



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



#### PYTANIE: \_\_\_\_\_

Czy w związku z ustawową jawnością umów zawartych między gminą a nauczycielami, którzy wygrali przetarg nieograniczony na usługi edukacyjne, można upublicznić w BIP te umowy, a wraz z nimi wszystkie zawarte w nich dane osobowe?

#### ODPOWIEDŹ: \_\_\_\_\_

Nie, gdyż, o ile imię i nazwisko oraz adres zamieszkania osób, które wygrały przetarg, są jawne, a obowiązek ich zamieszczania na stronie internetowej wynika wprost z przepisów ustawy – Prawo zamówień publicznych, o tyle już upublicznienie innych danych osobowych tych osób jest ograniczone ze względu na ową prywatność osoby fizycznej, o której mowa w ustawie o dostępie do informacji publicznej.

#### UZASADNIENIE: \_\_\_\_\_

Rozpatrując to zagadnienie, istnieje zbieg ogólnych przepisów zawartych w ustawie o ochronie danych osobowych z dwoma szczegółowymi aktami prawnymi:

– ustawą z 6 września 2001 r. o dostępie do informacji publicznej (DzU nr 112, poz. 1198 ze zm.) oraz

– ustawą z 29 stycznia 2004 r. – Prawo zamówień publicznych (DzU z 2010 r. nr 113, poz. 759 ze zm.), jako że umowy zlecenia między gminą a nauczycielami zostały zawarte w wyniku wyboru zgłoszonych ofert w trybie ogłoszonego przez gminę przetargu nieograniczonego na usługi edukacyjne.

I tak, art. 2 pkt 11 ustawy – Prawo zamówień publicznych stanowi, że ilekroć w ustawie jest mowa o wykonawcy, należy przez to rozumieć osobę fizyczną, osobę prawną albo jednostkę organizacyjną nieposiadającą osobowości prawnej, która ubiega się o udzielenie zamówienia publicznego, złożyła ofertę lub zawarła umowę w sprawie zamówienia publicznego. Zgodnie zaś z art. 8 ust. 1 ww. ustawy, postępowanie o udzielenie zamówienia jest jawne. Natomiast niezwłocznie po wyborze najkorzystniejszej oferty zamawiający jednocześnie zawiadamia wykonawców, którzy złożyli oferty, m.in. o wyborze najkorzystniejszej oferty, podając nazwę (firmę) albo imię i nazwisko, siedzibę albo miejsce zamieszkania i adres wykonawcy, którego ofertę wybrano, uzasadnienie jej wyboru oraz nazwy (firmy) albo imiona i nazwiska, siedziby albo miejsca zamieszkania i adresy wykonawców, którzy złożyli oferty, a także punktację przyznaną ofertom w każdym kryterium oceny ofert i łączną punktację (art. 92 ust. 1 pkt 1 ww. ustawy). Niezwłocznie po wyborze najkorzystniejszej oferty zamawiający zamieszcza takie informacje na stronie internetowej oraz w miejscu publicznie dostępnym w swojej siedzibie (art. 92 ust. 2 ww. ustawy). A zatem ze względu na ten ustawowy obowiązek powyższe dane mogą być upublicznione również w BIP.

Oznacza to, że opublikowanie w BIP imion i nazwisk oraz adresów zamieszkania nauczycieli, którzy wygrali ogłoszony przez gminę przetarg, jest zgodne z prawem.

Jednocześnie art. 139 ustawy – Prawo zamówień publicznych wskazuje, że umowy są jawne i podlegają udostępnianiu na zasadach określonych w przepisach o dostępie do informacji publicznej. Czym innym jest bowiem pozyskiwanie konkretnych danych osobowych, niezbędnych do zawarcia i realizacji umowy, a czym innym ich upublicznienie na stronach BIP. Dlatego w tej kwestii należy się odnieść do przepisów ustawy o dostępie do informacji publicznej. Wprawdzie ustawa ta stanowi, że udostępnieniu podlega informacja publiczna, w tym treść i postać dokumentów urzędowych (art. 6 ust. 1 pkt 4), to jednak przy ich zamieszczaniu na stronie internetowej BIP należy uwzględnić wskazane w ustawie o dostępie do informacji publicznej ograniczenia. Zgodnie bowiem z jej art. 5 ust. 2, prawo do informacji publicznej

podlega ograniczeniu ze względu na prywatność osoby fizycznej lub tajemnicę przedsiębiorcy. Ograniczenie to nie dotyczy informacji o osobach pełniących funkcje publiczne, mających związek z pełnieniem tych funkcji, w tym o warunkach powierzenia i wykonywania funkcji, oraz przypadku gdy osoba fizyczna lub przedsiębiorca rezygnują z przysługującego im prawa. Trzeba jednak zaznaczyć, że konsekwencją rozstrzygnięcia przetargu jest zawarcie umów z osobami, które go wygrały, a ich upublicznienie w BIP wynika z realizacji przez gminę ustawy o dostępie do informacji publicznej. A zatem, publikując w BIP te umowy, a wraz z nimi dane osobowe, należy wziąć pod uwagę unormowania powołanego art. 5 ust. 2 ustawy o dostępie do informacji publicznej.

#### PYTANIE:

Czy uczelnia publiczna może gromadzić za pomocą kwestionariuszy osobowych informacje o pracownikach – nauczycielach akademickich – dotyczące ich miejsca urodzenia, narodowości czy adresu meldunkowego?

#### ODPOWIEDŹ:

Nie, gdyż jest to sprzeczne z przepisami prawa pracy.

#### UZASADNIENIE:

Zakres danych osobowych, które pracodawca może pozyskać od pracownika oraz osoby ubiegającej się o zatrudnienie, został określony w art. 22<sup>1</sup> k.p. Na tej podstawie pracodawca ma prawo żądać od osoby ubiegającej się o zatrudnienie podania takich danych osobowych, jak: imię (imiona) i nazwisko, imiona rodziców, data urodzenia, miejsce zamieszkania (adres do korespondencji), wykształcenie oraz przebieg dotychczasowego zatrudnienia. Natomiast od pracownika ma prawo dodatkowo żądać podania również innych danych osobowych (np. numeru PESEL), a także imion i nazwisk oraz dat urodzenia dzieci, jeżeli jest to konieczne ze względu na korzystanie przez pracownika ze szczególnych uprawnień przewidzianych w prawie pracy (art. 22<sup>1</sup> § 2 k.p.). Ponadto poza danymi wymienionymi w art. 22<sup>1</sup> § 1 i 2 k.p. pracodawca ma prawo żądać od pracownika podania tylko tych danych osobowych, których obowiązek podania wynika z odrębnych przepisów prawa (art. 22<sup>1</sup> § 4 k.p.).

Szczegółowe kwestie związane z gromadzeniem danych przez pracodawcę reguluje natomiast rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 28 maja 1996 r. w sprawie zakresu prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobu prowadzenia akt osobowych pracownika (DzU nr 62, poz. 286 ze zm.), wydane na podstawie art. 298<sup>1</sup> k.p.

Zgodnie z § 1 ust. 2b tego rozporządzenia pracodawca może żądać od pracownika złożenia kwestionariusza osobowego w przypadkach, o których mowa w art. 22<sup>1</sup> § 2 k.p. Zgodnie z § 1 ust. 4 powyższego rozporządzenia pomocniczy wzór kwestionariusza osobowego dla pracownika stanowi załącznik nr 1a do rozporządzenia. A zatem z obowiązujących przepisów nie wynika, aby można było pozyskiwać informacje o miejscu urodzenia pracownika czy o jego obywatelstwie.

Jeśli chodzi o kwestię żądania podania adresów, to należy wskazać, że zgodnie z art. 22<sup>1</sup> § 1 pkt 4 k.p. pracodawca ma prawo żądać od osoby ubiegającej się o zatrudnienie podania danych osobowych obejmujących miejsce zamieszkania (adres do korespondencji). Według art. 25 k.c. miejscem zamieszkania osoby fizycznej jest miejscowość, w której osoba ta przebywa z zamiarem stałego pobytu. Wskazanie na miejsce zamieszkania nie jest równoznaczne ze wskazaniem dokładnego adresu meldunkowego ani adresu zamieszkania. Jedynym adresem, którego podania można żądać od pracownika, jest adres do korespondencji, na który wskazują przepisy Kodeksu pracy.

W związku z powyższym uczelnia publiczna zatrudniająca nauczycieli akademickich nie ma prawa, jako pracodawca, żądać od swoich pracowników informacji o ich miejscu urodzenia, narodowości czy też o adresie meldunkowym.