



DR WOJCIECH RAFAŁ WIEWIÓROWSKI – GENERALNY INSPEKTOR OCHRONY DANYCH OSOBOWYCH – WYJAŚNIA

**PYTANIE:**

Czy pracodawca przeprowadzający zwolnienia grupowe podczas zebrania pracowników może upublicznić informację o tym, że konkretny pracownik nie zostanie zwolniony, ponieważ jest objęty szczególną ochroną stosunku pracy ze względu na jego przynależność związkową?

**ODPOWIEDŹ:**

Nie, pracodawca ma obowiązek przekazywania zatrudnionym jedynie ogólnych informacji dotyczących przebiegu zwolnień grupowych, natomiast nie ma prawa, by informować ich o przyczynie, z jakiej nie może zwolnić konkretnej osoby.

**UZASADNIENIE:**

Informacja o tym, że konkretna osoba jest objęta szczególną ochroną stosunku pracy ze względu na jej przynależność do organizacji związkowej, należy do danych szczególnie chronionych (art. 27 ust. 1 ustawy z 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych, j.t. DzU z 2002 r. nr 101, poz. 926, ost. zm. DzU z 2011 r. nr 230, poz. 1371). Co do zasady zabronione jest zatem przetwarzanie tego typu danych. Jest ono dopuszczalne jedynie w wyjątkowych sytuacjach, np. gdy:

- osoba, której dane dotyczą, wyrazi na to zgodę na piśmie,
- przepis szczególny innej ustawy zezwala na przetwarzanie takich danych bez zgody osoby, której dane dotyczą, i stwarza pełne gwarancje ich ochrony,
- przetwarzanie jest niezbędne do wykonania zadań administratora danych odnoszących się do zatrudnienia pracowników i innych osób.

Zdaniem Generalnego Inspektora Ochrony Danych Osobowych (GIODO) nie ma żadnych podstaw, by pracodawca podczas zebrania dotyczącego zwolnień grupowych informował wszystkich zatrudnionych o powodach uniemożliwiających zwolnienie konkretnej osoby.

Wprowadzie na pracodawcy ciążą obowiązki informacyjne związane z procesem zwolnień grupowych nałożone przepisami ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (DzU nr 90, poz. 844, ost. zm. DzU z 2008 r. nr 237, poz. 1654, dalej ustawa o zwolnieniach grupowych). Nie wynika jednak z nich dopuszczalność przekazania pracownikom informacji o powodzie nieobjęcia tym procesem konkretnego pracownika. Pracodawca powinien przekazywać jedynie informacje o charakterze ogólnym i ma obowiązek zawiadomić na piśmie zakładowe organizacje związkowe o:

- przyczynach zamierzonego grupowego zwolnienia,
- liczbie zatrudnionych pracowników i grupach zawodowych, do których oni należą,
- grupach zawodowych pracowników objętych zamiarem grupowego zwolnienia,
- okresie, w ciągu którego nastąpi zwolnienie,
- proponowanych kryteriach doboru pracowników do grupowego zwolnienia,
- kolejności dokonywania zwolnień pracowników,
- propozycjach rozstrzygnięcia spraw pracowniczych związanych z zamierzonym grupowym zwolnieniem, a jeżeli obejmują one świadczenia pieniężne, pracodawca ma dodatkowo przedstawić sposób ustalania ich wysokości (art. 2 ust. 3 ustawy o zwolnieniach grupowych).

**Jeżeli u pracodawcy nie działają zakładowe organizacje związkowe, zasady postępowania w sprawach dotyczących pracowników objętych zamiarem grupowego zwolnienia ustala pracodawca w regulaminie**, po konsultacji z przedstawicielami pracowników wyłonionymi w trybie przyjętym u danego pracodawcy (art. 3 ust. 5 ustawy o zwolnieniach grupowych).

Uprawnienie pracodawcy do informowania wszystkich pracowników o objęciu konkretnej osoby

szczególną ochroną stosunku pracy nie wynika również z innych przepisów szczególnych, m.in. z art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy z 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (j.t. DzU z 2001 r. nr 79, poz. 854, ost. zm. DzU z 2013 r. poz. 896). Przepis ten w tym zakresie wskazuje jedynie, że pracodawca bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej nie może wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku pracy z imiennie wskazanym uchwałą zarządu jego członkiem lub z innym pracownikiem będącym członkiem danej zakładowej organizacji związkowej.

W opinii GODO, żaden przepis szczególny nie upoważnia pracodawcy do informowania wszystkich

zatrudnionych o objęciu konkretnej osoby szczególną ochroną stosunku pracy ze względu na przynależność do organizacji związkowej. Takie działanie nie jest także niezbędne do wykonywania przez niego działań administratora danych odnoszących się do zatrudnienia pracowników i innych osób. **A zatem upublicznienie podczas zebrania załogi informacji o objęciu danego pracownika szczególną ochroną związkową bez jego zgody narusza ustawę o ochronie danych osobowych.** Ponadto może prowadzić do naruszenia dóbr osobistych pracownika, a ich ochrony może on dochodzić przed sądem cywilnym.

