

ARLETA NERKA¹

Wynagrodzenie za pracę jako dobro osobiste pracownika – nowe wyzwania i stare problemy²

Wpłynął: 2.07.2025. Akceptacja: 5.08.2025

Streszczenie

Przedmiotem artykułu jest analiza zakresu uprawnień informacyjnych związków zawodowych w kontekście dostępu do danych o wynagrodzeniu pracowników, zwłaszcza w świetle obowiązujących przepisów krajowych oraz unijnych regulacji antydyskryminacyjnych. Celem badawczym jest ocena aktualności stanowiska wyrażonego w uchwale 7 sędziów Sądu Najwyższego I PZP 28/93 w kontekście współczesnych wymogów równości płacowej, w szczególności wyznaczonych dyrektywą 2023/970/UE. W artykule podkreśla się, że informacje o wynagrodzeniu są traktowane jako dobra osobiste pracownika i co do zasady nie podlegają ujawnieniu, chyba że przepisy prawa stanowią inaczej lub pracownik wyrazi zgodę na ujawnienie tej informacji. Skuteczność mechanizmów przeciwdziałania dyskryminacji płacowej jest uzależniona od dostępu do informacji o zasadach i wysokości wynagrodzenia. Zasadniczym wnioskiem płynącym z analizy jest potrzeba wyważenia wartości konstytucyjnych – wolności działalności gospodarczej, ochrony prywatności i wolności związkowej – w każdorazowym przypadku udostępniania informacji o wynagrodzeniu przez pracodawcę.

Słowa kluczowe: informacja o wynagrodzeniu, dobro osobiste, związki zawodowe, uchwała SN I PZP 28/93, dyrektywa 2023/970/UE.

¹ Dr Arleta Nerka – Akademia Leona Koźmińskiego (Polska); email: arletan@kozminski.edu.pl; ORCID: 0000-0002-2095-7358

² Badania wykorzystane w artykule nie zostały sfinansowane przez żadną instytucję.

ARLETA NERKA

Remuneration as an Employee’s Personal Right – New Challenges and Persistent Legal Dilemmas³

Abstract

The subject of this article is an analysis of the scope of trade unions’ informational rights in the context of access to employee remuneration data, particularly in light of applicable national legislation and EU anti-discrimination regulations. The research objective is to assess the continued relevance of the position expressed in the resolution of the panel of seven judges of the Supreme Court (I PZP 28/93) in the context of contemporary requirements concerning pay equality, especially those established by Directive (EU) 2023/970. The article emphasizes that remuneration data is generally considered part of an employee’s personal rights and, as a rule, is not subject to disclosure unless otherwise provided by law or with the employee’s explicit consent. The effectiveness of mechanisms aimed at combating pay discrimination depends on access to information regarding the rules and levels of remuneration. The principal conclusion drawn from the analysis is the need to strike a balance between constitutional values—namely, the freedom of economic activity, the right to privacy, and trade union freedom—in each instance where the employer is requested to disclose remuneration data.

Keywords: remuneration information, personal right, trade unions, Supreme Court resolution (I PZP 28/93), Directive (EU) 2023/970.

³ The research in this article has not been supported financially by any institution.

Wprowadzenie

Uprawnienia związków zawodowych do otrzymania informacji od pracodawcy mają swoje umocowanie w różnych źródłach, m.in. art. 26¹, art. 28 ustawy z 23.5.1991 r. o związkach zawodowych⁴, art. 241⁴ k.p., art. 2 ust. 3 ustawy z 13.3.2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników⁵. Kompetencje te mogą zyskiwać nowe podstawy w związku z implementacją prawa UE, m.in. dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady nr 970/2023/UE w sprawie wzmocnienia stosowania zasady równości wynagrodzeń dla kobiet i mężczyzn za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości za pośrednictwem mechanizmów przejrzystości wynagrodzeń oraz mechanizmów egzekwowania⁶. Przedmiotowa dyrektywa rozwija również uprawnienia informacyjne pracownika w obszarze wynagrodzenia za pracę w kierunku koherentnym z przepisami zakazującymi dyskryminacji płacowej.

Należy mieć na względzie, że zakres uprawnień informacyjnych zakładowej organizacji związkowej jest wyznaczany nie tylko przepisami je przyznającymi, lecz także przepisami regulującymi ochronę informacji, pośród których duże znaczenie praktyczne przypada RODO⁷ oraz ustawom: z 5.8.2010 r. o ochronie informacji niejawnych⁸; z 6.9.2021 r. o dostępie do informacji publicznej⁹, jak również przepisom statuującym tajemnicę przedsiębiorstwa¹⁰; wreszcie przepisom regulującym sferę ochrony dóbr osobistych (m.in. art. 11¹ k.p.; art. 23 i 23 k.c.)¹¹. Oznacza to, że zakres i treść obowiązku udzielenia przez pracodawcę informacji zależy niejednokrotnie od rozstrzygnięcia kolizji różnych przepisów. Towarzyszący temu konflikt wartości (m.in. wolności działalności gospodarczej, wolności

⁴ Tekst jedn. Dz.U. z 2025 r., poz. 440; dalej jako: u.z.z. lub ustawa o związkach zawodowych.

⁵ Tekst jedn. Dz.U. z 2025 r., poz. 570.

⁶ Dz.Urz.UE.L nr 132, s. 21 (dalej jako: dyrektywa nr 970/2023/UE)

⁷ Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z 27.04.2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych), Dz.Urz. UE L 119 z 4.05.2016, s. 1.

⁸ Tekst jedn. Dz.U. z 2024 r., poz. 632 ze zm.; dalej jako: ustawa o ochronie informacji niejawnych.

⁹ Tekst jedn. Dz.U. z 2022 r., poz. 902; dalej jako: ustawa o dostępie do informacji publicznej.

¹⁰ Por. art. 11 ust. 2 ustawy z dnia 16 kwietnia 1993 r. o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji, tekst jedn. Dz.U. z 2022 r., poz. 1233 ze zm.

¹¹ E. Niezbecka, *Ujawnianie wysokości wynagrodzeń pracowników a ochrona dóbr osobistych osób fizycznych*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1992, 8, s. 25–27.

związkowej, prawa do prywatności, ochrony danych osobowych oraz dialogu społecznego) można rozstrzygnąć tylko po uwzględnieniu okoliczności konkretnej sytuacji.

Przedmiotem publikacji jest analiza kwalifikacji informacji o wynagrodzeniu za pracę pracownika w kontekście realizacji przez pracodawcę ustawowych obowiązków przekazywania organizacji związkowym określonych informacji związanych z prowadzeniem działalności związkowej oraz prawa pracownika do uzyskania informacji dotyczących wynagrodzenia za pracę niezbędnych do wykrycia potencjalnej dyskryminacji płacowej. W artykule podjęto próbę analizy implikacji traktowania informacji o wynagrodzeniu za pracę jako dobra osobistego w aspekcie realizacji obowiązków informacyjnych pracodawcy wynikających z przepisów krajowych i unijnych wobec organizacji związkowych. Celem badawczym jest ustalenie, czy wykładnia tych przepisów wyznaczona treścią uchwały 7 sędziów Sądu Najwyższego z 16 lipca 1993 r. (sygn. akt I PZP 28/93)¹² pozostaje aktualna w świetle regulacji antydyskryminacyjnych w sferze zatrudnienia, jak również dyrektywy 2023/970/UE, ponieważ nadmierna ochrona informacji o wynagrodzeniu za pracę może osłabiać, a niekiedy nawet uniemożliwiać, skuteczność mechanizmów przeciwdziałania dyskryminacji płacowej.

Zgodnie z dominującym w doktrynie prawa pracy zapatrywaniem (o czym szerzej w dalszej części artykułu) informacje o wysokości wynagrodzenia za pracę traktuje się jako poufne, należące do sfery prywatnej pracownika, jak również samego pracodawcy¹³. Ujawnienie danych majątkowych osoby bez jej zgody narusza jej dobra osobiste, chyba że odbywa się na podstawie przepisów prawa lub dotyczy osób sprawujących funkcje publiczne, w odniesieniu do których informacje o ich dochodach pochodzących ze środków publicznych mają charakter informacji publicznej¹⁴. Rodzi to szereg konsekwencji w odniesieniu do prawnych możliwości realizacji przez związki zawodowe uprawnień dotyczących kontroli prawidłowości ustalania wynagrodzenia za pracę, szczególnie w świetle przepisów antydyskryminacyjnych, kluczowych dla oceny, czy wynagrodzenia za pracę zostały ustalone zgodnie z podstawową zasadą prawa pracy, którą jest prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub o jednakowej wartości

¹² Lex nr 3943, z aprobowaną glosą J. Skoczyńskiego, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1994, 2, s. 61; dalej jako: uchwała I PZP 28/93.

¹³ K. Płaczek, *Informacja o wysokości wynagrodzenia pracownika – tajemnica pracownika czy pracodawcy?* „Monitor Prawa Pracy” 2018, 11, s. 23–27.

¹⁴ Z uwagi na realizację zasady jawności działania organów państwa ustawodawca wprowadził od powyższej reguły wyjątek, wskazując w art. 5 ust. 2 ustawy. o dostępie do informacji publicznej, że prawo do informacji publicznej nie podlega ograniczeniu ze względu na prywatność osoby fizycznej lub tajemnicę przedsiębiorcy „w przypadku informacji o osobach pełniących funkcje publiczne, mających związek z pełnieniem tych funkcji, w tym o warunkach powierzenia i wykonywania funkcji”.

(art. 18^{3c} § 1 k.p.). Wysokość wynagrodzenia powinna być ustalana przy uwzględnieniu merytorycznych i zobiektywizowanych kryteriów wyrażonych w art. 78 § 1 k.p., jak również art. 18^{3c} § 3 k.p.¹⁵. Te kwestie podlegają kontroli sprawowanej przez związki zawodowe, a skuteczność przeciwdziałania dyskryminacji wymaga posiadania wiedzy na temat zasad przyznawania poszczególnych składników wynagradzania oraz ich wysokości. Stanowi to również warunek dokonania przez samych pracowników oceny kształtowania wynagrodzeń za pracę z perspektywy przepisów antydyskryminacyjnych oraz statuujących zasady przejrzystego i równego wynagradzania za pracę.

Problematyka ta jest doniosła również na gruncie prawa ochrony danych osobowych, czym w prezentowanym opracowaniu się nie zajęłam, choć nie brakuje tu kwestii frapujących dotyczących ochrony informacji o wynagrodzeniu za pracę z perspektywy RODO. W niniejszym opracowaniu odnoszę się głównie do uprawnień informacyjnych związku zawodowego, zwłaszcza prawa do pozyskiwania informacji o wysokości wynagrodzenia konkretnego pracownika, natomiast tekst nie stanowi pełnego omówienia wskazanych zagadnień. Ze względu na założone ramy opracowania pominięto również kwestie udzielania informacji objętych tajemnicą przedsiębiorstwa oraz informacji niejawnych.

Dylematy wokół kwalifikacji informacji o wynagrodzeniu za pracę pracownika

Prawo organizacji związkowej do informacji wymaga wyważenia zasad konstytucyjnych, które mogą pozostawać we wzajemnym konflikcie, m.in. wolność związkowa, prawo pracownika do ochrony prywatności, ale i również kontrola związków zawodowych określana przez TK jako instrument konstytucyjnego nadzoru państwa nad warunkami pracy (ochrona interesu publicznego)¹⁶. Na tle spraw dotyczących udzielania informacji o indywidualnym wynagrodzeniu pracownika rysuje się konflikt pomiędzy zasadami, które zasadniczo powinny mieć równorzędny charakter. Jak stwierdził Trybunał Konstytucyjny w uzasadnieniu do wyroku

¹⁵ Na tej podstawie dopuszczalnymi przyczynami różnicowania wynagrodzeń są takie kryteria jak: rodzaj wykonywanej pracy, kwalifikacje wymagane przy jej wykonywaniu, posiadanie praktyki i doświadczenia, a także ilość i jakość świadczonej pracy, wkładany w nią wysiłek oraz wiążąca się z jej wykonywaniem odpowiedzialność, K. Walczak, *Wartościowanie stanowisk pracy ustawowym obowiązkiem pracodawcy?* „Monitor Prawa Pracy” 2004, 9, s. 241.

¹⁶ Por. J. Piątkowski, B. Rutkowska, *Dopuszczalność ujawniania związkom zawodowym informacji o wysokości wynagrodzenia pracownika w powszechnym modelu zatrudnienia (artykuł polemiczny)*, „Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej” 2021, 2, s. 103–117.

z dnia 9 listopada 2010 r. (sygn. akt K 13/07)¹⁷: „Chronione konstytucyjnie wartości, prawa i wolności niejednokrotnie mogą ze sobą kolidować, gdy idzie o przyznany im przez prawo pozytywne (w wyniku działania ustawodawcy) reżim, decydujący o zakresie ochrony, możliwość ingerencji ze strony władzy publicznej oraz gwarancje wiążące się z ich realizacją. Inaczej mówiąc, pełność i pewność prawnej gwarancji jednych dóbr, praw i wolności chronionych konstytucyjnie, odbywać się musi – z konieczności – kosztem innych. W takich wypadkach kwestią konstytucyjną jest wyznaczenie proporcji ochrony i gwarancji każdego z chronionych dóbr, wolności i praw”. Efektem podjętych działań powinno być rozwiązanie w postaci przyjęcia w konkretnej sytuacji pierwszeństwa w realizacji jednej z zasad, przy jednoczesnym ograniczeniu realizacji zasady pozostającej w kolizji. Konieczne jest wzięcie pod uwagę treści wyważanych zasad prawa oraz wartości przez nie chronionych w oparciu o kryteria o charakterze generalnym – należy to choćby wspomnieć o zasadzie proporcjonalności. Warto też przypomnieć, że w uzasadnieniu do wyroku z dnia 26 kwietnia 2018 r. (sygn. akt K 6/15)¹⁸ Trybunał Konstytucyjny wskazał, że kwestia udostępniania danych osobowych związkom zawodowym rodzi praktyczne problemy, wynikające z konkurencji dwóch wartości konstytucyjnych, jakimi są z jednej strony wolność związkowa i wynikające z niej prawo związków zawodowych do informacji, a z drugiej strony – prawo pracownika do ochrony jego prywatności. W literaturze wskazano też, że „[p]roblemy z zachowaniem prawa do prywatności pracownika przebiegają wielotorowo. Nie jest to bowiem jedynie problem zabezpieczenia pracownika przed nadmierną ingerencją pracodawcy w jego sferę prywatną, ale także konieczność zabezpieczenia owej prywatności przed prasą i związkami zawodowymi, które powołują się na własne wolności i prawa do informacji, żądając wiadomości na temat pracowników. Powstaje tu zatem zawsze konflikt dwóch istotnych wolności i praw”¹⁹. Sąd Najwyższy rozstrzygał kwestię zbiegu tych wartości na tle problemu dopuszczalności udostępnienia związkom zawodowym danych dotyczących ustalania wysokości wynagrodzeń pracowniczych. Zgodnie z art. 28 u.z.z. pracodawca ma obowiązek udzielić związkowi zawodowemu informacji niezbędnych do prowadzenia działalności związkowej, w szczególności informacji na temat warunków pracy i zasad wynagradzania. W tezie 2 uchwały I PZP 28/93 Sąd Najwyższy wskazał, że ujawnienie przez pracodawcę bez zgody pracownika wysokości jego wynagrodzenia za pracę przedstawicielom związków zawodowych, może stanowić naruszenie dobra osobistego w rozumieniu art. 23 i 24 k.c. Również wysokość indywidualnego

¹⁷ OTK-A 2019/9, poz. 98.

¹⁸ Dz.U. z 2018 r., poz. 830.

¹⁹ M. Gersdorf, *Uwagi do art. 22¹*, [w:] M. Gersdorf, M. Raczkowski, K. Rączka, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2014.

wynagrodzenia pracownika jako dane osobowe jest przedmiotem ochrony prawnej, co oznacza, że w jej świetle niedopuszczalne jest jej ujawnianie przez pracodawcę oraz osoby go reprezentujące, bez zgody zainteresowanego, chyba że wynika to z innych przepisów²⁰. Sąd Najwyższy stwierdził, że wynikające z ustawy o związkach zawodowych uprawnienie do kontrolowania przez związki zawodowe przestrzegania prawa pracy nie oznacza uprawnienia do żądania od pracodawcy udzielenia informacji o wysokości wynagrodzenia konkretnego pracownika bez jego zgody. Zdaniem SN „[i]nformacja »o zasadach wynagradzania« z natury rzeczy musi zawierać pewien stopień ogólności, jest więc czymś innym niż informacja o wysokości wynagrodzenia indywidualnego pracownika. (...) Dopóty można mówić o »informacji o zasadach wynagradzania«, dopóki nie pozwala ona na indywidualizację informacji, tzn. przypisanie konkretnego wynagrodzenia za pracę poszczególnym, personalnie określonym pracownikom”. Z kolei w wyroku z 2.11.2005 r.²¹ WSA w Warszawie uznał, że: „Zgodnie z art. 51 ust. 1 Konstytucji RP nikt nie może być obowiązany inaczej, niż na podstawie ustawy, do ujawniania informacji dotyczących jego osoby. (...) Prawo do wynagrodzenia może być dobrem osobistym, które co do zasady zgodnie z przepisem art. 24 Kodeksu cywilnego pozostaje pod ochroną prawa cywilnego (...)”. Konsekwencją uznania informacji o uzyskiwanych zarobkach za dobro osobiste pracownika jest to, że z wyjątkiem sytuacji określonej w przepisie prawa, to pracownik, którego informacja dotyczy, jest wyłącznym jej dysponentem, uprawnionym do jej rozpowszechniania lub zachowania tej informacji w tajemnicy. Powyższe oznacza też, że uchylenie ochrony przewidzianej dla dóbr osobistych w stosunku do informacji o wysokości wynagrodzenia pracownika jest możliwe tylko w ściśle określonych w przepisach prawa przypadkach lub za zgodą samego pracownika²². Można więc stwierdzić, że ograniczenia udostępniania informacji o wynagrodzeniu pracownika przez organizacje związkowe ukształtowała wskazana uchwała SNI PZP 28/93, wyznaczając pewien standard ochrony informacji o wynagrodzeniu za pracę indywidualnego pracownika w kontekście dopuszczalności ujawniania związkom zawodowym

²⁰ Zob. stanowisko SN wyrażone w wyroku z 24.10.2012 r. (I PK 151/12, OSNAPiUS 2013, Nr 17–18, poz. 205, s. 746), zgodnie z którym przekazanie przez pracodawcę reprezentującej pracownika organizacji związkowej informacji dotyczącej wynagrodzenia, jakie pracodawca zamierza zaproponować pracownikowi w oświadczeniu o wypowiedzeniu zmieniającym, zgodnie z obowiązkiem wynikającym z art. 38 § 1 w zw. z art. 42 § 1 k.p., nie stanowi bezprawnego naruszenia jego prywatności ani nie narusza ochrony jego danych osobowych (art. 23 ust. 1 pkt 2 ustawy o ochronie danych osobowych).

²¹ Sygn. akt. VI SA/Wa 1080/05, Legalis.

²² E. Niezbecka, *Ujawnianie wysokości wynagrodzeń pracowników a ochrona dóbr osobistych osób fizycznych*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1992, 8, s. 27–28.

informacji o wysokości wynagrodzenia za pracę, przyjęty przez orzecznictwo²³, jak również w przeważającej części przez doktrynę²⁴, choć prezentowano również stanowiska odrębne²⁵, a także pojawiały się głosy wskazujące na konieczność uzyskania przez związki zawodowe prawa do kontroli wysokości wynagrodzeń konkretnych pracowników²⁶. Widoczne jest zatem, że problematyka udostępniania związkom zawodowym informacji o wysokości wynagrodzeń pracowników skupia jak w soczewce problemy dotyczące kolizji nie tylko interesów pracodawcy, pracownika i organizacji związkowej, lecz także, jak wskazano wyżej, pewnych zasad. W literaturze niejednokrotnie wskazywano na praktyczne problemy na tle stosowania art. 28 ustawy o związkach zawodowych²⁷, wynikające zarówno z trudności związanej z wykładnią przepisu, jak i charakterem spraw, które należy na tle rozstrzygać, dotyczących prywatności człowieka i jego autonomii informacyjnej.

Prawo organizacji związkowej do informacji dotyczącej wynagrodzeń za pracę

Jedno z kluczowych uprawnień związków zawodowych²⁸ reguluje art. 28 u.z.z., który nakłada na pracodawców obowiązek udzielania na żądanie związków zawodowych informacji niezbędnych do prowadzenia działalności związkowej, w szczególności informacji dotyczących warunków pracy i zasad wynagradzania. W literaturze zasadniczo jest ugruntowany pogląd, że prawo organizacji związkowej

²³ Zob. również wyroki SN: z 13.12.2004 r., II PK 198/04, niepubl.; z 25.8.2003 r., I PKN 330/02, niepubl., oraz wyrok Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z 25 czerwca 2014 roku, III AUa 2078/13, LEX nr 1493722; wyrok Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z 6 sierpnia 2014, III AUa 188/14; wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z 25 listopada 2013 r., I ACa 854/13.

²⁴ Por. E. Niezbecka, *Ujawnianie wysokości wynagrodzeń...*, s. 72 i n.; A. Drozd, *Uprawnienie związku zawodowego do informacji o wynagrodzeniu pracownika*, „Monitor Prawa Pracy” 2012, 8; E. Kulesza, *Prawo związków zawodowych do danych pracowników przetwarzanych przez pracodawcę. Przetwarzanie danych osobowych w procesie współdziałania pracodawcy ze związkami zawodowymi w sprawach indywidualnych*, [w:] D. Dörre-Kolasa (red.), *Ochrona danych osobowych pracowników w świetle rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679*, Warszawa 2017, s. 181–182; K.W. Baran, *Komentarz do art. 28*, [w:] K.W. Baran, *Zbiórowe prawo zatrudnienia. Komentarz*, Warszawa 2019, s. 178.

²⁵ Zob. zwłaszcza J. Piątkowski, B. Rutkowska, *op. cit.*; M. Włodarczyk, *Jeszcze w sprawie dostępu związku zawodowego do informacji o wynagrodzeniach pracowników w kontekście ustawy o ochronie danych osobowych*, [w:] B.M. Cwiertniak (red.), *Prawo pracy*, Opole 2021, s. 63–64; J. Piątkowski, *Uprawnienia zakładowej organizacji związkowej*, Toruń 2028, s. 254–255; M. Włodarczyk, *Prawo związku zawodowego do informacji o pracownikach*, [w:] T. Wyka, A. Nerka (red.), *Ochrona danych osobowych podmiotów objętych prawem pracy i prawem ubezpieczeń społecznych. Stan obecny i perspektywy zmian*, Warszawa 2012, s. 151 i n.

²⁶ Tak w szczególności J. Piątkowski, *Przedstawicielstwo związkowe jako podmiot zakładowego dialogu społecznego*, [w:] J. Stelina (red.), *Zakładowy dialog społeczny*, Warszawa 2014, s. 81.

²⁷ B. Skulimowska [w:] *Związki zawodowe. Komentarz*, red. W. Muszalski, K. Walczak, Warszawa 2005, Legalis.

²⁸ L. Florek, *Prawo związku zawodowego do informacji*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2010, 5, s. 2.

do informacji uregulowane w art. 28 u.z.z. nie jest nieograniczone. Kryterium limicyjne stanowi wymieniona w powołanym przepisie przesłanka „niezbędności” do prowadzenia działalności związkowej, oceniana przez pryzmat nie tylko uprawnień związków zawodowych wynikających z obowiązujących przepisów, lecz również funkcji związku zawodowego. Żądanie związku zawodowego powinno każdorazowo mieścić się w tych granicach, jednakże praktyka dowodzi, że zakres informacji, którego na podstawie przepisów art. 28 u.z.z. może żądać związek zawodowy od pracodawcy, ulega ciągłej konkretyzacji i coraz częściej obejmuje nie tylko informacje dotyczące bezpośrednio interesów pracowników, ale szeroko rozumianą sytuację pracodawcy, która może mieć przełożenie na te interesy. Oczywiście decyzję o przekazaniu lub odmowie przekazania zasad wynagrodzenia podejmuje pracodawca, a organizacje związkowe mogą tę decyzję kwestionować na drodze sądowej²⁹.

Art. 28 u.z.z. wymienia informacje dotyczące: 1) warunków pracy i zasad wynagradzania; 2) działalności i sytuacji ekonomicznej pracodawcy związanych z zatrudnieniem oraz przewidywanych w tym zakresie zmian; 3) stanu, struktury i przewidywanych zmian zatrudnienia oraz działań mających na celu utrzymanie poziomu zatrudnienia; 4) działań, które mogą powodować istotne zmiany w organizacji pracy lub podstawach zatrudnienia. Użycie sformułowania „w szczególności” wskazuje, iż katalog ten w dalszym ciągu jest otwarty i oznacza, że zakładowa organizacja związkowa może wystąpić także o inne informacje, o ile są one niezbędne do prowadzenia działalności związkowej. W obszarze informacji dotyczących zasad wynagradzania należy wskazać, że chodzi tutaj o informacje o świadczeniach o charakterze finansowym, czyli skonkretyzowane dane dotyczące sytuacji finansowej, zwłaszcza funduszu płac, informacje o wysokości wynagrodzeń określonej grupy zawodowej lub o kształtowaniu się wynagrodzeń na określonych rodzajach stanowisk³⁰. W literaturze wskazuje się, że informacje te mogą się odnosić do: systemów wynagradzania i skorelowanych z nimi zasad redystrybucji funduszy płacowych; metod obliczania wynagrodzeń i siatki płac; mechanizmów podziału funduszu płac na osobowy i nieosobowy; stawek płacowych dla poszczególnych stanowisk i skorelowanych z nimi narzędzi wartościowania pracy; struktury wynagrodzeń konkretnej kategorii zatrudnionych (np. wysokości wynagrodzeń konkretnej grupy zawodowej); struktury przedmiotowej

²⁹ M. Wujczyk, *Informacje o wynagrodzeniu pracownika a prawo pracownika do ochrony prywatności*, „Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej” 2014, 1, s. 109–119.

³⁰ Warunki pracy to zespół czynników związanych z wykonywaniem pracy oraz czynników występujących w środowisku pracy, a wynikających z procesu pracy. Strona związkowa może żądać informacji o wszystkich warunkach pracy, K.W. Baran, *Prawo związków zawodowych do informacji po nowelizacji ustawy związkowej*, „Monitor Prawa Pracy” 2019, 1, s. 8.

wynagrodzeń (np. wysokości wypłacanych dodatków, premii, nagród, odpraw). Jednakże na tle realnych możliwości realizacji ustawowych i statutowych zadań związku zawodowego powstaje pytanie, czy wystarczające jest pozyskanie informacji przetworzonych w postaci danych statystycznych dotyczących zasad wynagradzania poszczególnych grup pracowników. W tym kontekście aktualizuje się problem, czy związkowi zawodowemu przysługuje także prawo do żądania ujawnienia wysokości wynagrodzenia konkretnych pracowników, co do których pojawia się np. podejrzenie dyskryminacji płacowej.

Oczywiście art. 28 u.z.z. tworzy ogólną podstawę do pozyskiwania informacji, ale jego wykładania ukształtowana przez uchwałę I PZP 28/93 nie jest przekonująca, zwłaszcza w odniesieniu do przeprowadzonej przez Sąd analizy zakresu przepisu, jak również z powodu czasu, który upłynął od jej podjęcia, a który przyniósł przyjęcie szeregu przepisów, m.in. nakazujących równe traktowanie w sferze prawa do wynagrodzenia oraz obowiązek przejrzystości i równości wynagrodzeń w rozumieniu dyrektywy nr 970/2023/UE. Należy zgodzić się wyrażanymi w literaturze³¹ argumentami dotyczącymi zastosowania zasady wykładni przepisów zawierających formułę zakresową, odnoszącymi się do interpretacji zwrotu „w szczególności”. Prowadzona w oparciu o nie analiza art. 28 u.z.z. prowadzi do wniosku, że każda niezbędna informacja bez wyjątku jest objęta tym przepisem, a wyliczenie niektórych informacji niezbędnych w dalszej części przepisu ma charakter przykładowy, przy czym nie może ono naruszać ogólnej reguły przyjętej w art. 28 u.z.z. W efekcie przepis ten nie może stanowić podstawy do odmowy udzielania informacji niewymienionych, rodzajowo odrębnych, ale niezbędnych do prowadzenia działalności związkowej. Zaproponowana wykładnia art. 28 u.z.z. nie jest spójna z interpretacją przyjętą przez SN w uchwale I PZP 28/93, w której na pytanie, czy to, że związki zawodowe sprawują kontrolę nad przestrzeganiem prawa pracy oznacza uprawnienie do kontrolowania wysokości wynagrodzeń Sąd odpowiedział „tak”, jednak taka informacja nie jest niezbędna dla działalności związkowej. Brak niezbędności SN wywodzi z formuły zakresowej art. 28 u.z.z., stwierdzając jednoznacznie, że informacja o zasadach wynagradzania jest w pełni wystarczająca do prowadzenia działalności związkowej w zakresie ochrony interesów indywidualnych. W moim przekonaniu takie podejście słusznie zostało ocenione w doktrynie jako zamykające drogę do uznania informacji o wynagrodzeniu za pracę pracownika za *niezbędną* do prowadzenia działalności³². Ponadto do zadań związku zawodowego należy w myśl art. 8, art. 23 ust. 1 oraz art. 26 pkt 3 u.z.z. sprawowanie kontroli nad przestrzeganiem w zakładzie pracy

³¹ Por. J. Piątkowski, B. Rutkowska, *op. cit.*

³² *Ibidem.*

przepisów prawa pracy, a zwłaszcza w myśl art. 8 u.z.z. „przepisów dotyczących interesów pracowników”. Nie ma zatem podstaw do wyłączenia z zakresu związkowej kontroli przepisów dotyczących interesów pracowników, zaliczanych do indywidualnego prawa pracy. Dlatego należy uznać, że informacje o „warunkach zatrudniania indywidualnych pracowników” mogą być niezbędne do sprawowania kontroli związkowej³³.

Dla porządku należy wspomnieć o innych podstawach pozyskania informacji o wynagrodzeniu pracownika. Dotyczy to m.in. pracowników objętych zasadą jawności w rozumieniu z art. 15 ustawy z 3 marca 2000 r. o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi³⁴, zgodnie z którym „informacje o wynagrodzeniu, nagrodach rocznych, świadczeniach dodatkowych i odprawach są jawne i nie podlegają ochronie danych osobowych ani tajemnicy handlowej”. Poza tym organizacja związkowa może pozyskiwać informacje nie tylko na podstawie przepisów prawa pracy, ale również, choć w ograniczonym zakresie, na podstawie wspomnianej ustawy o dostępie do informacji publicznej³⁵, czyli w trybach kwalifikowanych przez doktrynę jako niezależne³⁶. Ujawnienie informacji o wynagrodzeniu za pracę nie będzie zatem bezwzględnie niedopuszczalne, a odmowa wyrażenia zgody na ujawnienie przez pracodawcę tej informacji może podlegać ocenie pod względem jej zasadności (istotności ochrony takiej informacji z punktu widzenia prywatności)³⁷. Dotyczy to zwłaszcza osób, których praca stanowi działalność publiczną, a więc osiągame przez nich z tego tytułu wynagrodzenie wykracza poza sferę ich prywatności³⁸.

³³ W uchwałę (7) z 16.7.1993 r., I PZP 28/93, OSNPiUS Nr 1/1994, poz. 2 SN wskazuje wyraźnie, w związku z interpretacją art. 28 ZwZawU, na ochronę interesów grupowych i indywidualnych.

³⁴ Tekst jedn. Dz.U. z 2019 r., poz. 2136. W świetle art. 15 ustawy jawna jest nie tylko informacja o wynagrodzeniu (art. 5 ust. 1 w zw. z art. 8), lecz także o świadczeniach dodatkowych (art. 5 ust. 2 w zw. z art. 11), nagrodzie rocznej (art. 5 ust. 3 w zw. z art. 10) oraz o odprawie.

³⁵ Z uwagi na realizację zasady jawności działania organów państwa ustawodawca wskazał w art. 5 ust. 2 ustawy o dostępie do informacji publicznej, że prawo do informacji publicznej nie podlega ograniczeniu ze względu na prywatność osoby fizycznej lub tajemnicę przedsiębiorcy „w przypadku informacji o osobach pełniących funkcje publiczne, mających związek z pełnieniem tych funkcji, w tym o warunkach powierzenia i wykonywania funkcji”.

³⁶ M. Sakowska-Baryła, *Ochrona danych osobowych a dostęp do informacji publicznej i ponowne wykorzystywanie informacji sektora publicznego*, Warszawa 2022, s. 490 i n.

³⁷ H. Szewczyk, *Prawo do prywatności a ujawnianie danych o wynagrodzeniu pracownika*, „Monitor Prawniczy” 2001, 6, s. 339–340.

³⁸ A. Piskorz-Ryń, *Jawność wynagrodzeń za pracę osób pełniących najwyższe funkcje w organach samorządu terytorialnego a prawo do prywatności*, „Samorząd Terytorialny” 1997, 12, s. 61. Ograniczenie, zgodnie z którym prawo do informacji publicznej słabnie ze względu na prywatność osoby fizycznej lub tajemnicę przedsiębiorcy, nie dotyczy informacji o osobach pełniących funkcje publiczne, mających związek z pełnieniem tych funkcji (wyrok NSA z 22 września 2016 r., I OSK 358/15).

Implikacje związane z dyrektywą nr 970/2023/UE dotyczącą przejrzystości i równości wynagrodzeń

Zarysowane problemy odżywiają w dyskusjach nad transpozycją dyrektywy nr 970/2023/UE regulującej „przejrzystość i równość wynagrodzeń”, której celem jest zagwarantowanie na terytorium całej UE równego wynagrodzenia dla kobiet i mężczyzn za taką samą pracę. Treść dyrektywy koncentruje się na podstawowym komponencie równości wynagrodzeń, tj. na zasadach zapewniających pracownikom i pracodawcom przejrzystość i jawność wynagrodzeń za pracę, którymi należy kierować się przy budowaniu systemu wynagrodzeń i motywowania pracowników³⁹.

Bez wątplenia implementacja dyrektywy wiąże się z przyjęciem szeregu rozwiązań w prawie krajowym, które bezpośrednio wpłyną na określenie granic jawności wynagrodzeń w kontekście konfliktu wartości chronionych w postaci prywatności osób zatrudnionych a ich prawem do równego i sprawiedliwego wynagradzania. Dyrektywa nr 970/2023/UE w celu eliminacji luki płacowej występującej między kobietami a mężczyznami nakłada na państwa członkowskie m.in. obowiązek przyjęcia ujednoczonych regulacji dotyczących praw pracowników do informacji dotyczących indywidualnego poziomu wynagrodzenia oraz średniego poziomu wynagrodzenia, w podziale na płeć, w odniesieniu do kategorii pracowników wykonujących taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości oraz nakłada na pracodawców szczególne obowiązki sprawozdawcze. W świetle art. 5 dyrektywy nr 970/2023/UE osoby ubiegające się o zatrudnienie mają prawo do otrzymania od przyszłego pracodawcy informacji o początkowym poziomie wynagrodzenia lub przedziale wynagrodzenia przewidzianego w odniesieniu do danego stanowiska, opartego na obiektywnych i neutralnych pod względem płci kryteriach. Informacje, które mają być udostępniane kandydatom do pracy przed zatrudnieniem, mogą – o ile nie zostały opublikowane w ogłoszeniu o naborze – zostać przekazane kandydatowi przed rozmową kwalifikacyjną przez pracodawcę lub w inny sposób, np. przez partnerów społecznych. Dyrektywa obejmuje nie tylko pracowników, ale rozciąga się już na etap ubiegania się o zatrudnienie. Zgodnie z jej założeniami osoby biorące udział w rekrutacji będą uprawnione do żądania od potencjalnego pracodawcy: informacji na temat przyszłego wynagrodzenia na stanowisku, na które aplikują, ewentualnie o przedstawienie „widełek” wynagrodzenia na tym stanowisku oraz przedstawienie przepisów układu zbiorowego pracy dotyczących wynagradzania na stanowisku, na które aplikują. Poza tym, zgodnie z art. 5 pkt 2 dyrektywy pracodawca nie może zadawać osobom starającym

³⁹ H. Szewczyk, *Prawne aspekty równości wynagrodzeń za pracę w świetle dyrektywy nr 970/2023/UE*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2024, 8, s. 45–56.

się o zatrudnienie pytania o ich wynagrodzenie w obecnym stosunku pracy ani w poprzednich stosunkach pracy. Celem tego przepisu jest zapewnienie, aby pracownicy dysponowali, w momencie rozpoczynania stosunku pracy, informacjami niezbędnymi do podjęcia wyważonych i uczciwych negocjacji w sprawie wynagrodzenia za pracę. Dzięki temu istniałaby pewność, iż występująca dyskryminacja płacowa i uprzedzenia nie będą się utrzymywać na przestrzeni czasu, zwłaszcza gdy pracownicy zmieniają pracę⁴⁰.

Z kolei art. 6 dyrektywy nr 970/2023/UE wskazuje na obowiązek pracodawcy zapewnienia pracownikom łatwego dostępu do opisu kryteriów, neutralnych pod względem płci, stosowanych do określania poziomów wynagrodzenia i progresji wynagrodzenia w kontekście rozwoju kariery zawodowej pracowników. Przepis zawiera wymóg, aby pracodawcy wskazywali początkowy poziom wynagrodzenia lub zakres wynagrodzenia (w oparciu o obiektywne i neutralne pod względem płci kryteria), które będzie wypłacane przyszłemu pracownikowi na określonym stanowisku lub za określoną pracę.

Częściowa implementacja dyrektywy we wskazanym zakresie nastąpiła w drodze nowelizacji Kodeksu pracy⁴¹. Zgodnie z brzmieniem nowego art. 18^{3ca} § 1 k.p. osoba ubiegająca się o zatrudnienie na danym stanowisku otrzymuje od pracodawcy informację o: 1) wynagrodzeniu, o którym mowa w art. 18^{3c} § 2, jego początkowej wysokości lub jego przedziale – opartym na obiektywnych, neutralnych kryteriach, w szczególności pod względem płci, oraz 2) odpowiednich postanowieniach układu zbiorowego pracy lub regulaminu wynagradzania – w przypadku gdy pracodawca jest objęty układem zbiorowym pracy lub obowiązuje u niego regulamin wynagradzania. Z kolei zgodnie z § 2 przepisu informacje te pracodawca przekazuje z wyprzedzeniem umożliwiającym zapoznanie się z nimi, w postaci papierowej lub elektronicznej, osobie ubiegającej się o zatrudnienie, zapewniając świadome i przejrzyste negocjacje: w ogłoszeniu o naborze na stanowisko; przed rozmową kwalifikacyjną – jeżeli pracodawca nie ogłosił naboru na stanowisko albo nie przekazał tych informacji w ogłoszeniu; przed nawiązaniem stosunku pracy – jeżeli pracodawca nie ogłosił naboru na stanowisko albo nie przekazał tych informacji w ogłoszeniu albo przed rozmową kwalifikacyjną. Pracodawca jest zobowiązany zapewnić, aby ogłoszenia o naborze na stanowisko oraz nazwy stanowisk były neutralne pod względem płci, a proces rekrutacyjny przebiegał w sposób niedyskryminujący. Nowelizacją objęto również art. 22¹ w § 1 pkt 6 k.p., w którym dodano

⁴⁰ H. Szewczyk, *op. cit.*

⁴¹ Ustawa z dnia 4 czerwca 2025 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy, Dz.U., poz. 807. Akt ten jedynie częściowo implementuje dyrektywę 2023/970, pomijając kluczowe elementy walki z nierównością wynagrodzeń, takie jak obowiązek raportowania luki płacowej ze względu na płeć i podejmowania działań naprawczych w przypadku jej wykrycia.

do katalogu danych, których pracodawca żąda od osoby ubiegającej się o zatrudnienie informacji o przebiegu dotychczasowego zatrudnienia, z wyłączeniem jednakże informacji „o wynagrodzeniu w obecnym stosunku pracy oraz w poprzednich stosunkach pracy”.

W świetle art. 7 i 8 dyrektywy pracownicy mają prawo do otrzymywania informacji dotyczących ich indywidualnego poziomu wynagrodzenia oraz średniego poziomu wynagrodzenia, w podziale na płeć, w odniesieniu do kategorii pracowników wykonujących taką samą pracę jak oni lub pracę o takiej samej wartości jak ich praca. Celem tego przepisu jest udostępnienie pracownikom niezbędnych informacji pozwalających im ocenić, czy w porównaniu z innymi pracownikami tego samego zakładu pracy wykonującymi taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości otrzymują oni wynagrodzenie w sposób niedyskryminujący oraz by w razie potrzeby dochodzić swojego prawa do równego wynagrodzenia.

Mając na celu dalsze wspieranie potencjalnych ofiar dyskryminacji płacowej ze względu na płeć, przepis ten zakazuje stosowania klauzul poufności, jako że ujawnianie informacji o wynagrodzeniach ma na celu egzekwowanie prawa mężczyzn i kobiet do równego wynagrodzenia za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości. Pracodawcy mogą jednak zażądać, aby wykorzystanie wszelkich uzyskanych informacji ograniczało się do egzekwowania prawa do równego wynagrodzenia. Mogą też wymagać, aby żaden pracownik, który uzyskał te informacje, nie wykorzystywał tych informacji do żadnego innego celu niż polegającego na dochodzeniu prawa do równego wynagrodzenia za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości i aby nie rozpowszechniał tych informacji w inny sposób.

Dyrektywa nr 970/2023/UE stwarza podstawy prawa do informacji o zarobkach współpracowników w myśl zasad przejrzystości i jawności wynagrodzeń. Z tego prawa będą mogły korzystać osoby zatrudnione w zakresie informacji o zarobkach współpracowników. Zasadniczo jednak udostępnienie pracownikowi wnioskującemu o ujawnienie przez pracodawcę wysokości wynagrodzenia innego pracownika znajdującego się w porównywalnej sytuacji nie będzie stanowiło naruszenia informacji objętych ochroną prawną, jeżeli pracownik domagający się udostępnienia takiej informacji podnosi uprawdopodobniony zarzut naruszenia zasady równości w zakresie płac⁴². Powoływanie się przez pracodawcę na ochronę swego interesu jako przesłankę odmowy udzielenia informacji o wysokości wynagrodzenia konkretnego pracownika nie będzie konieczne w przypadku, gdy informacje takie są niezbędne dla weryfikacji przestrzegania zasady równości i niedyskrymi-

⁴² J. Tlatlik, *Ochrona danych osobowych i dóbr osobistych pracowników a dochodzenie roszczeń z tytułu dyskryminacji i nierównego traktowania w wynagradzaniu*, [w:] B. Godlewska-Bujok, K. Walczak (red.), *Zatrudnienie w epoce postindustrialnej*, Warszawa 2021, s. 446.

nacji w wynagradzaniu przez pracowników oraz przedstawicielstwa pracownicze⁴³. Dotyczy to zwłaszcza ujawniania takich informacji na żądanie tych ostatnich na etapie przedsądowym. Słusznie w doktrynie wskazano, że ujawnianie niektórych informacji dotyczących pracownika (w szczególności powiązanych z jego wynagradzaniem), które stanowią dane wrażliwe (m.in. dotyczące egzekucji z wynagrodzenia za pracę) dopuszczalne będzie jedynie za wyraźną zgodą pracownika, którego dane te dotyczą albo wynikać *expressis verbis* z ustawy. Skutkować to może pewnym ograniczeniem kontroli przestrzegania przez pracodawcę zasady równości w wynagradzaniu. Pracownik może mieć bowiem trudności polegające na wykazaniu interesu prawnego w uzyskaniu takiej informacji, dlatego w tym zakresie konieczna jest ingerencja ustawodawcy w kierunku łatwiejszego wykazania dyskryminacji płacowej.

Zakończenie

Zgodnie z utrwaloną wykładnią informacja o indywidualnym wynagrodzeniu pracownika stanowi dobro osobiste, a jej ujawnienie bez zgody pracownika – wobec związku zawodowego – może naruszać jego prywatność. Podnoszony w doktrynie konflikt wartości, istotny z perspektywy pogłębiania reguł antydyskryminacyjnych w sferze wynagrodzeń, wymaga wyważenia, nie absolutyzacji, by nie prowadzić do faworyzowania jednej wartości konstytucyjnej – ochrony prywatności – kosztem innych, np. wolności związkowej, prawa do informacji i zasady niedyskryminowania. W demokratycznym państwie prawa potrzebne jest wyważenie tych wartości z zastosowaniem zasady proporcjonalności. W konsekwencji należy przyjąć, że kwalifikacja informacji o wynagrodzeniu za pracę nie zawsze będzie jednak oznaczała zakaz ujawniania tego wynagrodzenia przez drugą stronę stosunku obligacyjnego, tj. pracodawcę, ze względu na zakaz naruszenia dóbr osobistych pracownika. Oznacza to potrzebę zmiany podejścia w obrocie prawnym do treści uchwały SN I PZP 28/93 i odstąpienie od tajności wynagrodzeń, przy czym w praktyce powinno to oznaczać analizę konkretnej sytuacji pod kątem istotności ingerencji w życie prywatne pracownika na skutek ujawnienia informacji o wynagrodzeniu za pracę (np. nie powinno dochodzić do ujawnienia zajęć egzekucyjnych).

⁴³ J. Tlatlik, *op. cit.*, s. 450–452; K. Walczak, *Informacja dotycząca wysokości wynagrodzenia pracownika. Tajemnica pracodawcy czy tajemnica pracownika*, [w:] M. Szablowska-Juckiewicz, B. Rutkowska, A. Napiórkowska (red.), *Tendencje rozwojowe indywidualnego i zbiorowego prawa pracy. Księga jubileuszowa Profesora Grzegorza Goździewicza*, Toruń 2017, s. 277 i n.

Jak wskazano w dyrektywie 2023/970, to właśnie brak przejrzystości w kwestii poziomów wynagrodzeń utrwała sytuację, w której dyskryminacja płacowa pozostaje trudna do udowodnienia albo niewykryta. Z tej przyczyny dyrektywa w znacznym stopniu koncentruje się na kwestiach transparentności, m.in. poprzez przyznanie pracownikom prawa do informacji dotyczących ich indywidualnego poziomu wynagrodzenia i średnich poziomów wynagrodzenia, w podziale na płeć, w odniesieniu do kategorii pracowników wykonujących taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości. Przyczyni się to niewątpliwie do zmiany podejścia do traktowania informacji o wynagrodzeniu wyłącznie w kategoriach poufności, ponieważ stoi to w sprzeczności z celami tej regulacji unijnej, która zmierza do systemowego ujawniania, a w konsekwencji urealnienia możliwości efektywnej kontroli wynagrodzeń zarówno w ramach kompetencji związku zawodowego, jak i prawa pracownika do ochrony przed dyskryminacją (z uwagi na płeć lub inne kryteria). Przeciwdziałanie dyskryminacji płacowej wymaga dostępu do konkretnych danych o wynagrodzeniach i jest warunkiem oceny zgodności z zasadą równego wynagradzania za pracę jednakową lub o jednakowej wartości.

Obecny stan prawny wymaga redefinicji relacji między prawem do prywatności pracownika a obowiązkiem zapewnienia przejrzystości wynagrodzeń. Zasady te nie muszą się wzajemnie wykluczać – potrzebne są mechanizmy, które umożliwiają realizację obu celów w sposób proporcjonalny. W świetle zmieniających się standardów ochrony przed dyskryminacją oraz wzrastającego znaczenia przejrzystości wynagrodzeń należy również rozważyć zmianę treści art. 28 ustawy o związkach zawodowych, tak, by umożliwić organizacjom związkowym skuteczny dostęp do informacji niezbędnych do przeciwdziałania nierównościami płacowym.

Bibliografia

- Baran K.W., *Komentarz do art. 28*, [w:] K.W. Baran (red.) *Zbiorowe prawo zatrudnienia. Komentarz*, Warszawa 2019.
- Baran K.W., *Prawo związków zawodowych do informacji po nowelizacji ustawy związkowej*, „Monitor Prawa Pracy” 2019, 1.
- Drozd A., *Uprawnienie związku zawodowego do informacji o wynagrodzeniu pracownika*, „Monitor Prawa Pracy” 2012, 8.
- Florek L., *Prawo związku zawodowego do informacji*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2010, 5.
- Gersdorf M., *Uwagi do art. 22¹*, [w:] M. Gersdorf, M. Rączkowski, K. Rączka, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2014.

- Kulesza E., *Prawo związków zawodowych do danych pracowników przetwarzanych przez pracodawcę. Przetwarzanie danych osobowych w procesie współdziałania pracodawcy ze związkami zawodowymi w sprawach indywidualnych*, [w:] D. Dörre-Kolasa (red.), *Ochrona danych osobowych pracowników w świetle rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679*, Warszawa 2017.
- Niezbecka E., *Ujawnianie wysokości wynagrodzeń pracowników a ochrona dóbr osobistych osób fizycznych*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1992, 8.
- Piątkowski J., *Przedstawicielstwo związkowe jako podmiot zakładowego dialogu społecznego*, [w:] J. Stelina (red.), *Zakładowy dialog społeczny*, Warszawa 2014.
- Piątkowski J., *Uprawnienia zakładowej organizacji związkowej*, Toruń 2028.
- Piątkowski J., Rutkowska B., *Dopuszczalność ujawniania związkom zawodowym informacji o wysokości wynagrodzenia pracownika w powszechnym modelu zatrudnienia (artykuł polemiczny)*, „Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej” 2021, 2. <https://doi.org/10.4467/25444654SPP.21.009.13399>
- Piskorz-Ryń A., *Jawność wynagrodzeń za pracę osób pełniących najwyższe funkcje w organach samorządu terytorialnego a prawo do prywatności*, „Samorząd Terytorialny” 1997, 12.
- Plączek K., *Informacja o wysokości wynagrodzenia pracownika – tajemnica pracownika czy pracodawcy?* „Monitor Prawa Pracy” 2018, 11.
- Sakowska M., *Ochrona danych osobowych a dostęp do informacji publicznej i ponowne wykorzystywanie informacji sektora publicznego*, Warszawa 2022.
- Skoczyński J., *Glosa do uchwały 7 sędziów Sądu Najwyższego z 16 lipca 1993 r., sygn. akt I PZP 28/93*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1994, 2.
- Skulimowska B. [w:] *Związki zawodowe. Komentarz*, red. W. Muszalski, K. Walczak, Warszawa 2005, Legalis.
- Szewczyk H., *Prawne aspekty równości wynagrodzeń za pracę w świetle dyrektywy nr 970/2023/UE*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2024, 8, s. 45–56.
- Szewczyk H., *Prawo do prywatności a ujawnianie danych o wynagrodzeniu pracownika*, „Monitor Prawniczy” 2001, 6. <https://doi.org/10.33226/0032-6186.2024.8.6>
- Tlatlik J., *Ochrona danych osobowych i dóbr osobistych pracowników a dochodzenie roszczeń z tytułu dyskryminacji i nierównego traktowania w wynagradzaniu*, [w:] B. Godlewska-Bujok, K. Walczak (red.), *Zatrudnienie w epoce postindustrialnej*, Warszawa 2021.
- Walczak K., *Informacja dotycząca wysokości wynagrodzenia pracownika. Tajemnica pracodawcy czy tajemnica pracownika*, [w:] M. Szablowska-Juckiewicz, B. Rutkowska, A. Napiórkowska (red.), *Tendencje rozwojowe indywidualnego i zbiorowego prawa pracy. Księga jubileuszowa Profesora Grzegorza Goździewicza*, Toruń 2017.
- Walczak K., *Wartościowanie stanowisk pracy ustawowym obowiązkiem pracodawcy?* „Monitor Prawa Pracy” 2004, 9.
- Włodarczyk M., *Jeszcze w sprawie dostępu związku zawodowego do informacji o wynagrodzeniach pracowników w kontekście ustawy o ochronie danych osobowych*, [w:] B.M. Ćwiertniak (red.), *Prawo pracy*, Opole 2021.

Włodarczyk M., *Prawo związku zawodowego do informacji o pracownikach*, [w:] T. Wyka, A. Nerka (red.), *Ochrona danych osobowych podmiotów objętych prawem pracy i prawem ubezpieczeń społecznych. Stan obecny i perspektywy zmian*, Warszawa 2012.

Wujczyk M., *Informacje o wynagrodzeniu pracownika a prawo pracownika do ochrony prywatności*, „*Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej*” 2014, 1.