

Pismo okólne nr 2/2024

z dnia 12.01.2024r.

Dyrektora Wojewódzkiego Szpitala Psychiatrycznego w Złotoryi w sprawie wskazań pracownikom niektórych kwestii w przedmiocie zasad ochrony prawnej tajemnicy indywidualnych wynagrodzeń pracowniczych.

Na podstawie art. 46 ust. 1 ustawy z dnia 15 kwietnia 2011r. o działalności leczniczej (tj. Dz.U. z 2023r. poz. 991, 1675, 1972) oraz stosownie do regulacji art. 300 Kodeksu pracy – wskazuje się pracownikom tut. Szpitala niektóre kwestie zasad ochrony prawnej tajemnicy indywidualnych wynagrodzeń pracownika:

1. Wynagrodzenie przeciętnego pracownika objęte jest prawną ochroną zakładającą prawo pracownika do zachowania informacji o wysokości swojego wynagrodzenia w tajemnicy. Kodeks pracy nie reguluje tego wprost!
 - Natomiast z klauzuli generalnej prawa cywilnego definiującej dobro osobiste człowieka jako podlegające szczególnej ochronie – zasadą jest objęcie ochroną prawną tajemnicy wysokość wynagrodzenia regulacją prawa cywilnego! – ponieważ art. 300 KP – wskazuje się, że w sprawach nieunormowanych przepisami prawa pracy wręcz nakazuje się korzystać ze stosownych unormowań Kodeksu cywilnego, gdy nie są one sprzeczne z zasadami prawa pracy .
Dochodzi tu jeszcze wieloletnie orzecznictwo Sądu Najwyższego – utrwalające linie interpelacyjną w obrębie spraw związanych z ochroną informacji o indywidualnym wynagrodzeniu za pracę.
2. Kwota wynagrodzenia pracowniczego zaliczana jest do dóbr osobistych człowieka, wobec czego objęta jest – na podstawie art. 23 K.C. ochroną prawa cywilnego, niezależnie od ochrony przewidzianej w innych przepisach. Katalog dóbr osobistych chronionych w K.C. nie jest zamknięty!
3. Dowodowo wskazuje się tu uchwałę SN z 16 lipca 1993r. zgodnie z którą wysokość indywidualnego wynagrodzenia stanowi informację będącą dobrem osobistym, związaną ze sferą prywatności pracownika, a więc informację której – po za ustanowionymi wyjątkami – nie wolno ujawniać bez zgody pracownika (IPZP 28/93, OSN 1994/1/1). Oznacza to w praktyce, że pracownik jest właścicielem informacji o swoim wynagrodzeniu!

4. Z tego względu to tylko pracownik ma prawo do żądania podania informacji o swoim wynagrodzeniu i jego składnikach przy sporządzaniu świadectwa pracy (art. 97§2 k.p.)!
5. Kiedy ujawnienie informacji o wynagrodzeniu jest dopuszczalne!?
 - Zdarzają się jednak sytuacje, w których ujawnienie wysokości zarobków pracownika jest niezbędne dla celów realizacji określonego uprawnienia pracowniczego. Tak jest np. wówczas, gdy pracownik, ma zamiar ubiegać się o pomoc materialną przewidzianą w regulaminie zakładowego funduszu świadczeń socjalnych (ZFŚS). Jak wiadomo pomoc taka jest udzielana przy uwzględnieniu sytuacji ekonomicznej pracownika. Zazwyczaj przepisy zakładowe dotyczące ZFŚS ustanawiają limity zarobkowe, których przekroczenie powoduje zmniejszenie wysokości dofinansowania lub brak możliwości udzielenia pomocy finansowej. W takich okolicznościach pracownik powinien udzielić informacji o uzyskiwanych dochodach w celu weryfikacji przez komisję jego uprawnień do świadczeń z ZFŚS. Pracownik może oczywiście odmówić, jednak w takim przypadku nie ma prawa domagać się przyznania takiej pomocy. Wynika to z faktu, że zgodnie z art. 8 ust. 1 ustawy z dn. 4.03.1994 r. o ZFŚS przyznawania usług umownych i świadczeń oraz wysokości dopłat z ZFŚS uzależnia się od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej do korzystania z tego funduszu.
6. Potwierdza to jeszcze wyrok SN z 8.V. 2002r. IPKN 267/01, SNAPiUS 2004/6/99 – Pracodawca nie narusza dóbr osobistych pracownika – art. 23 kc., art. 47 i art. 51 ust. 1 i 2 Konstytucji RP – zobowiązującego zgodnie z postanowieniami regulaminu ZFŚS do złożenia oświadczenia o zarobkach uzyskiwanych u drugiego pracodawcy.
7. Ponadto pracodawca jest zobowiązany przekazywać informację o wysokości indywidualnego wynagrodzenia wyłącznie na żądanie organów uprawnionych do tego z mocy ustawy. Organami tymi są w szczególności:
 - PIP,
 - ZUS,
 - organy wymiaru sprawiedliwości (sądy i prokuratura),
 - organy sprawujące kontrolę skarbową.
8. Podsumowując:
 - Informacja o wysokości indywidualnego wynagrodzenia za pracę podlega ochronie prawa cywilnego na zasadach przewidzianych dla dóbr osobistych człowieka. (Potwierdza to orzecznictwo SN!).

9. Bezpodstawne ujawnienie przez pracodawcę albo inną osobę informacji o wynagrodzeniu pracownika stanowi przesłankę do wystąpienia z pozwem sądowym o naruszenie dóbr osobistych.
10. Jednocześnie pracownik w pewnych okolicznościach powinien udostępnić informację o swoich zarobkach – dot. to spraw z ZFŚS.
11. Do udzielenia informacji o poborach pracownika będzie zmuszony pracodawca – dot. to sytuacji jeżeli z żądaniem w tej sprawie zwróci się do pracodawcy uprawniony organ typu ZUS, sąd itd.

DYREKTOR
Wojewódzki Szpital Psychiatryczny w Złotorzy

Rafał Koronkiewicz

Rozdzielnik:

1. Kancelaria Dyrektora – Sekretariat
2. Księgowość
3. Kadry
4. Tablica ogłoszeń szpitalnych
5. a/a