

Wyrok z dnia 26 maja 2011 r.

II PK 304/10

Skorzystanie przez pracownika z uprawnień przysługujących z tytułu naruszania zasady równego traktowania w zatrudnieniu, w tym dążenie do wyjaśnienia lub udzielenia w jakiegokolwiek formie wsparcia innym pracownikom, zmierzające do przeciwdziałania stosowaniu przez pracodawcę dyskryminacji płacowej, nie może stanowić przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.

Przewodniczący SSN Zbigniew Myszka (sprawozdawca), Sędziowie SN:
Roman Kuczyński, Małgorzata Wrębiakowska-Marzec.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 26 maja 2011 r. sprawy z powództwa Bartłomieja S. przeciwko K.-T. Spółce z o.o. w W. o odszkodowanie, na skutek skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Gdańsku z siedzibą w Gdyni z dnia 28 maja 2010 r. [...]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok i skargę o wznowienie postępowania przekazał Sądowi Okręgowemu-Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Gdańsku z siedzibą w Gdyni do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.

U z a s a d n i e n i e

Wyrokiem z dnia 28 maja 2010 r. Sąd Okręgowy-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Gdańsku z siedzibą w Gdyni oddalił skargę powoda Bartłomieja S. o wznowienie postępowania zakończonego prawomocnym wyrokiem tego Sądu z dnia 8 kwietnia 2008 r., którym Sąd ten oddalił apelację powoda od wyroku Sądu Rejonowego Gdańsk-Południe w Gdańsku - Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 18 grudnia 2007 r., którym zasądzono od pozwanej K.-T. Spółki z o.o. w W. na rzecz powoda kwotę 5.235,63 zł brutto tytułem premii wraz z ustawowymi odsetkami

od dnia 11 lutego 2007 r. do dnia zapłaty (pkt I) i oddalającego powództwo w pozostałej części dotyczącej odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika oraz tytułem odszkodowania za naruszenie zakazu dyskryminacji w zatrudnianiu (pkt II), a w punkcie III sprostował wyrok Sądu Rejonowego w zakresie zasądzonej kwoty.

Wyrokiem dnia 9 kwietnia 2009 r. [...] Sąd Najwyższy oddalił skargę kasacyjną powoda od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy w Gdańsku z siedzibą w Gdyni z dnia 8 kwietnia 2008 r., którym oddalono apelację powoda zaskarżającego wyrok Sądu Rejonowego Gdańsk-Południe w Gdańsku z dnia 18 grudnia 2007 r. w części, tj. punkcie II, dotyczącego oddalenia powództwa o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika oraz odszkodowanie za naruszenie zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu. W uzasadnieniu tego wyroku Sąd Najwyższy wskazał, że termin do złożenia odwołania od otrzymanego przez powoda pisma o rozwiązaniu umowy o pracę pocztą w dniu 27 stycznia 2007 r. upłynął w dniu 6 lutego 2007 r., tymczasem pozew został złożony w Sądzie Rejonowym w dniu 8 lutego 2007 r. Niezachowanie przez powoda terminu określonego w art. 264 § 2 k.p. wyłączało potrzebę rozważania zasadności i legalności przy czyn rozwiązania umowy o pracę.

W dniu 30 grudnia 2009 r. powód złożył skargę o wznowienie postępowania zakończonego prawomocnym wyrokiem z dnia 8 kwietnia 2008 r. Sądu Okręgowego w Gdańsku z siedzibą w Gdyni w zakresie punktu II oddalającego powództwo o odszkodowanie za bezprawne rozwiązanie umowy o pracę z winy pracownika, wnosząc o jego zmianę przez uwzględnienie apelacji i zmianę wyroku Sądu pierwszej instancji z dnia 18 grudnia 2007 r. oraz zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda odszkodowania wysokości 21.027 zł.

Sąd Okręgowy postanowieniem z dnia 28 maja 2010 r. przyjął do rozpoznania skargę o wznowienie postępowania po ujawnieniu, że termin do złożenia odwołania od rozwiązania z powodem umowy o pracę był zachowany. Wobec stwierdzenia, że pozew został wniesiony w terminie ustawowym, Sąd Okręgowy odniósł się do zarzutów apelacji co do trafności rozstrzygnięcia o żądaniu pozwu w zakresie odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie niezwłoczne. Wyrokiem z dnia 28 maja 2010 r. Sąd Okręgowy oddalił skargę o wznowienie postępowania, uznając, że apelacja w części, której ramy określiła podstawa wznowienia postępowania, jako niezasadna nie podlega uwzględnieniu. Ustalono, że powód był zatrudniony w pozwanej

od 1 stycznia 2006 r. do 23 stycznia 2007 r. na stanowisku specjalisty do spraw handlowych. U pozwanej obowiązywała niepisana zasada nieujawniania wysokości wynagrodzeń pracowników. Zdarzało się, że poszczególni pracownicy podpisywali oświadczenie o zachowaniu w tajemnicy danych dotyczących wynagrodzenia. Powód takiego oświadczenia nie złożył, jednakże wiedział, że nie powinien ujawniać danych dotyczących wynagrodzeń. W styczniu 2007 r. powód zwrócił się do Szczepana C. - kierownika działu handlowego, bezpośredniego przełożonego - o udzielenie informacji na temat sposobu wyliczenia i wysokości premii przysługującej mu w czwartym kwartale 2006 r. W odpowiedzi Szczepan C. w dniu 18 stycznia 2007 r. wysłał do powoda wiadomość elektroniczną, lecz omyłkowo nie wykasował informacji na temat wynagrodzenia, w tym premii, innych pracowników działu handlowego, zatrudnionych zarówno w oddziale w W., jak i w G. Powód zorientował się, że przez pomyłkę otrzymał dane dotyczące nie tylko jego wynagrodzenia, lecz także wynagrodzeń innych pracowników działu handlowego. Otrzymane informacje przekazał drogą elektroniczną kolegom z działu handlowego w G. w celu wyjaśnienia kwestii zróżnicowanych wysokości wynagrodzeń pracowników. Wcześniej wiadomość tę przekazał także swojej żonie. Po otrzymaniu tego „maila” powód oraz jego koledzy skontaktowali się ze swoim bezpośrednim przełożonym - Szczepanem C. w celu wyjaśnienia zróżnicowania wynagrodzeń poszczególnych pracowników i poprosili go o spotkanie. W czasie tego spotkania Szczepan C. nie był w stanie udzielić wyjaśnień co do występujących różnic w wysokościach zarobków i obiecał zorganizować spotkanie w tej sprawie z dyrektorem oddziału pozwanej w G. Armandem A. Spotkanie wyznaczono na 23 stycznia 2007 r., jednak nie doszło ono do skutku. W tym dniu, tj. 23 stycznia 2007 r. Armand A. wezwał Szczepana C. i po wyjaśnieniu okoliczności ujawnienia danych dotyczących wynagrodzeń pracowniczych ukarał go karą nagany. Następnie do gabinetu Armanda A. został wezwany powód. Armand A. zapytał powoda, czy wie, dlaczego spotkanie zostało zorganizowane i jakie są konsekwencje jego działania. Powód odpowiedział, że ma tego świadomość. Armand A. wręczył powodowi pisemne oświadczenie o udzieleniu kary nagany, po czym zapytał go, czy jest świadomy swojego przewinienia i czy postąpiłby tak samo ponownie. Powód odpowiedział, że tak - przesłałby otrzymanego „maila” innym pracownikom. Wówczas Armand A. próbował wręczyć powodowi przygotowane wcześniej pisemne oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, lecz powód oświadczył, że jest na zwolnieniu lekarskim i opuścił gabinet. Następnie na polecenie przełożonego powód

zabrał swoje rzeczy, rozliczył się z komputera, zdał kluczyki do samochodu służbowego i telefon komórkowy, a także pożegnał się z pozostałymi pracownikami, mówiąc, że to jego ostatni dzień w pracy. W dniu 24 stycznia 2007 r. Szczepan C. rozesłał do kontrahentów pozwanej „maila” z informacją, iż powód zakończył pracę w pozwanej. Pozwana wysłała powodowi pismo datowane na 23 stycznia 2007 r., z oświadczeniem o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, jako przyczynę wskazując złamanie obowiązujących w Spółce zasad i rozpowszechnienie wśród osób nieupoważnionych danych, które stanowiły informacje poufne, czego skutkiem była utrata zaufania do pracownika. W piśmie tym pracodawca opisał przepływ korespondencji elektronicznej z 18 stycznia 2007 r. i wskazał, że zgodnie z § 16 obowiązującego w Spółce regulaminu wynagradzania każdy pracownik zobowiązany jest do nieujawniania wysokości swoich zarobków oraz danych dotyczących wynagrodzeń w Spółce. Nie stosując się do tego powód poinformował pracowników działu sprzedaży o treści ukrytego pliku oraz przesłał w dniu 18 stycznia 2007 r. o godz. 15¹⁹ cały plik Joannie M., która nie jest pracownikiem Spółki, czego dowodem są informacje w systemie. Pracodawca wskazał nadto, że powód odmówił przyjęcia oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia w obecności Armanda A. i Szczepana C., mimo że był od rana w pracy, a wcześniej został ukarany karą nagany, a ponadto zdał powierzone mu mienie wraz z dokumentami i kluczykami do służbowego samochodu. Zachowanie powoda pozostało bez wpływu na decyzję pracodawcy o rozwiązaniu z nim umowy o pracę z dniem 23 stycznia 2007 r. Pismo to powód otrzymał pocztą 27 stycznia 2007 r.

W ostatnim kwartale 2006 r. powód zrealizował obrót w wysokości 884.166,50 zł i zysk w kwocie 601.842,65 zł. Wynagrodzenie powoda obliczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 8.882,90 zł.

Rozpoznając skargę o wznowienie postępowania na gruncie powyższych ustaleń Sąd Okręgowy uznał, że wskazana przyczyna niezwłocznego rozwiązania umowy o pracę, tj. ujawnienie innym osobom danych dotyczących wynagrodzeń pracowników działu handlowego, otrzymanych omyłkowo przez powoda, była konkretna, rzeczywista i usprawiedliwiona okolicznościami, a zachowanie powoda stanowiło ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Zasadne okazało się zatem oddalenie przez Sąd Rejonowy powództwa o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., a apelacja powoda była w tej części niezasadna. Jakkolwiek u strony pozwanej nie obowiązywał re-

gulin wynagrodzenia, w brzmieniu przywołanym w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, to jednak w firmie „istniała niepisana, ale obowiązująca zasada zachowania w tajemnicy danych o wysokości zarobków”. W ocenie Sądu drugiej instancji, to, że pracodawca, mający świadomość, że mimo „tajności zarobków” pracownicy i tak między sobą dyskutują na ten temat, nie wyciągał wcześniej konsekwencji z tego tytułu, nie może przesądzać o uznaniu, że zasada poufności wynagrodzeń nie obowiązywała. Przeciwnie „była ona znana pracownikom, stąd ich rozmowy na temat zarobków były pokątne”. Zdaniem wymienionego Sądu, rozpowszechniając dane dotyczące wynagrodzeń wśród współpracowników oraz przekazując je osobie spoza firmy, powód co najmniej zagroził interesom pracodawcy. Powołując się na ugruntowane orzecznictwo Sądu Najwyższego, Sąd Okręgowy wskazał, że wskutek ujawnienia informacji o zarobkach pracodawca może być nawet narażony na roszczenia pracowników ze względu na naruszenie ich dóbr osobistych, co może uzasadniać rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Powód przyznał, że wiedział, iż nie powinien był ujawniać otrzymanych przypadkowo uzyskanych danych o wynagrodzeniu, a mimo tego uczynił to, przez co jego działanie nacechowane było winą umyślną lub rażącym niedbalstwem. W konsekwencji zostały spełnione przesłanki uzasadniające zastosowanie art. 52 § 1 pkt 1 k.p.: bezprawność zachowania się powoda (który naruszył podstawowy obowiązek pracowniczy), naruszenie albo zagrożenie interesów pracodawcy, a także zawinienie obejmujące zarówno winę umyślną jak i rażące niedbalstwo.

W skardze kasacyjnej powód zarzucił naruszenie prawa materialnego, w szczególności art. 52 § 1 pkt 1 k.p., przez jego niewłaściwe zastosowanie i przyjęcie, że mimo braku jakichkolwiek pisemnych regulacji zakazujących ujawniania wysokości wynagrodzeń pracowników oraz braku indywidualnego zobowiązania skarżącego do utrzymywania w tajemnicy takich informacji, przesłanie przez niego współpracownikom z działu „e-maila” zawierającego dane dotyczące i wysokości premii pracowników działu handlowego stanowiło ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, a tym samym przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.

Jako okoliczność uzasadniającą przyjęcie skargi do rozpoznania wskazano występowanie w sprawie istotnego zagadnienia prawnego, sprowadzającego się do pytania czy w sytuacji, gdy w zakładzie pracy brak jest jakichkolwiek pisemnych regulacji zakazujących ujawniania wysokości wynagrodzeń pracowników, a pracownik

nie został indywidualnie zobowiązany do utrzymywania w tajemnicy tych informacji, ujawnienie przez niego współpracownikom z działu informacji dotyczącej wysokości wynagrodzenia (premii) pracowników tego działu, stanowi ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych, a więc przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Wskazano też na potrzebę wykładni art. 52 § 1 pkt 1 k.p. pod kątem stwierdzenia, czy w opisanej w przedstawionym zagadnieniu prawnym sytuacji, można stwierdzić ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych w rozumieniu tego przepisu.

W ocenie skarżącego, przekazanie informacji o własnym wynagrodzeniu innemu pracownikowi nigdy nie może być przyczyną zwolnienia z pracy. Złamanie zaś zakazu przekazywania informacji o wynagrodzeniach nie może być uznane za ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych i stanowić przyczynę dyscyplinarnego zwolnienia pracy. Celem wprowadzenia klauzul poufności wynagrodzeń nie może być uprzywilejowanie pracodawców, ale jedynie zabezpieczenie przed „wyciekiem” informacji o zarobkach do konkurencyjnych przedsiębiorstw.

W konsekwencji skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku Sądu Okręgowego w części, tj. w zakresie punktu pierwszego i w tym zakresie przekazanie sprawy temu Sądowi do ponownego rozpoznania oraz rozstrzygnięcie o kosztach postępowania za wszystkie instancje.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

We wznowionym postępowaniu merytorycznemu rozpoznaniu podlegało jedynie roszczenie skarżącego o odszkodowanie za rozwiązanie z nim przez pozwanego pracodawcę umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., który jako przyczynę jego zastosowania wskazał na „złamanie obowiązujących w spółce zasad i rozpowszechnianie wśród osób nieupoważnionych danych, które stanowiły informacje poufne, skutkiem czego była utrata zaufania do pracownika”. Już *prima facie* wymienione ogólne i niekonkretne tego typu sformułowanie wymienionej przyczyny rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy mogło budzić zastrzeżenia co do spełnienia wymagania wskazania pracownikowi konkretnej i rzeczywistej przyczyny uzasadniającej natychmiastowe zerwanie (rozwiązanie) przez pracodawcę stosunku pracy na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Tylko ze względu na

dalsze uzasadnienie zastosowania tego trybu rozwiązania stosunku pracy, które zawierało uszczegółowienie podanej przyczyny niezwłocznego rozwiązania stosunku pracy w postaci zarzutu naruszenia klauzuli poufności wynagrodzeń obowiązującej u pozwanego pracodawcy, rozważenia wymaga to, czy „złamanie” wymienionej klauzuli w ustalonych okolicznościach sprawy mogło być zakwalifikowane jako przypadek kwalifikowanego ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, uzasadniający i usprawiedliwiający rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy skarżącego pracownika.

Z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynikało, że pozwany pracodawca zobowiązywał pracowników do zachowania w tajemnicy i nieujawniania wysokości otrzymywanych wynagrodzeń za pracę. Tymczasem powód zatrudniony na stanowisku specjalisty do spraw handlowych, który był jednym z najlepszych pracowników działu handlowego, zwrócił się do przełożonego kierownika działu handlowego o udzielenie informacji co do sposobu wyliczenia wysokości przysługującej mu premii za uzyskiwanie jednych z najwyższych w firmie wyników obrotów i zysków z obsługiwanej działalności handlowej. Po otrzymaniu elektronicznej wiadomości, w której przełożony „omyłkowo nie wykasował informacji na temat wynagrodzenia, w tym premii, innych pracowników działu handlowego pozwanej”, z których wynikało rażące zróżnicowanie wynagrodzeń pracowników działów handlowych strony pozwanej, powód przekazał te dane drogą elektroniczną i spotkał się z innymi pracownikami w celu wyjaśnienia istotnych „różnic w wysokościach zarobków”. Podczas spotkania z dyrektorem pozwanej przełożony powoda za omyłkowe ujawnienie tajemnicy przedsiębiorstwa został ukarany karą nagany. Taką samą karę porządkową nałożono na powoda, który podtrzymał zamiar wyjaśnienia dyskryminującego zróżnicowania polityki płacowej pracodawcy, co doprowadziło do zastosowania wobec powoda, który osiągał najwyższe wyniki handlowe w firmie, sankcji „dyscyplinarnego” zwolnienia z pracy, które jest przedmiotem wznowionego postępowania w sprawie.

W ocenie Sądu Najwyższego, w opisanych wyżej okolicznościach sprawy powód działał w sposób uprawniony, bez przekroczenia granic pracowniczych uprawnień podjętych w celu wyjaśnienia zastrzeżeń dotyczących uzyskanych od przełożonego wiadomości o nierówności lub dyskryminacji płacowej pracowników działów handlowych pozwanego pracodawcy w rozumieniu art. 18^{3b} § 1 pkt 2 k.p. Należy podkreślić, że zgodnie z art. 18^{1e} k.p., skorzystanie przez pracownika z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu, w

tym dążenie do wyjaśnienia lub udzielenie w jakiegokolwiek formie wsparcia innym pracownikom zmierzające do przeciwdziałania stosowaniu przez pracodawcę potencjalnej dyskryminacji płacowej, nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie przez pracodawcę umowy o pracę lub jej rozwiązania bez wypowiedzenia, bez względu na sposób uzyskania przez pracownika dostępu do informacji, które mogły świadczyć o naruszaniu zasady równego traktowania w zatrudnieniu lub stosowaniu dyskryminacji płacowej. Z tytułu podjęcia przez pracownika legalnych działań przeciwstawiających się naruszaniu zasady równego traktowania w zatrudnieniu lub dyskryminacji płacowej pracodawca nie może stosować także jakichkolwiek innych sankcji prawa pracy, które prowadziłyby do niedopuszczalnego pozbawienia treści i skuteczności normatywnej bezwzględnie obowiązujących przepisów o równym traktowaniu w zatrudnieniu (art. 18^{3a}-18^{3e} k.p.). Oznacza to zakaz nadużywania przez pracodawców tzw. klauzul poufności czy „tajności” wynagrodzeń pracowniczych do innych celów niż ochrona tajemnicy przedsiębiorstwa, której ujawnienie może zagrozić istotnym interesom firmy, np. jej konkurencyjności. Takie zagrożenia nie zostały ujawnione w rozpoznawanej sprawie, przeto przekazanie przez skarżącego powoda innym pracownikom danych objętych tzw. klauzulą poufności wynagrodzeń, którego celem było przeciwdziałanie naruszaniu zasady równego traktowania i przejawom dyskryminacji płacowej pracowników, nie mogło stanowić przyczyny uzasadniającej rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia (art. 18^{3e} k.p. w opozycji do art. 52 § 1 pkt 1 k.p.). Skoro „dyscyplinarne” zwolnienie z pracy skarżącego, który osiągał jedne z najlepszych wyników w pracy pozwanego, było bezprawnym, a przeto oczywistym i niedopuszczalnym odwetem pracodawcy za skorzystanie przez skarżącego z uprawnień do przeciwdziałania naruszania zasady równego traktowania w zatrudnieniu i dyskryminacji płacowej pracowników, to przy ponownym rozpoznaniu skargi Sąd drugiej instancji uwzględni roszczenie odszkodowawcze skarżącego oraz osądzi przysługujące mu koszty postępowania. W tym celu Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji.

=====