

## DOPUSZCZALNOŚĆ REGIONALIZACJI PŁAC W ŚWIETLE WYROKU TSUE C-624/19.

Wyrok Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej ("**TSUE**") w sprawie Tesco Stores Ltd (sygn. C-624/19) ("**Wyrok**"), dotyczący równości wynagrodzeń w różnych zakładach pracy wywołał niemałe poruszenie w środowisku pracodawców, związków zawodowych i prawników. W polskiej prasie pojawiło się wiele artykułów i wypowiedzi, wskazujących, iż z Wyroku wynika rzekomo zakaz różnicowania przez pracodawcę poziomu wynagrodzeń pracowników w różnych miejscowościach wyłącznie w oparciu o obiektywne kryteria ekonomiczne. Podobny pogląd wyraził także Główny Inspektorat Pracy ("**GIP**") w swoim stanowisku z dnia 20 września 2021 r. Tymczasem, lektura samego Wyroku oraz opinii przedstawicieli europejskiej doktryny prawa prowadzi do wniosku, że Wyrok nie dotyczy tej kwestii i nie ma charakteru rewolucyjnego, jaki jest mu przypisywany. Może mieć jednak doniosłe konsekwencje w innej kwestii – różnicowania wynagrodzeń przez formalnie odrębnych pracodawców, kontrolowanych przez ten sam podmiot.

### STAN FAKTYCZNY

Kilka tysięcy pracowników płci żeńskiej sklepów Tesco Stores w Wielkiej Brytanii pozwało spółkę o naruszenie zasady równości w wynagradzaniu za jednakową pracę lub pracę jednakowej wartości ze względu na płeć. Tesco Stores zarzucono naruszenie przepisów krajowych oraz art. 157 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej ("**TFUE**"). W stanie faktycznym pracownice Tesco Stores, świadczące pracę w setkach różnych sklepów tej sieci, zlokalizowanych w różnych miejscach, twierdziły, że powinny otrzymywać takie samo wynagrodzenie jak pracownicy Tesco Stores (głównie płci męskiej), zatrudnieni w magazynach tego pracodawcy. Pracownicy ci byli zatrudnieni co prawda na innych stanowiskach, ale – w ocenie powódek – wykonywali pracę o tej samej wartości.

### Zagadnienia

- Stan faktyczny
- Kwestie prawne rozstrzygane przez TSUE
- Bezpośrednia skuteczność art. 157 TFUE
- Praktyczny wymiar Wyroku

Spółka Tesco Stores argumentowała, że art. 157 TFUE nie ma bezpośredniego zastosowania, a pracownice sklepów nie mogą być porównywane do pracowników magazynów, które stanowią odrębne zakłady pracy tego pracodawcy. Kwestia regionalizacji płac nie była przedmiotem tego sporu. Tesco Stores nie próbowała więc bronić zróżnicowania płac czynnikami ekonomicznymi związanymi z lokalizacją zakładów, kwestionowała za to możliwość porównywania pracowników zatrudnionych w swoich różnych zakładach.

## KWESTIE PRAWNE ROZSTRZYGANIE PRZEZ TSUE

### Bezpośrednia skuteczność art. 157 TFUE

Główne zagadnienie, którym w Wyroku zajmował się TSUE to kwestia skutku bezpośredniego (tzw. direct effect) art. 157 TFUE. Przepis ten stanowi, że każde państwo członkowskie zapewnia stosowanie zasady równości wynagrodzeń dla pracowników płci męskiej i żeńskiej za taką samą pracę lub pracę takiej samej wartości. Z kolei zasada skutku bezpośredniego to zasada stanowiąca, że podmiot prawa UE może powołać się na dany przepis traktatu bezpośrednio przed sądem krajowym lub sądem UE w celu dochodzenia swoich praw.

W odniesieniu do art. 157 TFUE, TSUE już wcześniej orzekł, że ma on (a w zasadzie jego odpowiednik w starszej wersji traktatu) skutek bezpośredni (sprawa *Defrenne v Sabena*). Jednakże wyrok ten odnosił się do bezpośredniej skuteczności tego przepisu w odniesieniu do pracowników świadczących **taką samą pracę**. Na gruncie tego orzeczenia nie było jasne czy art. 157 TFUE (obecnie) ma bezpośrednią skuteczność także w odniesieniu do pracowników świadczących **pracę takiej samej wartości** (a więc niejednakową, ale mającą taką samą wartość dla pracodawcy). To właśnie tę kwestię TSUE rozstrzygnął w Wyroku stanowiąc, że art. 157 TFUE ma bezpośrednią skuteczność **także w odniesieniu do spraw dotyczących pracy jednakowej wartości**.

### Jedynе źródło

Jeszcze bardziej doniosłym prawnie rozstrzygnięciem zawartym w Wyroku jest stwierdzenie, że art. 157 TFUE może znajdować zastosowanie do sytuacji, gdy warunki płacy, z których wynika nierówność wynagrodzeń pracowników, odnoszą się do pracowników świadczących pracę w różnych zakładach pracy, o ile tylko warunki te odnoszą się do "jedynego źródła".

TSUE wskazał, że **jedynе źródło to podmiot, który jest odpowiedzialny za nierówność i który, biorąc pod uwagę kompetencje zarządcze, władny jest zlikwidować zidentyfikowane nierówności płacowe**. Koncepcja jedynego źródła ma na celu umożliwienie pracownikom dokonywania porównań pod względem pracy i płacy z pracownikami różnych zakładów pracy, a nawet różnych pracodawców, o ile tylko można wobec nich zidentyfikować podmiot będący jedynym źródłem.

### Praktyczny wymiar Wyroku

Naturalną konstatacją wynikającą z Wyroku jest to, że pracownicy świadczący pracę w różnych zakładach mogą, o ile warunki płacy w tych zakładach pochodzą od jedynego źródła, porównywać swoje warunki wynagrodzenia. Wydaje się więc, że możliwe jest dokonywanie porównań warunków pracy i

płacy np. przez pracowników różnych lokalnych oddziałów spółki, które formalnie są odrębnymi tzw. wewnętrznymi pracodawcami, czy potencjalnie także różnych spółek funkcjonujących w ramach jednej grupy kapitałowej, w których występuje ścisła korporacyjna centralizacja kompetencji w zakresie polityki płacowej (to jest uprawnienia te faktycznie wykonywane są np. przez spółkę holdingową, a nie zarządy poszczególnych spółek). Warto wskazać, że polskie sądy dopuszczały już w przeszłości możliwość oceny naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu poprzez porównanie sytuacji pracownika spółki zależnej z sytuacją pracowników spółki dominującej (wyrok Sądu Najwyższego z 18 września 2014 roku, III PK 136/13). Przewidujemy, że najważniejszym efektem Wyroku może być ugruntowanie się powyższej linii orzeczniczej Sądu Najwyższego w kolejnych podobnych sprawach.

GIP wyraził opinię, że różnicowanie przez pracodawcę wynagrodzenia osób z takim samym zakresem obowiązków pracowniczych, wyłącznie na podstawie miejsca wykonywania pracy, jest co do zasady działaniem niedopuszczalnym. W ostatnim czasie ukazały się w prasie liczne podobne wypowiedzi, wskazujące, że w świetle Wyroku takie geograficzne zróżnicowanie wynagrodzeń należy uważać za dyskryminację płacową. Wyrok nie oznacza jednak, że pracodawca bezwzględnie zobowiązany jest stosować jednakowe wynagrodzenie wobec wszystkich pracowników wykonujących tę samą pracę lub pracę tej samej wartości, niezależnie od miejsca położenia zakładu, w którym wykonują oni pracę. Samo stwierdzenie, że wynagrodzenie takich pracowników może być co do zasady porównywane, nie determinuje uznania, że ewentualna różnica tych wynagrodzeń stanowi dyskryminację płacową, to jest, że zróżnicowanie wynika ze stosowania przez pracodawcę kryterium dyskryminującego (a więc opartego o określoną właściwość osobistą pracownika). Wyrok odnosił się specyficznie do art. 157 TFUE, a więc do dyskryminacji ze względu na płeć pracownika. Tymczasem zróżnicowanie wynagrodzeń za jednakową pracę lub pracę jednakowej wartości w różnych zakładach pracy może wynikać z szeregu obiektywnych czynników ekonomicznych, takich jak wartość siły nabywczej pieniądza w danej lokalizacji czy sytuacja na lokalnym rynku pracy. Jak wynika zarówno z Kodeksu pracy (art. 18<sup>3b</sup> §1) jak i orzecznictwa Sądu Najwyższego, nawet zróżnicowanie wynagrodzenia oparte o kryterium, które mogłoby być potencjalnie samo w sobie dyskryminujące, nie stanowi dyskryminacji płacowej, jeśli pracodawca wykaże, że kierował się obiektywnymi powodami (w tym uzasadnionymi względami ekonomicznymi). Sam TSUE w Wyroku wprost wskazuje, że zróżnicowanie płac pracowników w porównywalnej sytuacji jest dopuszczalne, jeżeli zostało obiektywnie uzasadnione. Z kolei Trybunał Konstytucyjny trafnie podkreślał, że forsowanie stosowania przepisów mających zapewnić równe traktowanie osób znajdujących się w różnych sytuacjach faktycznych (w przypadku regionalizacji płac, np. ponoszących różne koszty życia w zależności od miejscowości, w której wykonują pracę), mogłoby prowadzić do skrajnej nierówności.

Wymuszenie jednakowego wynagradzania pracowników w ramach UE, niezależnie od lokalizacji zakładu pracy, prowadziłyby do poważnych prawnych, ekonomicznych i społecznych konsekwencji. Taka zasada musiałaby mieć także transgraniczne zastosowanie (to jest warunki płac pochodzące od 'jednego źródła' musiałby być takie same dla pracowników wykonujących jednakową pracę lub pracę o tej samej wartości we wszystkich krajach członkowskich). Na marginesie warto zauważyć, że same instytucje UE różnicują wynagrodzenia swoich pracowników w zależności od kosztów

życia w różnych miejscach zatrudnienia, co oznaczałoby, że także tę praktykę należałoby uznać za wadliwą.

## **KONKLUZJA**

Wyrok będzie miał wpływ na ułatwienie pracownikom dochodzenia roszczeń związanych z nierównym traktowaniem w sytuacjach, gdy pracownicy ci chcą porównać się do pracowników zatrudnionych u formalnie niezależnych pracodawców, ale których warunki płac pochodzą z jednego źródła (np. zarządu spółki posiadającej liczne regionalne oddziały). Badanie, czy dochodzi do potencjalnej dyskryminacji będzie skupiać się, naszym zdaniem, na analizie stanu faktycznego tj. umiejscowieniu kompetencji zarządczych w strukturze korporacyjnej, a nie na samej formalnej odrębności pracodawców.

Jednocześnie należy zauważyć, że Wyrok nie powinien w żaden sposób wpłynąć na kwestię dopuszczalności regionalizacji płac w oparciu o kryteria ekonomiczne. W tym kontekście nie zgadzamy się z poglądami wyrażanymi przez część komentatorów i – jak się wydaje – Główny Inspektorat Pracy. Wyrok tego zagadnienia nie dotyczył.

Na marginesie, warto wskazać, że sama dopuszczalność regionalizacji płac nie oznacza, że wszystkie dotychczasowe praktyki polskich pracodawców w tym zakresie były prawidłowe. Jak wskazują nasze doświadczenia sądowe ze spraw dotyczących roszczeń pracowników na gruncie regionalizacji poziomu płac, w których skutecznie reprezentowaliśmy klientów, sądy nie poprzestają na ogólnikowym stwierdzeniu, że w dużych miastach żyje się drożej niż w mniejszych, ale oczekują przedstawienia szczegółowych dowodów, że dany poziom zróżnicowania wynagrodzeń pomiędzy poszczególnymi lokalizacjami jest faktycznie uzasadniony i adekwatny do występujących różnic ekonomicznych. Aktualnie często jedynym czynnikiem determinującym geograficzne zróżnicowanie płac są kwestie związane z uwarunkowaniami rynku pracy (np. trudności w pozyskaniu pracownika, lokalny benchmark poziomu wynagrodzeń), a abstrahuje się od kosztów życia w danej lokalizacji, co z punktu widzenia roszczeń z tytułu dyskryminacji może okazać się niewystarczające. Z uwagi na wzmożone zainteresowanie (także po stronie związków zawodowych) kwestią regionalizacji płac i pojawiającymi się już żądaniem wyrównania płac pomiędzy różnymi lokalizacjami, opartymi o błędną interpretację Wyroku, z pewnością rekomendowane jest szczegółowe przeanalizowanie przez pracodawców dotychczasowej polityki pod tym kątem.

## KONTAKT

**Anieszka Janicka**  
Partner

**T** +48 22 627 11 77  
**E** Agnieszka.Janicka  
@cliffordchance.com

**Tomasz Derda**  
Counsel

**T** +48 22 627 11 77  
**E** Tomasz.Derda  
@cliffordchance.com

**Grzegorz Nowaczek**  
Senior Associate

**T** +48 22 627 11 77  
**E** Grzegorz.Nowaczek  
@cliffordchance.com

**Aleksandra Ulatowska**  
Associate

**T** +48 22 627 11 77  
**E** Aleksandra.Ulatowska  
@cliffordchance.com

Niniejsza publikacja nie omawia wszystkich istotnych zagadnień i nie obejmuje wszystkich aspektów przedstawionych zagadnień. Niniejsza publikacja nie stanowi porady prawnej ani żadnej innej porady.

[www.cliffordchance.com](http://www.cliffordchance.com)

Norway House, ul. Lwowska 19, 00-660  
Warsaw, Poland

© Clifford Chance 2021

Clifford Chance, Janicka, Krużewski,  
Namiołkiewicz i wspólnicy spółka  
komandytowa

Abu Dhabi • Amsterdam • Barcelona • Beijing •  
Brussels • Bucharest • Casablanca • Delhi •  
Dubai • Düsseldorf • Frankfurt • Hong Kong •  
Istanbul • London • Luxembourg • Madrid •  
Milan • Moscow • Munich • Newcastle • New  
York • Paris • Perth • Prague • Rome • São  
Paulo • Shanghai • Singapore • Sydney •  
Tokyo • Warsaw • Washington, D.C.

Clifford Chance has a co-operation agreement  
with Abuhimed Alsheikh Alhagbani Law Firm  
in Riyadh.

Clifford Chance has a best friends relationship  
with Redcliffe Partners in Ukraine.