

Zarobki pod ochroną

DANE OSOBOWE | Pracownik musi się zgodzić na przekazanie informacji o jego pensji

JERZY KOWALSKI

„Udostępnienie przez pracodawcę danych osobowych pracownika osobom nieupoważnionym może stanowić nie tylko przesłankę odpowiedzialności karnej osoby, która się tego dopuściła, ale również narazić administratora danych na zarzut naruszenia dóbr osobistych zatrudnionego” – stwierdził właśnie w decyzji sygnalizacyjnej Wojciech R. Wiewiórowski, generalny inspektor ochrony danych osobowych.

Sprawa dotyczy przekazania przez spółkę informacji o zarobkach pracownika osobom trzecim. GIODO nakazał jej wyeliminowanie tego typu uchybień w przyszłości. Przypomniał uchwałę Sądu Najwyższego z 16 lipca 1993 r. (sygn. I PZP 28/93), która mówi, że **ujawnienie przez pracodawcę bez zgody pracownika wysokości jego wynagrodzenia może stanowić naruszenie dobra osobistego** w rozumieniu art. 23 i 24 kodeksu cywilnego.

Nie było podstawy

Dane skarżącej utrwalone na listach płac za kilka tegorocznych miesięcy oraz w imiennych raportach ZUS RMUA zostały przekazane e-mailem przez pracodawcę bez żadnej przesłanki prawnej dwóm osobom reprezentującym spółkę, z którą firma ta współpracuje na zasadzie franczyzy. W plikach były informacje o wysokości wynagrodzenia kobiety, składkach na ubezpieczenie społeczne i zdrowotne oraz PESEL.

GIODO podkreślił, że przetwarzanie danych jest dopuszczalne, jeżeli osoba, której dotyczą, wyrazi na to zgodę albo jeśli jest to niezbędne do zrealizowania uprawnień lub spełnienia obowiązku wynikającego z przepisów. Jest także możliwe w razie konieczności realizacji

umowy, gdy jej stroną jest osoba, której dane dotyczą, oraz gdy jest to niezbędne do wykonania zadań realizowanych dla dobra publicznego. „Poza tym można przetwarzać dane w celu wypełnienia prawnie usprawiedliwionych celów wykonywanych przez administratorów danych albo odbiorców, a przetwarzanie danych nie narusza praw i wolności osoby, której dotyczą” – napisał GIODO.

Inspektor uznał, że żadne przepisy nie przewidują sprawowania przez francyzodawcę w stosunku do francyzobiorcy kontroli nad realizacją wobec pracowników obowiązków wynikających z prawa pracy.

Zgoda jasno wyrażona

W rozpatrywanej sprawie skarżąca nie wyraziła też zgody na przetwarzanie danych.

„Zgodanie może być domniemana ani dorozumiana na podstawie innych oświadczeń. Musi być jasno wyrażona. Pracodawca przekazujący osobom nieuprawnionym informacje o wysokości zarobków pracownika naraża się na konsekwencje



ROBERT GAJZDZIK

Pracodawca nie może przekazywać informacji o zarobkach pracownika bez jego zgody – twierdzi Wojciech R. Wiewiórowski

karne i cywilne” – stwierdził Wiewiórowski.

Witold Polkowski, ekspert Pracodawców RP, podkreśla, że **informacja o wynagrodzeniu pracownika jest jego dobrem osobistym i tylko on może nim dysponować**, na pewno nie przełożony. Czasem jednak to pracodawca może się nie godzić na ujawnienie funkcjonującego w firmie systemu wynagrodzeń czy kwot indywidualnych zarobków. Musi to jednak zostać zapisane w wewnętrznym regulaminie albo w układzie zbioro-

wym pracy. Najczęściej jest tak w firmach z branż, w których jest silna konkurencja i pracodawcy walczą o dobrze wykształconych pracowników.

– Te firmy bronią się przed podkupowaniem swoich ludzi – dodaje ekspert. – Jest w ich interesie, aby konkurent nie wiedział np., ile wynosi wynagrodzenie prowizyjne za sprzedaż produktu bankowego.

Polkowski zwraca też uwagę na częstą sprzeczną z prawem praktykę potwierdzania bankom przez telefon wysokości zarobków pracowniczych podczas procedur kredytowych. Firmy nie powinny tego robić.

– Nie wolno ujawniać wynagrodzenia pracownika jakimkolwiek innym osobom i podmiotom. Jeżeli otrzymuje on tzw. pasek, to musi go odbierać tak, by inni pracownicy nie dostrzegali na nim poszczególnych pozycji. Tak samo powinno być, gdy podpisuje się na liście wynagrodzeń. Nie może widzieć zarobków innych osób. Dziś jest reguła, że nie daje się listy płac do podpisu, tylko jest ona przecinana na indywidualne paski wynagrodzeń – mówi radca prawny Iwona Jaroszevska-Ignatowska. ■

@ masz pytanie, wyślij e-mail do autora
j.kowalski@rp.pl

CO MÓWIĄ PRZEPISY

Jakie dane bez tajemnic

■ Ochronie danych osobowych nie podlegają informacje o płacach kadry kierowniczej spółek państwowych. Tak samo, co do zasady, jawne są wynagrodzenia członków zarządów spółek giełdowych. Publikowane są one zwykle w raportach rocznych.

■ Także osoby publiczne powszechnie znane muszą się liczyć z możliwością ujawnienia swoich zarobków, np. Wojewódzki Sąd Administracyjny we Wrocławiu stwierdził w wyroku z 6 maja 1997 r. (sygn. II Sa/wr929/96), że wysokość wynagrodzeń członków zarządu gminy (wójta, burmistrza i ich zastępców) nie należy wyłącznie do sfery prywatności osób piastujących te stanowiska, gdyż wiąże się z ich funkcją publiczną.

■ Pracodawca jest też obowiązany udzielić na żądanie związku zawodowego informacji niezbędnych do prowadzenia działalności związkowej, w szczególności dotyczących warunków pracy i zasad wynagradzania. Ma również obowiązek na żądanie pracownika udostępnić mu do wglądu dokumenty, na podstawie których zostało obliczone jego wynagrodzenie.