

Najciekawsze
orzeczenia

Dyskryminacja zwalnia z tajemnicy

WOKANDA

Ujawnianie danych dotyczących wysokości wynagrodzenia, które są objęte klauzulą poufności, nie może być podstawą rozwiązania umowy o pracę, jeżeli miało na celu przeciwdziałanie naruszeniu zasady równego traktowania pracowników.

Takie stanowisko zajął Sąd Najwyższy w wyroku z 15 lipca 2011 r. (I PK 12/11).

Stan faktyczny

Pracownik był zatrudniony na stanowisku specjalisty ds. kadrowo-płacowych. Wniósł przeciwko pracodawcy pozew o odszkodowanie z tytułu nierównego traktowania w zakresie wynagradzania. Do pozwu załączył dokumenty zawierające dane o zarobkach innych pracowników, skopiowane bez zgody pracodawcy. Z tego powodu firma rozwiązała z nim umowę o pracę. Pracownik wniósł o przywrócenie na etat.

Rozstrzygnięcie

Sąd rejonowy oddalił powództwo. Uznał, że kadrowy dopuścił się ciężkiego naruszenia obowiązków i rozwiązanie umowy było uzasadnione. Sąd okręgowy podtrzymał wyrok. Sprawa trafiła do SN.

SN uznał, że naruszenie tajemnicy wynagrodzenia było uzasadnione celem - tj. przeciwdziałaniem naruszeniu przez pracodawcę zasady równego traktowania. W związku z tym nie naruszył obowiązków pracowniczych i nie było podstaw do rozwiązania z nim umowy o pracę.

► KOMENTARZ EKSPERTA



Robert Stępień

prawnik w kancelarii *Raczkowski i Wspólnicy*

Zgodnie z art. 18^{3e} § 1 kodeksu pracy skorzystanie przez pracownika z legalnych uprawnień przysługujących mu z tytułu naruszenia przez pracodawcę zasady równego traktowania w zatrudnieniu nie może być podstawą do niekorzystnego jego potraktowania. W szczególności nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy o pracę. W tej sprawie działanie pracownika nie było jednak legalne. Powstaje pytanie, czy w takim przypadku pracodawca ma podstawy do rozwiązania umowy o pracę. SN wypowiedział się już w tej kwestii (por. wyrok z 26 maja 2011 r., II PK 304/10). Uznał, że z jednej strony pracodawca ma prawo objęcia tajemnicą danych o wynagrodzeniach, gdy jest to uzasadnione względami biznesowymi. Z drugiej jednak pracownik powinien mieć możliwość przeciwdziałania naruszeniu przez szefa zasady równego traktowania (gdy dotyczy wynagradzania, nie jest to możliwe bez odwołania się do wysokości zarobków innych pracowników). Ocena, czy pracownik dopuścił się ciężkiego naruszenia obowiązków, wymaga wyważenia tych dwóch wartości. Pracodawca nie może nadużywać zasady ochrony tajności wynagrodzeń, aby bronić się przed roszczeniami z tytułu nierównego traktowania. Może ją stosować wyłącznie w zakresie, w jakim jest to uzasadnione ochroną jego interesów. Natomiast pracownik może podejmować tylko takie działania, które są niezbędne do przeciwdziałania naruszeniom. Ocena, czy dane zachowanie podwładnego było uzasadnione, zależy od okoliczności konkretnego przypadku. Tylko w wyjątkowych przypadkach, w których działania zatrudnionego ograniczą się wyłącznie do działań niezbędnych i uzasadnionych z punktu widzenia przeciwdziałania naruszeniom, pracodawca nie będzie miał możliwości wyciągnięcia wobec niego konsekwencji, w tym w szczególności rozwiązania umowy. ■