



**GENERALNY INSPEKTOR
OCHRONY DANYCH
OSOBOWYCH**

Michał Serzycki

Warszawa, dnia 18 czerwca 2009 r.

DOLiS/DEC-531/09

Dot. DOLiS-440-570/08

DECYZJA

Na podstawie art. 138 § 1 pkt 1 ustawy z dnia 14 czerwca 1960 r. – Kodeks postępowania administracyjnego (Dz. U. z 2000 r. Nr 98 poz. 1071 ze zm.), art. 12 pkt 2 oraz art. 26 ust. 1 pkt 3 i 18 ust. 1 pkt 2 w z art. 27 ust. 2 pkt 2 ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych (Dz. U. z 2002 r. Nr 101, poz. 926 z późn. zm.), w zw. z art. 23² ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. 1998 r. Nr 21, poz. 94 ze zm.) oraz art. 30 ust. 2¹ ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (t. j. Dz. U. z 2001 r. Nr 79, poz. 854 ze zm.), po rozpoznaniu wniosku Spółdzielni Mleczarskiej, o ponowne rozpatrzenie sprawy zakończonej decyzją Generalnego Inspektora Ochrony Danych Osobowych z dnia 13 stycznia 2009 r. (znak: DOLiS/DEC-21/09/916,914), nakazującą Spółdzielni Mleczarskiej pozyskiwanie od Organizacji Zakładowej NSZZ „Solidarność” przy Spółdzielni Mleczarskiej, informacji o osobach korzystających z obrony ww. związku zawodowego jedynie w sytuacji, gdy przepisy prawa pracy przewidują współdziałanie pracodawcy z zakładową organizacją związkową w indywidualnych sprawach ze stosunku pracy, zgodnie z art. 23² ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. 1998 r. Nr 21, poz. 94 ze zm.),

utrzymuję w mocy zaskarżoną decyzję.

Uzasadnienie

Do Biura GIODO wpłynęło pismo Przewodniczącego Komisji Zakładowej Organizacji Zakładowej NSZZ „Solidarność” przy Spółdzielni Mleczarskiej, w którym ww. wniósł do Generalnego Inspektora Ochrony Danych Osobowych o wydanie decyzji w sprawie „zaprzestania domagania się wydania przez Związek – Pracodawcy «imiennej listy członków Związku»”. Z materiału dowodowego przedmiotowej sprawy wynika, że pismem z dnia 9 stycznia 2008 r. Prezes Zarządu Spółdzielni Mleczarskiej wystąpił do Organizacji Zakładowej NSZZ „Solidarność” przy Spółdzielni Mleczarskiej o przedstawienie listy członków związku będących pracownikami. Ponadto w dniu 19 maja 2008 r. Pani M- samodzielny pracownik Działu Kadr i Płac na polecenie Prezesa Zarządu Spółdzielni Mleczarskiej zwróciła się do Komisji Zakładowej Organizacji Zakładowej NSZZ „Solidarność” Spółdzielni Mleczarskiej o „podanie listy osób, których NSZZ Solidarność będzie reprezentować zgodnie z art. 38 § 1”.

Po przeprowadzeniu postępowania administracyjnego w przedmiotowej sprawie Generalny Inspektor Ochrony Danych Osobowych w dniu 13 stycznia 2009 r. wydał decyzję administracyjną (znak: DOLiS/DEC-21/09/916,914) nakazującą Spółdzielni Mleczarskiej pozyskiwanie od Organizacji Zakładowej NSZZ „Solidarność” przy Spółdzielni Mleczarskiej, informacji o osobach korzystających z obrony ww. związku zawodowego jedynie w sytuacji, gdy przepisy prawa pracy przewidują współdziałanie pracodawcy z zakładową organizacją związkową w indywidualnych sprawach ze stosunku pracy, zgodnie z art. 23² ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. 1998 r. Nr 21, poz. 94 ze zm.).

W ustawowym terminie Spółdzielnia złożyła wniosek o ponowne rozpatrzenie sprawy zakończonej ww. decyzją.

Zaskarżonej decyzji zarzucono naruszenie art. 26 ust. 1 pkt 3, art. 18 ust. 1 pkt 2 w zw. z art. 27 ust. 2 pkt 2 i 3 ustawy o ochronie danych osobowych w zw. z art. 23² kodeksu pracy oraz w zw. z art. 30 ust. 2¹ ustawy o związkach zawodowych, poprzez ich nieprawidłową wykładnię, a w konsekwencji błędne przyjęcie, że pracodawca nie może wystąpić z zapytaniem o listę imienną członków zakładowej organizacji związkowej nawet w sytuacji, gdy jest on zobowiązany stosować tryb konsultacyjny ze związkiem zawodowym. Ponadto Spółdzielnia wniosła o „zmianę zaskarżonej decyzji w części uzasadnienia, poprzez przyjęcie, iż dopuszczalnym jest zasięganie przez pracodawcę informacji, który z pracowników podlega ochronie, ze względu na przynależność do zakładowej organizacji związkowej”. Spółdzielnia podniosła także, że „błędny jest więc wyrażony pogląd organu administracji, że bez względu na to, czy pracownik jest członkiem

związku zawodowego, czy nim nie jest i nie podlega ochronie, pracodawca i tak ma obowiązek poinformować zakładową organizację związkową o swoim zamiarze i zamiar ten skonsultować”. Spółdzielnia wskazała przy tym, iż „powszechnie wiadomym jest bowiem, że informacja kierowana do związku zawodowego nie jest utrzymywana w tajemnicy. Z tych też względów nieuzasadnione kreowanie obowiązku każdorazowej konsultacji prowadzi w praktyce do działań na szkodę pracodawcy, ponieważ w zasadzie regułą jest, że pracownicy z tą chwilą zaczynają korzystać z długoterminowych zwolnień lekarskich”.

Po powtórным rozpatrzeniu zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego oraz przeanalizowaniu wniosku o ponowne rozpatrzenie sprawy Generalny Inspektor Ochrony Danych Osobowych zważył, co następuje:

Mając na uwadze żądanie Spółdzielni o zmianę zaskarżonej decyzji w części uzasadnienia „poprzez przyjęcie, iż dopuszczalnym jest zasięganie przez pracodawcę informacji, który z pracowników podlega ochronie, ze względu na przynależność do zakładowej organizacji związkowej”, wskazać należy, iż w zaskarżonej decyzji Generalny Inspektor Ochrony Danych Osobowych nie kwestionuje prawa Spółdzielni do pozyskiwania informacji o pracownikach korzystających z ochrony związkowej, lecz jedynie sposób realizacji tego prawa. Zgodnie bowiem z art. 30 ust. 2¹ ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (t. j. Dz. U. z 2001 r. Nr 79, poz. 854 ze zm.), w indywidualnych sprawach ze stosunku pracy, w których przepisy prawa pracy zobowiązują pracodawcę do współdziałania z zakładową organizacją związkową, pracodawca jest obowiązany zwrócić się do tej organizacji o informację o pracownikach korzystających z jej obrony, zgodnie z przepisami ust. 1 i 2. Powyższy przepis stanowi rozwinięcie zasady wyrażonej w art. 23² ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. 1998 r. Nr 21, poz. 94 ze zm.), w świetle której, jeżeli przepisy prawa pracy przewidują współdziałanie pracodawcy z zakładową organizacją związkową w indywidualnych sprawach ze stosunku pracy (przepisem takim jest np. art. 38 Kodeksu pracy), pracodawca ma obowiązek współdziałać w takich sprawach z zakładową organizacją związkową reprezentującą pracownika z tytułu jego członkostwa w związku zawodowym albo wyrażenia zgody na obronę praw pracownika nie zrzeszonego w związku - zgodnie z ustawą o związkach zawodowych. Podkreślić zatem należy, iż art. 30 ust. 2¹ ustawy o związkach zawodowych stanowi o indywidualnych sprawach ze stosunku pracy. Odnosi się on do ochrony stosunku pracy indywidualnego pracownika, którą zapewniają w szczególności przepisy art. 38 § 1 Kodeksu pracy (wypowiedzenie umowy o pracę na czas nie określony), art. 52 § 3 tej ustawy (rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika) i art. 177 § 1 Kodeksu pracy (rozwiązanie umowy o pracę w okresie ciąży lub urlopu macierzyńskiego bez wypowiedzenia

z winy pracownicy). Powyższe oznacza, że pozyskiwanie informacji o przynależności związkowej pracownika w toku konsultacji ze związkami zawodowymi jest uzasadnione jedynie w razie zamiaru rozwiązania umowy o pracę z konkretnym pracownikiem. Dlatego brak jest podstaw do pozyskiwania przez Spółdzielnię od związku zawodowego danych osobowych we wskazanym zakresie w odniesieniu do wszystkich pracowników korzystających z ochrony danego związku zawodowego, w sytuacji gdy nie są oni objęci zamiarem pracodawcy rozwiązania z nimi umów o pracę.

Odnosząc się do zarzutu Spółdzielni, iż „błędny jest więc wyrażony pogląd organu administracji, że bez względu na to, czy pracownik jest członkiem związku zawodowego, czy nim nie jest i nie podlega ochronie, pracodawca i tak ma obowiązek poinformować zakładową organizację związkową o swoim zamiarze i zamiar ten skonsultować”, wskazać należy, iż w zaskarżonej decyzji Generalny Inspektor Ochrony Danych Osobowych nie wyraził takiego poglądu. Podkreślić należy, iż Generalny Inspektor Ochrony Danych Osobowych stwierdził, iż Spółdzielnia zwracając się do związku zawodowego o udzielenie informacji dotyczących przynależności związkowej pracowników, powinna mieć na uwadze wymagania określone przepisami ustawy o ochronie danych osobowych, w tym określoną w art. 26 ust. 1 pkt 2 ustawy zasadę celowości. Poza cel gromadzenia danych w zakresie przynależności związkowej – który istnieje w określonych w ww. przepisach kodeksu pracy przypadkach, gdy pracodawca zamierza rozwiązać umowę o pracę z pracownikiem – wykracza pozyskiwanie danych osobowych wszystkich pracowników korzystających z ochrony związkowej za pomocą ich imiennej listy, w sytuacji, gdy nie są oni objęci zamiarem rozwiązania umowy o pracę. A zatem występując do związku zawodowego z zapytaniem dotyczącym przynależności związkowej pracowników, Spółdzielnia powinna wskazywać poszczególnych pracowników na temat, których chce pozyskać powyższe informacje. Ponownie podkreślić należy, iż Spółdzielnia powinna pozyskiwać informacje dotyczące przynależności związkowej konkretnego pracownika, jedynie w sytuacji, gdy zamierza podjąć wobec niego działania wymagające współdziałania pracodawcy z zakładową organizacją związkową w indywidualnych sprawach ze stosunku pracy np. wypowiedzieć umowę o pracę na czas nie określony. W sytuacji bowiem, gdy Spółdzielnia pozyska dane osobowe konkretnego pracownika w zakresie jego przynależności związkowej, a nie podejmie wobec niego działań wymagających współdziałania pracodawcy z zakładową organizacją związkową w indywidualnych sprawach ze stosunku pracy, pozyska dane osobowe tego pracownika na zapas.

Ustosunkowując się do zarzutu Spółdzielni, iż Generalny Inspektor Ochrony Danych Osobowych błędnie przyjął, iż pracodawca nie może wystąpić z zapytaniem o listę imienną członków zakładowej organizacji związkowej nawet w sytuacji, gdy jest on zobowiązany stosować tryb konsultacyjny ze związkiem zawodowym, wskazać należy, iż w niniejszej sprawie

Generalny Inspektor Ochrony Danych Osobowych nie poczynił takich ustaleń. Podkreślić należy, iż z treści wniosków skierowanych przez Spółdzielnię do związku zawodowego wynika, iż nie o taką sytuację chodziło w tej sprawie. Pismem z dnia 9 stycznia 2008 r. Spółdzielnia wystąpiła do związku zawodowego o „przedstawienie aktualnej na dzień 20.12.2007 r., oraz jeżeli uległa zmianie na dzień dania odpowiedzi listy członków związku”, a następnie pismem z dnia 19 maja 2008 r. Spółdzielnia zwróciła się o „podanie listy osób, które NSZZ Solidarność będzie reprezentować zgodnie z art. 38 §1”. Mając zatem na uwadze treść ww. pism nie sposób uznać, aby stanowiły one sposób realizacji nałożonego na pracodawcę obowiązku przeprowadzenia konsultacji związkowej w indywidualnych sprawach ze stosunku pracy. Ponownie wskazać należy, iż w ocenie Generalnego Inspektora Ochrony Danych Osobowych realizacja uprawnienia pracodawcy wynikającego z art. 30 ust. 2¹ ustawy o związkach zawodowych powinna być dokonywana poprzez wystąpienia odnoszące się do poszczególnego pracownika, skoro chodzi o indywidualną ochronę stosunku pracy oraz jedynie w sytuacji, gdy pracownik korzystający z ochrony danego związku zawodowego, jest objęty zamiarem pracodawcy rozwiązania z nim umowy o pracę.

Odnosząc się do twierdzenia Spółdzielni, iż „powszechnie wiadomym jest bowiem, że informacja kierowana do związku zawodowego nie jest utrzymywana w tajemnicy. Z tych też względów nieuzasadnione kreowanie obowiązku każdorazowej konsultacji prowadzi w praktyce do działań na szkodę pracodawcy, ponieważ w zasadzie regułą jest, że pracownicy z tą chwilą zaczynają korzystać z długoterminowych zwolnień lekarskich” wskazać należy, iż administrator danych nie może w żaden sposób stawiać swego interesu ponad dobro osoby, której dane przetwarza. W myśl art. 26 ust. 1 pkt 3 ustawy administrator danych przetwarzający dane powinien dołożyć szczególnej staranności w celu ochrony interesów osób, których dane dotyczą, a w szczególności jest obowiązany zapewnić, aby dane te były merytorycznie poprawne i adekwatne w stosunku do celów, w jakich są przetwarzane. Powyższe oznacza, że administrator może zażądać danych tylko w takim zakresie, w jakim jest to niezbędne do wypełnienia celu, w jakim dane są przez niego przetwarzane. Z tych też względów pozyskiwanie informacji o przynależności związkowej pracownika jest uzasadnione jedynie w razie zamiaru rozwiązania umowy o pracę z konkretnym pracownikiem. Równowaga będzie zachowana, jeżeli administrator zażąda danych tylko w takim zakresie, w jakim jest to niezbędne do wypełnienia celu, w jakim dane są przez niego przetwarzane. Ponadto, jak wskazuje się w literaturze przedmiotu, z przepisu art. 26 ust. 1 pkt 3 ustawy wynika w szczególności zakaz zbierania wszelkich danych dla celu zebrania danych nieistotnych, nie mających znaczenia, jak i danych o większym, niż uzasadniony tym celem, stopniu szczegółowości. Relewantność danych powinna być oceniana najpóźniej w momencie ich zbierania (J. Barta R. Markiewicz „Ochrona danych osobowych. Komentarz”, Zakamycze 2001, s. 416).

Mając na uwadze powyższe przepisy oraz okoliczności przedmiotowej sprawy Generalny Inspektor Ochrony Danych Osobowych w pełni podtrzymuje wyrażone w zaskarżonej decyzji stanowisko, że przepisy art. 30 ust. 2¹ ustawy o związkach zawodowych oraz art. 23² Kodeksu pracy nie upoważniają Spółdzielni do pozyskiwania od związku zawodowego, za pomocą imiennej listy pracowników, danych osobowych wszystkich pracowników korzystających z ochrony tego związku, w sytuacji, gdy pracownicy ci nie są objęci zamiarem wypowiedzenia, czy też rozwiązania bez wypowiedzenia umowy o pracę.

W tym stanie faktycznym i prawnym Generalny Inspektor Ochrony Danych Osobowych rozstrzygnął, jak w sentencji.

Decyzja niniejsza jest ostateczna. Na podstawie art. 21 ust. 2 ustawy z o ochronie danych osobowych w związku z art. 13 § 1, art. 53 § 1 i art. 54 § 1 ustawy z dnia 30 sierpnia 2002 r. Prawo o postępowaniu przed sądami administracyjnymi (Dz. U. Nr 153, poz. 1270), od niniejszej decyzji stronie przysługuje prawo wniesienia skargi do Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Warszawie, w terminie 30 dni od dnia doręczenia niniejszej decyzji, za pośrednictwem Generalnego Inspektora Ochrony Danych Osobowych (na adres: ul. Stawki 2, 00 – 193 Warszawa).