

Dyskryminacja płacowa w pracy

Pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości (art. 18 3c § 1 k.p.). Tym samym, dyskryminacja w zatrudnieniu może wyrażać się niekorzystnym ukształtowaniem wynagrodzenia za pracę z uwagi na naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu.

Zgodnie z art. 183a § 1 k.p. powyższa sytuacja jest możliwa w szczególności ze względu na: płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy. Należy jednak pamiętać, że pracownik, który chce wykazać dyskryminację płacową, powinien wskazać przyczynę, ze względu na którą dopuszczono się wobec niego aktu dyskryminacji oraz wytyczyć kierunek pozwalający na przeprowadzenie analizy porównawczej. Analizy można dokonać po wskazaniu przez pracownika lepiej wynagradzanych osób, które wykonują porównywalną do niego pracę. Dopiero wtedy możliwe jest domaganie się zastosowania przepisów o równym traktowaniu w zatrudnieniu, a na pracodawcę przechodzi ciężar wykazania, że podczas ustalania wynagrodzeń kierował się obiektywnymi powodami.

Jednakowe stanowisko a jednakowa praca

Ustawodawca nie zdefiniował pojęcia „jednakowej pracy”, a przyjęcie rodzaju stanowiska jako kryterium porównawczego może okazać się niewystarczające. Należy bowiem pamiętać, że prace na tych samych stanowiskach mogą się różnić co do ilości i jakości, czyli sposobem wywiązywania się z powierzonych obowiązków. Tym samym, ich wartość będzie różna, jeżeli weźmiemy pod uwagę dodatkowe kryteria. Aby można było uznać, że pracownicy wykonują prace o jednakowej wartości, należy wziąć pod uwagę:

- kwalifikacje zawodowe, potwierdzone dokumentami lub praktyką i doświadczeniem zawodowym,
- odpowiedzialność i wysiłek.

Dopiero, gdy powyższe kryteria są jednakowe, można stwierdzić, że pracownicy wykonują podobne prace, nawet jeżeli ich stanowiska są różne. W przeciwnym wypadku, pomimo identycznego stanowiska pracy, nie zostaną spełnione kryteria „jednakowej pracy” w rozumieniu art. 18 3c § 1 k.p.

Różne wynagrodzenie za jakość i ilość świadczonej pracy

Zgodnie z art. 78 1 k.p. i przepisami w sferze równego traktowania pracowników zawartymi w art. 112 k.p., pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków. Ilość i jakość świadczonej pracy to dopuszczalne przesłanki różnicowania wynagrodzenia. Tym samym, pracodawca ustalający płace może zdecydować o różnicowaniu pensji ze względu na powyższe kryteria. Dlatego też przy ocenie, czy pracodawca narusza przepisy dotyczące zakazu dyskryminacji ważne jest wieloaspektowe przeanalizowanie sprawy. Dopiero porównanie sytuacji pracownika z innymi osobami zatrudnionymi w tym samym przedsiębiorstwie może umożliwić przeniesienie na pracodawcę ciężaru wykazania, że przy ustalaniu wynagrodzeń kierował się obiektywnymi powodami.

Nie każda nierówność to dyskryminacja

Z powyższych rozważań wynika, że nie każda nierówność płacowa nawet, jeżeli dotyczy osób na tych samych stanowiskach pracy, stanowi dyskryminację. Istotą dyskryminacji jest sytuacjach, w której nierówne traktowanie pracowników ma charakter krzywdzący lub nieuzasadniony. Różnicowanie płacy ze względu na jakość i ilość pracy jest zgodnym z prawem wynagradzaniem ze względu na obiektywne i uzasadnione kryteria. Dopiero wykazanie, że nierówności nie zostały oparte na obiektywnych przesłankach, a na innych aspektach, pozwala na stwierdzenie dyskryminacji płacowej. Jednak, różne wynagradzanie pracowników z porównywalnym stażem pracy i doświadczeniem, o podobnych kwalifikacjach, w przypadku pracy wymagającej podobnego wysiłku oraz wiążącej się z podobną odpowiedzialnością, którzy wykonują „jednakową pracę” będzie stanowić podstawę do stwierdzenia dyskryminacji płacowej.

Autor: Joanna Staniewicz, radca prawny, Kancelaria Prawna Piszcz i Wspólnicy