



**GENERALNY INSPEKTOR
OCHRONY DANYCH
OSOBOWYCH**

dr Wojciech R. Wiewiórowski

Warszawa, dnia 21 lutego 2013 r.

DOLiS/DEC-199/13

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 w związku z art. 22 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.), po przeprowadzeniu postępowania administracyjnego w sprawie skargi Pani M. W. na udostępnienie na zebraniu z pracownikami przez W. Sp. z o.o. (obecnie We. Sp. z o.o.) informacji o podleganiu jej szczególnej ochronie stosunku pracy,

odmawiam uwzględnienia wniosku.

Uzasadnienie

Do Biura Generalnego Inspektora Ochrony Danych Osobowych wpłynęła skarga Pani M. W. (zwanej dalej Skarżącą) na udostępnienie na zebraniu z pracownikami przez W. Sp. z o.o. (obecnie We. Sp. z o.o.), zwaną dalej Spółką, informacji o podleganiu Skarżącej szczególnej ochronie stosunku pracy.

Skarżąca w treści skargi podniosła, iż kierownik Działu [...] w dniu [...] listopada 2011 r. na zebraniu z pracownikami przekazała pracownikom informację o tym, że Skarżąca podlega szczególnej ochronie stosunku pracy.

Generalny Inspektor Ochrony Danych Osobowych (zwany dalej również Generalnym Inspektorem) przeprowadził w niniejszej sprawie postępowanie administracyjne, w toku którego ustalił, co następuje.

1. Uchwałą Zarządu Zakładowej Organizacji Związkowej [...] nr [...] z dnia [...] listopada 2011 r. Skarżąca została powołana na pełnomocnika Komisji ds. [...]. Inną uchwałą ww. Zarządu z tego dnia, podjętą na podstawie art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, Skarżąca została wskazana jako osoba podlegająca szczególnej ochronie trwałości stosunku pracy.
2. W dniu [...] listopada 2011 r. kierownik Działu [...] na spotkaniu pracowników przekazała pracownikom informację, że Skarżąca na skutek odpowiedniej uchwały Zarządu Zakładowej Organizacji Związkowej [...] została objęta szczególną ochroną stosunku pracy.
3. Spółka w złożonych w sprawie wyjaśnieniach wskazała, iż w listopadzie 2011 r. rozpoczął się proces zwolnień grupowych, związany z koniecznością dostosowania się Spółki do uwarunkowań rynkowych, przeprowadzała z reprezentującą pracowników organizacją związkową szerokie konsultacje celem podpisania porozumienia, o którym mowa w art. 3 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Spółka podniosła też, iż „[o]czywistym jest, że również pracownicy (bezpośrednio, a nie tylko za pośrednictwem związków zawodowych) oczekują od pracodawcy wyjaśnień dotyczących w/w aspektów zwolnienia grupowego”, oraz że informacja o objęciu Skarżącej szczególną ochroną stosunku pracy, wyłączając dokonanie wobec niej wypowiedzenia nawet w ramach zwolnień grupowych, została przekazana pracownikom właśnie w takim kontekście i „[u] podstaw przekazania tej informacji leżało jedynie dążenie pracodawcy do zachowania jak największej transparentności procesu zwolnień grupowych – co jest prawnie usprawiedliwionym celem w rozumieniu art. 23 ust. 1 pkt 5 ustawy o ochronie danych osobowych, a to w szczególności w związku z przepisami ustawy o zwolnieniach grupowych (...)”. Spółka stoi również na stanowisku, że przekazanie informacji zostało dokonane w prawnie usprawiedliwionym interesie ogółu pracowników Działu [...], jakim miałyby być prawo do informacji dotyczących doboru konkretnych pracowników do zwolnienia, a także uzasadnione jest prawnie usprawiedliwionym celem pracodawcy, jakim ma być zapewnienie w zakładzie pracy jak największej transparentności procesu zwolnień grupowych, celem utrzymania poprawnych nastrojów wśród załogi, oraz że podstawą prawną jej działania były nie tylko przepisy ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, ale także art. 30 § 4 w związku z art. 45 § 1 oraz w związku z art. 18^{3a} i art. 18^{3b} ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (tekst jedn. Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94 z późn. zm).

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

Informacja o podleganiu szczególnej ochronie stosunku pracy z uwagi na podjęcie przez konkretną zakładową organizację związkową uchwały przewidzianej w art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (tekst jedn. Dz. U. z 2001 r. Nr 79, poz. 854

z późn. zm.) – stanowiącym, iż 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, upoważnionym do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy albo organu lub osoby dokonującej za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy – ujawnia przynależność związkową. Należy ona zatem do informacji o których mowa w art. 27 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 ustawą, zgodnie z którym zabrania się przetwarzania danych ujawniających pochodzenie rasowe lub etniczne, poglądy polityczne, przekonania religijne lub filozoficzne, przynależność wyznaniową, partyjną lub związkową, jak również danych o stanie zdrowia, kodzie genetycznym, nałogach lub życiu seksualnym oraz danych dotyczących skazań, orzeczeń o ukaraniu i mandatów karnych, a także innych orzeczeń wydanych w postępowaniu sądowym lub administracyjnym.

Wobec powyższego dopuszczalność dokonania przez Spółkę będącej przedmiotem skargi operacji na danych osobowych Skarżącej należy oceniać przez pryzmat art. 27 ust. 2 ustawy, zgodnie z którym przetwarzanie danych, o których mowa w ust. 1, jest jednak dopuszczalne, jeżeli: (pkt 1) osoba, której dane dotyczą, wyrazi na to zgodę na piśmie, chyba że chodzi o usunięcie dotyczących jej danych, (pkt 2) przepis szczególny innej ustawy zezwala na przetwarzanie takich danych bez zgody osoby, której dane dotyczą, i stwarza pełne gwarancje ich ochrony, (pkt 3) przetwarzanie takich danych jest niezbędne do ochrony żywotnych interesów osoby, której dane dotyczą, lub innej osoby, gdy osoba, której dane dotyczą, nie jest fizycznie lub prawnie zdolna do wyrażenia zgody, do czasu ustanowienia opiekuna prawnego lub kuratora, (pkt 4) jest to niezbędne do wykonania statutowych zadań kościołów i innych związków wyznaniowych, stowarzyszeń, fundacji lub innych niezarobkowych organizacji lub instytucji o celach politycznych, naukowych, religijnych, filozoficznych lub związkowych, pod warunkiem, że przetwarzanie danych dotyczy wyłącznie członków tych organizacji lub instytucji albo osób utrzymujących z nimi stałe kontakty w związku z ich działalnością i zapewnione są pełne gwarancje ochrony przetwarzanych danych, (pkt 5) przetwarzanie dotyczy danych, które są niezbędne do dochodzenia praw przed sądem, (pkt 6) przetwarzanie jest niezbędne do wykonania zadań administratora danych odnoszących się do zatrudnienia pracowników i innych osób, a zakres przetwarzanych danych jest określony w ustawie, (pkt 7) przetwarzanie jest prowadzone w celu ochrony stanu zdrowia, świadczenia usług medycznych lub leczenia pacjentów przez osoby trudniące się zawodowo leczeniem lub świadczeniem innych usług medycznych, zarządzania udzielaniem usług medycznych i są stworzone pełne gwarancje ochrony danych osobowych, (pkt 8) przetwarzanie dotyczy danych, które zostały podane do wiadomości publicznej przez osobę, której dane dotyczą, (pkt 9) jest to niezbędne do prowadzenia badań naukowych, w tym do przygotowania rozprawy wymaganej do uzyskania dyplomu ukończenia szkoły wyższej lub stopnia naukowego; publikowanie wyników badań naukowych nie może następować w sposób umożliwiający identyfikację osób, których dane zostały przetworzone, (pkt 10) przetwarzanie

danych jest prowadzone przez stronę w celu realizacji praw i obowiązków wynikających z orzeczenia wydanego w postępowaniu sądowym lub administracyjnym.

W ocenie Generalnego Inspektora w niniejszej sprawie nie zaistniała żadna z powyżej wskazanych przesłanek. W szczególności przekazanie pracownikom przez Spółkę informacji, że Skarżąca na skutek uchwały podjętej przez Zarząd Zakładowej Organizacji Związkowej [...] podlega szczególnej ochronie stosunku pracy w ocenie Generalnego Inspektora nie było niezbędne do wykonania zadań administratora danych odnoszących się do zatrudnienia pracowników i innych osób, jak również nie nastąpiło to w oparciu o przepis szczególny innej ustawy zezwalający na przetwarzanie takich danych bez zgody osoby, której dane dotyczą, i stwarzający pełne gwarancje ich ochrony.

Na Spółce jako pracodawcy niewątpliwie ciążyły pewne obowiązki związane z procesem zwolnień grupowych, jednakże z przepisów je regulujących nie wynika dopuszczalność przekazania pracownikom informacji o powodzie nie objęcia tym procesem konkretnego pracownika. Wskazać w tym miejscu należy, że przepisy ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. Nr 90, poz. 844 ze zm.) nakładają na pracodawcę obowiązek informowania o pewnych kwestiach związanych z dokonywaniem zwolnień grupowych, lecz dotyczy to informacji o charakterze ogólnym, nie zaś informowania pracowników o powodzie braku możliwości objęcia procesem zwolnień konkretnego pracownika. Art. 2 ust. 3 powyższej ustawy przewiduje bowiem, że pracodawca jest obowiązany 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 takie 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 jest obowiązany dodatkowo przedstawić sposób ustalania ich wysokości. Art. 3 ust. 5 powyższej ustawy przewiduje, że jeżeli u danego 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. 4 tej ustawy przewiduje, iż (ust. 1) pracodawca - po zawarciu porozumienia, a w razie niezawarcia porozumienia po spełnieniu obowiązku, o którym mowa w art. 3 ust. 4 lub 5 - zawiadamia na piśmie właściwy powiatowy urząd pracy o przyjętych ustaleniach dotyczących grupowego zwolnienia, w tym o liczbie zatrudnionych i zwalnianych pracowników oraz o przyczynach ich zwolnienia, okresie, w ciągu którego ma być dokonane zwolnienie, a także o przeprowadzonej konsultacji zamierzonego grupowego zwolnienia z zakładowymi organizacjami związkowymi lub z przedstawicielami pracowników wyłonionymi w trybie przyjętym u danego pracodawcy, (ust. 2) kopię zawiadomienia, o którym mowa w ust. 1, pracodawca przekazuje zakładowym organizacjom związkowym. Zakładowe organizacje

związkowe mogą przedstawić właściwemu powiatowemu urzędowi pracy swoją opinię w sprawie grupowego zwolnienia.

W ocenie Generalnego Inspektora również ze wskazywanych w wyjaśnieniach Spółki przepisów Kodeksu pracy (art. 30 § 4 przewidującego, że w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nie określony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy, art. 45 § 1 stanowiącego, że w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nie określony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu, art. 18^{3a} i art. 18^{3b}, dotyczących równego traktowania w zatrudnieniu) nie wynika dopuszczalność przetwarzania danych osobowych Skarżącej w sposób będący przedmiotem skargi.

Wskazać w tym miejscu należy, że pomimo, iż w ocenie Generalnego Inspektora udostępnienie danych osobowych Skarżącej naruszyło przepisy o ochronie danych osobowych, to jednak ma ono charakter nieodwracalny w związku z czym Generalny Inspektor nie może w tym postępowaniu administracyjnym rozstrzygnąć sprawy w sposób wskazany w art. 18 ust. 1 ustawy, zgodnie z którym w przypadku naruszenia przepisów o ochronie danych osobowych Generalny Inspektor z urzędu lub na wniosek osoby zainteresowanej, w drodze decyzji administracyjnej, nakazuje przywrócenie stanu zgodnego z prawem.

Niezależnie do powyższego wskazać należy, że Generalny Inspektor, korzystając z uprawnień określonych w art. 19a ust. 1 ustawy, w odrębnym wystąpieniu zwrócił się do Spółki o podjęcie działań mających na celu uniknięcie podobnych nieprawidłowości w przyszłości.

Wskazać również należy, że jeżeli wskutek okoliczności, których dotyczy wniesiona przez Skarżącą skarga doszło w jej ocenie do naruszenia jej dóbr osobistych o których mowa w przepisach prawa cywilnego, to istnieje możliwość wystąpienia ze stosownym powództwem do właściwego sądu. Stosownie bowiem do art. 23 ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny (Dz. U. Nr 16, poz. 93 z późn. zm.) dobra osobiste człowieka, jak w szczególności zdrowie, wolność, cześć, swoboda sumienia, nazwisko lub pseudonim, wizerunek, tajemnica korespondencji, nietykalność mieszkania, twórczość naukowa, artystyczna, wynalazcza i racjonalizatorska, pozostają pod ochroną prawa cywilnego niezależnie od ochrony przewidzianej w innych przepisach. Zgodnie z art. 24 § 1 Kodeksu cywilnego ten, czyje dobro osobiste zostaje zagrożone cudzym działaniem, może żądać zaniechania tego działania, chyba że nie jest ono bezprawne. W razie dokonanego naruszenia może on także żądać, ażeby osoba, która dopuściła się naruszenia, dopełniła czynności potrzebnych do usunięcia jego skutków, w szczególności ażeby złożyła oświadczenie odpowiedniej treści i w odpowiedniej formie. Na zasadach przewidzianych w kodeksie może on również żądać zadośćuczynienia pieniężnego lub zapłaty odpowiedniej sumy pieniężnej na wskazany cel społeczny. Art. 17 ustawy z dnia 17

listopada 1964 r. Kodeks postępowania cywilnego (Dz. U. Nr 43, poz. 296 z późn. zm.) wskazuje na właściwość sądów okręgowych do rozstrzygania spraw tego rodzaju.

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

Stronom, na podstawie art. 21 ust. 1 ustawy o ochronie danych osobowych 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).