

Akademia prawa pracy cz. 1219

Czy dyskryminacja płacowa rządzi się takimi samymi regułami jak inne rodzaje dyskryminacji



Bartłomiej Raczkowski

partner, Raczkowski i Wspólnicy

Z dyskryminacją mamy do czynienia, gdy przyczyną nierównego traktowania pracowników jest jedno z tzw. kryteriów dyskryminacyjnych, czyli np. wiek, płeć czy pochodzenie etniczne. Czy sytuacja wygląda identycznie w szczególnym przypadku nierównego traktowania, mianowicie w zakresie wynagradzania?

Dyskryminacją jest nierówne traktowanie pracowników ze względu na

płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkowa, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na rodzaj umowy o pracę. Aby można było mówić o dyskryminacji, konieczne jest stwierdzenie, że dany pracownik został gorzej potraktowany właśnie z którejś z powyższych przyczyn. Przykładowo nie został awansowany ze względu na wiek lub rzeczywistą przyczyną odmowy przyjęcia do pracy była jego orientacja seksualna. W takiej sytuacji ciężar dowodu spoczywa na pracodawcy. Pracownik jedynie uprawdopodobnia zaistnienie dyskryminacji,

a wtedy to pracodawca musi udowodnić, że nie dyskryminował pracownika.

Sytuacja wygląda inaczej w przypadku szczególnego rodzaju nierównego traktowania – dyskryminacji w zakresie wynagradzania. Zgodnie z art. 18^{3c} k.p. każdy pracownik ma prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości. W tym przypadku nie jest konieczne wykazanie, że podstawą różnego traktowania jest jedna z przyczyn, o których mowa powyżej. Pracownik, który zarabia mniej niż jego koledzy wykonujący taką samą pracę, ma roszczenie o odszkodowanie niezależnie od

przyczyny zróżnicowania. Ponieważ jednak dyskryminacja wynagrodzeniowa została przez ustawodawcę wyłączona z ogólnych zasad dotyczących dyskryminacji i uregulowana odrębnie, w sposób szczególny, to pracownicy nie będą mogli również korzystać z ułatwień prawa dyskryminacyjnego, jakim jest przerzucenie na pracodawcę ciężaru dowodu. W takim procesie to pracownik musi wykazać, że świadczy taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości jak pracownik, do którego się porównuje. Takie podejście znajduje potwierdzenie w wyroku SN z 15 września 2006 r. (I PK 97/06, OSNP 2007/17 – 18/251).

not. MJ