



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



PYTANIE:

Czy zawsze zarobki pracowników są tajne?

ODPOWIEDŹ:

Nie, gdyż istnieją przepisy prawne, które wprost przesądzają o jawności wynagrodzenia określonych osób.

UZASADNIENIE:

Co do zasady informacje o wynagrodzeniu pracownika są tajne. Ponadto, jako należące do kategorii dóbr osobistych, są chronione przepisami ustawy z 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (DzU nr 16, poz. 93 ze zm.). Takie stanowisko jest ugruntowane w orzecznictwie, np. w uchwale składu 7 sędziów z 16 lipca 1993 r. (I PZP 28/93, OSNC 1994/1/2) Sąd Najwyższy orzekł, że ujawnienie przez pracodawcę bez zgody pracownika wysokości jego wynagrodzenia za pracę może naruszać dobra osobiste w rozumieniu art. 23 i 24 k.c.

Z powyższego wynika zatem, że dane o wynagrodzeniu pracownika należy zaliczyć do tej grupy informacji, do których dostęp jest możliwy wyłącznie za zgodą osoby, której one dotyczą, lub wówczas, gdy szczególny przepis prawa wprost upoważnia określone podmioty do ich uzyskania.

Istnieją jednak przepisy prawne, które wprost przesądzają o jawności wynagrodzenia określonych osób. Przykładowo można wymienić ustawę z 3 marca 2000 r. o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi (DzU nr 26, poz. 306 ze zm.), której art. 15 stanowi, że informacje o wynagrodzeniu osób podlegających przepisom tej ustawy oraz o przysługujących im nagrodach rocznych, świadczeniach dodatkowych i odprawach są jawne i nie podlegają ochronie danych osobowych ani tajemnicy handlowej. Na podstawie tej ustawy jawne są wynagrodzenia m.in. kierowników samodzielnych zakładów opieki zdrowotnej czy szefów jednoosobowych spółek prawa handlowego utworzonych przez Skarb Państwa lub jednostki samorządu terytorialnego.

Także osoby publiczne muszą się liczyć z możliwością ujawnienia ich zarobków. Zgodnie bowiem z przepisami ustawy z 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym (DzU z 2001 r. nr 142, poz. 1591 ze zm. – art. 24h i nast.), ustawy z 5 czerwca 1998 r. o samorządzie powiatowym (DzU z 2001 r. nr 142, poz. 1592 ze zm. – art. 25c i nast.) i ustawy z 5 czerwca 1998 r. o samorządzie województwa (DzU z 2001 r. nr 142, poz. 1590 ze zm. – art. 27c) osoby pełniące określone funkcje (np. radny, wójt, burmistrz, prezydent, członek zarządu powiatu czy województwa, skarbnik gminy, powiatu i województwa) są zobowiązane do składania oświadczeń majątkowych, które w części dotyczącej m.in. wynagrodzeń są jawne i podlegają upublicznieniu w Biuletynie Informacji Publicznej (BIP).

Potwierdza to również orzecznictwo, m.in. wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego we Wrocławiu z 6 maja 1997 r. (II Sa/Wr 929/96, ONSA 1998/2/54), zgodnie z którym „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”.

W doktrynie przyjmuje się, że pełnienie określonych funkcji w organach gminy, powiatu czy województwa, w tym funkcji, z którymi wiąże się wydawanie decyzji administracyjnych z upoważnienia wójta, burmistrza, prezydenta, starosty czy marszałka, powinno przesądzać o jawności wynagrodzeń tych osób. Jednak jawności takiej nie można stosować wobec pracowników, którzy nie pełnią funkcji publicznych.

Jawne są także wynagrodzenia członków zarządów spółek giełdowych. Publikowane są one zwykle w raportach rocznych (o czym przesądza ustawa z 15 września 2000 r. – Kodeks spółek handlowych, DzU nr 94, poz. 1037 ze zm.).

Również przepisy ustawy z 27 lipca 2005 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym (DzU nr 164, poz. 1365 ze zm.) stanowią, że w uczelni publicznej wynagrodzenia rektorów, prorektorów, kanclerzy i kwestorów są jawne i nie podlegają ochronie danych osobowych (art. 151 ust. 3). Reasumując, mimo że wynagrodzenie pracownika jest co do zasady tajne, to jednak od tej reguły istnieją wyjątki określone w przepisach ustaw.

PYTANIE:

Czy zgodne z ustawą o ochronie danych osobowych jest zamieszczanie w BIP-ie danych osobowych kandydatów do pracy na stanowiska samorządowe?

ODPOWIEDŹ:

Tak, ponieważ zgodnie z ustawą o pracownikach samorządowych informacje o kandydatach, którzy zgłosili się do naboru, stanowią informację publiczną.

UZASADNIENIE:

Ustawa z 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych (DzU z 2002 r. nr 101, poz. 926 ze zm.) zawiera jedynie ogólne zasady przetwarzania danych osobowych, a ich skonkretyzowanie znajduje się w szczególnych, wobec ustawy, przepisach prawa. Ustawa ta stanowi, że przetwarzanie, w tym udostępnianie danych osobowych, jest dopuszczalne m.in. wtedy, gdy zezwala na to szczególny przepis prawa. Wobec powyższego należy rozpatrywać sprawę na podstawie ustawy z 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (DzU nr 223, poz. 1458 ze zm.).

I tak, art. 11 ust. 1 stanowi, że nabór kandydatów na stanowiska urzędnicze, w tym na kierownicze stanowiska urzędnicze, jest otwarty i konkurencyjny. Natomiast art. 13 wskazuje, że ogłoszenie o wolnym stanowisku urzędniczym, w tym kierowniczym stanowisku urzędniczym, oraz o naborze kandydatów umieszcza się w Biuletynie Informacji Publicznej (zgodnie z ustawą z 6 września 2001 r. o dostępie do informacji publicznej, DzU nr 112, poz. 1198 ze zm.) oraz na tablicy informacyjnej w jednostce, w której prowadzony jest nabór. Ogłoszenie powinno zawierać m.in. nazwę i adres jednostki, określenie stanowiska, określenie wymagań związanych ze stanowiskiem, zgodnie z opisem danego stanowiska, ze wskazaniem, które z nich są niezbędne, a które dodatkowe, wskazanie zakresu zadań wykonywanych na stanowisku czy też wskazanie wymaganych dokumentów. Natomiast art. 13 ust. 4 stwierdza, że informacje o kandydatach, którzy zgłosili się do naboru, stanowią informację publiczną w zakresie objętym wymaganiami związanymi ze stanowiskiem określonym w ogłoszeniu o naborze.

Ponadto art. 15 stanowi, że niezwłocznie po przeprowadzonym naborze informacja o wyniku naboru jest upowszechniana przez zamieszczenie na tablicy informacyjnej w jednostce, w której był przeprowadzony nabór, oraz opublikowanie w Biuletynie przez okres co najmniej 3 miesięcy. Informacje, które powinny zostać opublikowane w Biuletynie, to m.in.: nazwa i adres jednostki przeprowadzającej nabór, określenie stanowiska, imię i nazwisko wybranego kandydata oraz jego miejsce zamieszkania (czyli miejscowość, w której osoba ta przebywa z zamiarem stałego pobytu).

Rusza newsletter GIODO!

GIODO uruchamia newsletter i zachęca do jego zamówienia.

Newsletter GIODO to główne źródło najnowszych informacji o działalności Generalnego Inspektora Ochrony Danych Osobowych (GIODO), m.in. o wydanych decyzjach, aktualnych opiniach i stanowiskach oraz wystąpieniach kierowanych do różnych podmiotów.

Osoby zainteresowane jego automatycznym otrzymywaniem powinny dokonać rejestracji. Szczegółowa procedura jest dostępna pod linkiem: <https://news.giodo.gov.pl>.

Zapraszamy do zamówienia i stałej lektury newslettera.