

Akademia prawa pracy 1375

Wysokość pensji dyskryminowanego pracownika ustali sąd



**BARTŁOMIEJ
RACZKOWSKI**

partner, Raczkowski i Wspólnicy

Pracownik, wobec którego pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, może żądać przed sądem odszkodowania w wysokości nie niższej niż płaca minimalna. Czy może też żądać usunięcia przejawów dyskryminacji na przyszłość?

Wysokość odszkodowania ma służyć przede wszystkim naprawieniu szkody majątkowej, czyli zrekompensowaniu strat, jakie pracownik poniósł lub, najczęściej, korzyści, jakich wskutek dyskryminacji nie uzyskał. Przykładowo zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z 22 lutego 2007 r. (I PK 242/06, OSNP 2008/7-8/98) pracownik, który był dyskryminowany w zakresie wynagrodzenia, może dochodzić od pracodawcy odszkodowania równego różnicy między pensją, jaką powinien był otrzymywać, gdyby

nie był dyskryminowany, a pensją, jaką rzeczywiście otrzymał.

Odszkodowanie przysługuje także wtedy, gdy po stronie dyskryminowanego pracownika nie można wskazać żadnej szkody o charakterze majątkowym, np. gdy dyskryminacja polegała na molestowaniu, czyli naruszaniu godności i uwłaczającym traktowaniu pracownika. W takiej sytuacji wysokość odszkodowania będzie ustalana w każdej sprawie indywidualnie przez sąd, z zastrzeżeniem, że nie może być niższa niż

minimalne wynagrodzenie za pracę. Pracownik nie może domagać się zasądzenia odszkodowania za szkodę mogącą nastąpić w przyszłości. Jednak jeśli dyskryminacja wynika z niekorzystnych dla pracownika postanowień umowy o pracę, np. kształtujących jego wynagrodzenie na niższym poziomie niż innych pracowników wykonujących jednakową pracę, pracownik ten, niezależnie od dochodzenia odszkodowania za dotychczas poniesioną szkodę, może żądać, aby sąd zastąpił te postano-

wienia umowy odpowiednimi postanowieniami niemającymi charakteru dyskryminującego. Zgodnie bowiem z art. 18 par. 3 k.p. postanowienia umów o pracę i innych aktów, na podstawie których powstaje stosunek pracy, naruszające zasadę równego traktowania w zatrudnieniu są nieważne. Zamiast nich stosuje się odpowiednie przepisy prawa pracy, a w razie ich braku postanowienia te należy zastąpić odpowiednimi postanowieniami niemającymi charakteru dyskryminacyjnego. not. MJ