

Porównywalne wynagrodzenie kobiet i mężczyzn

Art. 33 ust.2 Konstytucji Rzeczypospolitej statuuje równość obu płci m.in. w stosunku do wynagrodzenia. Jednak według danych Głównego Urzędu Statystycznego przeciętne wynagrodzenie mężczyzn było o 19,9 % wyższe od przeciętnego wynagrodzenia kobiet. W związku z tym do Sejmu wpłynął projekt zmiany ustawy Kodeks pracy. Jego celem jest zlikwidowanie luki płacowej przez rozszerzenie definicji mobbingu o kategorię rozróżniającą wysokość wynagrodzenia ze względu na płeć.

Rozszerzenie definicji mobbingu

Mobbing jest negatywnym zjawiskiem, który nierzadko ma miejsce w karierze zawodowej pracownika. Badanie „Bezpieczeństwo Pracy w Polsce 2019. Mobbing, depresja, stres w miejscu pracy”, przeprowadzonym na zlecenie Koalicji Bezpieczni w Pracy, wskazało, że aż 46 proc. respondentów było ofiarami mobbingu. Pokazuje to skalę problemu. Respondenci najczęściej wskazywali, że mobbingiem jest nękanie, wymuszanie oraz prześladowanie. Dnia 2 lipca 2020 r. do Sejmu wpłynął poselski projekt ustawy o zmianie Ustawy – Kodeks pracy (dalej: KP). Zgodnie z propozycją zmiany brzmienia art. 94 3 KP za mobbing należy także uważać działania lub zachowania pracownika lub skierowane przeciw niemu polegające na różnicowaniu wysokości wynagrodzenia ze względu na płeć pracownika, które wywołuje ocenę własnej przydatności zawodowej. Zakres przedmiotowy definicji mobbingu miałby więc zostać rozszerzony.

Definicja legalna mobbingu została wprowadzona do KP w 2003 r., regulując zjawisko nieistniejące wcześniej w polskim prawodawstwie. Zgodnie z obecnie obowiązującą definicją, za mobbing uważa się:

- Działania lub zachowania,
- Dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi,
- Polegające na uporczywym i długotrwałym
- Nękanii lub zastraszaniu pracownika,
- Wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie, izolowanie lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników.

By można było mówić o mobbingu muszą zostać spełnione wszystkie przesłanki z wyżej wymienionej definicji, na co wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 5.12.2006 r., w sprawie o sygn. akt II PK 112/06. Mobbingowany musi wykazać, że działania lub zachowania były jednocześnie długotrwałe i uporczywe, polegały na jego zastraszeniu lub nękanii, a ponadto celem było ośmieszenie lub izolowanie mobbingowanego. Brak jednej z przesłanek powoduje, że nie mamy do czynienia z mobbingiem. Dzięki nowelizacji z września 2019 r. pracownik może dochodzić odszkodowania od pracodawcy także gdy nie nawiązał stosunku pracy, ale na skutek działań stosowanych wobec niego poniósł szkodę.

Uzasadnienie projektu ustawy wskazuje na konieczność umocnienia instrumentów ochrony prawnej pracowników ze względu na płeć. Według ustawodawcy obecne instrumenty są nieskuteczne, a celem zmiany jest poprawienie pozycji kobiet na rynku pracy.

Autor: Roksana Turek

