

Wysokość wynagrodzenia nie zawsze jest tajna

Dr Wojciech Rafał Wiewiórowski Pracownik może ujawnić swoje zarobki, jeśli podejrzewa, że firma stosuje dyskryminację płacową

Pracodawcy w umowach o pracę często zobowiązują pracowników do nieprzekazywania informacji o wysokości swojego wynagrodzenia. Sąd Najwyższy orzekł jednak, że pracownik nie musi spełniać tego obowiązku i może ujawnić wysokość pensji współpracownikom, jeśli podejrzewa, że w firmie dochodzi do dyskryminacji płacowej. Czy umownych klauzul tajności wynagrodzeń trzeba więc przestrzegać?

W zasadzie kwestia ta nie dotyczy ochrony danych osobowych, lecz konstrukcji stosunku pracy i podstaw jego zawierania. W pewnych sytuacjach w celu przeciwdziałania dyskryminacji wykonywanie operacji na danych osobowych może być uzasadnione. Niemniej stwierdzić należy, że co do zasady pracownik musi dochować lojalności wobec swojego pracodawcy. Obowiązek ten istnieje niezależnie od tego, czy wspomniana klauzula tajności wynagrodzenia jest częścią umowy o pracę, czy też nie. Co więcej, różnego rodzaju dodatkowe klauzule wprowadzane do umów o pracę za zgodą zatrudnianego są wątpliwe z punktu widzenia dobrowolności wyrażenia takiej zgody. Nigdy nie mamy pewności, czy pracownik dobrowolnie zgodził się na pewne ograniczenia dotyczące obrotu danymi o charakterze osobowym. Jest przecież słabszą stroną stosunku pracy i jeśli zależy mu na zatrudnieniu, może ugąć się pod presją pracodawcy, który chce określone rozwiązania wprowadzać do łączącego ich kontraktu. Podsumowując: pracownik musi być lojalny wobec pracodawcy, a ten ma prawo określenia warunków wynagrodzenia w dowolny sposób, ale tak, aby nie dyskryminować zatrudnionych.

Jakie znaczenie mają więc wyroki Sądu Najwyższego? Sądę, że orzecznictwo SN daje po prostu zatrudnionym sygnał: trzeba zachowywać lojalność wobec pracodawcy, ale wyjątkiem od tej zasady może być przypadek, gdy istnieje inne ważniejsze dobro, np. ograniczenie dyskryminacji w zatrudnieniu. Z tym że przejawem nierównego traktowania nie jest pokrzywdzenie jednego pracownika, ale stworzenie modelu



Dr Wojciech Rafał Wiewiórowski, generalny inspektor ochrony danych osobowych

wynagradzania przewidującego taki sposób różnicowania pracowników, który jest zakazany w przepisach dotyczących przeciwdziałania dyskryminacji.

Nie wystarczy więc subiektywne odczucie, że zarabiamy za mało?

Czym innym jest moje osobiste przekonanie o tym, że nie jestem wynagradzany w sposób prawidłowy w stosunku do nakładów pracy, a czym innym podejrzenie, że istnieje grupa pracowników, którzy są stale dyskryminowani w zakładzie pracy pod względem wysokości wynagrodzenia. Jeśli uważam, że jestem źle wynagradzany, to nie oznacza to jeszcze, że jestem dyskryminowany. Różnicowanie musi odnosić się do cechy, którą przejawia, lub może przejawiać, grupa osób, np. do płci, wieku, niepełnosprawności, narodowości itp.

Ale wysokość wynagrodzenia jest daną osobową.

Tak. Trzeba jednak pamiętać, że to dane osobowe pracownika, a nie pracodawcy, więc ostatecznie to zatrudniony ma prawo nimi dysponować.

SN o tym nie przesądził, ale czy jeśli pracownik podejrzewa, że jest dyskryminowany, uda się do pracodawcy i poprosi go o informację o tym, ile zarabiają inne osoby wykonujące tę samą pracę – chodzi o podanie kwot, a nie nazwisk – firma musi mu takich danych udzielić?

Po pierwsze, w takich przypadkach trzeba rozdzielić pracodawców publicznych i prywatnych. U tych pierwszych taka dana może być informacją publiczną i każdy, nie tylko pracownik, ale także osoba występująca z zewnątrz, może ją uzyskać, jeśli będzie odpowiednio zanonimizowana. Natomiast w przypadku pracodawców prywatnych mam wątpliwości, czy możliwe jest uzyskanie takich informacji wprost od firmy. Czasem trud-

no jest zanonimizować dane dotyczące wynagrodzenia, np. jeśli na równorzędnym stanowisku jest zatrudniona jedna osoba. Poza tym trudno byłoby chyba także uprawdopodobnić podejrzenie dyskryminacji jednemu zgłaszającemu się do pracodawcy zatrudnionemu. Z drugiej strony pracownik nie jest w takim przypadku bezbronny. Tego typu sytuacjami może przeciwieć zajmować się Państwo - Inspekcja Pracy. Być może pozyskiwanie takich danych nie jest więc indywidualnym uprawnieniem pracownika, ale ma on możliwość ustalenia - za pośrednictwem organów kontroli - czy w firmie dochodzi do dyskryminacji płacowej, czy też nie.

Pracownik zawsze może też udać się do sądu. Ta możliwość istnieje zawsze. Jeśli pracownik podejrzewa, że firma narusza zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, może skierować sprawę do sądu, a ten rozstrzygnie ewentualny spór z pracodawcą.

1 Orzecznictwo Sądu Najwyższego

Przekazanie innym pracownikom informacji o wysokości ich pensji, aby w ten sposób przeciwdziałać dyskryminacji płacowej, nie uzasadnia rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia (orzeczenia Sądu Najwyższego z 15 lipca 2011 r., sygn. I PK 12/11 oraz z 26 maja 2011 r., sygn. II PK 304/10)

2 Skarga do Państwowej Inspekcji Pracy (PIP)

41,7 tys. – skarg do PIP wpłynęło w 2011 r.

28,3 tys. – kontroli przeprowadzili inspektorzy pracy w 2011 r., badając zasadność zgłaszanych skarg

3 Kary za dyskryminację

Około 300 spraw dotyczących naruszenia równego traktowania rozstrzygają rocznie sądy

111 spraw zakończonych w I półroczu 2011 r. dotyczyło dyskryminacji mężczyzn

86 zakończonych w I półroczu 2011 r. postępowań dotyczyło dyskryminacji kobiet

Jeśli więc pracodawca odmówi udzielenia takiej informacji pracownikowi, powinien liczyć się z pozwem?

Tak, ale – jak podkreślił SN – sprawa taka musi dotyczyć dyskryminacji, a nie np. braku porozumienia pomiędzy obiema stronami stosunku pracy co do wysokości wynagrodzenia.

Rozmawiał Łukasz Guza