



NAUKOWE
CENTRUM
PRAWNO
INFORMATYCZNE

Projekt Badawczo- Rozwojowy
realizowany na rzecz bezpieczeństwa i obronności Państwa
„MODEL REGULACJI JAWNOŚCI I JEJ OGRANICZEŃ W DEMOKRATYCZNYM PAŃSTWIE PRAWNYM”
współfinansowany ze środków Narodowego Centrum Badań i Rozwoju

Lesław Nawacki

Ochrona informacji o wynagrodzeniu a zakaz dyskryminacji placowej

Wśród podstawowych obowiązków pracownika, określonych w art. 100 k.p. znalazły się także obowiązki, odnoszące się do zachowania tajemnicy pracodawcy (art. 100 § 2 pkt 4 k.p.) oraz zachowania tajemnicy określonej w odrębnych przepisach (art. 100 § 2 pkt 5 k.p.).

W przepisie art. 100 § 2 pkt 5 k.p. chodzi w szczególności o ustawę z dnia 5 sierpnia 2010 r. o ochronie informacji niejawnych¹. Należy zauważyć, że w przypadku obowiązku przestrzegania przez pracownika tajemnicy określonej w odrębnych przepisach mamy do czynienia nie tyle z ustaleniem obowiązku ze względu na ochronę interesu pracodawcy, lecz ze względu na ochronę istotnych interesów i dóbr innych podmiotów. Ponieważ jednak na pracodawcy, jako dysponente informacji niejawnych lub administratorze danych osobowych, ciężar powinności związane z ich zabezpieczeniem można uznać, że przestrzeganie przez pracownika obowiązku zachowania tajemnicy określonej w odrębnych przepisach jest także przejawem (wyrazem) dbałości o dobro zakładu pracy w takim oto zakresie, że zabezpiecza pracodawcę przed negatywnymi konsekwencjami związanymi z zagrożeniem przestrzegania tajemnic określonych w odrębnych przepisach.

Trzeba jednak podkreślić, że przepisy odrębne chroniące tajemnicę danego typu określają niejednokrotnie sytuację pracownika nie tylko w ramach stosunku pracy, ale także poza nim, wpływając w istotny sposób na zachowanie pracownika. Może to dotyczyć modyfikacji zarówno jego uprawnień pracowniczych oraz innych, pozapracowniczych uprawnień. W szczególności może to wpływać na modyfikację granic wolności pracy czy też równości w zatrudnieniu. Brak spełnienia prawnych wymogów dostępu do danych chronionych może stanowić na przykład uzasadnioną przyczynę braku możliwości nawiązania stosunku pracy lub zmiany stanowiska pracy

¹ Dz. U. Nr 182, poz. 1228.

połączonej z awansem zarobkowym. Co szczególnie istotne, w takim przypadku wyłączona jest możliwość postawienia zarzutu dyskryminacji w zatrudnieniu².

W art. 100 § 2 pkt 4 k.p. określono, że pracownik jest zobowiązany w szczególności dbać o dobro zakładu pracy, chronić jego mienie oraz zachować w tajemnicy informacje, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę. Na tle tego przepisu ugruntowane jest podejście ujmujące pracowniczy obowiązek zachowania tajemnicy jako powinność, mieszczącą się w ramach obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy i lojalności wobec pracodawcy. Innymi słowy zachowanie przez pracownika tajemnicy, tak jak właściwe wykonywanie wszystkich innych obowiązków, stanowi przejaw dbałości pracownika o dobro zakładu pracy. Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 28 kwietnia 1997 r., I PKN 118/97³, wskazał, że powinności określone w art. 100 § 2 pkt 4 k.p. są właśnie ustanowieniem szczególnej zasady lojalności pracownika względem pracodawcy, z której przede wszystkim wynika obowiązek powstrzymania się pracownika od działań zmierzających do wyrządzenia pracodawcy szkody czy nawet ocenianych jako działania na niekorzyść pracodawcy. W takich sytuacjach zachowanie pracownika powinno być oceniane w ten sposób, że nacisk należy położyć nie tyle na zawiniony (niezawiniony) bądź też legalny (bezprawny) charakter jego zachowania się, ile na zachowanie przez niego lojalności względem pracodawcy. Wyrażony w art. 100 § 2 pkt 4 k.p. obowiązek pracownika, by „dbać o dobro zakładu pracy, chronić jego mienie oraz zachować w tajemnicy informacje, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę” jest określany powszechnie – w skrócie – jako obowiązek dbałości o interesy pracodawcy.

Należy także podkreślić, że obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy jest odrębną powinnością pracowniczą od obowiązku zachowania tajemnicy. W orzecznictwie Sądu Najwyższego pracowniczy obowiązek zachowania tajemnicy pracodawcy powiązany jest z zasadą szczególnej lojalności, znajdującej z kolei uzasadnienie w zasadzie zaufania. Z punktu widzenia pracodawcy istotne znaczenie mają uzasadnione oczekiwania odpowiedniej postawy pracownika. Utrata zaufania ze strony pracodawcy może wynikać z różnych przejawów nagannego zachowania się pracownika, ale niekoniecznie musi przesądzać o jego winie. Nielojalność pracownika oraz utrata do niego zaufania są często zwrotami używanymi zamiennie. W zasadzie istnieje ścisły związek między tymi pojęciami. Jeżeli pracownik jest w ocenie pracodawcy nielojalny, to konsekwencją takiej oceny jest utrata do niego zaufania. Pracownik z mocy ustawy obowiązany jest do lojalnego postępowania względem swojego pracodawcy. Naruszeniem zasady obowiązku zachowania w tajemnicy

² J. Borowicz, Pracowniczy obowiązek przestrzegania tajemnicy określonej w odrębnych przepisach (art. 100 § 2 pkt 5 k.p.), *Praca i Zabezpieczenie Społeczne* 2013 r., nr 9, s. 31.

³ OSNP 1998 nr 7, poz. 206.

informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę, to każde uzyskanie wiedzy o nich, także przez samego pracownika, choćby ich dalej nie przekazał. Samo podjęcie przez pracownika działań, zmierzających do uzyskania informacji, które były dla niego niejawne, mogło narazić pracodawcę na szkodę⁴. W innym orzeczeniu Sąd Najwyższy wskazał, że pracodawca może określić zasady zachowania tajemnicy informacji dotyczących przedsiębiorstwa. Jeżeli nie narusza to istotnych elementów treści stosunku pracy, to nie jest konieczne wypowiedzenie zmieniające, a odmowa przestrzegania tych zasad może być zakwalifikowana jako ciężkie naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 k.p.⁵

Na tym tle rozważenia wymaga kwestia możliwości stosowania klauzul poufności wynagrodzenia. W doktrynie nie budzi wątpliwości, że informacje o wynagrodzeniu, jako objęte sferą prywatności, podlegają ochronie na podstawie przepisów prawa cywilnego o ochronie dóbr osobistych lub jako dobro osobiste pracownika. Pracodawcy w umowach o pracę często zamieszczają postanowienia, zobowiązujące pracowników do nieprzekazywania informacji o wysokości wypłacanego wynagrodzenia. Ze względu na to, że pracownik jest słabszą stroną stosunku pracy, nie można przyjąć założenia, że w takim wypadku mamy do czynienia z dobrowolnym wyrażeniem zgody na wprowadzenie tego ograniczenia do kontraktu. Używana jest także argumentacja, że obowiązek zachowania tajemnicy wynagrodzenia jest funkcjonalnie powiązany z obowiązkiem dochowania lojalności pracownika wobec pracodawcy. Na poparcie powyższego stanowiska przywoływana jest uchwała Sądu Najwyższego z dnia 16 lipca 1993 r., I PZP 28/93⁶. W końcowej części uzasadnienia tej uchwały Sąd Najwyższy stwierdził, że inaczej należy oceniać sytuację udzielania informacji o wynagrodzeniu za pracę konkretnego pracownika w dużym, uspołecznionym zakładzie pracy, w którym od wielu lat ukształtowana jest praktyka wypłacania wynagrodzeń na podstawie powszechnie dostępnych list płac, aprobowana przez pracowników, inaczej zaś sytuację w nowo utworzonym zakładzie prywatnym, w którym od samego początku ukształtowano zasadę nieujawniania wysokości wynagrodzeń poszczególnych pracowników, zwłaszcza gdy znalazła ona wyraz w regulacjach zakładowych lub umowach o pracę. Pracownik ma „prawo do milczenia” w zakresie jego stosunku pracy dotyczącego wysokości wynagrodzenia. Nie zawsze będzie to jednak oznaczało zakaz ujawniania tego wynagrodzenia przez drugą stronę stosunku obligacyjnego, tj. pracodawcę, ze względu na zakaz naruszenia dóbr osobistych pracownika. Będzie tak tylko wówczas, gdy taką informację będzie można

⁴ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 czerwca 2000 r., I PKN 697/99, OSNP 2001, nr 24, poz. 709.

⁵ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 marca 2007 r., I PKN 228/07, OSNP 2008, nr 7-8, poz. 100.

⁶ OSNC 1994, nr 1, poz. 2.

zaliczyć do „sfery prywatności” pracownika. Możliwe to będzie dopiero po przeanalizowaniu całokształtu wyżej wymienionych stosunków społecznych i gospodarczych, zwyczajów i zasad współżycia. W szczególności będzie tak wtedy, gdy pracownik w sposób wyraźny, z przyczyn uzasadnionych, sprzeciwi się ujawnianiu osobom trzecim wysokości jego wynagrodzenia za prace lub w sytuacji, gdy informacja taka wkraczałaby w "sferę intymności" pracownika. Z tym ostatnim wypadkiem mielibyśmy do czynienia w sytuacji, gdyby informacja o wysokości wynagrodzenia pracownika dotykała jego życia prywatnego, np. ujawniała dokonanie potrąceń należności alimentacyjnych.

Ponadto wysokość indywidualnego wynagrodzenia podlega ochronie na podstawie ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych⁷ Pracodawca jako administrator danych osobowych pracowników jest zobligowany czuwać nad bezpieczeństwem tych danych, które przetwarza w związku z zatrudnieniem. A zatem udostępnianie danych dotyczących pracownika winno odbywać się jedynie w oparciu o przepisy prawa, w skonkretyzowanym celu i zakresie. Oznacza to w praktyce zakaz ujawniania wysokości wynagrodzenia przez pracodawców lub reprezentujące ich osoby bez zgody zainteresowanego pracownika lub konkretnego przepisu, umożliwiającego udostępnienie takich danych.

W moim odczuciu zasada ochrony informacji dotyczącej wysokości wynagrodzenia doznaje ograniczenia w sytuacji korzystania przez pracownika z uprawnień przeciwdziałających stosowaniu przez pracodawcę dyskryminacji płacowej. Wskazuje na to wyraźnie teza wyroku Sądu Najwyższego z dnia 26 maja 2011 r., II PK 304/10⁸, zgodnie z którą skorzystanie przez pracownika z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu, w tym dążenie do wyjaśnienia lub udzielenia w jakiegokolwiek formie wsparcia innym pracownikom, zmierzające do przeciwdziałania stosowaniu przez pracodawcę dyskryminacji płacowej, nie może stanowić przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Z uzasadnieniu tego wyroku wynika, że pozwany pracodawca zobowiązywał pracowników do zachowania w tajemnicy i nieujawniania wysokości otrzymywanych wynagrodzeń za pracę. Tymczasem powód zatrudniony na stanowisku specjalisty do spraw handlowych, który był jednym z najlepszych pracowników działu handlowego, zwrócił się do przełożonego kierownika działu handlowego o udzielenie informacji co do sposobu wyliczenia wysokości przysługującej mu premii za uzyskiwanie jednych z najwyższych w firmie wyników obrotów i zysków z obsługiwanej działalności

⁷ Dz. U. z 2002 r. Nr 101, poz. 926 ze zm.

⁸ Monitor Prawa Pracy, 2011 r., nr 10, s. 528.

handlowej. Po otrzymaniu elektronicznej wiadomości, w której przełożony „omyłkowo nie wykasował informacji na temat wynagrodzenia, w tym premii, innych pracowników działu handlowego pozwanej”, z których wynikało rażące zróżnicowanie wynagrodzeń pracowników działów handlowych strony pozwanej, powód przekazał te dane drogą elektroniczną i spotkał się z innymi pracownikami w celu wyjaśnienia istotnych „różnic w wysokościach zarobków”. Podczas spotkania z dyrektorem pozwanej przełożony powoda za omyłkowe ujawnienie tajemnicy przedsiębiorstwa został ukarany karą nagany. Taką samą karę porządkową nałożono na powoda, który podtrzymał zamiar wyjaśnienia dyskryminującego zróżnicowania polityki płacowej pracodawcy, co doprowadziło do zastosowania wobec powoda, który osiągał najwyższe wyniki handlowe w firmie, sankcji „dyscyplinarnego” zwolnienia z pracy, które jest przedmiotem wznowionego postępowania w sprawie.

W ocenie Sądu Najwyższego, 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 k.p. Należy podkreślić, że zgodnie z art. 18^{3e} k.p., 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 rozwiązania 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} k.p.).

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. Takie zagrożenia nie zostały ujawnione w rozpoznawanej sprawie, przeto przekazanie przez skarżącego powoda innym pracownikom danych objętych tzw. klauzulą poufności wynagrodzeń, którego celem było przeciwdziałanie naruszaniu zasady równego traktowania i przejawom dyskryminacji płacowej pracowników, nie

mogło stanowić przyczyny uzasadniającej rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia (art.18^{3e} k.p. w opozycji do art. 52 § 1 pkt 1 k.p.).

W świetle stanowiska Sądu Najwyższego „dyscyplinarne” zwolnienie z pracy pracownika, który osiągał jedne z najlepszych wyników w pracy, było bezprawnym, a przeto oczywistym i niedopuszczalnym odwetem pracodawcy za skorzystanie przez skarżącego z uprawnień do przeciwdziałania naruszaniu zasady równego traktowania w zatrudnieniu i dyskryminacji płacowej pracowników. W ocenie Sądu Najwyższego daje to podstawę do uwzględnienia w ponownym postępowaniu przed sądem drugiej instancji uwzględni roszczenie odszkodowawczego.

Powyższe stanowisko znalazło również potwierdzenie w kolejnym wyroku Sądu Najwyższego z dnia 15 lipca 2011 r., I PK 12/11⁹ uznającym, że stwierdzenie „ciężkości” naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.) nie może pozostawać w sprzeczności z możliwością ujawnienia wysokości wynagrodzenia innych pracowników w celu dochodzenia roszczeń z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu. W uzasadnieniu tego wyroku Nie ulega wątpliwości, że przekazując dane innych pracowników powódka naruszyła podstawowe obowiązki pracownicze. W tym stanie rzeczy w żadnym razie nie można zgodzić się z tym, że skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona. Należało zatem rozważyć, czy naruszenie obowiązków było „ciężkie” w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Już od dawna ugruntowany został w doktrynie pogląd, że globalna ocena „ciężkości naruszenia” podstawowych obowiązków pracowniczych musi brać pod uwagę zarówno stopień winy pracownika, jak i stopień naruszenia lub zagrożenia interesów zakładu pracy przez dany czyn (W. Sanetra: Wina w odpowiedzialności pracowniczej, Warszawa – Wrocław 1975, s. 150). Pogląd ten jest również akceptowany w licznych orzeczeniach Sądu Najwyższego (np. w wyrokach: z dnia 20 maja 1998 r., I PKN 135/98 czy z dnia 25 stycznia 2005 r., I PK 153/04). Wynika z tego, że ocena ciężkości naruszenia obowiązków nie może abstrahować od oceny zagrożenia interesów pracodawcy. Należy jednak podkreślić, że ocena ta nie może ograniczać się do tego, czy czyn pracownika wyrządził szkodę w mieniu pracodawcy. Sąd Okręgowy stwierdził jedynie w uzasadnieniu, że nie doszło do wyrządzenia szkody w majątku pozwanej Spółki. Nie można więc uznać, jak czyni to skarżąca, że Sąd ten przyjął, że naruszenie nie stanowiło zagrożenia dla interesów pracodawcy. Należy jednak stwierdzić, że Sąd Okręgowy nie odniósł się wprost do problemu zagrożenia interesów pracodawcy. W uzasadnieniu wskazano bowiem jedynie na naruszenie

⁹ Monitor Prawa Pracy, 2011 r., nr 12, s. 618.

przepisów, winę umyślną oraz naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Z uwagi na powyższe należy stwierdzić, że konieczna jest całościowa i wnikliwa ocena stopnia zagrożenia interesów pracodawcy. Ocena ta musi uwzględniać całokształt okoliczności sprawy – popełnionego czynu. Szczególne znaczenie dla oceny ciężkości ma w sprawie przepis art. 183^e § 1 k.p. Stanowi on, że skorzystanie przez pracownika z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu nie może być podstawą niekorzystnego traktowania pracownika, a także nie może powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji wobec pracownika, zwłaszcza nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie bez wypowiedzenia. W skardze kasacyjnej nie podniesiono wprawdzie zarzutu naruszenia tego przepisu. Jednak uregulowanie to powinno zostać uwzględnione, jako konieczne dla rozważenia podniesionego zarzutu braku ciężkości naruszenia obowiązku pracowniczego. Zasadnicze znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy ma w tej sytuacji wykładnia powyższego przepisu. Nie ulega wątpliwości, że wszelkie legalne działania pracownika podjęte w związku z naruszeniem zasady równego traktowania nie mogą powodować żadnych negatywnych konsekwencji. Ponadto zwrot „skorzystanie przez pracownika z uprawnień” nie może być utożsamiany jedynie z wystąpieniem przez pracownika z roszczeniami wobec pracodawcy. W pojęciu tym niewątpliwie mieszczą się bowiem także działania pracownika, które prowadzą do potwierdzenia ich istnienia (W. Sanetra [w:] J. Iwulski, W. Sanetra: Komentarz do Kodeksu pracy, Warszawa 2009, s. 161). Działania tego rodzaju (w sprawie chęć wygrania procesu o odszkodowanie) nie mogą więc być kwalifikowane zawsze jako przejaw nielojalności wobec pracodawcy.

Problem powyższy jest jednak bardziej niejednoznaczny w sytuacji, jak w niniejszej sprawie, gdy działania pracownika są bezprawne. Nie można bowiem przyjąć, że każde działanie pracownika wchodzi w zakres przepisu art. 183^e § 1 lub § 2 k.p. Można jednak przyjąć, że z całokształtu okoliczności faktycznych może wynikać dopuszczalność wyłączenia lub zmniejszenia winy pracownika z uwagi na „kontratyp” przewidziany w art. 183^e § 1 k.p. Stwierdzenie ciężkości naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych w każdym przypadku wymaga uwzględnienia całości okoliczności faktycznych sprawy. Wymaga to wyważenia naruszenia obowiązków z zagrożeniem interesów pracodawcy oraz ustalenia, czy doszło do tegoż zagrożenia, jakie istotne interesy pracodawcy i w jakim stopniu zostały zagrożone. Zasadniczo należy przyjąć, że pracodawcy nie mogą nadużywać zasady ochrony tajności wynagrodzeń pracowniczych w celu obrony przed roszczeniami z tytułu naruszenia zasady równego traktowania. Należy przy tym pamiętać, że to jednak pracownik powinien uprawdopodobnić naruszenie równego traktowania. W kwestii zaś nierównego traktowania w zakresie wynagrodzenia nie jest to możliwe

bez odwołania się do wysokości wynagrodzenia innych pracowników. W podobnej sprawie Sąd Najwyższy rozstrzygnął (wyrok z dnia 26 maja 2011 r., II PK 304/10, niepublikowany), że ujawnienie innym pracownikom danych objętych tzw. klauzulą poufności wynagrodzeń w celu przeciwdziałania naruszaniu zasady równego traktowania oraz przejawom dyskryminacji płacowej pracowników nie stanowi przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia (art. 183e k.p. w opozycji do art. 52 § 1 pkt 1 k.p.). Należy wyraźnie podkreślić, że nie wynika z powyższego przyzwolenie na wszelkie działania pracownika związane z przeciwdziałaniem naruszaniu zasady równego traktowania. Jednakże rozstrzygnięcie sprawy powinno uwzględnić całokształt okoliczności, w tym również „kontratyp” wynikający z art. 183^e § 1 k.p.

Trzeba także odnieść się do uprawnień informacyjnych związku zawodowego, w tym odnoszących się do pozyskiwania informacji o wysokości wynagrodzenia konkretnego pracownika. Zgodnie z art. 28 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych¹⁰ pracodawca jest obowiązany udzielić na żądanie związku zawodowego informacji niezbędnych do prowadzenia działalności związkowej, w szczególności informacji dotyczących warunków pracy i zasad wynagradzania. Zakres przedmiotowy związkowego prawa do informacji wynika zatem z obiektywnej potrzeby uzyskania informacji niezbędnej do prowadzenia działalności związkowej, która jest przecież wyznaczona zadaniami związku zawodowymi, określonymi w ustawie. Skoro informacja o wysokości wynagrodzenia jest narzędziem przeciwdziałania dyskryminacji, a przekazanie przez pracownika innym pracownikom danych objętych klauzulą poufności wynagrodzeń w celu przeciwdziałania nierównemu traktowaniu i przejawom dyskryminacji płacowej nie może stanowić podstawy rozwiązania z nim umowy o pracę, to konieczne wydaje się odniesienie do uprawnień informacyjnych związku zawodowego w tym zakresie, a w szczególności prawa pozyskiwania przez związek zawodowy informacji o wysokości wynagrodzenia konkretnego pracownika¹¹. W piśmiennictwie przeważa pogląd, że żaden przepis prawa nie daje związkom zawodowym takiego uprawnienia¹². Podstawowe znaczenie w tym zakresie należy przypisać art. 28 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych. Ogólne sformułowanie tego przepisu nasuwa wątpliwości w praktyce jego stosowania. W piśmiennictwie wskazuje się, że informacje przekazane przez pracodawcę nie mogą zawierać danych dotyczących statusu konkretnego pracownika, a więc powinny mieć one ponadindywidualny wymiar. Dotyczy to zwłaszcza danych o warunkach wynagradzania (np. nieimienna lista wynagrodzeń). Na uzasadnienie tego

¹⁰ Dz. U. z 2001 r. Nr 79, poz. 854 ze zm.

¹¹ L. Florek, Prawo związku zawodowego do informacji, Praca i Zabezpieczenie Społeczne 2010 r., nr 5.

¹² K. W. Baran, Komentarz do art. 28 ustawy o związkach zawodowych, Oficyna 2010.

stanowiska powołuje się najczęściej stanowisko Sądu Najwyższego, zawarte w uchwale z dnia 16 lipca 1993, I PZP 28/93, że związki zawodowe nie mają uprawnienia do żądania od pracodawcy udzielenia informacji o wysokości wynagrodzenia pracownika bez jego zgody. Co więcej, ujawnienie przez pracodawcę wysokości tego wynagrodzenia może być kwalifikowane jako naruszenie dóbr osobistych w rozumieniu art. 23 i 24 k.c. Dane dotyczące wysokości wynagrodzenia należą bowiem wraz z danymi dotyczącymi stosunku pracy konkretnego pracownika do sfery jego prywatności. Udostępnienie związkowi zawodowemu danych dotyczących stosunku pracy pracownika niezrzeszonego narusza nie tylko jego sferę prywatności, ale stanowi akt ingerencji w indywidualny stosunek pracy, co pozostaje w sprzeczności z zasadą negatywnej wolności związkowej.

Wskazuje się jednak, że pogląd ten wymaga przewartościowania ze względu na obowiązywanie przepisów o równym traktowaniu w zatrudnieniu, gdyż uchwała Sądu Najwyższego podjęta została w stanie prawnym nie zawierającym regulacji dotyczącej równego traktowania w zatrudnieniu i zakazu dyskryminacji. Wskazuje się także konieczność modyfikacji wykładni usprawiedliwioną nakazem interpretacji tego przepisu zgodnie z prawem UE. W świetle powołanych ostatnich orzeczeń możemy mówić o aktualnej linii orzeczniczej Sądu Najwyższego, która z racji niedopuszczenia do pozbawienia treści i skuteczności normatywnej bezwzględnie obowiązujących przepisów o równym traktowaniu w zatrudnieniu (art. 18^{3a}-18^{3e} k.p.) akceptuje możliwość podjęcia przez pracownika legalnych działań przeciwstawiających się naruszaniu zasady równego traktowania w zatrudnieniu lub dyskryminacji płacowej i wyklucza możliwość stosowania wobec takiego pracownika jakichkolwiek sankcji prawa pracy, które prowadziłyby do niedopuszczalnego. 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.

Należy zatem rozważyć możliwość przyjęcia stanowiska, że nie wynikająca z potrzeby ochrony tajemnicy przedsiębiorstwa klauzula poufności wynagrodzeń pracowniczych nie może stanowić przeszkody do uznania, że pracodawca na żądanie związku zawodowego przedstawione w związku z wnioskiem pracownika o zbadanie naruszenia zasady jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości jest zobowiązany udzielić informacji w zakresie niezbędnym do zbadania tego zarzutu¹³. W uzasadnieniu tego wniosku powinna być zawarta informacja

¹³ T. Liszcz, Ochrona prywatności pracownika w relacjach z pracodawcą, Monitor Prawa Pracy 2007 r., nr 1

wskazująca pracownika, który wystąpił w tej sprawie do związku zawodowego z wnioskiem o podjęcie działań¹⁴.

W podsumowaniu należy stwierdzić, że w świetle regulacji kodeksowej pracowniczego obowiązku zachowania tajemnicy wyodrębnione zostały dwie powinności. Pierwsza obejmuje obowiązek zachowania w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę, a druga dotyczy obowiązku przestrzegania tajemnicy określonej w odrębnych przepisach. Obie te powinności są ze sobą funkcjonalnie powiązane.

Pierwsza kategoria informacji powiązana jest z przesłanką możliwości powstania szkody po stronie pracodawcy po ujawnieniu tych informacji, a naruszenie tego obowiązku nie jest uzależnione od tego, czy rzeczywiście doszło do wyrządzenia szkody pracodawcy wskutek ujawnienia informacji uznawanych za istotne z punktu widzenia pozycji rynkowej pracodawcy. Druga kategoria dotyczy informacji chronionych z mocy wyraźnego przepisu prawa, których ujawnienie mogłoby zaszkodzić interesom państwa. Obowiązek zachowania takiej tajemnicy jest niezależny od tego, jaką szkodę mogłoby to wywołać dla pracodawcy.

Podzielałam stanowisko¹⁵, że regulacja zawarta w art. 100 § 2 pkt 5 k.p. wykracza poza materię kodeksową i zrezygnowanie z niej w przyszłości nie będzie stanowić żadnego zagrożenia dla przestrzegania tajemnic określonych kompleksowymi regulacjami w odrębnych przepisach. Obowiązek pracowniczy powinien dotyczyć informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę. Mogą to być w szczególności informacje dotyczące spraw zastrzeżonych przez pracodawcę oraz określonych w przepisach odrębnych¹⁶.

Skuteczność działań podejmowanych przez pracownika w ramach przysługujących mu uprawnień przeciwdziałających stosowaniu przez pracodawcę dyskryminacji płacowej wymaga korekty dotychczasowych poglądów w kwestii zasad ochrony tajemnicy wynagrodzenia. W moim odczuciu zasada ochrony informacji dotyczącej wysokości wynagrodzenia doznaje ograniczenia w sytuacji korzystania przez pracownika z takich uprawnień. Należy także rozważyć możliwość przyjęcia stanowiska, że pracodawca, na żądanie związku zawodowego przedstawione w związku z wnioskiem pracownika o zbadanie naruszenia zasady jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości, jest zobowiązany do udzielenia takiej informacji. Obowiązek ochrony informacji

¹⁴ A. Drozd, Uprawnienie związku zawodowego do informacji o wynagrodzeniu pracownika, *Monitor Prawa Pracy* 2012 r., nr 8.

¹⁵ Z. Góral, Komentarz do art. 100 Kodeksu pracy, *System Informacji Prawnej Lex* 2012.

¹⁶ Taka regulacja została przewidziana w art. 154 § 1 projektu Kodeksu pracy opracowanego przez Komisję Kodyfikacyjną Prawa Pracy, Katowice 2010.

o wysokości wynagrodzenia nie może być także objęty tajemnicą przedsiębiorstwa. Ustawa z dnia 16 kwietnia 1993 r. o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji¹⁷ może dotyczyć objęcia systemem ochrony systemu wynagrodzeń i obowiązku nieujawniania przez pracownika takich informacji. Uważam, że przeciwne stanowisko jest niemożliwe do zaakceptowania również z punktu widzenia obrony zbiorowych praw pracowniczych, prowadzonej na podstawie przepisów ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych¹⁸.

¹⁷ Dz. U. z 2003 r. Nr 153, poz. 1503 ze zm.

¹⁸ Dz. U. Nr 55, poz. 236 ze zm.