



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



PYTANIE:

Czy związek zawodowy ma prawo dostać od pracodawcy imienną listę wynagrodzeń wszystkich pracowników?

ODPOWIEDŹ:

Nie, gdyż żaden przepis prawa nie daje związkom zawodowym takiego uprawnienia.

UZASADNIENIE:

O ile informacje o pracowniku, takie jak np. jego imię i nazwisko, są ściśle związane z życiem zawodowym pracownika, czyli z wykonywaniem przez niego obowiązków służbowych i mogą być wykorzystywane (udostępniane) przez pracodawcę nawet bez zgody pracownika, o tyle już informacje o wynagrodzeniu pracownika, jako należące do kategorii dóbr osobistych, mogą być udostępniane np. za jego zgodą.

Ustawa z 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych wymaga, aby każde przetwarzanie (w tym udostępnianie) danych odbywało się na podstawie prawnej. Podstawy te wymienia w art. 23 ust. 1 – jeśli chodzi o tzw. dane zwykłe, jak np. imię, nazwisko, adres. Jedną z nich jest istnienie szczególnego przepisu prawa wymagającego przetwarzania danych do realizacji jakiegoś uprawnienia lub spełnienia obowiązku (art. 23 ust. 1 pkt 2). Ponadto zgodnie z tą ustawą administrator danych (jest nim np. pracodawca) przetwarzający dane powinien dołożyć szczególnej staranności w celu ochrony interesów osób, których dane dotyczą, a w szczególności ma obowiązek zapewnić, aby dane te były zbierane dla oznaczonych, zgodnych z prawem celów i niepoddawane dalszemu przetwarzaniu niezgodnemu z tymi celami, merytorycznie poprawne i adekwatne w stosunku do celów, w jakich są przetwarzane (art. 26 ust. 1 pkt 2 i 3).

Z powyższego wynika, że podmiot żądający udostępnienia danych musi wykazać, iż dane te są mu

niezbędne, oraz że posiada stosowne uprawnienia, określone przepisami prawa, dla ich pozyskania.

Kwestię pozyskiwania przez związek zawodowy danych osobowych pracowników należy rozpatrywać przede wszystkim w kontekście przepisów szczególnych w stosunku do ustawy o ochronie danych osobowych, a zwłaszcza ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych oraz ustawy z 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy.

Pracodawca jako administrator danych osobowych pracowników jest zobligowany czuwać nad bezpieczeństwem tych danych, które przetwarza w związku z zatrudnieniem. A zatem udostępnianie danych dotyczących pracownika powinno odbywać się jedynie na podstawie przepisów prawa, w skonkretyzowanym celu i zakresie. Jeżeli jednak przepisy prawa – w tym ustawy o związkach zawodowych – nie wskazują wprost na kompetencje związków zawodowych w określonej materii, to takiego uprawnienia nie można domniemywać.

Zgodnie z brzmieniem art. 28 ustawy o związkach zawodowych pracodawca ma obowiązek udzielić na żądanie związku zawodowego informacji niezbędnych do prowadzenia działalności związkowej, w szczególności informacji dotyczących warunków pracy i zasad wynagradzania. Należy jednak przytoczyć stanowisko doktryny, zgodnie z którym: „W myśl art. 28 pracodawca obowiązany jest udzielić związkowi zawodowemu informacji dotyczących zasad wynagradzania (...) Oznacza ono, że pracodawca obowiązany jest udzielić związkowi informacji o wysokości funduszu płac i jego strukturze, przesłankach i wysokości kształtowania wynagrodzenia ogółu pracowników lub określonej grupy zawodowej itp. Nie może natomiast udzielać, bez ich zgody, informacji o wysokości wynagrodzenia poszczególnych pracowników” (Zbigniew Salwa, Komentarz do ustawy o związkach zawodowych, LexPolonica Maxima). Ponadto w wyroku z 16 lipca 1993 r.

(I PZP 28/93) Sąd Najwyższy orzekł, że „Zawarte w art. 8, art. 23 ust. 1 i art. 26 pkt 3 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (DzU 1991 r. nr 55, poz. 234) uprawnienie do kontrolowania przez związki zawodowe przestrzegania prawa pracy oznacza także uprawnienie do kontrolowania wysokości wynagrodzeń pracowników; nie oznacza natomiast uprawnienia do żądania od pracodawcy udzielenia informacji o wysokości wynagrodzenia pracownika bez jego zgody”. W tym samym wyroku Sąd Najwyższy podniósł dalej, 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”. Z kolei w wyroku Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Warszawie z 2 listopada 2005 r. (VI SA/Wa 1080/2005) stanowi się, 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 k.c. pozostaje pod ochroną prawa cywilnego (...)”.

Reasumując powyższe, informacje o pracowniku, takie jak np. jego imię i nazwisko są ściśle związane z życiem zawodowym pracownika i z wykonywaniem przez niego obowiązków służbowych i w związku z tym mogą być wykorzystywane (udostępniane) przez pracodawcę nawet bez zgody pracownika, którego one dotyczą. Informacje natomiast o jego wynagrodzeniu, jako należące do kategorii dóbr osobistych, chronione są przepisami ustawy z 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny i żaden przepis ustawy o związkach zawodowych nie zezwala na ich udostępnienie. ■