

# Luki w ochronie danych placowych dotyczą nie tylko międzynarodowych przedsiębiorstw



Karolina Topolska

karolina.topolska@infor.pl

Jak pokazały badania przeprowadzone wśród międzynarodowych przedsiębiorstw, firmy niedostatecznie przykładają się do zabezpieczania danych dotyczących wynagrodzeń pracowników. Problemem jest zwłaszcza przysyłanie danych zwykłymi e-mailami, bez ich dodatkowego szyfrowania.

Jak się jednak okazuje, takie uchybienia zdarzają się nie tylko w globalnych firmach. Zdaniem ekspertów jest to również problem polskich przedsiębiorców. Twierdzi się nawet, że taka praktyka jest powszechna.

Wyciek danych może nastąpić np. wtedy, gdy są one przysyłane zewnętrznej firmie zajmującej się obsługą kadrowo-placową. Zdarza się też, że takie informacje wędrują między podmiotami jednej grupy kapitałowej, choć co do zasady nie powinny być udostępniane (uprawniony do ich przetwarzania jest tylko pracodawca, a zależności między powiązаныmi spółkami nie mają w tym przypadku znaczenia).

Nieprawidłowości mogą się pojawić również wewnątrz struktury organizacyjnej pracodawcy. Polegają one przede wszystkim na udostępnieniu informacji o wynagrodzeniach osobom nieupoważnionym do wglądu do takich danych. Choć akurat na tym polu, jak twierdzą eksperci, dbałość o tajemnicę wynagrodzenia jest największa – przedsiębiorcy

na kilku polach. Z jednej strony jest to możliwe na gruncie regulacji dotyczących dóbr osobistych. Sąd Najwyższy już dawno doszedł bowiem do wniosku, że takim dobrem jest m.in. tajemnica wynagrodzenia. Z drugiej strony w grę wchodzi też przepisy o ochronie danych osobowych. W tym przypadku generalny inspektor ochrony danych osobowych uznaje bowiem za takie dane informacje o wysokości wynagrodzenia.

Stąd też firmy, które niefrasobliwie podchodzą do ochrony danych o wynagrodzeniach, muszą się liczyć z konsekwencjami, o których mowa w powyższych przepisach. W skrajnych przypadkach możliwe jest nawet pociągnięcie pracodawcy do odpowiedzialności karnej za udostępnianie danych osobowych osobom nieupoważnionym, a także naruszenie (nawet nieumyślne) obowiązku zabezpieczenia danych. Z kolei pracownicy w pewnych przypadkach mogą żądać zadośćuczynienia bądź odszkodowania za naruszenie ich dóbr osobistych.

Warto również podkreślić, że w 2018 r. wejdą w życie nowe przepisy o ochronie danych osobowych, które jeszcze zaostrzą odpowiedzialność pracodawców za uchybienia w przetwarzaniu danych. Wówczas sankcje w postaci kar pieniężnych będą już wielomilionowe.

## 23 proc.

taki odsetek międzynarodowych firm nie modyfikuje swoich procedur komunikacji transgranicznej na potrzeby bezpieczeństwa

zwracają uwagę na to, by ograniczyć liczbę osób mających dostęp do takich informacji. Jedną z podstawowych kwestii w tym zakresie jest nieudostępnianie indywidualnych danych o wynagrodzeniach np. ogółowi zatrudnionych na zbiorczych listach płac czy związkom zawodowym. Tym ostatnim przysługuje wprowadzić prawo do pozyskiwania informacji placowych, ale tylko ogólnych, dotyczących zasad wynagradzania i niezbędnych do prowadzenia działalności związkowej.

Warto też pamiętać, że płace pracowników podlegają ochronie



## KADRY I PŁACE



URSZULA MIROWSKA-ŁOSKOT

urszula.mirowska@infor.pl

## Niezabezpieczone e-maile z danymi płacowymi również w Polsce

**Pracodawcy nie dbają dostatecznie o przepływ informacji dotyczących wynagrodzeń swoich pracowników. To diagnoza dotycząca światowych przedsiębiorstw, ale jak się okazuje, pasuje również do tych działających na rodzimym rynku**

Przedsiębiorstwa międzynarodowe niedostatecznie zabezpieczają dane dotyczące płac. Prawie połowa (49 proc.) przyznaje, że do przesyłania wiadomości związanych z danymi płacowymi nadal wykorzystuje pocztę elektroniczną, czyli kanał komunikacji niepewny pod względem zabezpieczeń. Liczba ta wzrasta do prawie dwóch trzecich (61 proc.) w przypadku przedsiębiorstw działających w sześciu lub więcej krajach. Ponadto prawie jedna czwarta (23 proc.) nie modyfikuje swoich procedur komunikacji na potrzeby bezpieczeństwa.

To opublikowane przez Bloomberg BNA wyniki badania Global Payroll Management Survey 2016, przeprowadzonego na zlecenie TMF Group na 165 międzynarodowych przedsiębiorstwach. Jego celem było ustalenie, jak globalne firmy są przygotowane do zarządzania obsługą płacową i jakie procedury stosują, aby ułatwić przepływ poufnych danych.

A jak jest w Polsce? Okazuje się, że podobnie.

– Przesyłanie danych dotyczących wynagrodzeń w niezabezpieczonych plikach jest powszechne – mówi Konrad Gałąj-Emiliańczyk z ODO24, firmy, która zajmuje się ochroną danych osobowych. – Bardzo wielu przedsiębiorców korzysta chociażby z podmiotów zewnętrznych do prowadzenia rozliczeń księgowo-kadrowych. Niejednokrotnie przesyła do nich informacje w zwykłym e-mailu, bez żadnych zabezpieczeń. A to stwarza ryzyko, że dane trafią w niepowołane ręce – wyjaśnia.

Ekspert dodaje, że firmy nie mają w zwyczaju zabezpieczać tych plików, a czasem świadomie z tego rezygnują, bo wprowadzenie dodatkowej procedury utrudnia im życie i jest kosztochłonne.

Uchybienia ze strony pracodawców zdarzają się jednak nie tylko na polu stosowania odpowiednich zabezpieczeń w komunikacji elektronicznej.

– Pracodawcy bardzo często nie zapewniają w dostatecznym stopniu zachowania w tajemnicy wynagrodzeń swoich podwładnych – wskazuje Michał Szuszczyński, radca prawny specjalizujący się w zagadnieniach prawa pracy z Szuszczyński Kancelaria Prawa Pracy.

Dr Magdalena Kuba z Katedry Prawa Pracy Akademii Leona Koźmińskiego w Warszawie zwraca przy tym uwagę, że w praktyce pracodawcy nie zawsze zapewniają wystarczające

środki bezpieczeństwa dla ochrony tych danych płacowych, co wynika m.in. z braku wyraźnych uregulowań poświęconych ochronie informacji dotyczących wynagrodzeń za pracę na gruncie prawa pracy.

– Bywają one przykładowo przedmiotem obrotu, także elektronicznego, pomiędzy przedsiębiorstwami należącymi do wspólnej grupy kapitałowej. Tymczasem pracownik nie ma świadomości, że pracodawca ujawnia informacje o wysokości jego wynagrodzenia innym podmiotom. Czasami również takim, które mają siedzibę na terenie innego kraju. Udostępnianie takich danych bez wiedzy pracownika należy uznać za niedopuszczalne, z wyjątkiem sytuacji, w której z wnioskiem o ich ujawnienie zwraca się podmiot upoważniony na podstawie wyraźnej podstawy prawnej, np. komornik prowadzący egzekucję z wynagrodzenia za pracę – wskazuje dr Magdalena Kuba. I dodaje, że zdarza się również, iż informacje o wynagrodzeniach stają się przedmiotem nieuprawnionego obrotu wewnątrz, są udostępniane pracownikom wprawdzie tej samej organizacji, ale nieupoważnionym do przetwarzania takich konkretnie danych.

### Aspekty ochrony

Postępowanie z informacjami o wynagrodzeniach pracowników to kwestia wrażliwa i wymagająca szczególnej ostrożności. Dla danych płacowych prawo przewiduje przy tym wielowymiarową ochronę.

Z jednej strony tajemnica wynagrodzenia (prawo do zachowania w tajemnicy informacji o wysokości wynagrodzenia) jest chroniona w prawie prywatnym jako dobro osobiste, które pracodawca ma obowiązek chronić na podstawie ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, t.j. Dz.U. z 2016 r. poz. 1666 (dalej także: k.p.) i za jego pośrednictwem ustawy z 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (t.j. Dz.U. z 2016 r. poz. 380 ze zm.; dalej także: k.c.).

Z drugiej strony informacje o płacach są uznawane za dane osobowe i jako takie podlegają ochronie na podstawie prawa publicznego – zarówno przepisów administracyjnych, jak i karnych.

### Dane osobowe i dobra osobiste

Michał Szuszczyński przypomina, że w ocenie generalnego inspektora ochrony danych osobowych (GIODO) informacje o wysokości wynagrodzenia mają charakter danych osobowych w rozumieniu ustawy z 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych (Dz.U. z 2016 r. poz. 922), która zobowiązuje administratora danych m.in. do dołożenia szczególnej staranności w celu ochrony interesów osób, których dane dotyczą.

Konrad Gałąj-Emiliańczyk zauważa przy tym, że skoro wysokość płac to dane osobowe, to przesyłając je, firmy powinny stosować dodatkowe zabezpieczenia. O tym, jakie metody ochrony powinny być stosowane, mówi rozporządzenie ministra spraw wewnętrznych i administracji z 29 kwietnia 2004 r. w sprawie dokumentacji przetwarzania danych osobowych oraz warun-

Dane płacowe bywają przedmiotem nieuprawnionego obrotu, także elektronicznego, pomiędzy firmami, co dotyczy zwłaszcza tych należących do jednej grupy kapitałowej. Problemem jest też nieuprawniony obrót wewnątrz, czyli udostępnianie ich pracownikom tej samej organizacji, ale nieupoważnionym do ich przetwarzania.

Przesyłanie danych dotyczących wynagrodzeń w niezabezpieczonych plikach jest powszechne

Konrad Gałąj-Emiliańczyk

ODO24



ków technicznych i organizacyjnych, jakim powinny odpowiadać urządzenia i systemy informatyczne służące do przetwarzania danych osobowych (Dz.U. z 2004 r. nr 100, poz. 1024).

- Wskazuje ono, że plik z danymi osobowymi, który ma być przesłany e-mailem, wymaga ochrony kryptograficznej, czyli np. powinien być zabezpieczony hasłem - wyjaśnia Konrad Gałąj-Emiliańczyk.

Michał Szuszczyński zaznacza też, że tajemnica wynagrodzenia jest postrzegana w doktrynie prawa głównie jako dobro osobiste pracownika. Zwraca przy tym uwagę na uchwałę siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z 16 lipca 1993 r. (sygn. akt I PZP 28/93), w której wskazano, 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”. Wskazuje on również, że zgodnie z art. 11<sup>1</sup> k.p. na pracodawcy ciąży obowiązek poszanowania godności i innych dóbr osobistych pracowników. Z uwagi na to zachowanie pracodawcy polegające na ujawnieniu informacji dotyczących wysokości wynagrodzenia danego pracownika można uznać za naruszenie przepisów zarówno kodeksu cywilnego, jak i kodeksu pracy. **OPINIA**

### Ograniczony dostęp

Eksperci zwracają uwagę, że przedsiębiorcy powinni starać się maksymalnie zawęzić liczbę osób uprawnionych do wglądu do danych płacowych.

- Krąg osób, które mają dostęp do danych payrollowych powinien być ograniczony do osób niezbędnych. Z reguły są to pracownicy działów kadr oraz finansów. Takie osoby powinny mieć specjalne upoważnienie udzielone przez administratora, czyli pracodawcę, a ten ma obowiązek prowadzić ewidencję osób upoważnionych do przetwarzania danych. Każda osoba, która jest upoważniona do przetwarzania danych, ma obowiązek zachować je w poufności - wyjaśnia Katarzyna Sarek, radca prawny z kancelarii Raczkowski Paruch.

I tu też pojawiają się nieprawidłowości. - Z naszych doświadczeń wynika, że czasami takiej ewidencji się nie prowadzi i nie ma pisemnych dowodów na udzielenie upoważnienia - dodaje Sarek. Przyznaje jednak, że co do zasady ten wymóg jest przestrzegany, a firmy przykładają wagę do tego, by wysokości wynagrodzenia nie ujawniać osobom nieuprawnionym. - Przykładowo dotychczasowe zbiorowe listy płac zastępowane są indywidualnymi paskami, do których dostęp ma wyłącznie pracownik i upoważniona osoba - wskazuje.

Potwierdza to Piotr Wojciechowski, radca prawny, ekspert prawa pracy. - Z moich obserwacji wynika, że firmy coraz lepiej dbają o to, aby nie tworzyć zbiorczych list płac, nie udostępniają tych danych osobom nieupoważnionym - mówi. Przyznaje jednak, że nieprawidłowości występują przede wszystkim w mniejszych przedsiębiorstwach.

Z kolei Przemysław Ciszek z Kancelarii C&C Chakowski i Ciszek podaje przykład przedsiębiorstw, które nie udostępniają danych płacowych nawet w przypadku próśb z banku o weryfikację tego, czy pracownik podał prawdziwą informację o wysokości wynagrodzenia.

### Konsekwencje dla pracodawcy

Za upublicznienie informacji o wynagrodzeniach pracodawcom grożą poważne sankcje.

- Ujawnienie takich danych niezgodnie z prawem niesie za sobą nawet ryzyko odpowiedzialności karnej na podstawie ustawy o ochronie danych osobowych. Pracownik może też żądać zaprzestania naruszenia jego dóbr osobistych, przeproszenia, a także zadośćuczynienia bądź odszkodowania, jeżeli poniósłby szkodę materialną - twierdzi Katarzyna Sarek.

### OPINIE EKSPERTÓW

## Nie zawsze złamanie klauzuli jest naruszeniem obowiązków



IZABELA ZAWACKA

radca prawny w Kancelarii Prawa Pracy  
„Wojewódka i Wspólnicy”

Ochronę informacji o wysokości wynagrodzenia należy rozpatrywać na dwóch płaszczyznach: pracodawcy (zakaz ujawniania informacji o wysokości indywidualnych wynagrodzeń pracowników bez ich zgody) i pracownika (zakaz ujawniania informacji o wysokości swojego wynagrodzenia). W tym drugim przypadku informacja dotycząca wysokości wynagrodzenia jest traktowana przez pracodawców jako tajemnica przedsiębiorstwa (zgodnie z ustawą z 16 kwietnia 1993 r. o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji; t.j. z 2003 r. nr 153, poz. 1503 ze zm.). Nie jest to co do zasady kwestionowane przez Sąd Najwyższy (np. wyrok SN z 3 października 2000 r., sygn. akt I CKN 304/00, niepubl.). Dlatego w regulaminach pracy, wynagradzania czy w układach zbiorowych pracy pracodawcy wprost wskazują na obowiązek zachowania poufności wynagrodzeń uznanych za tajemnicę przedsiębiorstwa. Naruszenie takiego zakazu jest uznawane przez pracodawców za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych w rozumieniu art. 52 k.p. Wzmocnieniem tego obowiązku jest częsta praktyka wpisywania przez pracodawców właściwych postanowień do indywidualnych umów o pracę (tzw. klauzula poufności wynagrodzenia). Poza skutkiem prawnym ma to też wymiar psychologiczny, tj. wzbudza w pracowniku przekonanie o szczególnej randze tego obowiązku. Uzupełnieniem ochrony informacji o wysokości wynagrodzenia jest też przeprowadzanie przez pracodawców szkoleń, bardzo często z udziałem wyspecjalizowanych firm zewnętrznych. Są one adresowane zarówno do pracowników mających zawodowy kontakt z danymi osobowymi i dotyczą tego, jak z takimi danymi należy postępować, jak i do wszystkich zatrudnionych w zakresie wskazania, że zachowanie poufności wynagrodzeń jest podstawowym obowiązkiem pracowniczym. Inną natomiast kwestią jest skuteczność tego zakazu, z czego wielu pracodawców nie zdaje sobie sprawy. Z tytułu podjęcia przez pracownika legalnych działań przeciwstawiających się naruszeniu zasady równego traktowania w zatrudnieniu lub dyskryminacji płacowej pracodawca nie może stosować jakichkolwiek sankcji prawa pracy, które prowadziłyby do niedopuszczalnego pozbawienia skutków bezwzględnie obowiązujących przepisów o równym traktowaniu w zatrudnieniu (art. 18<sup>3a</sup> -18<sup>3e</sup> k.p.). Oznacza to zakaz nadużywania przez pracodawców klauzul poufności czy tajności wynagrodzeń pracowniczych do innych celów niż ochrona tajemnicy przedsiębiorstwa, której ujawnienie może zagrozić istotnym interesom firmy, np. jej konkurencyjności (wyrok SN z 26 maja 2011 r., sygn. akt II PK 304/10). Nie zawsze więc naruszenie przez pracownika obowiązku zachowania poufności wynagrodzenia będzie stanowiło naruszenie obowiązków pracowniczych.



## 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 szczególne 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 GODO 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<sup>1</sup> 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 odpowiednią do zagrożeń oraz kategorii danych objętych ochroną.

**Jakie błędy pracodawcy najczęściej popełniają?**

Z obserwacji GODO 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.

GODO dość często ma do czynienia z sytuacjami, które wiążą się z niewłaściwą interpretacją przepisów. Jakiś 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. GODO 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 GODO 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 przyznanie 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 GODO 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 udostępnić 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 ujawniane

Rozmawiała Urszula Mirowska-Łoskot



Odpowiedzialność za takie naruszenia jeszcze wzrośnie od 25 maja 2018 r. kiedy w życie wejdą nowe przepisy unijne w sprawie ochrony danych osobowych (tj. rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady UE 2016/679 z 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych; Dz.Urz. UE z 2016 r. L 119, s. 1).

- Oznacza to, że firmom na opracowanie lepszych systemów, które pozwolą chronić dane pracowników, np. te, które dotyczą wynagrodzeń, zostało około półtora roku. Potem muszą liczyć się z dotkliwymi karami - mówi Konrad Gałą-Emiliańczyk.

GIODO będzie mógł m.in. za naruszenie przepisów dotyczących przetwarzania danych osobowych nałożyć karę pieniężną w wysokości do 20 mln euro, a w przypadku przedsiębiorstwa - w wysokości do 4 proc. jego całkowitego rocznego światowego obrotu z poprzedniego roku.

### Uwaga na outsourcing

Ostrożnie z danymi o wynagrodzeniach pracowników muszą postępować także pracodawcy korzystający z outsourcingu zadań kadrowych, jak również same firmy zewnętrzne, które świadczą dla pracodawców obsługę płacową.

- Środki zabezpieczające stosuje się również do firm świadczących usługi kadrowe, którym pracodawcy zlecają m.in. wyliczanie wynagrodzeń dla pracowników - mówi Katarzyna Sarek.

W tym celu zainteresowane podmioty podpisują specjalne umowy o powierzeniu przetwarzania danych osobowych oraz porozumienia dotyczące zachowania poufności informacji dotyczących takiej współpracy.

- Firmy, które świadczą obsługę księgowo-kadrową, są zobligowane do zachowania w tajemnicy wysokości wynagrodzeń wypłacanych w danym zakładzie pracy. Nakaz ten warto sformułować wprost w przekazanym im na piśmie zakresie zlecenia. Ponadto powierzenie przez pracodawcę danych o płacach zewnętrznemu usługodawcy powinno być poprzedzone zawarciem umowy o powierzeniu przetwarzania danych osobowych podwładnych - wyjaśnia Magdalena Kulińska, młodszy prawnik z Kancelarii Prawnej Pieróg & Partnerzy.



EDYTA  
JAGIEŁŁO

radca prawny  
w kancelarii  
Raczkowski Paruch



MARTA  
ZALEWSKA

prawnik  
w kancelarii  
Raczkowski Paruch

## Ochrona danych o wynagrodzeniu pracownika

Informacje o płacach pracowników stanowią dane osobowe w rozumieniu ustawy o ochronie danych osobowych. Mają one charakter poufny

Wszelkie działania mające na celu zbieranie, utrwalanie, przechowywanie, opracowywanie, zmienianie, udostępnianie i usuwanie danych, włącznie z tymi, które wykonuje się w systemach

### Ramka 1

## Administrator a administrujący

Na pracodawcy spoczywa ciężar odpowiedzialności za niezgodne z prawem przetwarzanie danych osobowych pracowników. Ustawa o ochronie danych osobowych w rozdziale 8 przewiduje odpowiedzialność karną m.in. za udostępnianie danych osobowych osobom nieupoważnionym oraz naruszenie chociażby nieumyślnie obowiązku zabezpieczenia danych. Za takie działanie lub zaniechanie wyczerpujące znamiona przestępstwa odpowiedzialność karną ponosi administrujący danymi osobowymi, a zatem nie tylko pracodawca, ale niekiedy również podmiot, któremu pracodawca powierzył przetwarzanie danych o wynagrodzeniu, np. firma kadrowo-płacowa.

W doktrynie prawa oraz orzecznictwie niejednokrotnie sporne było samo pojęcie „administrującego” danymi osobowymi. Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z 11 grudnia 2000 r., sygn. akt II KKN 438/00, należy przyjąć, że administratorem danych osobowych jest podmiot, który decyduje o celach i środkach przetwarzania tych danych (czyli jest to m.in. pracodawca). Natomiast administrującym jest także podmiot, któremu powierzono przetwarzanie danych osobowych na podstawie art. 31 ustawy - z tym zastrzeżeniem, że odpowiedzialność karna administrującego niebędącego administratorem danych wchodzi w rachubę, gdy jego zachowanie wynika z powierzonych mu czynności przetwarzania danych. © P

informatycznych, podlegają rygorom wynikającym z ustawy o ochronie danych osobowych. Dotyczy to także obowiązków w zakresie zabezpieczenia danych o wynagrodzeniu przed ich ujawnieniem osobom nieuprawnionym.

### Pozycja zatrudniającego

Pracodawca jako podmiot, który decyduje o celach i środkach przetwarzania danych, jest oczywiście administratorem danych osobowych swoich pracowników, w tym także danych dotyczących ich wynagrodzenia. Oznacza to, że jest on podmiotem najszerszego zakresu uprawnień i obowiązków dotyczących przetwarzania danych osobowych zatrudnionych. RAMKA 1

### Zachowanie w poufności

Przepisy zakazują pracodawcy udostępniania danych osobowych pracownika osobom nieupoważnionym oraz nieuprawnionym. Zgodnie ze stanowiskiem GIODO za przykład działania niezgodnego z prawem należy uznać udostępnianie zbiorczych list płac pracowników pozostałym zatrudnionym w chwili pokwitowania odbioru ich własnych odcinków listy płac. Stanowi to bezpośrednie złamanie rygorów ustanowionych przez ustawę o ochronie danych osobowych z uwagi na to, że taka sytuacja pozwala pracownikowi na uzyskanie informacji dotyczących składników i wysokości wynagrodzeń pozostałych zatrudnionych.

### Kwestia zabezpieczenia

W związku z poufnym charakterem danych o wynagrodzeniu ustawa nakłada na pracodawcę wiele obowiązków, które jest on zobowiązany wykonać z należytą starannością, aby zabezpieczyć dane osobo-

**WAŻNE** Informacje o wynagrodzeniu nie mogą się dostać w niepowołane ręce. Pracodawca może ponieść odpowiedzialność karną m.in. za udostępnianie danych osobowych osobom nieupoważnionym oraz naruszenie chociażby nieumyślnie obowiązku zabezpieczenia danych.



we swoich pracowników. Jednym z nich jest zastosowanie środków technicznych i organizacyjnych zapewniających ochronę przetwarzanych danych osobowych adekwatną do zagrożeń oraz kategorii danych objętych ochroną. W szczególności dotyczy to zabezpieczenia danych przed ich udostępnieniem osobom nieupoważnionym, zabranieniem przez osobę nieuprawnioną, przetwarzaniem z naruszeniem ustawy oraz zmianą, utratą, uszkodzeniem lub zniszczeniem.

Szczegółowe środki bezpieczeństwa określa rozporządzenie ministra spraw wewnętrznych i administracji z 29 kwietnia 2004 r. w sprawie dokumentacji przetwarzania danych osobowych oraz warunków technicznych i organizacyjnych, jakim powinny odpowiadać urządzenia i systemy informatyczne służące do przetwarzania danych osobowych (Dz.U. z 2004 r. nr 100, poz. 1024). Z praktycznego punktu widzenia chodzi tu o stosowanie takich środków zabezpieczenia, które będą współmiernie odpowiadały konkretnym zagrożeniom oraz chronionym danym osobowym. Z uwagi na to, że dane o wynagrodzeniu mogą być przetwarzane zarówno w tradycyjnej, papierowej formie (paski wynagrodzeń, czy informacje zawarte w umowach o pracę), jak i w systemach informatycznych (np. pliki Excel, programy do naliczania płac itp.), środki techniczne służące zabezpieczeniu danych będą bardzo różnicowane. **SCHEMAT**

W przypadku wprowadzenia zabezpieczeń kluczowe staje się ciągłe badanie i monitorowanie ich skuteczności. Z uwagi na coraz częstsze prowadzenie baz danych osobowych w wer-

Pracodawca musi zadbać o to, aby dostęp do danych płacowych mieli tylko upoważnieni przez niego pracownicy.

sji elektronicznej szczególnie trzeba uwzględnić stały postęp technologiczny w informatyce.

### Dostęp tylko dla upoważnionych

Administrator danych nie jest zobowiązany do ich przetwarzania osobiście ani do faktycznego ich posiadania. Z praktycznego punktu widzenia w wielu przypadkach byłoby to niemożliwe. Oczywiście jest, że pracodawca prowadzący większą działalność gospodarczą, zatrudniający niejednokrotnie kilkuset pracowników, nie jest w stanie samodzielnie przetwarzać wszystkich ich danych osobowych. W związku z tym przepisy przewidują możliwość udostępnienia pracowniczych baz danych w celu ich przetwarzania innym zatrudnionym na podstawie imiennego upoważnienia wydanego przez pracodawcę. Ustawa nie wskazuje, komu pracodawca ma prawo udzielić takiego upoważnienia. Oznacza to, że do tego grona osób mogą wchodzić m.in. zatrudnieni w działach kadr i płac, pracownicy o długim stażu pracy, informatycy przetwarzający dane osobowe pracowników w sposób regularny, a także pracownicy działów finansowych.

Przepisy nie regulują także formy oraz treści upoważnienia wydanego przez administratora danych osobowych, aczkolwiek w tym zakresie doktryna prawa opowiada się za zachowaniem formy pisemnej ze względów dowodowych. Co do zasady upoważnienie do przetwarzania danych osobowych jest nadawane na okres zatrudnienia u danego pracodawcy. Istotnym elementem każdego upoważnienia może okazać się klauzula, która ma celu przypomnienie osobom, które mają przetwarzać dane, o obowiązku zachowania ich w poufności. **RAMKA 2, PRZYKŁAD 1**

W zakresie wydawania upoważnień na pracodawcę nałożony został obowiązek prowadzenia ich ewidencji. Ustawa nie określa sposobu prowadzenia tych rejestrów. W konsekwencji dozwolone jest prowadzenie spisów w formie pisemnej oraz elektronicznej,

### Sposoby na ochronę danych płacowych pracowników

przechowywanie dokumentów w zamkniętych pomieszczeniach o ograniczonym dostępie osób trzecich oraz wykorzystywanie szaf zamykanych na klucz

wprowadzenie polityki czystego biurka

zabezpieczenie i ograniczanie dostępu do komputerów oraz do plików przesyłanych elektronicznie odpowiednimi hasłami

stosowanie obowiązkowych wygaszaczy ekranów

zainstalowanie systemów antywirusowych, które będą chronić bazy danych przed szkodliwym oprogramowaniem

jeśli dane płacowe są przetwarzane w sieciach publicznych – wprowadzenie dodatkowych kodów/hasel zabezpieczających przed ich nieuprawnionym przejęciem

tworzenie dodatkowych kopii zapasowych i przechowywanie ich w bezpiecznych miejscach (pomieszczenia zamykane na klucz, zaszyfrowane dostępy informatyczne), do których dostępu nie mają nieautoryzowane osoby.

© P AB

### Ramka 2

## 4 elementy, które powinno zawierać upoważnienie do przetwarzania danych

1. Imię i nazwisko osoby upoważnionej.
2. Określenie zakresu przetwarzania.
3. Data początkowa oraz końcowa ważności upoważnienia.
4. Klauzula o obowiązku zachowania tych danych w poufności.

© P

### Przykład 1

#### Klauzula poufności

W praktyce najczęściej przybiera ona formę zobowiązania o treści: „Jednocześnie, zgodnie z art. 39 ust. 2 ustawy o ochronie danych osobowych zobowiązuje się osobę upoważnioną do przetwarzania danych osobowych do zachowania w tajemnicy danych osobowych oraz sposobów ich zabezpieczenia”. Przy czym zachowanie danych osobowych w tajemnicy obejmuje zakaz ich ujawniania innym osobom, przekazywania, wykorzystywania i udostępniania. Niedochowanie tego obowiązku może rodzić odpowiedzialność karną przewidzianą w ustawie. **© P**



## Ramka 3

## Kontrola to podstawa

Kluczową rolą pracodawcy jako administratora danych osobowych w zakresie zagwarantowania bezpieczeństwa przetwarzanych danych jest kontrola pracowników. Czuwa on, aby przetwarzane dane osobowe nie wpadły w niewłaściwe ręce, a także pilnuje, aby pracownicy, którzy zostali upoważnieni do przetwarzania, działali zgodnie z regułami ochrony danych osobowych. Co do zasady pracodawca, który nie dopełni tych obowiązków, ponosi oprócz odpowiedzialności karnej także odpowiedzialność administracyjną – i to za zachowanie nie tylko za swoje, lecz także osoby upoważnionej do przetwarzania danych w jego imieniu.

jednakże również i w tym przypadku dla celów dowodowych rekomenduje się prowadzenie ewidencji w formie pisemnej. **RAMKA 3**

## Wyjście na zewnątrz

Pracodawca ma prawo powierzyć przetwarzanie danych swoich pracowników innym firmom zewnętrznym. W zakresie przetwarzania informacji o wynagrodzeniach są to najczęściej wyspecjalizowane podmioty zajmujące się obsługą kadrowo-płacową. Należy pamiętać, że powierzenie przetwarzania danych nie powoduje przejścia funkcji administratora danych z pracodawcy na podmiot przetwarzający. W takim wypadku odpowiedzialność karną ponoszą wspólnie pracodawca i podmiot zewnętrzny. W zakresie współpracy pomiędzy tymi podmiotami to pracodawca jako administrator danych wykonuje funkcję kontrolną dotyczącą zbadania prawidłowej działalności podmiotu, któremu powierzył do przetwarzania pracownicze dane osobowe.

W świetle art. 31 ustawy o ochronie danych osobowych przetwarzanie danych następuje na podstawie pisemnej umowy o powierzeniu przetwarzania danych osobowych zawartej pomiędzy administratorem danych a podmiotem zewnętrznym. W myśl kodeksu cywilnego umowa taka powinna być zaklasyfikowana jako umowa nienazwana o świadczenie usług. W praktyce może ona stanowić oddzielny dokument bądź być jedynie częścią innej umowy, która oprócz postanowień o przetwarzaniu danych osobowych reguluje także pozostałe prawa i obowiązki stron. Za niewykonanie lub nienależyte wykonanie postanowień umowy podmiot przetwarzający ponosi odpowiedzialność o charakterze kontraktowym. **SCHEMAT**

Dodatkowo warto zauważyć, że podmiot zewnętrzny, który zawiera umowę o powierzenie przetwarzania, jest również zobowiązany upoważnić swoich pracowników do przetwarzania danych osobowych objętych zakresem umowy.

**WAŻNE** Przy formułowaniu postanowień umowy o powierzeniu przetwarzania danych należy mieć na uwadze, że dane mogą być przetwarzane przez podmiot zewnętrzny w sposób tradycyjny, tj. w formie papierowej, bądź za pomocą systemów informatycznych.

Ciekawym i praktycznym zagadnieniem jest brak wymogu uzyskania zgody od pracowników w zakresie powierzenia przetwarzania danych. Oznacza to, że pracodawca, decydując się na zawarcie umowy z firmą zewnętrzną, nie musi powoływać się na podstawę prawną wynikającą z art. 23 ustawy o ochronie danych osobowych. Dzieje się tak dlatego, że w ramach umowy administrator danych nie przekazuje więcej uprawnień, niż sam posiada.

## Istotne elementy umowy o powierzeniu przetwarzania danych:

- sprecyzowanie praw i obowiązków stron
- sformułowanie zakresu umocowania (które nie powinno przekraczać zakresu samodzielnego prawa administratora do przetwarzania danych)
- określenie miejsca przetwarzania
- wskazanie zakresu i celu przetwarzania danych osobowych – rekomenduje się jak najdokładniejsze ich sprecyzowanie, w tym opisanie lub wymienienie tych danych osobowych, które obejmować będzie umowa; w przypadku informacji o wynagrodzeniu można wskazać wszystkie składniki wynagrodzenia i ich wysokość wraz ze sposobem wycenienia
- określenie możliwości dopuszczenia do dalszego powierzenia przetwarzania – dzięki temu wyeliminujemy nieautoryzowane przekazanie czynności przetwarzania na inny podmiot zewnętrzny
- wskazanie sposobu postępowania z danymi osobowymi pracowników po zakończeniu umowy – w takim przypadku dość powszechną praktyką jest zamieszczenie postanowienia o przekazaniu danych osobowych z powrotem do administratora danych bądź zobowiązanie podmiotu przetwarzającego do ich usunięcia
- umieszczenie postanowień dotyczących kar umownych
- określenie postępowania kontrolnego administratora danych

## Płace podwładnych, czyli informacje o szczególnym znaczeniu

**Dane o wynagrodzeniach – jako posiadające wartość gospodarczą – mogą być uznane za tajemnicę przedsiębiorstwa. Ich wyciek może zaś wyrządzić pracodawcy istotną szkodę**

Wysokość wynagrodzenia, a także wszelkiego rodzaju zasady wynagradzania, stanowią tajemnicę przedsiębiorstwa. Zostało to potwierdzone w orzecznictwie. W myśl art. 11 ust. 4 ustawy o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji tajemnicą przedsiębiorstwa są informacje mające wartość gospodarczą, co do których przedsiębiorca podjął niezbędne działania w celu zachowania ich poufności. A w związku z tym pracodawca ma prawo podjąć i wielokrotnie podejmuje niezbędne działania w celu zachowania poufności danych płacowych.



## Narzędzie pracodawcy

Wysokość wynagrodzenia i zasady jego przyznawania mają dla pracodawcy określoną wartość gospodarczą z uwagi na to, że stanowią instrument polityki płacowej. W ten sposób pracodawca wewnętrznie zarządza pracownikami, może ich nagradzać i podnosić motywację w zespole – płace są cennym narzędziem w rękach pracodawcy. Ponadto dane o wysokości wynagrodzenia stanowią informacje, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę, np. poprzez wywarcie wpływu na zasady bezpośredniej konkurencji w stosunku do innych przedsiębiorstw. Wyciek wysokości wynagrodzenia mógłby zatem wpłynąć na politykę firmy i zachowanie prawidłowych reguł konkurencji na rynku. Dlatego dane te musi cechować określony stopień poufności, czyli powinny być zabezpieczenie przed dostępem osób postronnych.

## Odpowiedzialność pracownika

Przekazanie, ujawnienie lub wykorzystanie informacji stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa, jeżeli narusza interes przedsiębiorstwa lub mu zagraża, stanowi czyn nieuczciwej konkurencji, którego dopuścić się może także pracownik. Konsekwencje mogą być różne. Od odpowiedzialności dyscyplinarnej w postaci upomnienia czy nagany aż po rozwiązanie stosunku pracy z osobą, która wyrządziła szkodę swoim czynem i naruszyła przy tym jeden z koronnych obowiązków, tj. dbanie o dobro zakładu pracy. Oddzielnie pracownik ponosić może też odpowiedzialność z ustawy o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji, która przewiduje, że pracodawca będzie mógł żądać zaniechania niedozwolonych działań lub usunięcia ich skutków, naprawienia wyrządzonej szkody oraz wydania bezpodstawnie uzyskanych korzyści.

Pracownik może też ponieść odpowiedzialność karną. Zgodnie z brzmieniem przepisu: kto, wbrew ciążącemu na nim obowiązkowi w stosunku do przedsiębiorcy, ujawnia innej osobie lub wykorzystuje we własnej działalności gospodarczej informację stanowiącą tajemnicę przedsiębiorstwa, jeżeli wyrządza to poważną szkodę przedsiębiorcy, podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat 2. Tej samej karze podlega ten, kto uzyskując bezprawnie informację stanowiącą tajemnicę przedsiębiorstwa, ujawnia ją innej osobie lub wykorzystuje we własnej działalności gospodarczej. Przy czym nie ma znaczenia, czy ujawnienie nastąpiło w formie ustnej czy pisemnej, a także czy w gronie kilku osób lub tylko jednej. Co więcej, w orzecznictwie się wskazuje, że naruszeniem tajemnicy przedsiębiorstwa – tu danych o wynagrodzeniach – będzie też nabycie danych przez pracownika, który mimo że ma świadomość tego, iż nie są one dla niego jawne, próbuje je uzyskać.

## Wzmocnienie obowiązku poufności

Aby podkreślić, że konkretna informacja jest tajemnicą przedsiębiorstwa, rekomendowane jest uregulowanie tego na papierze. Warto zatem zawierać również klauzule poufności dotyczące wysokości wynagrodzenia. **RAMKA 4**

Na jak długo można zastrzec taką klauzulę? Strony powinny precyzyjnie wyznaczyć termin jej obowiązywania lub przynajmniej związać go z jego przyczyną, czyli trwaniem stosunku

## Przykład 2

### Dodatkowe zastrzeżenie umowne

Klauzula poufności w umowie o pracę może brzmieć:  
„Informacje dotyczące wysokości wynagrodzenia za pracę powinny być traktowane jako poufne i stanowią tajemnicę przedsiębiorstwa Pracodawcy. Informacje te nie mogą być ujawniane osobom trzecim”.

© P

## Ramka 4

### Resort pracy o klauzulach poufności

Zgodnie ze stanowiskiem Ministerstwa Pracy i Polityki Socjalnej (nr DPR I-0712-18/MF/08): „pracodawca nie może zabronić pracownikowi ujawnienia swoich zarobków, a tak zwane klauzule poufności w tym względzie są niedopuszczalne. Taki zakaz jest niekorzystny dla pracownika, może on bowiem uniemożliwić ustalenie, dyskryminacji płacowej”.

W doktrynie prawa pojawiają się jednak głosy, że pogląd ten jest zbyt radykalny. Również w orzecznictwie co do zasady nie neguje się wprowadzania klauzul poufności wynagrodzenia do umów o pracę czy regulaminów (tak m.in. wyrok Sądu Najwyższego z 26 maja 2011 r., sygn. akt II PK 304/10). Jednocześnie sądy zastrzegają, że w określonych przypadkach złamanie takiej klauzuli przez pracownika, np. jeżeli pracownik posłużył się dokumentacją dotyczącą wynagrodzenia w celu sądowego dochodzenia swoich praw z tytułu dyskryminacji w wynagradzaniu, nie będzie stanowiło podstawy do wyciągnięcia wobec niego negatywnych konsekwencji za ujawnienie takich danych. **© P**

pracy. Należy jednak pamiętać, że zobowiązanie takie nie może być bezterminowe. Strony mogą też dowolnie tworzyć treść klauzuli. **PRZYKŁAD 2**

Tajemnica wynagrodzenia jest chroniona także z perspektywy interesów pracownika. Orzecznictwo oraz piśmiennictwo potwierdzają, że wysokość wynagrodzenia może stanowić informację związaną ze sferą prywatności pracownika, przez co może być ona zaliczana do katalogu dóbr osobistych podlegających ochronie. Katalog ten nie jest bowiem ograniczony. **RAMKA 5**

Przyjmując w konkretnym przypadku, że tajemnica wynagrodzenia jest dobrem osobistym, warto zwrócić uwagę na regulację kodeksu pracy. Jego art. 11<sup>1</sup> stanowi, że pracodawca ma obowiązek szanować godność i inne dobra osobiste pracowników. W związku z tym szanując tajemnicę wynagrodzenia, nie powinien ujawniać jego wysokości w sytuacjach, w których nie będzie do tego zobowiązany z mocy prawa. Za naruszenie tajemnicy wynagrodzenia pracodawca może odpowiadać

## Ramka 5

### GIODO i SN o dobrach osobistych

Również w ocenie GIODO informacje o wynagrodzeniu pracownika należą do kategorii dóbr osobistych. Jednak, jak słusznie zauważył Sąd Najwyższy, jednoznaczna odpowiedź na pytanie, czy określone dobro jest jego dobrem osobistym, zależy od wielu czynników i należy każdą indywidualną sytuację odnosić do określonego poziomu rozwoju cywilizacyjnego, technologicznego, a także przyjętych w społeczeństwie zasad moralnych czy istniejących stosunków społecznych. Zarówno dobro osobiste, jak i jego naruszenie są pojęciami nieostryimi i dynamicznymi w czasie. Inaczej bowiem należy oceniać sytuację jawności wynagrodzenia w dużym przedsiębiorstwie, w którym od wielu lat ukształtowała się praktyka wypłaty wynagrodzenia na podstawie powszechnie znanych list płac, aprobowana przez pracowników, a inaczej np. w nowo powstałych zakładach pracy, gdzie duży nacisk od samego początku kładzie się na zachowanie tajemnicy wynagrodzenia, dodatkowo podkreślając to przez zapisy w regulacjach wewnętrznych czy umowach o pracę. **© P**



na podstawie art. 24 k.c., czyli m.in. poprzez zapłatę zadośćuczynienia czy naprawienie szkody. Należy mieć na uwadze, że przesłanką konieczną do udzielenia ochrony z art. 24 k.c. jest bezprawność działania pracodawcy. W ramach bezprawności nie będzie się mieściło działanie, które jest dozwolone przez prawo, wchodzi w ramy porządku prawnego, ma na celu obronę uzasadnionego interesu prywatnego lub publicznego. O tym, czy doszło do naruszenia dóbr osobistych, nie decydują subiektywne odczucia, ale kryteria obiektywne, a zwłaszcza całokształt okoliczności w danej sprawie.

### Wyjątki od zasady tajemnicy wynagrodzenia

Warto wspomnieć, że informacje o wysokości wynagrodzenia nie zawsze są tajne. Z jawnością swoich zarobków muszą się

liczyć m.in.: szefowie jednoosobowych spółek prawa handlowego utworzonych przez Skarb Państwa oraz osoby pełniące funkcję wójta, burmistrza, prezydenta, radnego (czyli określone stanowiska w organach gminy, powiatu i województwa). Swoje zarobki ujawniają przecież w oświadczeniach majątkowych, które podlegają upublicznieniu. Jawność wynagrodzenia dotyczy także członków zarządu spółek giełdowych i publikowane są zwykle w raportach rocznych.

Podobne podejście prezentuje również prawo prasowe, zgodnie z którym nie wolno bez zgody osoby zainteresowanej publikować informacji oraz danych dotyczących prywatnej sfery życia, chyba że wiąże się to bezpośrednio z działalnością publiczną danej osoby.



## Kiedy ujawnianie tajemnicy wynagrodzenia jest prawnie uzasadnione

### MOŻLIWOŚCI ZATRUDNIONEGO

Pracownik nie narazi się na zarzut naruszenia tajemnicy przedsiębiorstwa, jeżeli:

- użyje informacji o wysokości swoich zarobków w procesie sądowym, np. o dyskryminację czy w celu wyliczenia przez sąd należnego mu odszkodowania;
- ujawni wysokość swoich zarobków w ramach procedury wniosku o kredyt, w którym taka informacja ma kluczowe znaczenie;
- zgodnie z postanowieniami regulaminu przyznawania zapomóg z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych zostanie zobowiązany przez jednego z pracodawców do złożenia zaświadczenia o zarobkach uzyskiwanych u drugiego pracodawcy – przyznanie świadczeń oraz ich wysokość są bowiem uzależnione od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej;
- chciałby skorzystać np. z ochrony związku zawodowego działającego u danego pracodawcy i takie informacje byłby niezbędne, na co on sam wyraża zgodę.

### PRAWA I OBOWIĄZKI PRACODAWCY

Zatrudniający będzie uprawniony do ujawniania informacji o wysokości wynagrodzenia pracownika bez narażania się na zarzut bezprawności naruszenia dóbr osobistych, w sytuacji gdy zażądają tego uprawnione organy, m.in.:

- inspektorzy pracy – w trakcie przeprowadzanej kontroli mogą żądać np. wglądu w dokumentację związaną z wynagradzaniem,
- upoważnieni pracownicy ZUS – niejednokrotnie będą potrzebowali takiej informacji choćby do wyliczenia przysługujących pracownikowi świadczeń,
- sąd podczas toczącego się postępowania – przy czym ujawnienie wysokości zarobków może nastąpić też pośrednio, np. poprzez nakazanie przez sąd, ażeby wynagrodzenie za pracę albo inne należności przypadające małżonkowi były w całości lub w części wypłacane do rąk drugiego małżonka, jeżeli pozostają oni we wspólnym pożyciu, a jeden z nich nie spełnia ciężącego na nim obowiązku przyczyniania się do zaspokajania potrzeb rodziny,
- organ egzekucyjny w razie zaistnienia potrzeby przeprowadzenia egzekucji cywilnej lub administracyjnej – komornik ma przecież prawo do żądania podania wysokości wynagrodzenia dłużnika (pracownika) i zajęcia tego wynagrodzenia,
- urząd skarbowy – pracodawca jako płatnik przekazuje mu informacje o wysokości wynagrodzenia pracowników, uzyskanych przez nich dochodów oraz należnego i pobranego podatku.

### UPRAWNIENIA ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH

Obowiązek udzielenia informacji o wynagrodzeniu związkowi zawodowemu jest problematyczny. Zgodnie z art. 28 ustawy o związkach zawodowych pracodawca jest obowiązany udzielić na żądanie związku zawodowego informacji niezbędnych do prowadzenia działalności związkowej, w szczególności dotyczących warunków pracy i zasad wynagradzania. Podstawą odmowy pracodawcy może być przede wszystkim to, że wysokość zarobków to sfera prywatności pracownika. Ponadto, jak sam przepis literalnie wskazuje, pracodawca ma informować tylko o zasadach wynagradzania, a nie o wysokościach zarobków.

Tymczasem zasady wynagradzania są to informacje o dużym stopniu ogólności, dotyczą raczej danych o strukturze globalnej i będą wskazywały na ogólną tendencję wynagrodzeń w danym zakładzie pracy czy danej grupie zawodowej. Należy jednak pamiętać, że udostępnienie nawet tak ogólnych informacji może czasem stanowić narzędzie do samodzielnego wyliczenia przez związek wynagrodzenia konkretnego pracownika, nawet jeśli kwota nie będzie wskazana bezpośrednio. Przygotowując taką informację, należy zatem pamiętać o środkach ostrożności i dbaniu o duży stopień ogólności, aby uniknąć pośredniego wskazywania na wynagrodzenia pracowników. Oczywiście, jak zostało to już wspomniane powyżej, sam pracownik może udzielić zgody na poinformowanie związku zawodowego przez pracodawcę o kwocie wynagrodzenia, jeżeli zwrócił się do organizacji związkowej np. o zbadanie prawidłowości wyliczenia przyznanego mu wynagrodzenia. Podobne stanowisko zajął Sąd Najwyższy (m.in. w uchwale z 16 lipca 1993 r., sygn. akt I PZP 28/93). W jego ocenie związki zawodowe nie mają uprawnienia do żądania od pracodawcy informacji o wysokości wynagrodzenia pracownika bez jego zgody.

