

GENERALNY INSPEKTOR OCHRONY DANYCH OSOBOWYCH WYJAŚNIA

Pracodawca nie może udostępniać pracownikom zbiorczej listy płac

Czy dopuszczalne jest, aby pracownik, odbierając swój odcinek listy płac, kwitował ten fakt na zbiorczej liście wynagrodzeń?

Zdaniem Generalnego Inspektora Ochrony Danych Osobowych taka praktyka jest niedozwolona, gdyż może naruszać przepisy, zarówno prawa pracy, jak i kodeksu cywilnego.

Przekazywanie pracownikowi odcinka listy płac zawierającego wszystkie składniki jego wynagrodzenia z reguły następuje w miejscu pracy do rąk własnych pracownika.

Jednak odbiór takiego odcinka z jednoczesnym pokwitowaniem tego faktu na zbiorczej liście płac sporządzonej przez pracodawcę, na której znajdują się nazwiska wszystkich pracowników łącznie z wysokością przysługującego im wynagrodzenia, w tym z przyznanymi przez pracodawcę nagrodami, umożliwia wgląd pracowników do informacji o wysokości wynagrodzeń pozostałych zatrudnionych. Informacje takie mają charakter danych osobowych w rozumieniu ustawy o ochronie danych osobowych i wobec tego podlegają

wszystkim rygorom określonym jej przepisami.

Ustawa o ochronie danych osobowych zezwala na przetwarzanie danych osobowych, pod warunkiem że ich administrator (w tym przypadku pracodawca) spełni określone warunki, a więc m.in. będzie pozytywnie wykorzystywał dane pracowników na podstawie przepisów prawa, a zwłaszcza k.p. oraz w sposób zgodny ze wszystkimi zasadami ochrony danych osobowych.

Ustawa o ochronie danych osobowych zobowiązuje administratora

danych do takiego postępowania z danymi osobowymi, aby były one bezpieczne. W tym celu powinien on zastosować takie środki organizacyjne i techniczne, które zapewnią, by dostęp do nich nie miały osoby nieupoważnione.

W związku z tym umożliwianie pracownikom wglądu do zbiorczej listy płac zawierającej informacje o wysokości wynagrodzenia innych zatrudnionych może stanowić naruszenie wyżej wspomnianej ustawy.

Ponadto informację o wynagrodzeniu można zaliczyć do dóbr oso-

bistych pracownika chronionych przepisami kodeksu cywilnego. Potwierdził to m.in. Sąd Najwyższy, który w uchwale z 16 lipca 1993 r. (I PZP 28/93, OSNC 1994/1/2) stwierdził, że: ujawnienie przez pracodawcę bez zgody pracownika wysokości jego wynagrodzenia za pracę może stanowić naruszenie dobra osobistego w rozumieniu art. 23 i 24 kodeksu cywilnego.

Zatem opisane postępowanie pracodawcy może także naruszać przepisy k.c., dotyczące ochrony dóbr osobistych.