



DR WOJCIECH RAFAŁ WIEWIÓROWSKI – GENERALNY
INSPEKTOR OCHRONY DANYCH OSOBOWYCH – WYJAŚNIA



PYTANIE:

Czy franczyzobiorca może udostępnić franczyzodawcy dane o wynagrodzeniu swojego pracownika wraz z jego raportem ZUS RMUA, bez zgody tego pracownika?

ODPOWIEDŹ:

Nie, gdyż brak jest podstaw prawnych do takiego działania.

UZASADNIENIE:

Zgodnie z przepisami ustawy z 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych przetwarzanie (w tym udostępnianie) danych osobowych tzw. zwykłych (jak np. imię i nazwisko, adres zamieszkania czy numer PESEL) jest procesem legalnym, jeżeli odbywa się na podstawie jednej z przesłanek wymienionych w jej art. 23 ust. 1 pkt 1–5.

W myśl powyższego przepisu przetwarzanie danych osobowych jest dopuszczalne tylko wtedy, gdy:

- ▶ osoba, której dane dotyczą, wyrazi na to zgodę, chyba że chodzi o usunięcie dotyczących jej danych (pkt 1),
- ▶ jest to niezbędne do zrealizowania uprawnienia lub spełnienia obowiązku wynikającego z przepisu prawa (pkt 2),
- ▶ jest to konieczne do realizacji umowy, gdy osoba, której dane dotyczą, jest jej stroną lub gdy jest to niezbędne do podjęcia działań przed zawarciem umowy na żądanie osoby, której dane dotyczą (pkt 3),
- ▶ jest niezbędne do wykonania określonych prawem zadań realizowanych dla dobra publicznego (pkt 4),
- ▶ jest to niezbędne do wypełnienia prawnie usprawiedliwionych celów realizowanych przez administratorów danych albo odbiorców danych, a przetwarzanie nie narusza praw i wolności osoby, której dane dotyczą (pkt 5).

Żadne przepisy prawa nie przewidują sprawowania przez franczyzodawcę kontroli nad tym, w jaki sposób franczyzobiorca realizuje wobec pracowników obowiązki wynikające z przepisów prawa pracy. Za podstawę udostępnienia przez franczyzobiorcę informacji o wynagrodzeniu jego pracownika wraz z raportem ZUS RMUA nie może być zatem uznany art. 23 ust. 1 pkt 5 ustawy o ochronie danych osobowych, który stanowi, że dane osobowe można przetwarzać wówczas, gdy jest to niezbędne do wypełnienia prawnie usprawiedliwionych celów realizowanych przez administratorów danych albo odbiorców danych, a przetwarzanie nie narusza praw i wolności osoby, której dane dotyczą, ponieważ cel, o którym mowa w tym przepisie, musi przede wszystkim wynikać z przepisów prawa.

Biorąc pod uwagę pozostałe przesłanki określone w art. 23 ust. 1 omawianej ustawy, po spełnieniu których możliwe jest przetwarzanie danych osobowych, można uznać, że udostępnienie informacji o wynagrodzeniu pracownika franczyzobiorcy mogłoby nastąpić jedynie za zgodą tego pracownika. Przekazanie zaś tych informacji bez jego zgody stanowiłoby naruszenie art. 51 ustawy o ochronie danych osobowych, w myśl którego każdy, kto – administrując zbiorem danych – umożliwia dostęp do nich osobom nieupoważnionym, podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat 2. Jednocześnie udostępnienie informacji o wynagrodzeniu pracownika osobom nieupoważnionym może narazić administratora danych na zarzut naruszenia dóbr osobistych pracownika. Stanowisko to potwierdza m.in. uchwała Sądu Najwyższego z 16 lipca 1993 r. (I PZP 28/93), w której stwierdzono, że ujawnienie przez pracodawcę bez zgody pracownika wysokości jego wynagrodzenia za pracę może stanowić naruszenie dobra osobistego w rozumieniu art. 23 i 24 k.c.

PYTANIE:

Czy bank jako pracodawca może na podstawie pisemnej zgody swoich pracowników pozyskiwać od nich raporty z Biura Informacji Kredytowej oraz zaświadczenia o karalności z Krajowego Rejestru Karnego?

ODPOWIEDŹ:

Nie, gdyż przepisy prawa pracy nie uprawniają pracodawcy do przetwarzania takich danych osobowych, a zgoda pracownika nie może być uznana za wystarczającą przesłankę uprawniającą do takiego działania. Istnieją bowiem uzasadnione wątpliwości co do swobody i dobrowolności jej wyrażenia.

UZASADNIENIE:

Ustawa z 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych zobowiązuje administratorów danych (m.in. pracodawców), aby przetwarzali dane osobowe ze szczególną starannością, w tym zgodnie z obowiązującym prawem (art. 26 ust. 1 pkt 1). Pracodawca ma prawo żądać od pracownika podania danych osobowych wskazanych w art. 22¹ k.p., a także innych danych osobowych, jeżeli obowiązek taki wynika z odrębnych przepisów. W zakresie nieuregulowanym w powołanym przepisie Kodeksu pracy do danych osobowych, o których w nim mowa, stosuje się przepisy o ochronie danych osobowych.

Biorąc powyższe regulacje pod uwagę, należy uznać, że bank jako pracodawca nie jest uprawniony do zbierania od swoich pracowników danych dotyczących ich sytuacji finansowej oraz karalności. Obowiązek podania przez pracowników takich danych nie wynika bowiem ani z przepisów prawa pracy, ani z przepisów odrębnych ustaw.

W uzasadnieniu wyroku z 5 sierpnia 2008 r. (I PK 37/2008) Sąd Najwyższy – Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych podniósł, że: „w myśl art. 51 ust. 1 Konstytucji RP, nikt nie może być obowiązany inaczej niż na podstawie ustawy, do ujawniania informacji dotyczących jego osoby. Wyrażona w tym przepisie konstytucyjna zasada ochrony danych osobowych zakazuje więc komukolwiek dostępu do tych informacji z pominięciem wyraźnej podstawy ustawowej. Możliwe jest uzyskanie informacji na temat konkretnej osoby (w tym także pracownika) tylko wówczas, gdy podstawę do tego daje wyraźny przepis ustawy i tylko w takim zakresie, w jakim pozwala na to ustawa (...). Oznacza to, że z art. 51 ust. 1 Konstytucji RP wynika zakaz nakładania na jednostkę obowiązku ujawniania informacji jej dotyczących na podstawie innej niż ustawowa, przy czym jednym ze źródeł takiego zakazu jest art. 22¹ k.p. (a contrario). Wynika z niego pośrednio zakaz żądania od pracownika innych informacji niż określone w tym przepisie. Przepis art. 22¹ k.p. dzieli okoliczności dotyczące życia pracownika i kandydata na pracownika na cztery sfery: sferę identyfikacji personalnej (imię i nazwisko, imiona rodziców, miejsce zamieszkania lub adres do korespondencji, a także numer PESEL), sferę pracy (okoliczności dotyczące wykształcenia kandydata do pracy oraz przebiegu jego dotychczasowego zatrudnienia), sferę tajemnicy osobistej i sferę tajemnicy prywatnej. Za okoliczności należące do sfery prywatnej ustawodawca uznał inne dane osobowe pracownika (np. wiek, inwalidztwo, kombatantstwo, posiadanie dzieci do lat 14 oraz imiona i nazwiska dzieci). Niewymienione w art. 22¹ k.p. informacje o pracowniku i kandydacie na pracownika (informacje dotyczące sfery osobistej) ustawodawca uznał generalnie za niedostępne pracodawcy, chyba że zezwala na to przepis szczególny (...).”

Natomiast zgodnie ze stanowiskiem Naczelnego Sądu Administracyjnego wskazanym w wyroku z 1 grudnia 2009 r. (I OSK 249/09): „wyrażona na prośbę pracodawcy pisemna zgoda pracownika na pobranie i przetworzenie jego danych osobowych narusza prawa pracownika i swobodę wyrażenia przez niego woli. Za tak sformułowanym stanowiskiem przemawia zależność pracownika od pracodawcy. Brak równowagi w relacji pracodawca – pracownik stawia pod znakiem zapytania dobrowolność w wyrażeniu zgody na pobieranie i przetworzenie danych osobowych (...).”

Z tych względów rozszerzenie zawartego w art. 22¹ k.p. katalogu danych, których podania pracodawca może żądać od pracownika, nie może być legalizowane przez wyrażenie przez pracownika zgody na ich przetwarzanie.