

Związkowiec nie dowie się o dochodzie

Jeśli typowani do zwolnienia pracownicy nie należą do związku zawodowego, firma **nie może przekazywać mu informacji o ich zarobkach lub stażu pracy**

Łukasz Guza
lukasz.guza@infor.pl

W ramach procedury redukcji etatów pracodawca może typować osoby do zwolnień na podstawie kryterium np. stażu pracy lub sytuacji materialnej zatrudnionego (jego gospodarstwa domowego). Tego typu danych o konkretnym pracowniku nie może jednak udostępniać organizacjom związkowym, jeśli nie należy on do związku lub nie został objęty jego ochroną.

Tak wynika z decyzji generalnego inspektora ochrony danych osobowych (DOLiS/DEC-1083/13) w sprawie firmy, która przeprowadzała redukcję etatów. Ustaliła ona ze związkami zawodowymi kryteria kolejności wypowiedzenia umów poszczególnym osobom z przyczyn niedotyczących pracodawcy. Należały do nich m.in. staż pracy i sytuacja materialna zatrudnionego. Firma sporządziła zestawienie takich informacji, przy czym wykorzystwała m.in. dane o łącznej wysokości dochodów wszystkich członków rodziny

pracownika, jeśli ubiegał się on o przyznanie wsparcia z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych. Wgląd do takiego zestawienia uzyskały związki, co zakwestionowała pracownica, która do nich nie należała i nie podlegała ich ochronie na zasadach dotyczących członków związku.

W odpowiedzi na skargę GODO podkreślił, że przetwarzanie danych np. o sytuacji materialnej pracownika w ramach procedury typowania do zwolnień jest zgodne z prawem. Jest to niezbędne dla zrealizowania uprawnienia lub spełnienia obowiązku wynikającego z prawa – firma ma prawo rozwiązać umowę o pracę i wytypować osobę do zwolnienia. Z kolei udostępnienie takich informacji związkom w omawianym przypadku naruszyło ustawę z 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych (t.j. Dz.U. z 2014 r. poz. 1182 ze zm.). Przedsiębiorca nie miał podstaw do tego, skoro pracownica nie należała do związku i nie była objęta jego ochroną (art. 38 k.p.). Udostępnienia danych nie uzasad-

Ograniczone prawo do informacji



DR EDYTA BIELAK-JOMAA

generalny inspektor
ochrony danych osobowych

Pracodawca w celu wytypowania osób do zwolnienia ma prawo wykorzystywać posiadane na ich temat dane, w tym dotyczące ich stażu pracy czy dochodów osiąganych w rodzinie, o których pracownicy informowali go, ubiegając się o świadczenia z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych. Dostęp do tych danych mogą mieć też członkowie komisji powołanej do przeprowadzenia redukcji zatrudnienia. Zatrudniającemu nie wolno jednak przekazywać ani nawet udostępniać do wglądu tego typu informacji związkom zawodowym, jeśli pracownicy typowani do zwolnienia nie są ich członkami, a zatem nie są objęci ich ochroną. W takiej sytuacji wystarczające jest uzgodnienie ze związkami kryteriów, na podstawie których podejmowana będzie decyzja o kolejności zwolnień. Udostępniania informacji m.in. o sytuacji materialnej pracowników typowanych do zwolnienia nie legalizuje to, iż związki zawodowe miały do niej dostęp ze względu na udział w przyznawaniu pracownikom świadczeń z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, do czego uprawnia je art. 27 ust. 2 ustawy z 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych. Zgodnie z jego brzmieniem przyznawanie świadczeń z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych dokonywane jest w uzgodnieniu z zakładową organizacją związkową.

nia też – w omawianej sprawie – art. 2 ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (t.j. Dz.U. z 2015 r. poz. 192), zgodnie z którym

pracodawca jest obowiązany skonsultować zamiar przeprowadzenia grupowego zwolnienia ze związkami działającymi w firmie. W omawianym przypadku nie chodziło o zbiorową redukcję etatów, lecz o likwidację jednego z nich. ©P