

## Pracownik może mówić o swoich zarobkach

Autor: Webmaster  
26.06.2007.

Pracodawcy bardzo często grożą dyscyplinarnym zwolnieniem, jeśli przyjmowany pracownik zdradzi kolegom wysokość swojej pensji. Bezprawnie ograniczają w ten sposób innym walkę o równe traktowanie. Ci mają bowiem prawo zarabiać nie gorzej

Coraz częściej nowi pracownicy przyjmowani do firmy zarabiają więcej od tych z długoletnim stażem. Bywa i tak, że na podobnych stanowiskach pracują osoby z zupełnie innymi pensjami. Zarówno bardziej doświadczeni pracownicy, jak i ci, którzy zarabiają znacznie mniej od swoich kolegów, mogą walczyć o równe traktowanie. Pracodawcy jednak skutecznie utrudniają im korzystanie z ochrony przewidzianej w kodeksie pracy. Powszechnym zjawiskiem jest już zastrzeżenie w umowach o pracę, że ujawnienie zarobków grozi pracownikowi dyscyplinarnym zwolnieniem.

Pracodawcy bardzo często grożą dyscyplinarnym zwolnieniem, jeśli przyjmowany pracownik zdradzi kolegom wysokość swojej pensji. Bezprawnie ograniczają w ten sposób innym walkę o równe traktowanie. Ci mają bowiem prawo zarabiać nie gorzej

Coraz częściej nowi pracownicy przyjmowani do firmy zarabiają więcej od tych z długoletnim stażem. Bywa i tak, że na podobnych stanowiskach pracują osoby z zupełnie innymi pensjami. Zarówno bardziej doświadczeni pracownicy, jak i ci, którzy zarabiają znacznie mniej od swoich kolegów, mogą walczyć o równe traktowanie. Pracodawcy jednak skutecznie utrudniają im korzystanie z ochrony przewidzianej w kodeksie pracy. Powszechnym zjawiskiem jest już zastrzeżenie w umowach o pracę, że ujawnienie zarobków grozi pracownikowi dyscyplinarnym zwolnieniem.

Nie można zwolnić z pracy

- Informacje o wysokości wynagrodzenia należą do kategorii danych osobowych -m&#243;wi Dominika D&#228;rre-Nowak z kancelarii Sobczyk i Wsp&#228;lnicy. - Pracodawca nie może więc żądać od pracownika, by ich nie ujawniał. Takie postępowanie to naruszenie wynikających z prawa pracy zasad współżycia społecznego.

Inaczej bywa tylko w szczególnych sytuacjach, np. gdy wysokość wynagrodzenia kierownictwa jest uzależniona od zysków firmy. Wtedy może być potraktowana jako tajemnica przedsiębiorstwa. Uczynienie z tego zakazu stałej praktyki jest nadużyciem prawa i naruszeniem zasad współżycia społecznego. Co z tego, jeśli większość pracodawców nadal grozi zwolnieniami za ujawnienie wysokości pensji.

Jak walczyć o swoje

Pracownicy często nieformalnie dowiadują się o zarobkach innych.

- Spotkałam się z sytuacją, gdy pracownik dowiedział się o wysokości pensji kolegi z opowieści, co ten sobie kupił za premię liczoną od wynagrodzenia - mówi Dominika D&#228;rre-Nowak. - Jeśli się czuje pokrzywdzony, wystarczy, gdy w pozwie do sądu powoła się na istnienie dyskryminacji i wskaże na naruszenia zasady r&#243;wnego traktowania. Wystarczy samo uprawdopodobnienie, że zarabia mniej niż pracownicy w por&#243;wnywalnej sytuacji.

Sąd sam zwr&#228;ci się do firmy po informacje o wysokości wynagrodzeń. Od tego momentu na pracodawcy spoczywa obowiązek udowodnienia, że nie dopuścił się dyskryminacji i kierował się obiektywnymi przesłankami. A to może okazać się bardzo trudne. Musi bowiem udowodnić, że uwzględnił kwalifikacje pracownik&#243;w, ich doświadczenie zawodowe i wysi&#228;tek. Dlatego często przegrywa takie sprawy przed sądami.

## R&#243;żne traktowanie

Obowiązek r&#243;wnego traktowania nie oznacza jednak, że wszyscy muszą zarabiać jednakowo. Firma, kt&#243;ra wykaże, że pensje zostały zr&#243;źnicowane racjonalnie, nie ma się czego obawiać.

R&#243;żnice w wynagrodzeniach mogą bowiem wynikać z większej odpowiedzialności. Pracodawca wyższą pensję może uzasadnić także ważnym interesem firmy. Płaci więcej, gdyż wymaga od pracownika większej aktywności i wysi&#228;tku.

masz pytanie do autora e-mail:

m.rzemek@rzeczpospolita.pl

MATEUSZ RZEMEK

Źr&#243;dło&#212; Rzeczpospolita