

PYTANIA DO EKSPERTA

Błędy to skutek braku świadomości prawnej lub niefrasobliwości



DR EDYTA BIELAK-JOMAA

generalny inspektor ochrony danych osobowych

Czy obecne regulacje dotyczące tajemnicy wynagrodzenia są wystarczające?

W mojej ocenie obecne przepisy dotyczące tajemnicy wynagrodzenia są co do zasady klarowne, powszechnie znane i akceptowane. Chyba nikt nie ma dziś wątpliwości, że informacje o wynagrodzeniu pracownika, jako należące do kategorii dóbr osobistych, są chronione przepisami kodeksu cywilnego. Takie stanowisko jest też ugruntowane w orzecznictwie. Dane o wynagrodzeniu pracownika zaliczyć należy do tej grupy informacji, do których dostęp możliwy jest wyłącznie za zgodą osoby, której one dotyczą, lub wówczas gdy szczególny przepis prawa wprost upoważnia określone podmioty do ich uzyskania lub upublicznienia. Myślę, że właśnie te przepisy szczególnie przysparzają największych kłopotów, i to zarówno dlatego, że bywają nieprecyzyjne, jak i dlatego, że rodzą kłopoty interpretacyjne lub po prostu są niewłaściwie stosowane.

Czy do GIODO są zgłaszane przypadki łamania tej tajemnicy albo jej naginania?

Tak, zdarzają się takie zgłoszenia. Trzeba bowiem pamiętać, że oprócz chroniących tajemnicę wynagrodzenia przepisów szczególnych, jak np. art. 11^a k.p., zgodnie z którym pracodawca jest obowiązany szanować godność i inne dobra osobiste pracownika, a więc także informacje dotyczące jego wynagrodzenia, również regulacje ustawy o ochronie danych osobowych mają w takich sytuacjach zastosowanie. Stosownie do jej przepisów przetwarzanie danych jest dopuszczalne tylko wtedy, gdy administrator danych – a jest nim również pracodawca – spełni określone warunki, a więc będzie się legitymował co najmniej jedną z przesłanek legalności przetwarzania danych wymienionych w art. 23 ust. 1, a ponadto będzie przetwarzał je w sposób zgodny ze wszystkimi przepisami o ochronie danych osobowych. W szczególności zaś ma obowiązek zapewnić, aby dane były merytorycznie poprawne i adekwatne w stosunku do celów, w jakich są przetwarzane, zbierane dla oznaczonych, zgodnych z prawem celów i niepoddawane dalszemu przetwarzaniu niezgodnemu z tymi celami. Musi też zastosować takie środki techniczne i organizacyjne, które zapewnią ochronę przetwarzanych danych odpowiadającą do zagrożeń oraz kategorii danych objętych ochroną.

Jakie błędy pracodawcy najczęściej popełniają?

Z obserwacji GIODO wynika, że najczęściej pracodawcy, podobnie jak inni administratorzy danych, popełniają błędy w procesie przetwarzania danych osobowych wskutek braku świadomości prawnej lub dość niefrasobliwego podejścia do kwestii ich ochrony. Dlatego w ich codziennej działalności zdarzają się przypadki, w których dane dotyczące wynagrodzeń są ujawniane osobom nieuprawnionym.

GIODO dość często ma do czynienia z sytuacjami, które wiążą się z niewłaściwą interpretacją przepisów. Jakis czas temu pro-

blemem było to, czy związki zawodowe mają prawo pozyskiwać od pracodawców imienne listy wynagrodzeń wszystkich pracowników. Związkowcy powoływali się przy tym na art. 28 ustawy z 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (t.j. Dz.U. z 2015 r. poz. 1881), zgodnie z którym pracodawca jest obowiązany udzielić na żądanie związku zawodowego informacji niezbędnych do prowadzenia działalności związkowej, zwłaszcza informacji dotyczących warunków pracy i zasad wynagradzania. GIODO wyjaśniał więc, powołując się przy tym na orzecznictwo i stanowisko doktryny, że przepis ten należy rozumieć w ten sposób, iż pracodawca obowiązany jest udzielić związkowi informacji o wysokości funduszu płac i jego strukturze, przesłankach i wysokości kształtowania wynagrodzenia ogółu pracowników lub określonej grupy zawodowej. Nie może natomiast udzielać informacji o wysokości wynagrodzenia poszczególnych pracowników bez ich zgody.

Innym przykładem tego typu był rozpatrywany przez GIODO przypadek upublicznienia przez dyrektora szkoły na posiedzeniu rady pedagogicznej informacji na temat dodatków motywacyjnych dla poszczególnych nauczycieli. Dyrektor, tłumacząc swoje postępowanie, powołał się na art. 41 ust. 2 pkt 3 ustawy z 7 września 1991 r. o systemie oświaty (t.j. Dz.U. z 2015 r. poz. 2156 ze zm.), przyznający radzie pedagogicznej uprawnienie opiniowania wniosków dyrektora o przyznaniu nauczycielom odznaczeń, nagród i innych wyróżnień. Wskazał też na art. 39 ust. 3 tej ustawy, uprawniający dyrektora szkoły do przyznawania nagród oraz występowania z wnioskami, po zasięgnięciu opinii m.in. rady pedagogicznej, w sprawach odznaczeń, nagród i innych wyróżnień m.in. dla nauczycieli. Podniósł ponadto, że art. 43 ust. 3 powołanej ustawy, zobowiązuje osoby biorące udział w posiedzeniu rady pedagogicznej do nieujawniania poruszanych spraw, mogących naruszać dobra osobiste m.in. nauczycieli.

Tymczasem GIODO po przeanalizowaniu sprawy uznał, że powyższe przepisy nie mogą stanowić podstawy legalizującej upublicznienie informacji o wysokości dodatków motywacyjnych. Biorąc bowiem pod uwagę regulacje m.in. ustawy z 26 stycznia 1982 r. – Karta nauczyciela (t.j. Dz.U. z 2016 r. poz. 1379 ze zm.) oraz rozporządzenia ministra edukacji narodowej i sportu z 31 stycznia 2005 r. w sprawie wysokości minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego nauczycieli, ogólnych warunków przyznawania dodatków do wynagrodzenia zasadniczego oraz wynagradzania za pracę w dniu wolnym od pracy (t.j. Dz.U. z 2014 r. poz. 416 ze zm.), dodatek motywacyjny stanowi element wynagrodzenia nauczyciela i nie jest ani odznaczeniem, ani nagrodą, ani innym wyróżnieniem, o których mowa w powoływanych przez dyrektora przepisach. Skoro zatem dodatek motywacyjny nie jest nagrodą, dyrektor nie miał podstaw, by udostępniać radzie pedagogicznej informacje o jego przyznaniu konkretnym osobom. Także w doktrynie wskazuje się, że art. 41 ustawy o systemie oświaty nie uprawnia rady pedagogicznej do współdecydowania o wysokości wynagrodzeń, a więc również wchodzących w ich skład dodatków motywacyjnych dla nauczycieli. Inna zaś kwestią jest udostępnianie informacji o wysokości wynagrodzenia np. prezydenta czy burmistrza bez ich zgody, te informacje bowiem – jako dotyczące osób pełniących funkcje publiczne – nie podlegają ochronie i mogą być ujawnione.

Rozmawiała Urszula Mirowska-Loskot