



**GENERALNY INSPEKTOR
OCHRONY DANYCH
OSOBOWYCH**

dr Wojciech R. Wiewiórowski

Warszawa, dnia 24 września 2012 r.

DOLiS/DEC-899/12

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. 23² 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. 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 administracyjnego w sprawie skargi Międzyzakładowej Organizacji Związkowej Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego „Solidarność” [...] na żądanie przez Sąd Okręgowy w W., przekazania imiennej listy członków ww. organizacji związkowej,

nakazuję Sądowi Okręgowemu w W., usunięcie uchybień przy przetwarzaniu danych osobowych pracowników poprzez pozyskiwanie informacji o osobach korzystających z obrony Międzyzakładowej Organizacji Związkowej Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego „Solidarność” [...], 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.).

Uzasadnienie

Do Biura Generalnego Inspektora Ochrony Danych Osobowych, zwanego dalej także Generalnym Inspektorem, wpłynęła skarga Międzyzakładowej Organizacji Związkowej Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego „Solidarność” [...], zwanej dalej Związkiem, na żądanie przez Sąd Okręgowy w W., zwany dalej Pracodawcą, przekazania imiennej listy członków ww. organizacji związkowej. Związek wniósł o „wydanie decyzji co do dopuszczalności takiego żądania na gruncie przedmiotowego przypadku”.

Z materiału dowodowego zgromadzonego w przedmiotowej sprawie wynika, że pismem z dnia [...] października 2011 r. (znak: [...]) Pracodawca - powołując się na 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.) i art. 38 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (tekst jedn. Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94 z późn. zm.) - zwrócił się do Związku o przekazanie „imiennej listy osób, których interesy będą państwo reprezentowali w wypadku podjęcia decyzji o rozwiązaniu umowy o pracę (...)”. Związek nie udostępnił Pracodawcy żądanych danych osobowych. Ze złożonych w sprawie przez Pracodawcę wyjaśnień (karta 52 akt sprawy) wynika, iż zwrócił się do Związku o przekazanie informacji o pracownikach korzystających z jego obrony realizując obowiązek zawarty w przepisie art. 30 ust. 2¹ ustawy o związkach zawodowych.

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. 2¹ ustawy o związkach zawodowych, 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. 23² ustawy Kodeks pracy, 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 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. Wskazać 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 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 korzystaniu przez pracownika z obrony związkowej, 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 Pracodawcę 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 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.

Podkreślić należy, że Generalny Inspektor nie kwestionuje prawa Pracodawcy do pozyskiwania informacji o pracownikach korzystających z ochrony związkowej, lecz jedynie sposób realizacji tego prawa. Zdaniem Generalnego Inspektora Pracodawca powinien 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 Kp 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. Z uwagi na powyższe, realizacja uprawnienia Pracodawcy wynikającego z art. 30 ust. 2¹ ustawy o związkach zawodowych powinna być dokonywana poprzez wystąpienie odnoszące się jedynie do tych osób, wobec których zamierza się podjąć czynności wymagające współdziałania ze Związkiem. Na prawidłowość takiego trybu postępowania wskazuje również uchwała Sądu Najwyższego z dnia 24 stycznia 2012 r. w sprawie o sygn. akt III PZP 7/11, w której Sąd Najwyższy, przyjmując pogląd wyrażony przez sądy administracyjne, stwierdził, iż „Nieudzielenie przez zakładową organizację związkową żądanej przez pracodawcę informacji o pracownikach korzystających z jej obrony, nie zwalnia pracodawcy z obowiązku zawiadomienia organizacji związkowej o zamiarze wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę, jeżeli nieudzielenie tej informacji było uzasadnione ochroną danych osobowych (art. 38 § 1 k.p., art. 30 ust. 2¹ ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, jednolity tekst: Dz. U. z 2001 r.

Nr 79, poz. 854 ze zm. oraz art. 23 ust. 1 pkt 2 i art. 26 ust. 1 pkt 1 i 2 ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych, jednolity tekst: Dz. U. z 2002 r. Nr 101, poz. 926 ze zm.)”.

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).