

Jeden rynkowy absurd mniej

16 marca 2012

Pracownicy mają prawo do wymieniać się informacjami na temat wysokości swoich pensji – uznał Sąd Najwyższy. Orzeczenie to może pomóc w walce z dyskryminacją płacową.

Jak informuje „Dziennik Gazeta Prawna”, do tej pory firmy często powoływały się na klauzule poufności czy tajności wynagrodzeń, aby – jak twierdzą pracodawcy – nie ujawniać strategii zarządzania, której istotną częścią jest system płacowy.

Innego zdania są związkowcy. Według Marcina Zielenieckiego z NSZZ „Solidarność”, klauzule poufności utrudniały przeciwdziałanie dyskryminacji płacowej, która szczególnie często dotyczy kobiet. Z danych Głównego Urzędu Statystycznego wynika, że panie zatrudnione na tych samych stanowiskach, co mężczyźni, zarabiają przeciętnie o 15% mniej.

Pracownicy odtąd mają również prawo występować do pracodawcy z zapytaniem o wysokość zarobków pozostałych pracowników, piastujących to samo stanowisko, co pytający (choć nie mogą pytać o konkretne nazwiska). Odmowa odpowiedzi lub podanie informacji jedynie o tzw. widełkach płacowych może rodzić podejrzenie, iż firma stosuje praktykę dyskryminacyjną. To zaś grozi procesem sądowym.

Jednocześnie pracodawcy mają prawo zaskarżyć pracowników, jeśli ci ujawnią pozyskane informacje na zewnątrz firmy, szkodząc tym samym jej interesom.

Opracowanie: Piotr Kuligowski

Źródło: [Nowy Obywatel](#)