

Poufność wynagrodzenia za pracę



Pracodawca przedstawił nam do podpisania aneksu do umów o pracę, w których mamy zobowiązać się, że nie będziemy ujawniać wysokości swojego wynagrodzenia. Czy poufność wynagrodzenia za pracę dotyczy pracodawcy czy także pracownika? Czy pracodawca może zobowiązać pracownika do nieujawniania wysokości swojego wynagrodzenia?

Zgodnie z art. 111. Kodeksu pracy (dalej k.p.) pracodawca jest obowiązany szanować godność i inne dobra osobiste pracownika.

Wynagrodzenie za pracę jest dobrem osobistym pracownika, dlatego też pracodawca ma obowiązek stworzyć takie warunki organizacyjne, które umożliwią zachowanie w poufności informacji dotyczących indywidualnego wynagrodzenia. Informacja ta winna być dostępna tylko osobom, które posiadają do tego uprawnienia, np. tym, którzy wyliczają wynagrodzenie. Osoby te są zobowiązane do zachowania tajemnicy służbowej w tym zakresie. Ujawnienie przez pracodawcę wynagrodzenia pracownika może być traktowane jako naruszenie dóbr osobistych pracownika, co potwierdził Sąd Najwyższy 16 lipca 1993 r., (I PZP 28/93, OSNAPiUS 1994, nr 1, poz. 2), kiedy w uchwale stwierdził, że ujawnienie przez pracodawcę bez zgody pracownika wysokości jego wynagrodzenia za pracę może stanowić naruszenie dobra osobistego w rozumieniu art. 23 i 24 k.c..

W sytuacji naruszenia dóbr osobistych pracownik ma prawo wystąpić na drogę sądową z roszczeniem o zaniechanie dalszych naruszeń jego dóbr osobistych oraz o odszkodowanie lub zadośćuczynienie za krzywdę ,która z tego naruszenia wynika.

Zgodnie z ustawą o ochronie danych osobowych pracodawca jest administratorem danych, do których należą również dane o wynagrodzeniu za pracę pracownika. Ujawniając dane osobowe pracownika pracodawca naraża się również na odpowiedzialność karną, zgodnie bowiem z art. 51. 1 w/w ustawy kto administrując zbiorem danych lub będąc obowiązany do ochrony danych osobowych udostępnia je lub umożliwia dostęp do nich osobom nieupoważnionym, podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat 2.

Zachowanie w tajemnicy wysokości wynagrodzenia poszczególnych pracowników to bezwzględny obowiązek pracodawcy, z którego jest zwolniony tylko w przypadkach określonych prawem (np. opłacanie za pracownika składek do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych wymaga wskazania wysokości wynagrodzenia pracownika) oraz za zgodą pracownika.

Pracodawcy nieraz wprowadzają do umów o pracę tzw. klauzule poufności wynagrodzenia, polegającą na zobowiązaniu pracownika do nieujawniania informacji o swoim wynagrodzeniu. Przepisy prawa nie regulują wprost możliwości zobowiązania pracownika do zachowania w poufności kwoty indywidualnego wynagrodzenia, w związku z tym , nie regulują również sankcji za naruszenie tego zobowiązania. W mojej ocenie zobowiązanie pracownika do poufności wynagrodzenia ingeruje w sferę prywatną pracownika i ogranicza pracownika w dobrach osobistych, a pracodawca zobowiązany jest przecież do szanowania dóbr osobistych pracownika. Pracownik powinien sam decydować o swoich dobrach osobistych. Znalazło to potwierdzenie w opiniach Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej.

We wrześniu 2008 r. Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej przedstawiło swoje stanowisko (DPR I-0712-18/MF/08) z którego wynika, że pracodawca nie ma podstaw prawnych do wpisywania klauzuli poufności wynagrodzenia do przepisów wewnętrznych, czy też umowy o pracę. W stanowisku tym przyjęto tezę, że zachowanie tajemnicy wynagrodzenia nie jest poleceniem związanym z pracą.

Zgodnie ze stanowiskiem ministerstwa, polecenie nieujawniania wysokości zarobków nie pozostaje w związku z pracą, ponieważ jest ono sprzeczne z rolą pracodawcy, a więc osoby odpowiedzialnej za organizowanie pracy w zakładzie. Wprowadzenie więc w przepisach wewnętrznych lub w umowie o pracę zakazu informowania pozostałych pracowników o wysokości swojego wynagrodzenia nie ma podstaw w obowiązujących przepisach.

W opinii Departamentu Prawa Pracy Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej z 28 sierpnia 2009 r. stwierdzono, że zastosowanie przez pracodawców klauzul zakazu ujawniania wysokości osiąganego przez pracownika wynagrodzenia nie znajduje uzasadnienia w regulacjach kodeksu pracy i kodeksu cywilnego. Zdaniem ekspertów z ministerstwa nie jest dopuszczalne ograniczenie indywidualnego uprawnienia pracownika w zakresie ujawniania własnego wynagradzania. Stanowisko ministerstwa nie jest co prawda wiążące, jednak stanowi istotną wskazówkę interpretacyjną, m.in. dla Państwowej Inspekcji Pracy.

Pracodawcy wprowadzając do umów o pracę klauzule poufności często uzasadniają to koniecznością zachowania tajemnicy przedsiębiorstwa oraz dbałością o dobro zakładu pracy.

Podstawa prawna:

1. *Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. kodeks pracy (Dz.U.2014.1502 j.t. z późn. zm.),*
2. *Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. kodeks cywilny (Dz.U.2014.121 j.t. z późn. zm.),*
3. *Ustawa z dnia 16 kwietnia 1993 r. o ochronie danych osobowych (Dz.U.2014.1182 j.t.. z późn. zm.).*

Barbara Stefaniak Gnyp