

Pracownik może ujawniać wysokość pensji

Pracodawcy powinni informować pracowników o karach za przekazywanie danych o wynagrodzeniu osobom spoza firmy

Lukasz Guza
lukasz.guza@infor.pl

Firmy obowiązują zakaz nadużywania tzw. klauzul poufności czy „tajności” wynagrodzeń pracowniczych do innych celów niż ochrona tajemnicy przedsiębiorstwa, której ujawnienie może zagrozić jego istotnym interesom. Przekazanie innym pracownikom informacji o wysokości ich pensji, aby w ten sposób przeciwdziałać dyskryminacji płacowej, nie uzasadnia rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Tak wynika z orzeczeń Sądu Najwyższego z 15 lipca 2011 r. (sygn. I PK 12/11) oraz 26 maja 2011 r. (II PK 304/10).

Pracodawcy nie mogą więc już zakazywać pracownikom porównywania swoich pensji, jeśli podejrzewają, że firma płaci im mniej niż osobom na podobnych stanowiskach. Nie oznacza to jednak, że nie mogą chronić swoich interesów.

– Moim zdaniem pracodawcy nadal mogą stosować wspomniane klauzule. W razie sporu na linii pracodawca

– pracownik tylko sąd będzie mógł ustalić, czy w konkretnym przypadku z powodu przekazywania informacji o wysokości płac doszło np. do złamania tajemnicy przedsiębiorstwa – mówi **Bartłomiej Raczkowski**, adwokat z Kancelarii **Raczkowski i Wspólnicy**.

Ważne: Jeśli pracownik ujawni informację o swoim wynagrodzeniu osobom spoza zakładu, firma może wyciągnąć wobec niego konsekwencje

Jeśli bowiem pracownik ujawni informację o swoim wynagrodzeniu osobom spoza zakładu pracy, pracodawca może wyciągnąć wobec niego konsekwencje, łącznie ze zwolnieniem.

– Pracownicy muszą bowiem dbać o dobro firmy, która ich zatrudnia – mówi **Monika Gładoch**, radca prawny i ekspert Pracodawców RP.

Dlatego np. w razie gdy pracownik wystąpi do pracodawcy z zapytaniem o wysokość pensji innych osób na tym samym

stanowisku (chroniąc tożsamość współpracowników), najlepszym rozwiązaniem wydaje się poinformowanie go, że pracodawca wyciągnie wobec niego konsekwencje, jeśli ujawnienie takich informacji doprowadzi do naruszenia interesów pracodawcy.

Sposobem na uniknięcie przekazywania danych o wynagrodzeniach nie jest natomiast podawanie pracownikowi informacji jedynie o obowiązujących na danym stanowisku widełkach płacowych (czyli np. że kierownicy działów zarabiają od 6 do 10 tys. zł). Aby móc przeciwdziałać dyskryminacji płacowej, pracownik powinien bowiem znać dokładną wysokość pensji wypłacanych na podobnych stanowiskach.

DGP Więcej o ujawnianiu wysokości zarobków w rozmowie z **Lukaszem Guzą** dziś w TV Biznes o godz. 10.20

Państwo w państwie. Jak z nim walczyć w każdy wtorek o 16.20 w TV Biznes

