

Zagrodno, dnia 10 maja 2019 r.

FP.0003.1.2019

Pan
Walenty Luszczewski
Przewodniczący
Rady Gminy Zagrodno

Odpowiadając na interpelację z dnia 25 kwietnia 2019 r. (data wpływu do tut. Urzędu 26 kwietnia 2019 r.) w zakresie udzielenia „*informacji – zestawienie. Na temat wynagrodzenia i pochodne jak: delegacje, premie, ekwiwalent, umowy itp. wszystkich pracowników Urzędu Gminy Zagrodno oraz ilość pracowników zatrudnionych w pierwszym kwartale roku 2018 i pierwszym kwartale roku 2019. W rozbiciu na poszczególne miesiące styczeń, luty, marzec oraz jakie środki zewnętrzne i w jakiej kwocie pozyskano w pierwszym kwartale roku 2018 i jakie w pierwszym kwartale roku 2019*”, uprzejmie informuję co następuje;

Informacja o wydatkach, w tym z tytułu wynagrodzenia za miesiące będące przedmiotem interpelacji są umieszczone na stronie BIP Gminy Zagrodno.

Zasady wynagradzania zostały uregulowane w regulaminie wynagradzania, który również jest umieszczony na stronie BIP Urzędu (Zarządzenie Wójta Gminy Zagrodno z dnia 10 grudnia 2018 r.).

Wójt Gminy Zagrodno podjął decyzję o zmianie regulaminu po weryfikacji regulaminów wynagradzania obowiązujących w innych gminach, a także po analizie konsekwencji finansowych Uchwały Nr II.9.2018 Rady Gminy Zagrodno z dnia 7 grudnia 2018 r. w sprawie ustalenia wysokości zasad wypłaty diet radnych Rady Gminy Zagrodno oraz sposobu ustalania należności z tytułu zwrotu kosztów podróży służbowych. W wyniku dokonanej zmiany wydatki Gminy Zagrodno z tego tytułu wzrosły miesięcznie o kwotę 5.607,51 zł, co w skali roku stanowi koszt w wysokości 67.290,12 zł. Za jednomiesięczne pełnienie funkcji, tj. udział w jednej Sesji i komisji uposażenie Radnego oscyluje w kwocie ok **1.000,00 zł**.

Wskazać przy tym należy, że dotychczas zatrudnieni pracownicy legitymowali się głównie wykształceniem średnim, podczas gdy do Urzędu Gminy nie są przyjmowani pracownicy bez wyższego wykształcenia.

W zakresie pozyskanych środków w pierwszym kwartale 2018 i 2019 r., uprzejmie informuję, że w pierwszym kwartale 2018 r. nie pozyskano żadnych środków zewnętrznych, podczas gdy w pierwszym kwartale 2019 r. otrzymano zwrot VAT za I kwartał 2019 r. w kwocie **18.823,00 zł**. Dotychczas odprowadzano podatek należny średniomiesięcznie w kwocie około **3.000,00 zł**.

O ile brak jest danych o przygotowanych w 2018 r. wnioskach o środki zewnętrzne, to w pierwszym kwartale 2019 r. złożono wniosek o środki unijne na wymianę piecy na niemal **8 milionów złotych**, przy tym Gmina Zagrodno jest liderem projektu, złożono wniosek o modernizację boiska na kwotę **30.000,00 zł**, przygotowano rejestr korekty wynikającej z art.

91 ust.7 ustawy o VAT w związku z wyrokiem TSUE z dnia 25 lipca 2018 r. w sprawie C-140/17 w kwocie zwrotu ok. **1.300.000,00 zł**.

W zakresie wykazania wszystkich pracowników Urzędu i ich składników wynagrodzenia, to wskazać należy iż jest to prawnie niedozwolone, albowiem;

Wysokość wynagrodzenia stanowi tajemnicę służbową. Ujawnienie przez pracodawcę wysokości wynagrodzenia pracownika bez jego zgody, naraża pracodawcę na odpowiedzialność. Ochronę wysokości wynagrodzenia możemy rozpatrywać na dwóch płaszczyznach. Po pierwsze, gdy uznajemy informację o zarobkach za dane osobowe. Po drugie, gdy zaliczamy ją do sfery dóbr osobistych pracownika. W pierwszym przypadku pracodawca ujawniając informację o wysokości wynagrodzenia, naraża się na pogwałcenie przepisów ustawy o ochronie danych osobowych, w drugim na naruszenie dobra osobistego pracownika w rozumieniu art. 23 i 24 Kodeksu Cywilnego .

Informacja o wysokości wynagrodzenia ma charakter danych osobowych w rozumieniu uodo. W związku z tym podlega szczególnej ochronie wynikającej z ustawy, a także innych przepisów dotyczących ochrony danych, których pracodawca ma obowiązek przestrzegać. W takim wypadku przetwarzanie informacji o wysokości wynagrodzenia będzie możliwe w momencie zaistnienia jednej z przesłanek wymienionych w art. 23 ust.1 uodo, jest to m.in.: zgoda pracownika lub zezwolenie przepisów prawa.

Pracodawca jako administrator przetwarzający dane pracownika ma obowiązek dołożyć wszelkich starań w celu ochrony jego interesów. Dane powinny być merytorycznie poprawne i adekwatne w stosunku do celów, w jakich są przetwarzane, zbierane dla oznaczonych prawem celów i nie poddawane dalszemu przetwarzaniu niezgodnemu z tymi celami. Administrator danych jest obowiązany do zabezpieczenia danych przed ich udostępnieniem osobom nieupoważnionym, w tym przypadku np.: innym pracownikom.

Informacja o wysokości wynagrodzenia zalicza się do sfery dóbr osobistych pracownika. W uchwale z dnia 16 lipca 1993 r. (sygn.akt I PZP 28/93, OSNC 1994/1/2) Sąd Najwyższy stwierdził, iż ujawnienie przez pracodawcę bez zgody pracownika przedstawicielom zakładowej organizacji związkowej wysokości jego wynagrodzenia może stanowić naruszenie dobra osobistego w rozumieniu art. 23 i 24 kc.

Zarówno nieświadome ujawnienie wysokości wynagrodzenia np.: na zbiorczej liście płac, jak i celowe udostępnienie tej kwoty osobom nieupoważnionym, naraża pracodawcę na sankcje przewidziane w rozdziale 8 uodo. Ponadto pracownik, którego dobra osobiste zostały naruszone, może domagać się od pracodawcy odszkodowania czy stosownego zadośćuczynienia.

Prawo do wynagrodzenia jest nie tylko prawem majątkowym, ale przede wszystkim prawem podmiotowym pracownika. Na płaszczyźnie prawa cywilnego uprawniony na ogół nie musi swojego prawa realizować samodzielnie, w jego imieniu mogą działać umocowane do tego osoby, zaś prawa majątkowe są co do zasady zbywalne. Prawo pracy, w przeciwieństwie do prawa cywilnego, nie zakłada jednak równorzędności podmiotów, a ma za zdanie chronić pracownika.

Informacje o wysokości wynagrodzenia mają charakter danych osobowych. Podlegają zatem rygorom i ochronie prawnej przewidzianej ustawą o ochronie danych osobowych. Na mocy jej przepisów przestępstwem jest udostępnianie lub umożliwianie dostępu do danych płacowych osobom nieupoważnionym. Zgodnie z art. 51 ustawy ten, *kto administrując zbiorem danych lub będąc obowiązany do ochrony danych osobowych udostępnia je lub umożliwia dostęp do nich osobom nieupoważnionym, podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat 2*. Generalny Inspektor kieruje w takim przypadku zawiadomienie o popełnieniu przestępstwa.

Sąd Najwyższy zakwalifikował informacje o wynagrodzeniu jako dobro osobiste pracownika podlegające ochronie (uchw. SN z 16 lipca 1993 r., I PZP 28/93). Co za tym idzie ich pogwałcenie jest podstawą do pociągnięcia pracodawcy do odpowiedzialności z tytułu naruszenia dóbr osobistych. Sąd przyjął, że naruszeniem jest ujawnienie danych o wynagrodzeniu bez zgody pracownika, jeśli narusza to jego sferę prywatności lub pracownik wyrażnie się temu sprzeciwił.

Dane płacowe jako dobro osobiste korzystają z ochrony cywilnoprawnej. Pracownik, którego dobro w postaci informacji o wynagrodzeniu zostaje naruszone może, zgodnie z art. 24 k.c., żądać zaniechania bezprawnego działania. W razie dokonania naruszenia może żądać, żeby osoba, która dopuściła się naruszenia, dopełniła czynności potrzebnych do usunięcia jego skutków, a w szczególności złożyła oświadczenie o odpowiedniej treści i w odpowiedniej formie. Może ponadto żądać zadośćuczynienia pieniężnego lub zapłaty odpowiedniej sumy pieniężnej na wskazany cel społeczny. Jeżeli zaś wskutek naruszenia dobra została wyrządzona szkoda majątkowa, może żądać jej naprawienia na zasadach ogólnych.

Pracodawca powinien tak przeprowadzać wypłacanie wynagrodzeń, by żadna osoba poza określonym pracownikiem otrzymującym należny mu zarobek, nie mogła dowiedzieć się o wysokości jego płacy i poszczególnych jej składników, dokonywanych potrąceniach etc. Niedopuszczalne jest upublicznianie zbiorczych list płac z widocznymi zarobkami wszystkich pracowników.

Ochrona informacji o wynagrodzeniu pracowników wynika nie tylko z przepisów ustawy o ochronie danych osobowych (uodo), ale także z Kodeksu pracy (kp). Z mocy art. 11¹ kp pracodawca obowiązany jest szanować godność i inne dobra osobiste pracownika. Do tego rodzaju dóbr należy prywatność. Do tej sfery zaliczają się także informacje o wysokości wynagrodzenia pracownika. Ujawnienie informacji o wynagrodzeniu oznacza naruszenie dóbr osobistych pracownika. Jednakże obowiązek ujawnienia danych o wynagrodzeniu pracownika może wynikać z przepisów szczególnych, wtedy będzie to zgodne z prawem, w tym z uodo.

Zasadą, która wynika zarówno z Kodeksu pracy, jak i ustawy o ochronie danych osobowych, jest nieujawnianie informacji o wynagrodzeniu.

Zarówno Wójt, jak i Rada Gminy będąca organem stanowiącym prawo wewnętrzne zobowiązana jest do procedowania wyłącznie w granicach obowiązującego prawa.

WÓJT
Karolina Bardowska