Niektórzy próbują zobowiązać taką osobę do zachowania w tajemnicy swojego wynagrodzenia, ale zazwyczaj prędzej czy później cała załoga się o nim dowiaduje. Szczególnie rozgoryczone mogą poczuć się wówczas te osoby, które nie dostały podwyżek, słysząc wielokrotnie, że „jest ciężko i nie ma pieniędzy”. I tu pojawiają się bardziej konkretne pytania. Czy zaoferowanie wyższej stawki nowemu pracownikowi, który wykonuje tę samą pracę co pozostali, a nie ma ani wyższych kwalifikacji, ani większego doświadczenia, nie stanowi dyskryminacji w zatrudnieniu? Przypomnijmy, że kodeks pracy stanowi, że pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości. Zdaniem naszych ekspertów takie zróżnicowanie wynagrodzenia może skutkować zarzutem nierównego traktowania. Jak wskazują, może to skończyć się sporem sądowym, w którym to pracodawca musi udowodnić, że nie dyskryminuje pracownika, czyli stosuje prawnie dopuszczalne kryteria różnicowania wynagrodzeń.

©

OPINIE EKSPERTÓW



AGATA MAJEWSKA

radca prawny, Ślązak Zapiór

Obecnie na rynku pracy widać wyraźny wzrost oczekiwań kandydatów co do stawek wynagrodzeń przy jednoczesnym deficycie specjalistów na niektóre stanowiska. To, wraz z rosnącym poziomem inflacji, napędza spiralę płacową, co szczególnie widoczne jest dla organizacji prowadzących rekrutacje. Pracodawcy chcący pozyskać nowych pracowników zmuszeni są proponować im coraz to wyższe wynagrodzenia, które niejednokrotnie znacząco odstają od stawek dla dotychczasowych zatrudnionych. Takie zjawisko może nie tylko działać demotywująco na aktualnych członków zespołu, lecz także w określonych warunkach skutkować ich roszczeniami z tytułu nierównego traktowania lub dyskryminacji w zakresie warunków wynagrodzenia. Pracodawca tak długo będzie mógł się przed nimi uchronić, jak długo będzie w stanie wskazać obiektywne okoliczności warunkujące różnice wynagrodzeń. Dlatego tak istotna jest przejrzysta polityka wynagrodzeniowa. Sądy pracy wielokrotnie wypowiadały się co do tego, czy pracodawca może wprowadzić obowiązek utrzymywania w tajemnicy wynagrodzeń na poszczególnych stanowiskach. Z jednej strony orzecznictwo stoi na stanowisku, że wysokość wynagrodzenia konkretnego pracownika stanowi dobro osobiste, podlegające ochronie przed jego bezprawnym naruszeniem, a jednocześnie

może być informacją stanowiącą element tajemnicy przedsiębiorstwa pracodawcy. Z drugiej zaś wprost wskazuje, że pracownik dochodzący roszczeń z tytułu dyskryminacji w sferze wynagrodzeń lub nierównego traktowania z tytułu wykonywania jednakowych obowiązków musi mieć możliwość wykazania nieuprawnionego różnicowania zarobków jego i osób wykonujących taką samą jak on pracę. Tym samym pracownik chcący skorzystać z uprawnień z tytułu naruszania zasady równego traktowania lub niedyskryminacji płacowej może skutecznie dążyć do uzyskania koniecznych informacji w tym celu – niezależnie od przyjętego sposobu. Co więcej, działanie takie nie może stanowić podstawy do rozwiązania z nim umowy o pracę ani pogarszania w żaden sposób jego sytuacji przez pracodawcę.

Być może część pracodawców za obiektywną przyczynę podwyższania stawek w celu zachęcenia kandydata do podjęcia pracy będzie chciała uznać trudną sytuację na rynku pracy. Jednak moim zdaniem jest to teza trudna do obrony. Musimy bowiem mieć na uwadze, że kryteria, jakimi pracodawca powinien kierować się przy określaniu wynagrodzenia poszczególnych członków zespołu, dość wyraźnie określają przepisy prawa pracy – i to zarówno od strony pozytywnej (praca taka sama lub takiej samej wartości), jak i od strony negatywnej (zakaz różnicowania wynagrodzenia z uwagi na tzw. kryteria dyskryminacyjne). O ile więc uzasadnione będzie zaproponowanie wyższej stawki nowemu pracownikowi, który wyróżnia się na tle dotychczasowego zespołu kompetencjami, doświadczeniem, dodatkowymi uprawnieniami, odmiennymi warunkami pracy itp., to już sam fakt zmiennej sytuacji na rynku pracy nie usprawiedliwia dostosowywania do niej jedynie wynagrodzeń osób nowo zatrudnionych, przy jednoczesnej petyfikacji stawek dotychczasowych pracowników, jeśli nie przemawiają za tym żadne uzasadnione przyczyny.

©



RENATA BUGIEL

adwokat, GKR Legal

Pracownicy powinni otrzymywać jednakowe wynagrodzenie za jednakową pracę lub pracę tej samej wartości. Innymi słowy, jeśli praca wymaga od pracowników porównywalnych kwalifikacji zawodowych (wiedza, praktyka, doświadczenie), wiąże się z porównywalną odpowiedzialnością i wysiłkiem, to pracodawca nie może różnicować wysokości wynagrodzenia bez żadnego obiektywnego kryterium. Sam fakt, że pracodawca chce pozyskać z rynku nowego pracownika, nie stanowi uzasadnienia, aby w porównaniu z obecnymi pracownikami stosować zróżnicowane stawki na niekorzyść pracowników „starych”. Taka sytuacja może wiązać się z koniecznością podwyższenia stawek obecnym pracownikom. Pracodawca może

różnicować wynagrodzenia, ale musi stosować dopuszczalne prawnie kryteria i parametry. Wynagrodzenie powinno odpowiadać ilości i jakości świadczonej pracy. W sytuacji natomiast, gdy kandydat do pracy otrzymuje na wejściu dużo lepszą propozycję wynagrodzenia, nieuzasadnioną wykształceniem lub doświadczeniem, a tym bardziej bez możliwości wykazania, że jakość pracy uzasadniała taką stawkę (może być oceniona po rozpoczęciu pracy), to trudno doszukiwać się obiektywnych kryteriów. Można co prawda zobowiązać nowego pracownika do zachowania poufności na temat otrzymanej stawki. Nie zmienia to jednak faktu, że problem nie zostanie rozwiązany i w razie sporu z pracownikiem, który zarzuci nierówne traktowanie, pracodawca będzie musiał zmierzyć się z problemami dowodowymi w wykazaniu, że takie zróżnicowanie płacowe było związane z zastosowaniem obiektywnych kryteriów. W ewentualnym postępowaniu sądowym to na pracodawcy spoczywa główny ciężar dowodowy. Musi on udowodnić, że nie dyskryminuje pracownika, czyli stosuje prawnie dopuszczalne kryteria różnicowania wynagrodzeń.

©



SŁAWOMIR PARUCH

radca prawny, partner w PCS Paruch Chruściel Schiffter Stępień
Kancelarz | Littler

Zaoferowanie wyższej stawki kandydatowi, aby pozyskać go z rynku, może skutkować zarzutem nierównego traktowania ze strony pozostałych pracowników. Można się jednak przed tym bronić na kilka sposobów. Przede wszystkim warto zdać sobie sprawę, że zaoferowanie wyższej stawki sugeruje, że wyżej oceniamy wartość pracy nowego pracownika, podczas gdy u podłoża wyższej oferty leży zwykle nie to, że praca jest wartościowo lepsza, lecz to, że chcemy kandydata ściągnąć z rynku.

A w takim przypadku lepiej użyć innego narzędzia, np. premii powitalnej lub innego podobnego świadczenia płatnego przy zatrudnieniu lub np. po roku pracy (wówczas będzie miało ono po części cechy retencyjne). Jeżeli tego typu narzędzia nie mogą być brane pod uwagę i stawka miesięczna czy godzinowa jest jedyną zmienną, którą możemy negocjować z kandydatem, pozostaje zidentyfikowanie obiektywnej cechy, dla której uzasadnione jest wycenienie pracy wyżej i zapłacenie kandydatowi więcej niż pozostałym zatrudnionym. Może to być np. unikalne doświadczenie zdobyte u konkurencji (którego ex definitione nie mają pozostali zatrudnieni) lub inny szczególny, obiektywny wyróżnik.

Jeśli takiej cechy nie potrafimy zidentyfikować, ale też następnie obronić, to zdajemy się na konieczność wykazania, że sam cykl koniunkturalny rynku pracy pozwala na wyższą ofertę. A to zadanie trudne, choć nie niemożliwe.

©