



**GENERALNY INSPEKTOR
OCHRONY DANYCH
OSOBOWYCH**

dr Wojciech R. Wiewiórowski

Warszawa, dnia 18 marca 2011 r.

DOLiS/DEC-222/11

dot. DOLiS-440-180/10

DECYZJA

Na podstawie art. 138 § 1 pkt 1 ustawy z dnia 14 czerwca 1960 r. Kodeks postępowania administracyjnego (tekst jedn. Dz. U. z 2000 r. Nr 98, poz. 1071 z późn. zm.), art. 12 pkt 2 i art. 22, w związku z art. 18 ust. 1 pkt 1, art. 26 ust. 1 pkt 2 i 3, art. 27 ust. 2 pkt 2 ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych (tekst jedn. Dz. U. z 2002 r. Nr 101, poz. 926 z późn. zm.) oraz art. 23² ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (tekst jedn. Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94 z późn. zm.) i art. 30 ust. 2¹ ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (tekst jedn. Dz. U. z 2001 r. Nr 79, poz. 854 z późn. zm.), po przeprowadzeniu postępowania w sprawie wniosku Urzędu Statystycznego, o ponowne rozpatrzenie sprawy zakończonej decyzją Generalnego Inspektora Ochrony Danych Osobowych z dnia 3 sierpnia 2010 r. (znak: DOLiS/DEC-1006/10/30910, 30912), dotyczącą skargi Komisji Zakładowej przy Urzędzie Statystycznym Związku Zawodowego, na żądanie przez Urząd Statystyczny „listy imiennej członków” ww. związku,

utrzymuję w mocy zaskarżoną decyzję.

Uzasadnienie

Do Biura Generalnego Inspektora Ochrony Danych Osobowych wpłynęło pismo Komisji Zakładowej przy Urzędzie Statystycznym Związku Zawodowego (zwanej dalej Związkiem), w którym wniesiono o cyt. „wydanie decyzji administracyjnej w świetle, której możliwe będzie ujawnienie bądź zaniechanie żądania przedstawienia pracodawcy tj. Dyrektorowi Urzędu Statystycznego Pani X listy imiennej członków naszej organizacji związkowej”. Związek wskazał, iż pracodawca zwrócił się o cyt. „udostępnienie listy imiennej członków zrzeszonych w naszej organizacji związkowej”, oraz że w wyniku nieudostępnienia listy „pracodawca uważa, iż wyczerpał obowiązek dokonania niezbędnych konsultacji w tym zakresie”.

W trakcie postępowania Generalny Inspektor Ochrony Danych Osobowych (zwany dalej również Generalnym Inspektorem) ustalił, że Urząd Statystyczny (zwany dalej również Pracodawcą) skierował do Związku pismo z dnia 28 lutego 2008 r. w którym wskazał, iż „w trybie art. 30 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 1991 r., Nr 55, poz. 234 z późn. zm.) zwracam się z prośbą o informację o pracownikach zrzeszonych i niezrzeszonych korzystających z obrony Związku Zawodowego, Komisja Zakładowa przy Urzędzie Statystycznym”.

Na powyższym piśmie odręcznie dopisano „w przedmiotowym zakresie proszę o stanowisko wobec p. Y”.

Ustalono ponadto, że w związku z pismem Pracodawcy Związek przekazał informację, że Pani Y nie korzysta z jego obrony oraz w piśmie z dnia 28 lutego 2008 r. wskazał osoby, które podlegają szczególnej ochronie wynikającej z art. 32 ust. 1 i 4 ustawy o związkach zawodowych. Związek nie udzielił informacji o pozostałych osobach korzystających z jego obrony.

Dyrektor Urzędu Statystycznego w złożonych w sprawie wyjaśnieniach (pismo z dnia 24 maja 2010 r. – karta 34 akt sprawy) wskazała: „(...) raz jedyny zwróciłam się z prośbą o udzielenie informacji dotyczącej osób korzystających z obrony związku ponieważ pracodawca nie dysponował wiedzą o tym wobec, których pracowników jest zobowiązany do konsultacji z organizacją związkową (...). W tym przypadku jednocześnie (podkreślenie Generalnego Inspektora) zwróciłam się z indywidualną prośbą o podanie przez Związek informacji - czy Pani Y podlega obronie Związku, bowiem zamierzałam rozwiązać z nią umowę o pracę”.

Z zebranego materiału dowodowego wynikało, że pismem z dnia 28 lutego 2008 r. Pracodawca wystąpił do Związku o wskazanie pracowników korzystających z jego obrony, jednocześnie zwracając się o udzielenie informacji, czy z tej obrony korzysta Pani Y.

Decyzją administracyjną z dnia 3 sierpnia 2010 r. (znak: DOLiS/DEC-1006/10/30910,30912) Generalny Inspektor nakazał Pracodawcy usunięcie uchybień przy przetwarzaniu danych osobowych pracowników poprzez pozyskiwanie informacji o osobach korzystających z obrony Związku jedynie w sytuacji, gdy przepisy prawa pracy przewidują w stosunku do tych osób 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 (tekst jedn. Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94 z późn. zm.), zwanej dalej Kp.

W dniu 20 sierpnia 2010 r. do Biura Generalnego Inspektora wpłynął wniosek pełnomocnika Pracodawcy o ponowne rozpatrzenie niniejszej sprawy (złożony w terminie). W jego treści pełnomocnik Pracodawcy wniósł o uznanie skargi za bezzasadną. Podniósł, iż dokonane przez Generalnego Inspektora ustalenia dotyczące stanu faktycznego są wadliwe, a ich oceny prawne chybione, wskazując, że „nie znane są bowiem przyczyny jakimi kierował się organ odczytując intencję pracodawcy, który zwrócił się do związku zawodowego »z prośbą o informację o pracownikach zrzeszonych i niezrzeszonych korzystających z obrony ... « »prosi się o stanowisko wobec Y«”. Pełnomocnik Pracodawcy zarzucił również, że stanowisko, iż pracodawca naruszył zasadę adekwatności przy gromadzeniu danych osobowych oraz zasadę celowości, ponieważ zamierzał dane gromadzić „na zapas”, nie ma oparcia w realiach tej sprawy. Podniósł, że należy uwzględnić całłościowy kontekst sprawy i wskazał, że Związek działa z naruszeniem obowiązujących standardów i paraliżuje normalne funkcjonowanie Pracodawcy. Pełnomocnik Pracodawcy wskazał ponadto, iż „Dyrektor Urzędu obejmując stanowisko, miała wiedzę o funkcjonowaniu związku. Stąd zwróciła się z pytaniem - w ramach współpracy - o wskazanie osób korzystających z obrony związku; jej intencją było przede wszystkim ustalenie osób, o których mowa w art. 32 ustawy o związkach zawodowych. Do tego imiennie wskazała jedną z pracownic, z którą chciała rozwiązać stosunek pracy. W związku z tym, może zapytanie było nie dość precyzyjne lub też zostało opatrzenie zrozumiane, to jednak uwzględniając całokształt sprawy nie budzi wątpliwości, że celem pracodawcy nie było gromadzenie danych »na zapas« oraz ponad to, co ustawa przewiduje, a jedynie ostrożność w postępowaniu ze związkami, która jako taka zasługuje na aprobatę” oraz podniósł, iż organ powinien ocenić nie tyle formę i

treść, ale „zamiar wnioskodawcy w postępowaniu z udziałem danych osobowych”. Pełnomocnik Pracodawcy wskazał, iż „pomocny w tej kwestii jest art. 65 kc, który mimo, że w tej sprawie nie ma zastosowania, to analogiczne do niego założenia muszą zostać zrealizowane na gruncie Kpa poprzez art. 7 w zw. z art. 77 Kpa” oraz zarzucił, że organ w niniejszej sprawie powyższe przepisy naruszył.

Ponadto pełnomocnik Pracodawcy zarzucił, że sentencja zaskarżonej decyzji nie może być wykonana, ponieważ nie odpowiada wymogom art. 107 § 1 Kodeksu postępowania administracyjnego (tekst jedn. Dz. U. z 2000 r. Nr 98, poz. 1071 z późn. zm.), zwanej dalej Kpa, bowiem jest nieprecyzyjna i nie rozstrzyga o przedmiocie postępowania. Ponadto, w ocenie pełnomocnika Pracodawcy nakazanie usunięcia uchybień poprzez zobowiązanie do przetwarzania danych w ramach art. 23² Kodeksu pracy jest jedynie dowodem wyjścia poza kognicję organu, który nie może nakładać na pracodawcę obowiązków co do sposobu działania z zakresu prawa pracy. W treści wniosku zarzucono również, iż „organ nie wyjaśnił w tej sprawie wbrew treści art. 107 Kpa dlaczego za bezprawne uznane zostały działania wnioskodawcy, który postępował zgodnie z art. 23 ust. 1 pkt 2 ustawy o ochronie danych osobowych. Nie uzyskano odpowiedzi na pytanie w jakim zakresie pracodawca uchybił wymogom art. 24 ust. 1 pkt 2 cyt. ustawy”, oraz że zaskarżona decyzja „jest niekompletna ponieważ art. 27 cyt. ustawy przewiduje tzw. dane wrażliwe jednak ich ochrona nie jest absolutna i dopuszczalne są operacje z nimi związane m.in. w sytuacjach określonych art. 27 ust. 2 pkt 5 i 6 (zatrudnienie, spory sądowe); jednak zaskarżona decyzja milczy na ten temat”.

Podniesiono również, że zacytowany przez organ wyrok WSA w Warszawie w sprawie II SA/Wa 16/09 wykorzystany jest w sposób tendencyjny, a organ pominął, że ze względu choćby na nieprecyzyjną sentencję zaskarżonej decyzji została ona przez WSA uchylona, oraz że w niniejszej sprawie nie rozstrzygnięto czy mamy do czynienia z indywidualnym czy grupowym prawem pracy. Pełnomocnik Pracodawcy wskazał ponadto, że „nie ustalono też zakresu żądania udostępnienia danych ani też o jaką ochronę chodzi czy z art. 32 czy art. 30 ustawy o związkach zawodowych”.

W piśmie przewodnim do wniosku o ponowne rozpatrzenie sprawy Dyrektor Urzędu Statystycznego wskazała „po raz kolejny oświadczam, że nigdy nie zwracałam się o ujawnienie pełnej liczby członków ZZ, o co jestem pomawiana przez tę organizację. Nie istnieje ani jeden dokument potwierdzający takie działanie Dyrekcji US. Stąd decyzja GIODO jest niezgodna z faktem, a podjęta na podstawie interpretacji dokumentów, a nie ich rzeczywistego brzmienia”.

W związku z wnioskiem o ponowne rozpatrzenie sprawy Generalny Inspektor – wskazując na rozbieżności pomiędzy twierdzeniami zawartymi we wniosku o ponowne rozpatrzenie sprawy a zawartymi we wcześniejszych wyjaśnieniach Pracodawcy - zwrócił się do pełnomocnika Pracodawcy o wskazanie m.in. udostępnienia jakich danych, na jakiej podstawie prawnej i w jakim celu chciał od Związku Pracodawca w odpowiedzi na pismo z dnia 28 lutego 2008 r., a w szczególności czy pismo dotyczyło przekazania danych osobowych wszystkich pracowników korzystających z obrony związku zgodnie z art. 30 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych oraz udostępnienia informacji czy Pani Y korzysta z obrony Związku na powyżej wskazanej podstawie, czy też Pracodawca chciał udostępnienia przez Związek danych osobowych osób korzystających z ochrony przewidzianej w art. 32 ustawy o związkach zawodowych oraz poinformowania czy Pani Y korzysta z obrony Związku zgodnie z art. 30 ust. 1 lub 2 powyższej ustawy.

W odpowiedzi, w piśmie z dnia 13 października 2010 r., pełnomocnik Pracodawcy wskazał, że „intencją działania strony jako pracodawcy było wyłącznie spełnienie wymogów prawa pracy”, powołał art. 30 ust. 1 i 2 ustawy o związkach zawodowych oraz poinformował, że „wolą (celem) strony było wyłącznie ustalenie statusu pracownika w powyższym świetle”. Pełnomocnik Pracodawcy poinformował również, że „ewentualnie gdyby okazało się, że pracownik jest działaczem związkowym intencją pracodawcy było ustalenie czy korzysta on z gwarancji trwałości stosunku pracy, o których mowa w art. 32 cyt. ustawy”.

Związek pismem z dnia 14 października 2010 r. podniósł, że „nieprawdą jest, że Dyrekcja Urzędu nigdy nie występowała o ujawnienie pełnej listy członków naszego związku. Wobec niemożności poznania danych osobowych wszystkich członków naszej organizacji, Dyrekcja wręczając wypowiedzenia z pracy ośmiu pracownikom pominęła konsultacje z komisją zakładową (...). Wszyscy zwolnieni pracownicy wystąpili do sądu pracy i jednym z zarzutów był brak konsultacji wypowiedzeń z ZOZ. Nieprawdą również jest, że nie istnieje żaden dokument na potwierdzenie żądań Dyrekcji. Właśnie w odpowiedzi na pozew zwolnionych pracowników, pełnomocnik pozwanej w dniu 10.06.2009 r. jasno i wyraźnie określił, iż wielokrotnie dyrektor zwracał się do ZZ o podanie informacji, który z pracowników urzędu jest członkiem związku. (...) Na braku listy członków ZOZ oparta również została obrona pracodawcy w Sądzie Grodzkim z wystąpienia PIP”. Związek za powyższym pismem nadesłał kserokopie dwóch stron pisma z dnia 10 czerwca 2009 r. skierowanego do Sądu Rejonowego, stanowiącego odpowiedź pełnomocnika Pracodawcy na pozew w sprawie o sygn. akt. IVP Z nadesłanego materiału wynika, że pełnomocnik Pracodawcy w podniósł w swoim piśmie, że „pozwana w trakcie wielu spotkań z zarządem związku zwracała się z prośbą, w tym pisemnie, o podanie jej informacji który z pracowników urzędu jest członkiem związku, kogo obejmuje ochrona związkowa itp. Zawsze dostawała negatywną odpowiedź na dany temat, a jedynie Komisja Zakładowa przedłożyła pozwanemu pisemną informację o ścisłym zarządzie podlegającym ochronie, nie ujawniając personalnie swoich członków tylko podając kwartalnie stan ilościowy”.

Ponadto, w niniejszej sprawie Główny Urząd Statystyczny (zwany dalej GUS) pismem z dnia 11 października 2010 r. wniósł o „uznanie Głównego Urzędu Statystycznego, oraz Urzędu Statystycznego jako strony postępowania administracyjnego”, wskazując, że zarówno GUS, jak i Urząd Statystyczny mają interes prawny, aby być stronami powyższego postępowania. GUS podniósł, iż ustawa z dnia 29 czerwca 1995 r. o statystyce publicznej (Dz. U. Nr 88, poz. 439 ze zm.) w art. 2 pkt 10 i art. 22 określa wprost, że służby statystyki publicznej to Prezes GUS i podlegli mu dyrektorzy urzędów statystycznych.

Po dokonaniu analizy całości materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie oraz rozpatrzeniu wniosku o ponowne rozpatrzenie sprawy Generalny Inspektor Ochrony Danych Osobowych stwierdził, co następuje.

Na wstępie odnieść się należy do kwestii uczynienia GUS stroną niniejszego postępowania. W tym zakresie wskazać należy, że zgodnie z art. 28 Kpa stroną jest każdy, czyjego interesu prawnego lub obowiązku dotyczy postępowanie albo kto żąda czynności organu ze względu na swój interes prawny lub obowiązek. Jak wskazuje doktryna „stroną w rozumieniu art. 28 będzie osoba (jednostka organizacyjna) wymieniona w art. 29 lub przepisach odrębnych, która na podstawie prawa obowiązującego może czy powinna uzyskać konkretne korzyści albo też może być (powinna być) obciążona powinnością określonego zachowania wyznaczonego nakazem lub zakazem” (B. Adamiak, J. Borkowski, Kodeks postępowania administracyjnego. Komentarz,

Wydanie 6, Warszawa 2004, str. 233). Orzecznictwo sądowe wskazuje, że interes prawny pojawia się wówczas, gdy istnieje związek o charakterze materialnoprawnym między obowiązującą normą prawa administracyjnego materialnego a sytuacją prawną konkretnego podmiotu prawa, polegającą na tym, że akt stosowania tej normy może mieć wpływ na sytuację tego podmiotu w zakresie prawa materialnego (wyrok Naczelnego Sądu Administracyjnego z dnia 2 czerwca 1999 r. w sprawie o sygn. akt IV SA 2164/97 - LexPolonica nr 2089170). W ocenie Generalnego Inspektora fakt, iż zarówno Prezes GUS jak i dyrektor Urzędu Statystycznego, są organami statystyki publicznej nie świadczy o występowaniu po stronie GUS interesu prawnego uzasadniającego jego udział w niniejszym postępowaniu jako strony. Przede wszystkim wskazać należy, że niniejsze postępowanie nie dotyczy wykonywania przez Urząd Statystyczny lub też jego dyrektora zadań z zakresu statystyki publicznej, lecz działania podjętego przez Urząd Statystyczny jako pracodawcę w stosunku do Związku tj. wystąpienia o wskazanie danych osobowych pracowników korzystających z obrony tej organizacji. Niewątpliwie to na Pracodawcy, nie zaś na GUS ciąży obowiązek związany z przetwarzaniem danych osobowych pracowników zatrudnionych w Urzędzie Statystycznym. Zatem w niniejszym postępowaniu nie można stwierdzić istnienia normy prawnej, której stosowanie może mieć wpływ na sytuację GUS, z czego wynika, że nie istnieje po stronie powyższego podmiotu interes prawny pozwalający na uznanie go za stronę niniejszego postępowania.

Odnosząc się do kwestii podniesionych we wniosku o ponowne rozpatrzenie sprawy, wskazać przede wszystkim należy, że w ocenie Generalnego Inspektora w zaskarżonej decyzji prawidłowo przyjęto, że Pracodawca za pismem z dnia 28 lutego 2008 r. wystąpił do Związku nie tylko o poinformowanie, czy Pani Y korzysta z obrony Związku, ale również o wskazanie innych pracowników korzystających z jego obrony. Przede wszystkim zauważyć należy, że w powyższym piśmie wskazano, iż Pracodawca zwraca się „z prośbą o informację o pracownikach (...) korzystających z obrony”. To, że Pracodawca wystąpił do Związku o wskazanie również innych niż Pani Y pracowników korzystających z jego obrony, potwierdzają również jego wyjaśnienia (pismo z dnia 24 maja 2010 r.), gdzie wyraźnie wskazano, że Pracodawca zwrócił się z prośbą o udzielenie informacji dotyczącej osób korzystających z obrony Związku, ponieważ nie dysponował wiedzą o tym wobec których pracowników jest zobowiązany do konsultacji z organizacją związkową, a jednocześnie zwrócił się o przekazanie informacji czy Pani Y podlega obronie Związku. Potwierdza to również pismo pełnomocnika Pracodawcy z dnia 10 czerwca 2009 r. w sprawie o sygn. akt IVP ..., przytoczone we wcześniejszej części uzasadnienia, gdzie podniesiono, że Pracodawca wielokrotnie zwracał się (również pisemnie) o wskazanie którzy z pracowników są członkami związku lub kogo obejmuje ochrona związkowa.

Ponadto, w ocenie Generalnego Inspektora nie ulega wątpliwości, że Pracodawca pismem z dnia 28 lutego 2008 r. nie zwracał się o przekazanie informacji o pracownikach objętych szczególną ochroną wynikającą z art. 32 ustawy o związkach zawodowych (co jako „intencję” Pracodawcy wskazuje jego pełnomocnik we wniosku o ponowne rozpatrzenie sprawy), lecz o informację o wszystkich pracownikach korzystających z obrony Związku. Wskazuje na to przede wszystkim treść pisma (karta 3 akt). Wskazano w nim, iż zostało ono wystosowane w trybie art. 30 ustawy o związkach zawodowych, a ponadto zawiera ono prośbę o cyt. „informację o pracownikach (...) korzystających z obrony”. W związku z powyższym zauważyć należy, że jedyny przepis w art. 30 ustawy o związkach zawodowych stanowiący o występowaniu pracodawcy do organizacji związkowej o informację o pracownikach to ust. 2¹ zd. 1 tego artykułu, który stanowi, że 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. Ponadto sam Pracodawca w wyjaśnieniach z dnia 24 maja 2010 r. (karta 34 akt sprawy) wskazał art. 30 ust. 2¹ ustawy o związkach zawodowych - obok art. 23², art. 38 i art. 52 § 2 Kp - jako formalną podstawę do występowania do zakładowej organizacji związkowej o cyt. „informację dotyczącą osób korzystających z jej obrony”. Generalny Inspektor jako wiarygodne przyjmuje również wyjaśnienia Związku, wskazujące, że Pracodawca podczas postępowań sądowych podnosił, iż występował o wskazanie przez Związek wszystkich pracowników korzystających z jego obrony.

W ocenie organu wydaje się oczywistym, że gdyby Pracodawca chciał ustalić osoby, które korzystają z ochrony przewidzianej w art. 32 ustawy, to wówczas powołałby ten przepis w treści pisma i nie określałby zakresu informacji o które występuje w sposób jednoznacznie wskazujący, iż prosi o udzielenie informacji o osobach, o których mowa w art. 30 ust. 2¹ w związku z ust. 1 i 2 ustawy o związkach zawodowych. Gdyby jednak pismo zostało przez Pracodawcę błędnie zredagowane, a jego rzeczywistym zamiarem było uzyskanie informacji jedynie o osobach chronionych na podstawie art. 32 ustawy o związkach zawodowych, to wówczas nie wykorzystywałby on powyższego pisma w postępowaniach sądowych jako dowodu, że nie był zobowiązany do konsultowania ze Związkiem zamiaru rozwiązania umowy o pracę z osobami korzystającymi z jego obrony, jak również znając treść skargi (przesłanej mu za pismem Generalnego Inspektora z dnia 12 maja 2010 r. o znaku DOLiS-440-180/10/19623 – karta 29 akt sprawy), w której wskazano, iż sprawa dotyczy pisma o sygn. WK-067-3/2008, wystosowanego przez Pracodawcę do Związku w dniu 28 lutego 2008 r., niewątpliwie w złożonych wyjaśnieniach wskazałby na tę okoliczność. W związku z powyższym, zdaniem Generalnego Inspektora, „intencje” Pracodawcy zostały w zaskarżonej decyzji odczytane prawidłowo, a zatem stan faktyczny, w oparciu o który rozstrzygnięto sprawę również został prawidłowo określony.

Generalny Inspektor podtrzymuje również ocenę prawną tego stanu faktycznego dokonaną w zaskarżonej decyzji. Dane osobowe, o które Pracodawca wystąpił do Związku w piśmie z dnia 28 lutego 2008 r., jako dane ujawniające przynależność związkową, należą do kategorii danych tzw. „szczególnie chronionych” o których mowa w art. 27 ust. 1 ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych (tekst jedn. Dz. U. z 2002 r. Nr 101, poz. 926 z późn. zm.), zwanej dalej ustawą, który stanowi, iż zabrania się przetwarzania danych ujawniających pochodzenie rasowe lub etniczne, poglądy polityczne, przekonania religijne lub filozoficzne, przynależność wyznaniową, partyjną lub związkową, jak również danych o stanie zdrowia, kodzie genetycznym, nałogach lub życiu seksualnym oraz danych dotyczących skazań, orzeczeń o ukaraniu i mandatów karnych, a także innych orzeczeń wydanych w postępowaniu sądowym lub administracyjnym. Powołany przepis wprowadza zatem zakaz przetwarzania, a co za tym idzie, zbierania danych ujawniających przynależność związkową. Jak wskazywano w zaskarżonej decyzji istnieją jednak pewne dopuszczające przetwarzanie tego typu danych przesłanki, o których mowa w ustawie (art. 27 ust. 2), w tym art. 27 ust. 2 pkt 2 ustawy, zgodnie z którym, przetwarzanie danych szczególnie chronionych jest dopuszczalne w sytuacji, gdy przepis szczególny innej ustawy zezwala na przetwarzanie takich danych bez zgody osoby, której dane dotyczą, i stwarza pełne gwarancje ich ochrony.

Takim przepisem jest art. 30 ust. 2¹ ustawy o związkach zawodowych, który stanowi iż, 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. Nieudzielenie tej informacji w ciągu 5 dni zwalnia pracodawcę od obowiązku współdziałania z zakładową organizacją związkową w sprawach dotyczących tych pracowników. Podkreślić w tym miejscu należy, że Generalny Inspektor nie kwestionuje prawa Pracodawcy do pozyskiwania informacji o pracownikach korzystających z obrony związkowej, lecz jedynie kwestionuje sposób realizacji przez niego tego prawa. Występowanie bowiem przez Pracodawcę do Związku w trybie przewidzianym w art. 30 ust. 2¹ ustawy o związkach zawodowych o informacje o wszystkich pracownikach korzystających z obrony związkowej, jeżeli Pracodawca nie podjął przed wystąpieniem do Związku zamiaru dokonania w stosunku do tych osób czynności wymagających współdziałania ze Związkiem, narusza określoną w art. 26 ust. 1 pkt 3 ustawy zasadę adekwatności i wskazaną w art. 26 ust. 1 pkt 2 ustawy zasadę celowości.

Należy w tym miejscu wskazać, że przepis art. 30 ust. 2¹ ustawy o związkach zawodowych, stanowi rozwinięcie zasady wyrażonej w art. 23² Kp, 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 Kp), 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.

Jak już wskazywano w zaskarżonej decyzji, w ocenie Generalnego Inspektora przepisy art. 30 ust. 2¹ ustawy o związkach zawodowych oraz art. 23² Kp nie mogą stanowić podstawy do pozyskiwania przez Pracodawcę od Związku danych osobowych wszystkich pracowników korzystających z ochrony Związku. Zauważyć należy, iż art. 30 ust. 2¹ ustawy o związkach zawodowych stanowi o indywidualnych sprawach ze stosunku pracy. Odnosi się on zatem do ochrony stosunku pracy indywidualnego pracownika, którą zapewniają w szczególności przepisy art. 38 § 1 Kp (wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony), art. 52 § 3 Kp (rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika) i art. 177 § 1 Kp (rozwiązanie umowy o pracę w okresie ciąży lub urlopu macierzyńskiego bez wypowiedzenia z winy pracownicy). Powyższe oznaczają, że pozyskiwanie informacji o przynależności związkowej pracownika w toku konsultacji ze związkami zawodowymi jest uzasadnione w razie zamiaru rozwiązania umowy o pracę z konkretnym pracownikiem. Dlatego brak jest podstaw do pozyskiwania przez pracodawcę od organizacji związkowej danych osobowych wszystkich pracowników korzystających z obrony tej organizacji, w sytuacji gdy nie są oni objęci zamiarem pracodawcy wymagającym przeprowadzenia konsultacji z organizacją związkową. Powyższe stanowisko znalazło poparcie w wyroku Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Warszawie z dnia 28 października 2009 r. (w sprawie o sygn. akt II Sa/Wa 16/09), gdzie stwierdzono, że „(...) określenie »w indywidualnych sprawach ze stosunku pracy« (art. 30 ust. 2² ustawy o związkach pracowniczych) dotyczy imiennie wskazanych podmiotów z uwagi na wskazany już wyżej cel i rzeczą oczywistą jest, że nie odnosi się to do grupy wszystkich pracowników korzystających z ochrony. Innymi słowy mówiąc, nie do przyjęcia jest domaganie się przez pracodawcę od zakładowej organizacji związkowej danych o osobach nieobjętych perspektywą ustania stosunku pracy (...)”. Ponadto powyższy Sąd w innym wyroku (z dnia 26 sierpnia 2010 r. sygn. akt II SA/Wa 923/10 – wyrok nieprawomocny), oddalając skargę na decyzję Generalnego Inspektora nakazującą pracodawcy

usunięcie uchybień przy przetwarzaniu danych osobowych pracowników poprzez pozyskiwanie informacji o osobach korzystających z obrony organizacji związkowej jedynie w sytuacji, gdy przepisy prawa pracy przewidują w stosunku do tych osób współdziałanie pracodawcy z zakładową organizacją związkową w indywidualnych sprawach ze stosunku pracy, zgodnie z art. 23² Kodeksu pracy, podzielił stanowisko Sądu Najwyższego, który w wyroku z dnia 22 stycznia 2008 r. w sprawie o sygn. akt II PK 138/2007 wskazał, iż „(...) jeżeli konstrukcja zachowania pracodawcy oparta została na obowiązku (»pracodawca jest zobowiązany zwrócić się o informację o pracownikach korzystających z obrony zakładowej organizacji związkowej«), to obowiązek taki w zestawieniu z indywidualną sprawą pracownika wcale nie skłania do aprobowania poglądów przyjmujących, że wystarczy jednorazowe (jedynie pierwotne) zwrócenie się pracodawcy do zakładowej organizacji związkowej o wykaz chronionych pracowników, natomiast potem wykaz ten ma być aktualizowany przez zakładową organizację związkową ze skutkiem braku zobowiązania pracodawcy, gdy organizacja ta zaniecha aktualizacji wykazu”.

Jak już wspomniano wcześniej, w ocenie Generalnego Inspektora pozyskiwanie przez Pracodawcę danych wszystkich pracowników korzystających z obrony Związku, jeżeli Pracodawca w chwili wystąpienia o te dane nie zamierza podjąć w stosunku do nich czynności wymagających konsultacji ze Związkiem narusza określoną w art. 26 ust. 1 pkt 3 ustawy, zasadę adekwatności. Powołany przepis stanowi, iż 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. Adekwatność danych w stosunku do celu ich przetwarzania powinna być rozumiana jako równowaga pomiędzy uprawnieniem osoby do dysponowania swoimi danymi, a interesem administratora danych. 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. Zdaniem Generalnego Inspektora realizacja przez Związek wniosku Pracodawcy skutkowałaby pozyskaniem danych osobowych objętych ochroną związkową również na zapas (ewentualna realizacja trybu z Kp może, ale nie musi się rozpocząć), co w świetle przepisów ustawy jest niedopuszczalne.

Ponadto, w ocenie Generalnego Inspektora działanie pracodawcy narusza określoną w art. 26 ust. 1 pkt 2 ustawy zasadę celowości. Zgodnie z powyższym przepisem administrator danych w szczególności jest obowiązany zapewnić, aby dane te były zbierane dla oznaczonych, zgodnych z prawem celów i nie poddawane dalszemu przetwarzaniu niezgodnemu z tymi celami, z zastrzeżeniem ust. 2. Stwierdzić należy, że poza cel gromadzenia danych w zakresie korzystania z obrony związku zawodowego - który istnieje w określonych w wymienionych wcześniej przepisach Kodeksu pracy przypadkach, gdy pracodawca zamierza rozwiązać umowę o pracę z pracownikiem - wykracza występowanie o dane osobowe wszystkich pracowników korzystających z ochrony związkowej (tj. również tych z którymi Pracodawca nie zamierza rozwiązać umowy o pracę).

Generalny Inspektor podtrzymuje swoje stanowisko, iż realizacja wynikającego z art. 30 ust. 2¹ ustawy o związkach zawodowych uprawnienia Pracodawcy do pozyskania informacji o korzystaniu przez pracownika z obrony Związku, aby nie naruszać powyżej wskazanych przepisów art. 26 ust. 1 pkt 2 i 3 ustawy oraz znajdować uzasadnienie w przesłance wskazanej w art. 27 ust. 2 pkt 2 ustawy, powinna być dokonywana poprzez osobne wystąpienie odnoszące się do poszczególnego pracownika, skoro chodzi o indywidualną ochronę stosunku pracy. Podkreślić jednocześnie należy, że rozstrzygnięcie zawarte w zaskarżonej decyzji z dnia 3 sierpnia 2010 r. odnosi się jedynie do sposobu

pozyskiwania przez Pracodawcę informacji o korzystaniu przez pracowników z obrony Związku i nie nakazuje konsultowania przez Pracodawcę ze Związkiem wszystkich indywidualnych spraw pracowniczych (a w szczególności spraw dotyczących pracowników nie korzystających z obrony Związku).

Odnosząc się do podniesionego przez pełnomocnika Pracodawcy we wniosku o ponowne rozpatrzenie sprawy zarzutu, iż zaskarżona decyzja jest niekompletna ponieważ milczy na temat przesłanek określonych w art. 27 ust. 2 pkt 5 i 6 ustawy, zauważyć przede wszystkim należy, że art. 107 § 1 i 3 Kpa, który wskazuje jakie elementy powinna zawierać decyzja administracyjna, nie nakłada na organ obowiązku odnoszenia się w uzasadnieniu wydanej decyzji do przepisów, które nie były jej podstawą prawną. Niezależnie od powyższego wskazać należy, w ocenie Generalnego Inspektora w okolicznościach niniejszej sprawy przesłanką dopuszczającą przetwarzanie danych osobowych nie będzie wskazywany we wniosku o ponowne rozpatrzenie sprawy art. 27 ust. 2 pkt 5 ustawy, dopuszczający przetwarzanie danych osobowych, gdy przetwarzanie dotyczy danych, które są niezbędne do dochodzenia praw przed sądem, bowiem pracodawca występuje do organizacji związkowej o informację na temat pracowników korzystających z jej obrony w celu zrealizowania swojego obowiązku wynikającego z przepisów ustawy o związkach zawodowych, nie zaś w celu wykorzystania tych informacji w postępowaniu sądowym. Ponadto, zdaniem Generalnego Inspektora ocenianie stanu faktycznego niniejszej sprawy przez pryzmat również wskazywanego we wniosku o ponowne rozpatrzenie sprawy art. 27 ust. 2 pkt 6 ustawy, dopuszczającego przetwarzanie danych „szczególnie chronionych”, gdy przetwarzanie jest niezbędne do wykonania zadań administratora danych odnoszących się do zatrudnienia pracowników i innych osób, a zakres przetwarzanych danych jest określony w ustawie, nie byłoby właściwe ze względu na brak w art. 30 ust. 2¹ ustawy o związkach zawodowych jednoznacznego wskazania zakresu danych, które mogą być przetwarzane.

Odnosząc się do zarzutu, iż organ rozstrzygając w sentencji w zaskarżonej decyzji wyszedł poza swoją właściwość, ponieważ nie może nakładać na pracodawcę obowiązków co do sposobu działania w stosunkach z zakresu prawa pracy, wskazać należy, że Generalny Inspektor zgodnie z art. 8 ust. 1 ustawy jest organem do spraw ochrony danych osobowych, a do jego zadań stosownie do art. 12 pkt 2 ustawy należy wydawanie decyzji administracyjnych i rozpatrywanie skarg w sprawach wykonania przepisów o ochronie danych osobowych. Przepisy o ochronie danych osobowych to w szczególności ustawa o ochronie danych osobowych, która w myśl jej art. 2 ust. 1 określa zasady postępowania przy przetwarzaniu danych osobowych oraz prawa osób fizycznych, których dane osobowe są lub mogą być przetwarzane w zbiorach danych. Przetwarzanie danych osobowych przez pracodawców w związku z łączącymi ich z pracownikami stosunkami pracy nie jest wyłączone spod zakresu obowiązywania ustawy o ochronie danych osobowych, jak również przepisy odrębne nie wyłączają kompetencji Generalnego Inspektora w stosunku do tej kategorii podmiotów. Zatem Generalny Inspektor jest właściwy do prowadzenia postępowania dotyczącego przetwarzania przez pracodawców danych osobowych pracowników oraz do wydawania rozstrzygnięć w tym zakresie. Jeżeli zaś w trakcie postępowania Generalny Inspektor stwierdzi - tak jak w niniejszej sprawie - iż doszło do naruszenia przepisów o ochronie danych osobowych, to stosownie do art. 18 ust. 1 ustawy, w drodze decyzji administracyjnej nakazuje przywrócenie stanu zgodnego z prawem. W szczególności zaś - stosownie do pkt 1 powyższego przepisu - może nakazać usunięcie uchybień. Mając na uwadze powyższe, w ocenie Generalnego Inspektora, sentencja zaskarżonej decyzji nie wykracza poza możliwości kompetencyjne organu. Ponadto, w

ocenie Generalnego Inspektora jest ona wystarczająco precyzyjna, aby Pracodawca wiedział jakie zachowanie zostało mu nakazane.

Podsumowując, w ocenie Generalnego Inspektora rozstrzygnięcie zawarte w zaskarżonej decyzji administracyjnej z dnia 3 sierpnia 2010 r. jest prawidłowe i nie ma podstaw do jej uchylenia.

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

Decyzja jest ostateczna. Na podstawie art. 21 ust. 2 ustawy o ochronie danych osobowych i w zw. z art. 13 § 2, art. 53 § 1 i art. 54 ustawy z dnia 30 sierpnia 2002 r. Prawo o postępowaniu przed sądami administracyjnymi (Dz. U. Nr 153, poz. 1270 z późn. zm.), 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 (adres: Biuro Generalnego Inspektora Ochrony Danych Osobowych, ul. Stawki 2, 00-193 Warszawa).