



**GENERALNY INSPEKTOR
OCHRONY DANYCH
OSOBOWYCH**

dr Wojciech R. Wiewiórowski

Warszawa, dnia 15 lutego 2013 r.

DOLiS/DEC- 181/13/10107,10110

dot. [...]

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.) oraz art. 12 pkt 2, art. 18 ust. 1 pkt 1 w zw. 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 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. Nr 79, poz. 854 z późn. zm), po rozpoznaniu wniosku Prezesa Sądu Okręgowego w W., o ponowne rozpatrzenie sprawy zakończonej decyzją Generalnego Inspektora Ochrony Danych Osobowych z dnia 24 września 2012 r. (znak: DOLiS/DEC-899/12/57613,57629), dotyczącej skargi [...] Organizacji Związkowej [...] na żądanie przez Sąd Okręgowy w W. przekazania imiennej listy członków ww. organizacji związkowej,

utrzymuję w mocy zaskarżoną decyzję.

Uzasadnienie

Do Biura Generalnego Inspektora Ochrony Danych Osobowych, zwanego dalej także Generalnym Inspektorem, wpłynęła skarga [...] Organizacji Związkowej [...] 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.), zwanej dalej Kp - 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.

Na podstawie poczynionych ustaleń w dniu 24 września 2012 r. Generalny Inspektor Danych Osobowych, zwany dalej także Generalnym Inspektorem, wydał decyzję administracyjną (znak: DOLiS/DEC-899/12/57613,57629), mocą której 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 Kp.

W dniu [...] października 2012 r. (nadany w ustawowym terminie) do Biura Generalnego Inspektora Ochrony Danych Osobowych wpłynął wniosek Pracodawcy o ponowne rozpatrzenie sprawy. W treści powyższego wniosku Pracodawca podniósł m.in., że „decyzji zarzucam naruszenie przepisów (...) prawa procesowego tj.: art. 7 k.p.a. (...), art. 77 § 1 k.p.a. (...) oraz art. 107 § 3 k.p.a. (...), polegające na wydaniu niewykonalnej decyzji (...) prawa materialnego, które miało wpływ na wynik sprawy, tj.: 1) art. 30 ust. 2¹ ustawy (...) o związkach zawodowych (...) w związku z art. 23² Kodeksu pracy poprzez ich błędną wykładnię i przyjęcie, że nie stanowią one podstawy do zwrócenia się do zakładowej organizacji związkowej o przekazanie imiennej listy jej członków, 2) art. 7 pkt 2) ustawy (...) o ochronie danych osobowych poprzez jego błędną wykładnię i uznanie, że doszło do przetwarzania danych osobowych; 3) art. 26 ust. 1 pkt 3 ustawy o ochronie danych osobowych poprzez błędną jego wykładnię i przyjęcie, że zwrócenie się do zakładowej organizacji związkowej o przekazanie imiennej listy jej członków jest nieadekwatne do celu, w jakim te dane osobowe są przetwarzane; 4) art. 27 ust. 2 pkt 6 ustawy o ochronie danych osobowych poprzez jego niezastosowanie jako podstawy prawnej przetwarzania przez Sąd Okręgowy w W. danych osobowych pracowników o przynależności związkowej.

Po ponownym rozpatrzeniu zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego Generalny Inspektor Ochrony Danych Osobowych zważył, co następuje.

Rozstrzygnięcie zawarte w zaskarżonej decyzji Generalnego Inspektora Ochrony Danych Osobowych z dnia 24 września 2012 r. (znak: DOLiS/DEC-899/12/57613,57629) jest prawidłowe, a podnoszone we wniosku o ponowne rozpatrzenie sprawy zarzuty nie uzasadniają konieczności zmiany tej decyzji.

Odnosząc się do zarzutów Pracodawcy w zakresie naruszenia przepisów prawa procesowego, podkreślenia wymaga, że zaskarżona decyzja została wydana po uprzedniej wnikliwej analizie zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, w tym wyjaśnień złożonych przez Pracodawcę. Dodatkowo wskazać należy, iż na mocy art. 7 ust. 2 ustawy o ochronie danych osobowych, pod pojęciem przetwarzanie danych, rozumie się jakiegokolwiek operacje wykonywane na danych osobowych, takie jak zbieranie, utrwalanie, przechowywanie, opracowywanie, zmienianie, udostępnianie i usuwanie, a zwłaszcza te, które wykonuje się w systemach informatycznych. Ustawodawca wyraźnie wskazał, że przetwarzaniem danych są jakiegokolwiek operacje wykonywane na danych. Dodatkowo, zdaniem Generalnego Inspektora Ochrony Danych Osobowych, w definicji legalnej przetwarzania danych osobowych ustawodawca, wskazał przykładowe operacje wykonywane na danych. Zatem nie można uznać, aby powyższe wyliczenie miało charakter enumeratywny. Wystarczy, bowiem, że realizowana jest którakolwiek z podanych operacji, a nawet inna, nie wymieniona w powołanym przepisie operacja mająca za przedmiot dane osobowe, aby należało uznać, że dochodzi do przetwarzania danych osobowych, co otwiera drogę do stosowania ww. ustawy. Ponadto, nie bez znaczenia pozostaje fakt, że celem ustawy o ochronie danych osobowych jest zapewnienie ochrony przetwarzanych danych, które są lub będą dopiero, zgodnie z zamiarem administratora danych, włączone do zbioru. W przedmiotowej sprawie, bezspornym jest, iż Pracodawca zwrócił się do Związku z żądaniem przekazania imiennej listy osób, których interesy reprezentuje. Związek odmówił przekazania tychże danych, a zatem faktycznie Pracodawca ich nie otrzymał i nie utrzymał, jednakże, w ocenie Generalnego Inspektora Ochrony Danych Osobowych, samo działanie Pracodawcy polegające na żądaniu tych danych, uznać należy za przetwarzanie danych osobowych. Podzielenie innego poglądu, doprowadziłoby do przyjęcia stanowiska, zgodnie z którym, każde żądanie pozyskiwania danych osobowych w oparciu o przesłankę z art. 23 ust. 1 lub art. 27 ust. 2 ustawy o ochronie danych osobowych, nie mogłoby być rozpatrywane, bowiem nie doszłoby do przetwarzania (pozyskania, utrwalenia) danych. Mając na uwadze powyższe, zdaniem Generalnego Inspektora Ochrony Danych Osobowych, za bezzasadny należy uznać podniesiony we wniosku o ponowne rozpatrzenie sprawy, zarzut Pracodawcy, kwestionujący de facto dopuszczalność wydania decyzji administracyjnej nakazującej przywrócenie stanu zgodnego z prawem.

Odpowiadając na zarzut Pracodawcy w przedmiocie naruszenia w zaskarżonej decyzji prawa materialnego w zakresie niezastosowania jako podstawy prawnej przepisu wynikającego z art. 27 ust. 2 pkt 6 ww. ustawy, podkreślenia wymaga, że z zebranego w sprawie materiału dowodowego, wyraźnie wynika, że żądanie Pracodawcy dotyczyło udostępnienia przez Związek danych osobowych osób, których interesy organizacja związkowa będzie reprezentować w wypadku podjęcia decyzji o rozwiązaniu umowy o pracę. Powyższe ustalenie, zostało potwierdzone, także w wyjaśnieniach z dnia [...] kwietnia 2012 r., złożonych przez Pracodawcę w toku niniejszego postępowania. Należy zatem podkreślić, że żądanie listy pracowników korzystających z obrony związku zawodowego nie można

traktować jako listy członków związku zawodowego, a co za tym idzie na podstawie takiej listy ustalać liczbę członków tego związku. Pojęcia członka związku zawodowego i pracownika korzystającego z obrony związku nie są tożsame, ponieważ w świetle przepisów ustawy o związkach zawodowych do pracowników korzystających z obrony zakładowej organizacji związkowej należą członkowie związku (art. 30 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych) oraz pracownicy niezrzeszeni w związku zawodowym, jeżeli wybrana przez nich zakładowa organizacja związkowa wyrazi zgodę na obronę ich praw pracowniczych (art. 30 ust. 2 ww. ustawy). Jako nietrafiony należy, zatem uznać zarzut Pracodawcy, w zakresie obrazy w zaskarżonej decyzji przepisu art. 27 ust. 2 pkt 6.

Odnosząc się do kolejnego zarzutu Pracodawcy, tj. naruszenia przez organ ds. ochrony danych osobowych przepisu art. 26 ust. 1 pkt 3 ustawy o ochronie danych osobowych, Generalny Inspektor Ochrony Danych Osobowych podtrzymuje stanowisko zaprezentowane w zaskarżonej decyzji, zgodnie z którym 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.

Słusznie w zaskarżonej decyzji Generalny Inspektor Ochrony Danych Osobowych podniósł, iż 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 Ochrony Danych Osobowych, 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.

W omawianym powyżej kontekście podkreślenia wymaga, że Pracodawca wyraźnie w złożonych wyjaśnieniach wskazał, że „niemożliwa jest jednoznaczna odpowiedź na pytanie, czy w chwili występowania przez Sąd Okręgowy w W. o udostępnienie danych osobowych członków Związku, w stosunku do wszystkich osób Sąd miała zamiar dokonania czynności wynikających z art. 38 kp wymagających współdziałania ze Związkiem”. Zatem Pracodawca dopuszczał w momencie występowania z przedmiotowym wnioskiem, iż pozyska w ten sposób dane osobowe pracowników, w stosunku do których nie planuje dokonania „czynności wynikających z art. 38 kp”. Zdaniem Generalnego Inspektora Ochrony Danych Osobowych, takie działanie nie znajduje oparcia w art. 26 ustawy o ochronie danych osobowych. Podobne stanowisko zajął Wojewódzki Sąd Administracyjny w wyroku z dnia 26 sierpnia 2010 r. (syg. akt. IISA/Wa 923/10). W powyższym wyroku wyraźnie wskazano, że „Pracodawca ma obowiązek poznać stanowisko organizacji związkowej co do imienne oznaczonych osób korzystających z jego ochrony, jednakże tylko pod warunkiem, że w swoim żądaniu przedstawi jego cel, tzn. powoła się na zamiar przewidziany np. w art. 38 lub 52 Kodeksu pracy (...) nie do przyjęcia jest domaganie się przez pracodawcę od zakładowej organizacji związkowej danych o pracownikach bez podania wyżej wskazanych celów. Takie gromadzenie przez pracodawcę danych osobowych (...) nie jest dopuszczalne”.

Generalny Inspektor Ochrony Danych Osobowych po raz wtóry podkreśla, że nie kwestionuje prawa Pracodawcy do pozyskiwania informacji o pracownikach korzystających z ochrony związkowej, lecz jedynie sposób realizacji tego prawa. Zdaniem Generalnego Inspektora Ochrony Danych Osobowych, 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.)”. Ponadto zwrócić należy, uwagę, że podobne stanowisko zajął Sąd Najwyższy w ustnym uzasadnieniu do uchwały z dnia 21 listopada 2012 r. w sprawie o sygn. akt III PZP 6/12, w której stwierdził, iż „Nieudzielenie przez zakładową organizację związkową informacji o wszystkich pracownikach korzystających z jej obrony, żądanej przez pracodawcę bez rzeczowej potrzeby, nie zwalnia pracodawcy z obowiązku współdziałania z tą organizacją w indywidualnych sprawach ze stosunku pracy (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.; art. 23 ust. 1 pkt 2 i art. 26 ust. 1 pkt 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.)”.

Podsumowując, w ocenie Generalnego Inspektora Ochrony Danych Osobowych rozstrzygnięcie zawarte w zaskarżonej decyzji administracyjnej z dnia 24 września 2012 r. jest prawidłowe i nie ma podstaw do jej uchylecia.

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. z 2012 r. poz. 270.), od niniejszej decyzji stronie przysługuje prawo wniesienia skargi do Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego, 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).