



**GENERALNY INSPEKTOR  
OCHRONY DANYCH  
OSOBOWYCH**

*dr Wojciech R. Wiewiórowski*

**Warszawa, dnia 1 czerwca 2011 r.**

**DOLiS/DEC-442/11**

**dot. [...]**

**DECYZJA**

Na podstawie art. 104 § 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 oraz art. 18 ust. 1 pkt 1 w związku z art. 23 ust. 1 pkt 2, art. 26 ust. 1 pkt 2 i 3 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.), w zw. z art. 23<sup>2</sup> ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (tekst jedn. Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94 z późn. zm.) oraz art. 30 ust. 2<sup>1</sup> 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 administracyjnego w sprawie wniosku Międzyzakładowej Organizacji Związkowej Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego [...] (adres do korespondencji [...]) o nakazanie zaprzestania stosowania przez Ś (wchodzący w skład struktury organizacyjnej P Sp. z o.o.) praktyki polegającej na pozyskiwaniu od ww. związku zawodowego informacji o pracownikach korzystających z jego obrony w formie imiennej listy takich pracowników,

**nakazuję P Sp. z o.o., usunięcie uchybień przy przetwarzaniu danych osobowych pracowników poprzez pozyskiwanie informacji o osobach korzystających z obrony Międzyzakładowej 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. 23<sup>2</sup> ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (tekst jedn. Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94 z późn. zm.).**

**Uzasadnienie**

Do Biura Generalnego Inspektora Ochrony Danych Osobowych, zwanego dalej także Generalnym Inspektorem, wpłynęło pismo Międzyzakładowej Organizacji Związkowej [...] (adres do korespondencji [...]), zwanej dalej Związkiem, w którym wniesiono o „rozstrzygnięcie sprawy decyzją administracyjną nakazującą »P Sp. z o.o.« (...) zaprzestania praktyki polegającej na pozyskiwaniu od Międzyzakładowej Organizacji Związkowej [...] informacji o pracownikach

korzystających z obrony ww. związku w formie przekazywania pracodawcy imiennej listy takich pracowników”.

Z materiału dowodowego zgromadzonego w przedmiotowej sprawie wynika, że pismem z dnia [...] września 2010 r. (znak: [...]) Ś - wchodzący w skład struktury organizacyjnej P Sp. z o.o. (zwanej dalej Spółką) - wskazując, że działa na podstawie art. 30 ust. 2<sup>1</sup> ustawy o związkach zawodowych, zwrócił się do Związku, jako jednej z zakładowych organizacji związkowych działających w Spółce, o przedstawienie „imiennego wykazu pracowników zatrudnionych w P spółka z o.o. Ś, a korzystających z ochrony Waszego Związku Zawodowego”. W złożonych przed Generalnym Inspektorem wyjaśnieniach Spółka wskazała, iż Związek nie udostępnił danych osobowych, których dotyczyło pismo Ś. Wyjaśniła również, że działania podjęte przez Ś w zakresie pozyskania informacji o pracownikach korzystających z obrony Związku były związane z koniecznością dokonania wypowiedzeń warunków zatrudnienia w konsekwencji reorganizacji ww. zakładu spowodowanej zmianą regulaminu organizacyjnego. Wypowiedzenia warunków zatrudnienia dotyczyły pracowników administracyjnych zatrudnionych w sekcjach i działach likwidowanych ze względu na zmiany regulaminu organizacyjnego.

Po zapoznaniu się z całością materiału dowodowego zgromadzonego w tej sprawie Generalny Inspektor Ochrony Danych Osobowych zważył, co następuje.

Przesłanki dopuszczające przetwarzanie danych osobowych zostały określone w art. 23 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 również ustawą. W okolicznościach niniejszej sprawy należy wskazać na art. 23 ust. 1 pkt 2 ustawy, w myśl którego przetwarzanie danych jest dopuszczalne tylko wtedy, gdy jest to niezbędne dla zrealizowania uprawnienia lub spełnienia obowiązku wynikającego z przepisu prawa. Należy podkreślić, iż stosownie do art. 30 ust. 2<sup>1</sup> ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (tekst jedn. Dz. U. z 2001 r. Nr 79, poz. 854 z późn. 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. Nieudzielenie tej informacji w ciągu 5 dni zwalnia pracodawcę od obowiązku współdziałania z zakładową organizacją związkową w sprawach dotyczących tych pracowników. Powyższy przepis stanowi rozwinięcie zasady wyrażonej w art. 23<sup>2</sup> 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 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.

W ocenie Generalnego Inspektora Ochrony Danych Osobowych przepisy art. 30 ust. 2<sup>1</sup> ustawy o związkach zawodowych oraz art. 23<sup>2</sup> Kp nie mogą stanowić podstawy do pozyskiwania

przez Spółkę od Związku danych osobowych wszystkich pracowników korzystających z ochrony Związku w formie imiennego wykazu. Wskazać należy, iż art. 30 ust. 2<sup>1</sup> ustawy o związkach zawodowych stanowi o indywidualnych sprawach ze stosunku pracy. Odnosi się on zatem do ochrony stosunku pracy indywidualnego pracownika, którą w przypadku wypowiedzenia wynikających z umowy warunków pracy i płacy zapewnia art. 42 § 1 Kp, a w innych przypadkach 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 oznacza, że pozyskiwanie informacji o przynależności związkowej pracownika w toku konsultacji ze związkami zawodowymi jest uzasadnione w razie zamiaru wypowiedzenia warunków pracy i płacy konkretnemu pracownikowi lub rozwiązania umowy o pracę z konkretnym pracownikiem. Dlatego brak jest podstaw do pozyskiwania przez Spółkę od Związku danych osobowych we wskazanym zakresie w odniesieniu do wszystkich pracowników korzystających z ochrony Związku, w sytuacji gdy nie są oni objęci zamiarem pracodawcy wypowiedzenia im warunków zatrudnienia lub rozwiązania z nimi umów o pracę.

W ocenie Generalnego Inspektora pozyskiwanie w ten sposób przedmiotowych danych 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 Spółki 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.

Podkreślić należy, że Generalny Inspektor nie kwestionuje prawa Spółki do pozyskiwania informacji o pracownikach korzystających z ochrony związkowej, lecz jedynie sposób realizacji tego prawa. Zdaniem Generalnego Inspektora Spółka 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. Stwierdzić należy, że poza cel gromadzenia danych w zakresie korzystania z obrony związku zawodowego - który istnieje w określonych w przepisach Kodeksu pracy przypadkach, gdy pracodawca zamierza rozwiązać umowę o pracę z pracownikiem lub wypowiedzieć mu warunki pracy i płacy - wykracza pozyskiwanie danych osobowych wszystkich pracowników korzystających z ochrony związkowej za pomocą ich imiennego wykazu.

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

Stronie, na podstawie art. 21 ust. 1 ustawy o ochronie danych osobowych, w związku z art. 22 tej ustawy i w związku z art. 127 § 3 i art. 129 § 2 Kodeksu postępowania administracyjnego, przysługuje, w terminie 14 dni od dnia doręczenia niniejszej decyzji, prawo złożenia do Generalnego Inspektora Ochrony Danych Osobowych wniosku o ponowne rozpatrzenie sprawy (adres: Biuro Generalnego Inspektora Ochrony Danych Osobowych, ul. Stawki 2, 00 – 193 Warszawa).