



**BIURO
GENERALNEGO INSPEKTORA
OCHRONY DANYCH OSOBOWYCH**
Departament Orzecznictwa, Legislacji i Skarg

Warszawa, dnia 7 marca 2016 r.

DOLiS-035-127/16

**Organizacja Zakładowa w Wojewódzkim
Inspektoracie Ochrony Środowiska**

W związku z Pana pismem z dnia (...) stycznia 2016 r., na wstępie uprzejmie informuję, że iż wiążące stanowisko Generalnego Inspektora Ochrony Danych Osobowych może być zawarte wyłącznie w treści decyzji administracyjnej, wydanej po przeprowadzeniu postępowania w sprawie (np. kontrolnego lub skargowego), na podstawie zebranego materiału dowodowego, z uwzględnieniem obowiązujących w dacie wydania decyzji przepisów prawa. Skarga inicjująca postępowanie przed Generalnym Inspektorem Ochrony Danych Osobowych powinna zaś spełniać wymogi formalne podania określone w ustawie z dnia 14 czerwca 1960 r. Kodeks postępowania administracyjnego (Dz. U. z 2013 r. poz. 267, z późn. zm.) oraz ustawy z dnia 16 listopada 2006 r. o opłacie skarbowej (Dz. U. z 2012 r. poz. 1282, z późn. zm.). W związku z tym poniższe wyjaśnienia mają wyłącznie charakter pomocniczy.

Ustawa z dnia 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych (Dz. U. z 2015 r. poz. 2135, z późn. zm.) określa ogólne zasady przetwarzania i ochrony danych osobowych, zaś skonkretyzowanie tychże zasad ma miejsce w szczególnych wobec jej regulacji przepisach prawa. Dlatego, jeżeli dla określonych sytuacji istnieją szczególne przepisy prawa regulujące przetwarzanie danych osobowych (w tym ich udostępnianie), to stosuje się je w pierwszej kolejności.

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, to już informacje o wynagrodzeniu pracownika, jako należące do kategorii dóbr osobistych, mogą być udostępniane np. za jego zgodą.

Ustawa 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

szczególne przepisy prawa wymagające przetwarzania danych dla 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 jest obowiązany zapewnić, aby dane te były zbierane dla oznaczonych, zgodnych z prawem celów i nie poddawane 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, że dane te są mu niezbędne, oraz że posiada stosowne uprawnienia, określone przepisami prawa, dla ich pozyskania.

Kwestię pozyskiwania przez związek zawodowy danych osobowych pracowników rozpatrywać należy 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 (Dz. U. z 2015 r. poz. 1881) oraz Kodeksu 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 winno odbywać się jedynie w oparciu o przepisy 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 jest obowiązany udzielić na żądanie związku zawodowego informacji niezbędnych do prowadzenia działalności związkowej, w szczególności informacji dotyczących warunków pracy i zasad wynagradzania. Jednakże przytoczyć należy stanowisko doktryny, zgodnie z którym cyt.: „*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*” (tak: Zbigniew Salwa, *Komentarz do ustawy o związkach zawodowych*, LexPolonica Maxima). Ponadto, w wyroku z dnia 16 lipca 1993 r. (sygn. I PZP 28/93) Sąd Najwyższy orzekł, iż cyt.: „*Zawarte w art. 8, art. 23 ust. 1 i art. 26 pkt 3 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. 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". Ponadto, Sąd Najwyższy w tym samym wyroku podniósł dalej, że cyt.: „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 dnia 2 listopada 2005 r. (sygn. VI SA/Wa 1080/2005) stanowi się, iż „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 Kodeksu cywilnego pozostaje pod ochroną prawa cywilnego (...)”.

Podsumowując, informacje o wynagrodzeniu konkretnej osoby, jako należące do kategorii dóbr osobistych, chronione są przepisami Kodeksu cywilnego i żaden przepis ustawy o związkach zawodowych nie zezwala na ich udostępnienie. Podobnie nie ma podstaw zezwalających na upublicznianie imiennej listy osób z podaniem kwoty przyznanej nagrody uznaniowej (byłoby to sprzeczne z art. 36 ust. 1 ustawy o ochronie danych osobowych, który stanowi, że administrator danych jest obowiązany zastosować środki techniczne i organizacyjne zapewniające ochronę przetwarzanych danych osobowych odpowiednią do zagrożeń oraz kategorii danych objętych ochroną, m.in. powinien zabezpieczyć dane przed ich udostępnieniem osobom nieupoważnionym). Jednocześnie nie wydaje się, by istniały przeszkody przeciwko udostępnieniem przez pracodawcę jedynie przedziałów wynagrodzeń w poszczególnych grupach stanowisk.

Przedstawiając powyższe, informuję, że więcej informacji na temat zasad przetwarzania danych osobowych, treść obowiązujących w tym zakresie aktów prawnych, a także wskazówki co do ich stosowania w praktyce, znajduje się na stronie internetowej Generalnego Inspektora Ochrony Danych Osobowych (www.giodo.gov.pl) oraz w serwisie edugiodo.giodo.gov.pl.