

## Poufność wynagrodzenia a zasada równego traktowania w zatrudnieniu

**Wysokość wynagrodzenia za pracę, jego składniki, sposób obliczania itp. są bardzo często obejmowane przez pracodawców w regulaminie pracy czy też w umowie o pracę klauzulą poufności. Z drugiej strony przepisy prawa pracy, które mają stać na straży zasady równego traktowania w zatrudnieniu, statuują chociażby prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości. Czy wobec tego pracownik, który realizując prawo do równego traktowania w zatrudnieniu, a wbrew postanowieniom regulaminu pracy lub umowy o pracę, ujawnia wynagrodzenie (swoje lub współpracowników) dopuszcza się naruszenia swych obowiązków pracowniczych?**

Taki właśnie problem rozstrzygał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 26 maja 2011 r. (II PK 304/10). Stan faktyczny sprawy będącej przedmiotem rozstrzygnięcia Sądu Najwyższego był w uproszczeniu następujący. Powód był zatrudniony u pozwanego na stanowisku specjalisty do spraw handlowych. U pozwanego obowiązywała niepisana zasada nieujawniania wysokości wynagrodzeń pracowników, a niektórzy pracownicy podpisywali oświadczenie o zachowaniu w tajemnicy danych dotyczących wynagrodzenia. Powód takiego oświadczenia nie złożył, jednakże wiedział, że nie powinien ujawniać danych dotyczących wynagrodzeń. Powód zwrócił się do bezpośredniego przełożonego o udzielenie informacji na temat sposobu wyliczenia i wysokości premii przysługującej mu w czwartym kwartale danego roku. W odpowiedzi przełożony wysłał do powoda wiadomość elektroniczną, lecz omyłkowo nie wykasował informacji na temat wynagrodzenia, w tym premii, innych pracowników działu handlowego. Powód zorientował się, że przez pomyłkę otrzymał dane dotyczące nie tylko jego wynagrodzenia, lecz także wynagrodzeń innych pracowników działu handlowego. Otrzymane informacje przekazał drogą elektroniczną kolegom z działu handlowego w celu wyjaśnienia kwestii zróżnicowanych wysokości wynagrodzeń pracowników. Następnie powód oraz jego koledzy skontaktowali się ze swoim bezpośrednim przełożonym w celu wyjaśnienia zróżnicowania wynagrodzeń poszczególnych pracowników i poprosili go o spotkanie. W czasie tego spotkania przełożony nie był w stanie udzielić wyjaśnień co do występujących różnic w wysokościach zarobków i obiecał zorganizować spotkanie w tej sprawie z dyrektorem oddziału pozwanego. Do spotkania w tej sprawie z dyrektorem nie doszło, a Powód otrzymał pisemne oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, w którym jako przyczynę wskazano złamanie obowiązujących w spółce zasad i rozpowszechnienie wśród osób nieupoważnionych danych, które stanowiły informacje poufne.

Sąd Najwyższy w ww. wyroku z dnia 26 maja 2011 r. (II PK 304/10) uznał, iż w opisanych wyżej okolicznościach sprawy powód działał w sposób uprawniony, bez przekroczenia granic pracowniczych uprawnień podjętych w celu wyjaśnienia zastrzeżeń dotyczących uzyskanych od przełożonego wiadomości o nierówności lub dyskryminacji płacowej pracowników działów handlowych pozwanego pracodawcy w rozumieniu art. 18(3b) § 1 pkt 2 kodeksu pracy. Zgodnie z art. 18(1a) kodeksu pracy, skorzystanie przez pracownika z uprawnień przysługujących z tytułu naruszania zasady równego traktowania w zatrudnieniu, w tym dążenie do wyjaśnienia lub udzielenie w jakiegokolwiek formie wsparcia innym pracownikom zmierzające do przeciwdziałania stosowaniu przez pracodawcę potencjalnej dyskryminacji płacowej, nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie przez pracodawcę umowy o pracę lub jej rozwiązanie bez wypowiedzenia, bez względu na sposób uzyskania przez pracownika dostępu do informacji, które mogły świadczyć o naruszaniu zasady równego traktowania w zatrudnieniu lub stosowaniu dyskryminacji płacowej. Z tytułu podjęcia przez pracownika legalnych działań przeciwstawiających się naruszaniu zasady równego traktowania w zatrudnieniu lub dyskryminacji płacowej pracodawca nie może stosować także jakichkolwiek innych sankcji prawa pracy, które prowadziłyby do niedopuszczalnego

pozbawienia treści i skuteczności normatywnej bezwzględnie obowiązujących przepisów o równym traktowaniu w zatrudnieniu (art. 18(3a)-18(3e) kodeksu pracy). Oznacza to zakaz nadużywania przez pracodawców tzw. klauzul poufności czy "tajności" wynagrodzeń pracowniczych do innych celów niż ochrona tajemnicy przedsiębiorstwa, której ujawnienie może zagrozić istotnych interesom firmy, np. jej konkurencyjności.

Reasumując:

- **skorzystanie przez pracownika z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu, w tym dążenie do wyjaśnienia lub udzielenie w jakiegokolwiek formie wsparcia innym pracownikom zmierzające do przeciwdziałania stosowaniu przez pracodawcę potencjalnej dyskryminacji płacowej, nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie przez pracodawcę umowy o pracę lub jej rozwiązanie bez wypowiedzenia, pracodawca nie może stosować także z tego powodu jakichkolwiek innych sankcji prawa pracy;**
- **oznacza to w szczególności zakaz nadużywania przez pracodawców tzw. klauzul poufności czy "tajności" wynagrodzeń pracowniczych do innych celów niż ochrona tajemnicy przedsiębiorstwa, której ujawnienie może zagrozić istotnych interesom firmy, np. jej konkurencyjności.**

radca prawny Miłosz Hady