

UZASADNIENIE

I.

[stan faktyczny]

W dniu 1. czerwca 2014 r. powód został zatrudniony na stanowisku specjalisty ds. handlowych w Apple S.A. oddziale w Poznaniu. Powód podpisał umowę o pracę na czas nieokreślony. Jego wynagrodzenie wynosiło 10000 zł miesięcznie, do którego należy doliczyć premie wynikowe uzależnione od efektów pracy powoda (np. liczba i wartość podpisanych umów z klientami). W umowie zawarto klauzulę poufności wynagrodzeń.

Dowód:

umowa o pracę z dnia 1. czerwca 2014 r.

Przez okres od czerwca do października wzajemna współpraca układała się bardzo dobrze. Pozwany nie miał żadnych zastrzeżeń do pracy powoda. W dniu 15. grudnia powód poprosił swojego przełożonego Andrzeja N. o sposób obliczania jego wynagrodzenia, a w szczególności jego premii wynikowej. Przełożony przekazał mu informację na ten temat drogą elektroniczną w formie maila. Omyłkowo w powyższym mailu Andrzej N. zamieścił również wysokość wynagrodzeń innych pracowników, pracujących na tym samym stanowisku co powód. **Wynikało z niego, że wynagrodzenie zasadnicze powoda wynosiła 5000 zł mniej, a także w inny, niekorzystny dla niego, sposób wyliczana była prowizja uzależniona od wyników pracy.**

Dowód:

korespondencja mailowa z dnia 15. grudnia 2014 r.

Powód po otrzymaniu maila przekazał tę wiadomość innym pracownikom działu handlowego w celu wyjaśnienia zróżnicowanych wysokości wynagrodzeń pracowników. Aby zmienić powyższą sytuację, powód wraz z innymi pracownikami postanowili zorganizować spotkanie z Andrzejem N. W czasie tego spotkania Andrzej N. nie potrafił wyjaśnić występujących różnic w wynagrodzeniach. Zamiast tego obiecał zorganizować spotkanie z dyrektorką oddziału Lucyną G., które zostało wyznaczone na dzień 31. grudnia 2014 r. Do spotkania ostatecznie nie doszło. Po wyjaśnieniu sprawy ujawnienia wynagrodzeń Lucyna G. ukarała powoda karą nagany. Lucyna G., wręczając powodowi pisemne potwierdzenie ukarania powoda karą nagany, zapytała go czy jest świadomy swojego przewinienia i czy ponownie by to zrobił. Powód odpowiedział, że jest wszystkiego świadomy i postąpiłby tak samo w podobnych okolicznościach w przyszłości. W tym momencie Lucyna G. wręczyła przygotowane wcześniej oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę pozwany podał ujawnienie wysokości

wynagrodzenia swojego oraz innych pracowników, które stanowiły informacje poufne. Pozwany wskazał, iż powód zobowiązany był do zachowania tajności wynagrodzeń na podstawie umowy o pracę i regulaminu pracy. Zdaniem pozwanego jego czyn stanowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych i dlatego należało rozwiązać z nim umowę.

Dowody:

- 1) *pismo potwierdzające udzielenie powodowi kary nagany z dnia 2. stycznia 2015 r.;*
- 2) *oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z dnia 2. stycznia 2015 r.*

II.

[stan prawny]

Zgodnie z treścią przepisu art. 18^{3c} § 1 k.p. pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości. W § 2 powyższego przepisu zawarte jest postanowienie, iż omawiane wynagrodzenie obejmuje wszystkie składniki wynagrodzenia, bez względu na ich nazwę i charakter, a także inne świadczenia związane z pracą, przyznawane pracownikom w formie pieniężnej lub w innej formie niż pieniężna. Jak stwierdza Monika Tomaszewska, „Prace jednakowe to prace takie same pod względem rodzaju, kwalifikacji koniecznych do ich wykonywania, warunków, w jakich są świadczone, a także - ilości i jakości. Wszystkie cechy charakteryzujące pracę jednakową powinny być rozpatrywane łącznie. Innymi słowy, ten sam rodzaj wykonywanej pracy czy to samo zajmowane stanowisko nie przesądza o jednakowym wynagrodzeniu, skoro sposób jej wykonania przez pracowników może być różny, na przykład co do staranności, nakładu pracy, terminowości itd.” (Monika Tomaszewska, *Komentarz do art. 18^{3c} Kodeksu pracy*, WKP 2012). Do elementów, które wyróżniają pracę jednakowe należą „posiadane przez pracowników kwalifikacje potwierdzone odpowiednimi dokumentami wydawanymi zgodnie z odpowiednimi przepisami albo wynikającymi z praktyki i doświadczenia zdobytego podczas pracy zawodowej. Dalej kryterium porównania może stanowić zakres pracowniczych obowiązków, którym towarzyszy rodzaj i skala odpowiedzialności (każdego rodzaju: materialna, dyscyplinarna, odszkodowawcza), którą pracownik może ponieść w przypadku niewłaściwego wykonywania obowiązków. Przesłanką wartościowania pracy jest także wysiłek fizyczny i psychiczny, mierzony ilością wydatkowanej energii i stresu” (Monika Tomaszewska, *Komentarz do art. 18^{3c} Kodeksu pracy*, WKP 2012).

Również sądy pochyliły się nad problemem ustalania jednakowej pracy. W wyroku z dnia 3. czerwca 2014 r. (III PK 126/13) SN uznał, że pracami jednakowymi lub o jednakowej wartości to „prace, których wykonywanie wymaga od pracowników porównywalnych kwalifikacji

zawodowych, potwierdzonych dokumentami przewidzianymi w odrębnych przepisach lub praktyką i doświadczeniem zawodowym, a także porównywalnej odpowiedzialności i wysiłku”. W tym miejscu należy podkreślić, że możliwe są „**nieznaczne dyferencjacje w wynagrodzeniu pracowników, będące wynikiem oceny jakości ich pracy przez przełożonego**” (wyrok SN z dnia 9. maja 2014 r., I PK 276/13). Jeżeli różnicowanie wynagrodzeń jest nieznaczne i jest uzasadnione okolicznościami, nie stanowi to naruszenia zasady równego traktowania pracowników.

Treść przepisu art. 18^{3d} k.p. stanowi, że osoba wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów. Jak ustalił SN w wyroku z dnia 22. lutego 2007 r., zasadniczą funkcją odszkodowania jest naprawienie szkody majątkowej (I PK 27/10). Podstawą roszczeń wynikających z przywoływanego przepisu k.p. jest art. 361 § 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p., co oznacza że naprawienie szkody obejmuje nie tylko stratę (*damnum emergens*), ale także także utracone korzyści (*lucrum cessans*), jakie poszkodowany mógłby odnieść, gdyby mu szkody nie wyrządzono. **Utraconymi korzyściami są w tym przypadku np. utracone prawa do wyższej premii.**

Po pierwsze należy, zauważyć, że pracownik ma prawo do odszkodowania wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie niezależnie od powstania jakiegokolwiek szkody. W wyroku z dnia 22. lutego 2007 r. (I PK 242/06) SN uznał, że pracownik może dochodzić odszkodowania w wysokości różnicy między wynagrodzeniem, jakie powinien otrzymywać bez naruszenia zasady równego wynagrodzenia a wynagrodzeniem rzeczywiście otrzymywanym. Ponadto w wyroku III PK 43/08 zawarta jest konstatacja, iż **odszkodowanie powinno być odpowiednio „skuteczne, proporcjonalne i odstrasżające”.**

Zgodnie z treścią przepisu art. 56 § 1 k.p. pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie. O przywróceniu do pracy lub odszkodowaniu orzeka sąd pracy. Z kolei zgodnie z treścią przepisu art. 58 k.p. odszkodowanie, o którym mowa w art. 56 k.p., przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

Nadto należy podkreślić, że treść przepisu art. 52 § 1 pkt 1 przewiduje możliwość rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Natomiast treść przepisu art. 18^{3e} § 1

mówi, że skorzystanie przez pracownika z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu nie może być podstawą niekorzystnego traktowania pracownika, a także nie może powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji wobec pracownika, zwłaszcza nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie przez pracodawcę stosunku pracy lub jego rozwiązanie bez wypowiedzenia. W wyroku z dnia 15. lipca 2011 r. (I PK 12/11) SN stwierdził, że w pojęciu „skorzystania przez pracownika z uprawnień” mieszczą się nie tylko legalne roszczenia pracownika wobec pracodawcy, ale **również inne działania pracownika, które prowadzą do potwierdzenia ich istnienia.**

Pracodawcy nie mogą także nadużywać klauzuli poufności wynagrodzeń, bowiem tego typu działania prowadzą do tego, że zasada równego wynagrodzenia jest *de facto* martwa. **Należy zaznaczyć, że ujawnienie innym pracownikom danych objętych tzw. klauzulą poufności wynagrodzeń w celu przeciwdziałania naruszaniu zasady równego traktowania oraz przejawom dyskryminacji płacowej pracowników nie stanowi przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia** (II PK 304/10). Jedynym uzasadnionym celem poufności wynagrodzeń jest ochrona tajemnicy przedsiębiorstwa, której ujawnienie mogłoby zagrozić interesom firmy, np. jej konkurencyjności.

III.

[subsumcja]

Pozwany zatrudniając powoda przy zastosowaniu znacznie niższego wynagrodzenia niż w przypadku innych pracowników, niewątpliwie naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu. Z uwag zawartych w pkt. I [stan faktyczny] wyraźnie wynika, iż **powód wykonywał taką samą pracę jak pozostali pracownicy pracujący na tym samym stanowisku.** Powód nie tylko pracował na tym samym stanowisku, ale także w rzeczywistości wykonywał pracę tego samego rodzaju polegającą na pozyskiwaniu nowych klientów dla zatrudniającej firmy. Nadto od wszystkich pracowników pracujących w dziale handlowym wymagano co najmniej 5-letniego doświadczenia na tym samym lub podobnym stanowisku. Powód wykazywał także jedne z najlepszych wyników w firmie, a mimo to nie otrzymywał za swoją pracę adekwatnego wynagrodzenia.

Dowód:

zeznania powoda i innych pracowników pracujących w tym samym dziale.

W związku z powyższym oczywistym jest, że powodowi należy się odszkodowanie w wysokości odpowiadającej różnicy pomiędzy wynagrodzeniami powoda i innych pracowników. Ponadto

odszkodowanie obejmuje także utracone prawa do premii związanej z wynikami pracy.

W dalszej kolejności należy wskazać, iż pozwany bezprawnie rozwiązał umowę o pracę bez wypowiedzenia. Pozwana spółka uzasadniła rozwiązanie umowy o pracę faktem, że powód rzekomo dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. W tym miejscu niezbędne będzie zwrócenie uwagi, iż powód w żadnym razie nie dopuścił się powyższego czynu. Powód ujawnił wynagrodzenie swoje oraz innych pracowników wyłącznie w jednym celu, co bez wątplenia wynika z okoliczności faktycznych sprawy. Tym celem było przeciwdziałanie łamaniu przez pracodawcę zasady równości wynagrodzeń. Aby móc ów cel zrealizować, powód musiał ustalić wysokość wynagrodzeń pozostałych pracowników. **Absurdalna byłaby bowiem sytuacja, w której z jednej strony obowiązuje zasada równości wynagrodzeń, a z drugiej strony niemożliwe jest zapoznanie się z wynagrodzeniami obowiązującymi w danym miejscu pracy, ponieważ nie można złamać tajemnicy wynagrodzeń.** Prowadziłoby to do nadmiernego uprzywilejowania pracodawcy i wzmocnienia jego pozycji względem pracownika. Należy jednak pamiętać, że jedną z podstawowych zasad prawa pracy jest zasada uprzywilejowania pracownika, a więc nadużywanie klauzuli poufności wynagrodzeń jest również złamaniem tej zasady. A zatem w tym przypadku wystąpił swego rodzaju „kontratyp”, który pozwolił na naruszenie tajemnicy wynagrodzeń przez powoda.

Ze względu na bezprawne rozwiązanie umowy przez pracodawcę bez wypowiedzenia pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości odpowiadającej okresowi wypowiedzenia. Jako że powód, zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, pracował u pozwanego 7 miesięcy, jego okres wypowiedzenia, zgodnie z brzmieniem art. 36 § 1 pkt 2 k.p., wynosi jeden miesiąc. Miesięczne wynagrodzenie powoda opiewało na wysokość 10000 zł, a zatem należy mu się odszkodowanie dokładnie w tej kwocie.

Załączniki:

- 1) odpis pozwu wraz z załącznikami;
- 2) umowa o pracę z dnia 1.06.2014 r.;
- 3) korespondencja mailowa z dnia 15.09.2014 r.;
- 4) pismo potwierdzające udzielenie kary nagany z dnia 2.01.2015 r.;
- 5) oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z dnia 2.01.2015 r.