

DZIŚ: JAK MOŻNA LEGALNIE NIE PŁACIĆ PODATKU OD NAJMU NAWET PRZEZ KILKANAŚCIE LAT ^{B2}

DGP
gazetaprawna.pl

DZIENNIK GAZETA PRAWNA

weekend

Piątek - niedziela

9 - 11 marca 2012
nr 49 (3187 w1)

Polk 18 055h 2080-6744
Nr indeksu 148 066
Nakład 105 340 egz.

2,90 zł

CENA GAZETY
(W TYM 8% VAT)

Pensje nie są tajne. Szef musi zdradzić, ile zarabiają koledzy

Jeśli pracownik czuje się **dyskryminowany**, klauzula o tajności wynagrodzeń nie obowiązuje

Lukasz Guza
lukasz.guza@infor.pl

Pracownicy mogą się między sobą wymieniać informacjami o wysokości swoich pensji. Pracodawca nie może im tego zakazać. To skutek orzeczeń Sądu Najwyższego, który uznał, że jeśli ujawnienie ma przeciwdziałać dyskryminacji płacowej, jest dopuszczalne. Firma nie może za to ukarać pracownika.

- Jest to natomiast możliwe, jeśli przekaze on takie dane komuś z zewnątrz, np. konkurencji - mówi mecenas Bartłomiej Raczkowski z Kancelarii Raczkowski i Wspólnicy. Jego zdaniem pracownicy

mogą też występować do pracodawcy z pytaniem, ile wynoszą w firmie zarobki na podobnych stanowiskach (ale nie mogą pytać o nazwiska). Odmowa odpowiedzi może zostać potraktowana jako okoliczność uprawdopodobniająca, że pracodawca wypłaca za taką samą pracę pensje w różnej wysokości. A to praktyka dyskryminująca, która grozi pozwem do sądu. Tam pracodawca będzie musiał udowodnić, że nie dyskryminował.

- Jest duże ryzyko, że sądy przyznają rację pracownikom, którzy domagają się informacji o płacach kolegów - dodaje Raczkowski.

Orzeczenia Sądu Najwyższego podzieliły pracodawców i związkowców. - Klauzule poufności wynagrodzeń utrudniały przeciwdziałanie dyskryminacji płacowej, która zwłaszcza w przypadku kobiet jest częsta - mówi Marcin Zieleniecki z NSZZ „Solidarność”. Z danych Głównego Urzędu Statystycznego wyni-

Nie można ukarać pracownika, jeśli opowiada w firmie o swoich zarobkach

ka, że zarabiają one o 15 proc. mniej niż mężczyźni.

Jednak to pracownik jest dysponentem wiedzy o tym, ile zarabia. I od niego zależy, czy przekaze ją np. związkowcom. - Organizacja zakładowa nie może się domagać informacji o wysokości wynagrodzenia indywidualnych pracowników. Tak uznał Sąd Najwyższy na początku lat 90. - przyznaje Marcin Zieleniecki.

Pracodawcy są zaniepokojeni wyrokiem SN. Podkreślają, że często dochodzi do nadużywania pojęcia dyskryminacji, co ogranicza swobodę działalności gospodarczej. - System płac w firmie to ważny element

strategii zarządzania, którego przygotowanie wymaga wiele nakładów i wysiłku. Ujawnienie jego szczegółów może zaszkodzić firmie - mówi Monika Gładoch, radca prawny i ekspert Pracodawców RP.

Prawnicy radzą, aby nadal dawać podwładnym do podpisu klauzulę o poufności pensji, informując o konsekwencjach, jakie poniosą, jeśli te dane wyciekną na zewnątrz. W sumie mniej na tym stracą.

B7 | Praca

KOMENTARZ DGP

Można i trzeba rozmawiać o pieniądzach, dlatego nigdy nie będą dzentelmenem

www.biznes.gazetaprawna.pl