

# Firma musi mieć powód, aby ujawnić, kto nie pracuje na podstawie umowy o pracę

Informacja o tym, kto jest pracownikiem, a kto zleceniobiorcą, dotyczy danych osobowych zatrudnionych osób. A to oznacza, że **trzeba stosować do niej zasady przetwarzania danych wynikające z RODO**



Agata Majewska  
radca prawny,  
Kopeć&Zaborowski

Wiele organizacji oprócz umów o pracę na wykonanie określonych czynności zawiera również umowy zlecenia oraz umowy o świadczenie usług w ramach wykonywanej przez dane osoby działalności gospodarczej. Szczególnie w obliczu czekających nas zmian dotyczących transparentności plac może pojawić się pytanie: czy informacja o tym, kto w firmie jest pracownikiem, a kto współpracuje na podstawie umowy cywilnoprawnej, powinna być poufna, a może należy wprost komunikować o formie współpracy z poszczególnymi osobami? Pracodawcy często zastanawiają się, czy ujawnienie informacji na ten temat jest dopuszczalne i czy rodzi dla nich potencjalne ryzyka, w szczególności ze strony samych zainteresowanych lub organów kontroli.

## Cel i podstawa prawna przetwarzania

Informacja na temat podstawy zatrudnienia konkretnej osoby jest bez wątpienia jej daną osobową w rozumieniu RODO (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 oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE; ogólne rozporządzenie o ochronie danych). Oznacza to, że powinna być przetwarzana zgodnie z przepisami tego rozporządzenia.

Jednakże informacja ta nie należy do szczególnej kategorii danych osobowych w rozumieniu art. 9 ust. 1 RODO, jednak pracodawca nie może ujawniać w pełni dowolnie, kogo zatrudnia w oparciu o umowę o pracę, a kogo na podstawie umowy cywilnoprawnej. Zawsze powinien wiedzieć, jaki jest cel żądania takich danych i znać odpowiednią podstawę prawną.

Odpowiedzi na pytanie, czy można ujawnić lub w jakikolwiek inny sposób wykorzystać informację o podstawie zatrudnienia poszczególnych członków zespołu, musimy poszukiwać w ogólnych zasadach przetwarzania danych osobowych ujętych w RODO. Artykuł 6 ust. 1 RODO wymienia podstawy prawne przetwarzania tzw. zwykłych danych osobowych, do których należy m.in. informacja o podstawie zatrudnienia w organizacji. Są nimi w szczególności:

- zgoda zainteresowanego – która, co ważne, powinna dotyczyć konkretnego celu przetwarzania;
- niezbędność do zawarcia umowy z taką osobą lub podjęcia czynności poprzedzających jej zawarcie;
- realizacja obowiązku prawnego przez administratora, a więc w szczególności firmę, która zatrudnia taką osobę;
- prawnie uzasadniony interes realizowany przez administratora lub stronę trzecią, chyba że nadrzędny charakter wobec tych interesów mają interesy lub podstawowe prawa i wolności zainteresowanego, wymaga jego ochrony danych osobowych.

W praktyce najczęściej do czynienia będziemy mieli z sytuacjami, w których ujawnienie podstawy zatrudnienia danej osoby będzie wynikało z realizacji obowiązku prawnego firmy jako administratora lub gdy będzie opierać się na zgodzie samego zainteresowanego.

Pierwszy z tych przypadków dotyczyć będzie chociażby zgłoszenia do ubezpieczeń osób, wobec których firma jest płatnikiem składek lub skierowania ich na badania medycyny pracy.

Co jednak warto podkreślić, a co w praktyce nie zawsze okazuje się oczywiste, zgoda danej osoby na ujawnienie tego, czy posiada status pracownika, czy też współpracownika, nie zawsze będzie warunkiem koniecznym przetwarzania tej informacji.

Wymienione bowiem wyżej podstawy przetwarzania danych osobowych są od siebie niezależne i pojawienie się jednej z nich uprawnia organizację jako administratora tych danych do ich przetwarzania w konkretnym – zgodnym z tą podstawą – celu.

Tak będzie np. w przypadku przeprowadzenia konsultacji związkowej w związku z planowanym rozwiązaniem umowy o pracę (kiedy nie mamy obowiązku pytać pracownika o zgodę na rozpytanie działających u pracodawcy organizacji związkowych i objęcie go ochroną związkową), czy też wyłonienie przedstawicieli pracowników do skonsultowania z nimi np. regulaminu pracy zdalnej.

Jednak należy mieć na uwadze, że ujawnienie konkretnym osobom na potrzeby realizacji konkretnego celu informacji o podstawie zatrudnienia nie oznacza automatycznie możliwości upublicznienia tej informacji bez konkretnego powodu i uzasadnienia. Takie działanie może zostać uznane za nadmierowe, a więc niezgodne z przepisami naruszenie przepisów o ochronie danych osobowych.

## Wpis w CEIDG o niczym nie przesądza

Część organizacji stoi na stanowisku, że skoro posiadanie statusu przedsiębiorcy jest informacją publiczną dostępną (wynikającą z Centralnej Ewidencji Działalności Gospodarczej lub KRS), to z tego powodu informacja o współpracy z taką osobą w relacji B2B również może być jawna.

Współpraca B2B wiąże się z koniecznością prowadzenia działalności gospodarczej przez współpracownika (najczęściej w formie jednoosobowej działalności podlegającej wpisowi do CEIDG). Rejestry przedsiębiorców w Polsce są jawne i każdy może zwerifikować w nich status danej osoby.

Jednak sam status przedsiębiorcy nie przesądza jeszcze o tym, że współpracuje on z daną organizacją w oparciu o umowę B2B. W szczególności nie wyklucza pracowniczego zatrudnienia równoległe z prowadzeniem działalności gospodarczej – nawet w relacjach z tym samym podmiotem. Sam brak wpisu do rejestru przedsiębiorców

również nie będzie przesądzał o pracowniczym zatrudnieniu. Współpraca z daną osobą może również opierać się na umowie cywilnoprawnej (w szczególności o świadczeniu usług lub o dzieło), która nie wymaga prowadzenia działalności gospodarczej.

**WAŻNE: Sam fakt współpracy z osobą, która prowadzi jednoosobową działalność gospodarczą, nie upoważnia do nieuzasadnionego ujawniania, jaki prawny charakter ma ta relacja.**

## czasami ujawnienie jest konieczne

W wielu sytuacjach pracodawca będzie musiał – nawet pośrednio – ujawnić, kto w firmie jest zatrudniony na podstawie umowy o pracę.

Dotyczy to np. opisanego wyżej rozpytania poprzedzającego konsultację związkową w przypadku zamiaru rozwiązania umowy o pracę, badań profilaktycznych medycyny pracy, czy też procedury zwolnień grupowych. Może to mieć również miejsce w przypadku pracy zdalnej, jeśli ustalimy jej zasady wyłącznie w odniesieniu do pracowników.

Przykładem sytuacji, gdy pracodawca musi ujawnić dane kontaktowe pracowników, a więc jednocześnie ujawnia, kto jest pracownikiem, jest również to, gdy konieczne jest to dla poinformowania ich przez organizację związkową o planowanym referendum strajkowym w toku prowadzonego sporu zbiorowego.

Pamiętajmy również, że przetwarzanie danych dotyczących podstawy zatrudnienia jest konieczne dla realizacji standardowych procesów kadrowych, takich jak rozliczenie wynagrodzeń, urlopów, ustalenie poziomu zatrudnienia na potrzeby obowiązku ustalenia regulaminu pracy, wynagradzania, zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, planu urlopów itp.

Tym samym pewien krąg uprawnionych osób musi mieć wiedzę na ten temat, by móc realizować swoje obowiązki związane z zarządzaniem personelem.

Dużo bardziej rygorystycznego podejścia wymaga natomiast zarządzanie informacją o warunkach zatrudnienia poszczególnych osób – niezależnie od tego, czy wynika ją one z pracowniczego, czy niepracowniczego zatrudnienia. Takie informacje jak wysokość indywidualnego wynagrodzenia itp. należą do dóbr osobistych zatrudnionej osoby. Tym samym mogą być ujawniane za jej zgodą lub przez nią samą, ale nie dowolnie przez pracodawcę.

Nie da się ukryć, że w codziennej pracy pojawi się wiele sytuacji, w których członkowie zespołu sami między sobą wymieniają się informacjami o tym, kto jest zatrudniony na podstawie umowy o pracę, a kto współpracuje z firmą w ramach prowadzonej działalności gospodarczej. Jeśli dotyczy to informacji o ich własnej podstawie zatrudnienia lub jest uzasadnione np. zapewnieniem realizacji konkretnych procesów, jest to działanie jak najbardziej dopuszczalne i nie powinno być przez organizację ograniczane.

## Różne podstawy zatrudnienia a odmienne traktowanie

Firmy niejednokrotnie wykorzystują pracownicze i niepracownicze formy zatrudnienia dla różnicowania sytuacji poszczególnych osób w organiza-

cji, głównie mając na celu optymalizację kosztów zatrudnienia (jak chociażby z tytułu odpraw, wynagrodzenia urlopowego, nadgodzin, czy miesięcznych kosztów pracodawcy ponoszonych w związku z zatrudnieniem pracowników). Dotyczy to również dostępu do benefitów, ustalania harmonogramu pracy itp.

Oczywiście jest, że zatrudnienie przez firmę poszczególnych osób na podstawie umowy o pracę lub umowy cywilnoprawnej samo w sobie jest zgodne z prawem, pod warunkiem jednak, że jest uzasadnione charakterem tej współpracy.

Jednocześnie jednak nie pozwala to na nieuzasadnione odmienne traktowanie osób współpracujących w oparciu o umowy cywilnoprawne niż pracowników.

**WAŻNE: Choć przepisy kodeksu pracy dotyczące równego traktowania i niedyskryminacji odnoszą się tylko do pracowników w ścisłym tego słowa znaczeniu, nie oznacza to, że warunki współpracy z osobami zatrudnionymi na podstawie umów cywilnoprawnych można kształtować zupełnie dowolnie.**

Dotyczy to w szczególności ryzykownych sytuacji, kiedy na tym samym stanowisku zatrudniamy zarówno pracowników, jak współpracowników, kiedy de facto warunki ani charakter ich pracy nie różnią się od siebie. W takich sytuacjach wykorzystanie np. przez osobę zatrudnioną na podstawie umowy zlecenia informacji o tym, że jej kolega lub koleżanka na tym samym stanowisku zatrudnieni są na podstawie umowy o pracę – jeśli służy to obronie przed nierównym traktowaniem, będzie co do zasady uzasadnione.

**WAŻNE: Obowiązek równego (co nie znaczy, że zawsze takiego samego) traktowania pracowników i osób zatrudnionych na innej podstawie wynika przede wszystkim z przepisów wspólnotowych, jak dyrektywa Rady 2000/78/WE z 27 listopada 2000 r. ustanawiająca ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy i implementująca ją polska ustawa o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania.**

## Odpowiedzialność za naruszenia

Biorąc pod uwagę, że dane dotyczące podstawy zatrudnienia określonej osoby stanowią jej dane osobowe, należy uznać, że ich niezgodne z przepisami przetwarzanie wiązać może się z odpowiedzialnością prawną po stronie organizacji, która zatrudnia taką osobę. Dotyczyć będzie to zarówno sytuacji, w której do naruszenia dojdzie zarówno przez firmę, która zatrudnia taką osobę, jak i np. przez podmiot, który wykorzystuje te informacje, świadcząc dla niej określone usługi (np. kadrowo-placowe, BHP, IT), jeśli powierzenie mu tych danych nie zostało poprzedzone odpowiednim audytem ze strony administratora. ©

## Podstawa prawna

- art. 6 i 9 rozporządzenia 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 oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE; ogólne rozporządzenie o ochronie danych (Dz.Urz. UE L 2 2016 nr 79, str. 1)
- dyrektywa Rady 2000/78/WE z 27 listopada 2000 r. ustanawiająca ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (Dz.Urz. UE L 2000 nr 303, str. 16)
- ustawa z 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (t.j. Dz.U. z 2014 r. poz. 175)

Zapraszamy  
do zadawania pytań

kip@infor.pl