

Tajność pensji nie ukryje nierówności płacowych

Przy ocenie ciężkości naruszenia obowiązków pracowniczych należy brać pod uwagę stopień winy pracownika oraz naruszenia bądź zagrożenia interesów pracodawcy. Pracodawca nie może nadużywać zasady ochrony tajności wynagrodzeń w celu obrony przez roszczeniami pracowników z tytułu naruszenia zasady równego traktowania.

Tak wynika z wyroku Sądu Najwyższego z 15 lipca 2011 r. (I PK 12/11).

Pracownica w trakcie trwania stosunku pracy wystąpiła przeciwko swojemu pracodawcy do sądu z pozwem o zapłatę odszkodowania za naruszenie przez niego zasady równego traktowania w zatrudnieniu w zakresie wynagrodzenia. Jako dowody do pozwu załączyła kopie dokumentów z akt osobowych byłych i aktualnych wówczas pracowników pozwanego (zakresy ich obowiązków i świadectwa pracy). Powódka miała dostęp do akt osobowych innych osób zatrudnionych w tym zakładzie w trakcie wypełniania swoich obowiązków pracowniczych. Wykonywała czynności kadrowo-płacowe i na podstawie upoważnienia pracodawcy była uprawniona do przetwarzania danych pracowników w pełnym zakresie niezbędnym m.in. do procesu rekrutacji oraz zatrudnienia.

Po doręczeniu odpisu pozwu o zapłatę odszkodowania pracodawca rozwiązał z kobietą umowę o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia przez nią podstawowych obowiązków pracowniczych. W jego ocenie poprzez samowolne skopiowanie, a następnie wyniesienie poza teren zakładu pracy i posłużenie się w celach prywatnych dokumentami znajdującymi się w aktach osobowych innych pracowników, naruszyła ona tajemnicę służbową. Po rozwiązaniu umowy o pracę pracownica wytoczyła przeciwko pracodawcy powództwo, domagając się przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach oraz zapłaty wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy.

Sąd rejonowy oddalił powództwo kobiety, wskazując, że swoim działaniem naruszyła przepisy ustawy o ochronie danych osobowych, jak również tajemnicę służbową i regulamin pracy. Regulamin zawierał bowiem postanowienie o zakazie wynoszenia przez pracownika z miejsca pracy, bez zgody przełożonego, jakichkolwiek rzeczy nie będących jego własnością. Ponadto sąd I instancji przyjął, że działanie pracownicy było umyślne, gdyż miała świadomość, że posłużenie się dokumentami z akt osobowych wymaga zgody pracodawcy, o którą nie zabiegała. Sąd rejonowy podkreślił także, że kobieta, występując do sądu z roszczeniem o odszkodowanie za naruszenie przez pracodawcę zasady równego traktowania, działała wyłącznie w swoim interesie. Przetwarzanie w tym celu danych osobowych innych pracowników w ocenie sądu I instancji nie mogło być uznane za usprawiedliwione.

Sąd okręgowy oddalił apelację pracownicy, dzieląc twierdzenia sądu I instancji, iż działanie apelującej nosiło znamiona umyślności oraz naruszało przepisy ustawy o ochronie danych

osobowych, tajemnicę służbową i regulamin pracy. Sąd II instancji stanął na stanowisku, że pracownica wykorzystując dokumenty w procesie o odszkodowanie za naruszenie zasady równego traktowania, użyła ich w celach prywatnych. Reasumując, w ocenie sądów obu instancji zachowanie kobiety stanowiło ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych.

W skardze kasacyjnej pracownica zarzuciła naruszenie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. poprzez błędne przyjęcie, że jej zachowanie stanowiło ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Sąd Najwyższy po rozpoznaniu skargi kasacyjnej uznał, że ma ona uzasadnione podstawy i w konsekwencji uchylił wyrok sądu okręgowego, przekazując mu sprawę do ponownego rozpoznania.

W uzasadnieniu SN wskazał, że przy ocenie ciężkości naruszenia obowiązków należy brać pod uwagę nie tylko stopień winy pracownika, ale również stopień naruszenia bądź zagrożenia interesów pracodawcy przez dany czyn. SN podkreślił, że analiza poziomu zagrożenia interesów pracodawcy musi uwzględniać całokształt okoliczności popełnionego czynu. Nie może zatem ograniczać się tylko do kwestii szkody w jego mieniu. Na gruncie przedstawionej sprawy, SN stanął na stanowisku, że ocena ciężkości naruszenia przez powódkę obowiązków pracowniczych powinna w szczególności odnieść się do celu udostępnienia dokumentacji pracowniczej. W tym kontekście zwrócono uwagę na art. 18^[3e] § 1 k.p., który stanowi, że skorzystanie przez pracownika z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu nie może być podstawą niekorzystnego traktowania go, a także nie może powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji wobec niego, zwłaszcza nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie przez pracodawcę stosunku pracy lub jego rozwiązanie bez wypowiedzenia. SN wskazał, że nie każde zachowanie pracownika wchodzi w zakres przepisu art. 18^[3e] § 1 lub § 2 k.p., w szczególności jeżeli jest ono bezprawne, ale jednak z całokształtu okoliczności sprawy może wynikać dopuszczalność wyłączenia lub zmniejszenia winy pracownika w oparciu o regulację art. 18^[3e] § 1 k.p. SN wyraził także pogląd, że pracodawcy nie mogą nadużywać zasady ochrony tajemnicy wynagrodzeń w celu obrony przed roszczeniami pracowników z tytułu naruszenia zasady równego traktowania.

Sąd Najwyższy słusznie przyjął, że ustalenie, czy doszło do ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych wymaga uwzględnienia całokształtu okoliczności sprawy, w tym również jego motywacji. Odmienne powinno się bowiem oceniać osobę, która naruszyła swoje obowiązki, kierując się przy tym słusznymi pobudkami, a inaczej tę, która dokonała tego np. w celu zarobkowym.

Z tych samych względów na aprobatę zasługuje również teza o możliwości wyłączenia lub ograniczenia w uzasadnionych przypadkach winy pracownika w oparciu o unormowanie art. 18^[3e] § 1 k.p.

Wobec częstej praktyki wprowadzania do umów o pracę tzw. klauzul poufności wynagrodzenia, zabraniających pracownikom ujawniania wysokości swoich zarobków nie tylko osobom trzecim, ale także pozostałym pracownikom, na akceptację zasługuje stanowisko SN o zakazie nadużywania przez pracodawców zasady ochrony tajności wynagrodzeń. W przeciwnym razie niemożliwe byłoby bowiem ustalenie, czy w ogóle dochodzi do dyskryminacji płacowej. Zasada ochrony tajności wynagrodzeń nie powinna być zatem wykorzystywana przez pracodawców w innym celu niż ochrona tajemnicy przedsiębiorstwa, co uzasadnia jednak tylko zakaz ujawniania przez pracowników swoich zarobków innym osobom, które nie są zatrudnione u danego pracodawcy.

Autor: Ewa Marczak, prawnik, Kancelaria Prawna Piszcz i Wspólnicy