

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 -mówi Dominika Dęrrer-Nowak z kancelarii Sobczyk i Wspólnicy. - 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 Därre-Nowak. - Jeśli się czuje pokrzywdzony, wystarczy, gdy w pozwie do sądu powoła się na istnienie dyskryminacji i wskaże na naruszenia zasady röwnego traktowania. Wystarczy samo uprawdopodobnienie, że zarabia mniej niż pracownicy w poröwnywalnej sytuacji.

Sąd sam zwräci 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 pracowniköw, ich doświadczenie zawodowe i wysiätek. Dlatego często przegrywa takie sprawy przed sądami.

Röżne traktowanie

Obowiązek röwnego traktowania nie oznacza jednak, że wszyscy muszą zarabiać jednakowo. Firma, ktöra wykaże, że pensje zostały zröźnicowane racjonalnie, nie ma się czego obawiać.

Röżnice 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 wysiätku.

masz pytanie do autora e-mail:

m.rzemek@rzeczpospolita.pl

MATEUSZ RZEMEK

ŹrödłoÔ Rzeczpöspolita