



Kowala-Stępcocina, dnia 13 kwietnia 2022 roku

OR.0003.1.2022

Radny Gminy Kowala
Pan Paweł Lis
Za pośrednictwem
Pana Dariusza Chruślaka
Przewodniczącego
Rady Gminy Kowala

W odpowiedzi na interpelację z dnia 01.04.2022 r. dotyczącą wynagrodzenia umownego dla kancelarii adwokackiej reprezentującej Gminę w sprawie przeciwko byłym pracownikom Urzędu Gminy w Kowali-Stępcocinie pragnę wskazać, iż:

- Wójt Gminy Kowala zdecydował o podpisaniu umowy o zastępstwa procesowe ponieważ w jednej sprawie Pani Mecenasa Urzędu Gminy miała być powołana na świadka, a jak wiadomo świadek w danej sprawie nie może być jednocześnie pełnomocnikiem. W drugiej sprawie sądowej Pani Mecenasa nie mogła reprezentować Urzędu ponieważ pozostaje w bliskich relacjach z powódką;
- W umowach brakowała kontrasygnaty Skarbnika Gminy, było to pominięte z powodu natłoku spraw. Na dzień dzisiejszy zostało to uzupełnione;
- umowa o zastępstwo prawne/ reprezentacje w sądzie jest umowa o staranne działanie, a nie określony efekt tzw. umowa zlecenie. W tego rodzaju postępowania NIGDY kancelarie adwokackie nie rozliczają się od efektu ponieważ wynik procesu jest nie do przewidzenia;
- fakt zawarcia umowy wcześniej niż wyznaczony termin jest oczywisty. Sąd przesyła do Gminy, na wiele miesięcy przed rozprawą kopie pozwu nakazując merytoryczne ustosunkowanie się do niego. Gdyby Gmina korzystała z pomocy prawnika na rozprawie przegrywalibyśmy wszystkie sprawy. Rozprawa poprzedzona jest szeregiem czynności przygotowawczych;
- w przedmiocie wynagrodzenia wskazać należy, iż wynagrodzenie obejmuje dwie instytucje sądowe i pozbawione jest dodatkowego wyliczenia za rozprawy co w przypadku procesów jest nagminne.
- Z przepisu art. 24 ust. 2 ustawy o samorządzie gminnym z dnia 8 marca 1990 r. wynika, że radny gminy w wykonywaniu mandatu ma prawo do uzyskiwania informacji w sposób nienaruszający dóbr osobistych, a także zachowując tajemnicę prawnie chronioną. Należy mieć zatem na względzie, iż przy niektórych kategoriach danych podmiot powinien zachować szczególną ostrożność i tak jest w właśnie przypadku danych pracowniczych, które należą do danych newralgicznych, prowadzących do zidentyfikowania osoby fizycznej. Dane te nie mogą być przetwarzane, zgodnie z założeniami przepisów dotyczących zasad przetwarzania danych osobowych,

z uwagi na to że mogą w znacznym stopniu naruszać intymność ich właściciela lub być powodem dyskryminacji.

Wójt jako organ wykonawczy, będąc administratorem danych osobowych nie może udostępniać, czy też przetwarzać ww. danych, co stanowi podstawę do stwierdzenia, iż radnemu gminy tym bardziej nie powinno przysługiwać takie uprawnienie.

Ponadto, w niniejszej sprawie wskazać należy, iż radny bez wątplenia wnioskuje o dostęp do danych, które nie są danymi publicznymi.

Sam fakt, że organ administracyjny, czyli wójt, wchodzi w stosunek prawny z innym podmiotem, nie oznacza tym samym, że stosunek ma charakter publicznoprawny.

W miejscu tym warto przytoczyć wyrok właściwego Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Warszawie z dnia 28 marca 2017 r., który wskazał, że o ile za akty publicznoprawne należy uznać akty podejmowane przez podmioty określone w art. 4 ust. 1 ustawy z dnia 6 września 2001 roku o dostępie do informacji publicznej (Dz.U. z 2020 r. poz. 2176 ze zm.), które są wynikiem ich władczego działania, to już umowy o pracę będą aktami prywatnoprawnymi. Akty publicznoprawne stanowią przeciwieństwo aktów prywatnoprawnych (w szczególności umów prawa cywilnego, a też i prawa pracy), w których podmioty wskazane w art. 4 ust. 1 ustawy o dostępie do informacji publicznej, występując jako strona na równej pozycji ze swoimi kontrahentami, czy też pracownikami i zawierając umowę nie robią użytku z przysługującego im władztwa administracyjnego. Zatem, przedmiotowa umowa nawiązująca stosunek pracy nie nosi cech dokumentu urzędowego lub innego dokumentu odnoszącego się do ustawowych form działania organu samorządu zawodowego, jest dokumentem prywatnym, sporządzonym w oparciu o przepisy prawa pracy, które nakładają na pracodawcę określone wymogi ochrony dokumentacji pracowniczej.

Niektórzy mogliby doszukiwać się również rozwiązania w zanonimizowaniu danych, które, jak to wskazał Wojewódzki Sąd Administracyjny w Olsztynie w wyroku z dnia 22 grudnia 2015 r. uznawane jest w większości przypadków za wystarczający sposób ochrony tożsamości, a przez to prywatności osoby. Jak wskazuje motyw 26 RODO, zasady ochrony danych nie powinny więc mieć zastosowania do informacji anonimowych, czyli informacji, które nie wiążą się ze zidentyfikowaną lub możliwą do zidentyfikowania osobą fizyczną, ani do danych osobowych zanonimizowanych w taki sposób, że osób, których dane dotyczą, w ogóle nie można zidentyfikować lub już nie można zidentyfikować.

Wskazać jednak należy, że dane osobowe wskazane w teczce pracowniczej nie mogą zostać podane zanonimizowaniu. Zanonimizowanie dokonane w celu ukrycia tożsamości ma bowiem sens tylko i wyłącznie w przypadku udostępniania dużej ilości danych. W sytuacji zaś, gdy mamy do czynienia z teczką pracowniczą,

tj. teczką, zawierającą informacje dotyczące stricte określonej osoby/konkretnego pracownika, czynność taka prowadziłaby do całkowitego usunięcia danych.

Biorąc pod uwagę powyższe, zasadna jest więc odmowa udostępnienia danych pracowniczych radnemu gminy. Radny żąda bowiem dostępu do danych, które nie mają jakiegokolwiek związku z funkcjonowaniem instytucji, czy też nie prowadzą do realizacji prawa do informacji publicznej. Zawnioskowanie radnego stanowi zaś próbę naruszenia tajemnicy, która jest prawnie chroniona oraz naruszenia dóbr osobistych, a także prawa do prywatności innej osoby fizycznej.


WÓJT
Dariusz Bułski