



Prezydent
Miasta Mysłowice



Pan
Marek Fabryczny
Prezes Oddziału Międzygminnego ZNP
w Mysłowicach
ul. Mickiewicza 6-8

dot. „analizy płac w jednostkach samorządowych od roku 2019.

Odpowiadając na Pana pismo nr ZNPM-ce/0760/8/MF/25 z dnia 5 marca 2025 r. niżej przedstawiam informację w przedmiotowej sprawie odnośnie Urzędu Miasta Mysłowice. W zakresie pozostałych jednostek odpowiedź udzielona zostanie odrębnym pismem.

Nawiązując do analizy (jako szeroko rozumianego pojęcia) dotyczącej wysokości płac pracowników samorządowych i ich struktury informuję, że system wynagradzania pracowników UM oparty jest na Rozporządzeniu ws. wynagradzania pracowników samorządowych oraz procedurze wewnętrznej, której zmiana każdorazowo konsultowana jest z Oddziałem Międzygminnym ZNP, który Pan reprezentuje.

Mając na względzie przede wszystkim rolę pracodawcy jako administratora danych osobowych, należy zwrócić uwagę, że zobligowany jest on do ich ochrony i nieujawniania. W piśmie wyraźnie zaakcentował Pan Prezes „wysokość płacy pracownika”. W tym miejscu zaznaczę, że wynagrodzenie pracownika jest jego dobrem osobistym, tak więc ujawnienie wysokości uposażenia pracownika stanowi naruszenie tychże dóbr - co jasno wynika z uchwały składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego – Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 16 lipca 1993 r., sygn. I PZP 28/93 - ujawnienie przez pracodawcę bez zgody pracownika wysokości jego wynagrodzenia za pracę stanowi poważne naruszenie dobra osobistego w rozumieniu art. 23 i 24 kodeksu cywilnego. Z kolei naruszenie klauzuli poufności przez pracodawcę pociąga go do odpowiedzialności cywilnej, a w niektórych przypadkach także karnej.

Czynności podejmowane przez pracodawcę w kwestii chociażby wyrównywania kominów płacowych (co zasadniczo zmieniało wysokość płacy) następowało indywidualnie względem każdego pracownika przy udziale jego bezpośredniego przełożonego. Nie tworzone papierowych analiz o charakterze oficjalnego dokumentu urzędowego, który mógłby być udostępniony w trybie dostępu do informacji publicznej. Powstałe w wyniku tego procesu notatki czy wnioski stanowiły jedynie materiał roboczy o bezwzględnie poufnym charakterze, bowiem dotyczyły konkretnego pracownika. Materiały te nie są przechowywane ani archiwizowane.

Podsumowując, kodeks pracy jasno określa, że pracodawca ma bezwzględny nakaz szanowania godności oraz innych dóbr osobistych swoich pracowników. Co więcej, w świetle przepisów ustawy o ochronie danych osobowych, potocznie zwanej RODO, pracodawca jest administratorem danych swojego pracownika. Zgodnie z RODO, każde przyznane uposażenie jest daną osobową, ponieważ dotyczy zidentyfikowanej lub możliwej do zidentyfikowania osoby fizycznej. Pracodawca jest w tych okolicznościach zobligowany do ich ochrony.

Być może przedmiotowość sensu stricte Pana pisma jest mylnie przez mnie interpretowana. Jeżeli hipoteza ta jest właściwa, proszę Pana Prezesa o skonkretyzowanie treści pisma i doprecyzowanie zapisu m.in. dot. informacji w ostatnich latach (od 2019 do dzisiaj).

- Otrzymują:
1. adresat x1
 2. OR aa.

**ZASTĘPCA PREZYDENTA
MIASTA MYŚLOWICE**

Wojciech CHMIEL