



**GENERALNY INSPEKTOR
OCHRONY DANYCH
OSOBOWYCH**

dr Wojciech R. Wiewiórowski

Warszawa, dnia 10 lipca 2013 r.

DOLiS/DEC-732/13

dot. [...]

DECYZJA

Na podstawie art. 138 § 1 pkt 1 ustawy z dnia 14 czerwca 1960 r. Kodeks postępowania administracyjnego (Dz. U. z 2013 r. poz. 267 t. jedn.), oraz art. 12 pkt 2, art. 22 ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych (Dz. U. z 2002 r. Nr 101, poz. 926 z późn. zm.), po rozpoznaniu wniosku W Sp. z o.o., o ponowne rozpatrzenie sprawy rozstrzygniętej decyzją Generalnego Inspektora Ochrony Danych Osobowych z dnia 21 lutego 2013 r. (znak: DOLiS/DEC-199/13/10974,10978,10980) w przedmiocie skargi Pani M. W. na udostępnienie na zebraniu z pracownikami przez Wa. Sp. z o.o. (obecnie W. Sp. z o.o.) informacji o podleganiu jej szczególnej ochronie stosunku pracy,

utrzymuję w mocy zaskarżoną decyzję.

Uzasadnienie

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

Skarżąca w treści skargi podniosła, iż kierownik Działu Obsługi [...] 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. kontaktów z PIP. 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 Obsługi [...] 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. W związku z powyższym Spółka przeprowadziła 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, wyłączającą 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 Obsługi [...], 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).

Na podstawie poczynionych ustaleń Generalny Inspektor Ochrony Danych Osobowych decyzją z dnia 21 lutego 2013 r. (znak: DOLiS/DEC-199/13/10974,10978,10980) odmówił uwzględnienia wniosku Skarżącej.

W dniu [...] marca 2013 r. (w terminie ustawowym) do Biura Generalnego Inspektora Ochrony Danych Osobowych wpłynął wniosek pełnomocnika Spółki o ponowne rozpatrzenie sprawy. W treści wniosku podniesiono, iż Spółka nie kwestionuje zasadności wydanego rozstrzygnięcia, jednak w jej ocenie „oparte zostało przez Organ na niewłaściwych podstawach prawnych oraz poczynione zostały błędy w zakresie uzasadnienia”. Spółka zarzuciła, błędne ustalenie, iż w przedmiotowej sprawie doszło do naruszenia art. 27 ust. 1 ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych (Dz. U. z 2002 r. Nr 101, poz. 926 z późn. zm.), zwanej dalej ustawą, poprzez uznanie, że doszło do udostępnienia danych osobowych Skarżącej. Ponadto, Spółka jako podstawy do zmiany uzasadnienia zaskarżonej decyzji, wskazała „[2] dopełnienie przez Stronę [Spółkę] wszystkich, wymaganych przepisami prawa pracy obowiązków, [3] nieuwzględnienie popartego prawnie interesu faktycznego (...) oraz [4] nadużycie prawa po stronie Skarżącej”.

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

Na wstępie podkreślić należy, że 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. 854z 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, 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.

Mając na uwadze powyższe, Generalny Inspektor podtrzymuje swoje stanowisko zaprezentowane w zaskarżonej decyzji, że 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.

Bezspornym jest, co przyznaje także w wyjaśnieniach złożonych w toku niniejszego postępowania (również we wniosku o ponowne rozpatrzenie sprawy) Spółka, że podczas spotkania pracowników, doszło do przekazania przez kierownika Działu Obsługi [...] danych osobowych Skarżącej w zakresie podlegania jej szczególnej ochronie stosunku pracy. W związku z powyższym, niezrozumiałym jest stanowisko pełnomocnika Spółki, iż „Powyższa okoliczność nie wskazuje jednak w żaden sposób, iż jakoby doszło do ujawnienia jakichkolwiek danych, a zatem, iż doszło do jakiegokolwiek naruszenia przepisów prawa, w tym Ustawy”. Zgodnie z treścią art. 7 pkt 2 ustawy, ilekroć w ustawie jest mowa o przetwarzaniu danych- rozumie się przez to 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. Natomiast w myśl pkt 6 wskazanego przepisu, jako odbiorcy danych rozumie się każdego, komu udostępnia się dane osobowe, z wyłączeniem: a) osoby, której dane dotyczą, b) osoby upoważnionej do przetwarzania danych, c) przedstawiciela, o którym mowa w art. 31a, d) podmiotu, o którym mowa w art. 31, e) organów państwowych lub organów samorządu terytorialnego, którym dane są udostępniane w związku z prowadzonym postępowaniem. Zatem słusznie w zaskarżonej decyzji, w stosunku do operacji na danych osobowych Skarżącej, organ odniósł przepisy ustawy w zakresie badania przesłanek legalizujących proces udostępniania danych.

Ponadto, odnosząc się do kwestii przekazania danych osobowych Skarżącej na rzecz pracowników Spółki, co w ocenie jej pełnomocnika nie może być oceniane przez pryzmat ustawy, stwierdzić należy, że Spółka posiada status administratora danych w rozumieniu ustawy o ochronie danych osobowych wobec danych osobowych swoich pracowników. Z tego względu jest ona zobowiązana przestrzegać reguł wynikających z unormowań ustawy. Mocą art. 26 ust. 1 pkt 1 ustawy, administrator danych przetwarzający dane powinien dołożyć szczególnej staranności w celu ochrony interesów osób, których dane dotyczą, a w szczególności jest obowiązany zapewnić, aby dane były przetwarzane zgodnie z prawem. Z zasady tej wynika, że każde działanie pracodawcy związane z przetwarzaniem danych musi mieć swoje prawne uzasadnienie i odpowiadać istniejącym regulacjom prawnym. Wyraźnie wskazać należy, że Spółka nie może udostępniać danych pracownika osobom przypadkowym, których zakres obowiązków nie uzasadnia dostępu do danych innych pracowników. Zatem nie można zgodzić się z argumentacją podniesioną przez Spółkę, iż „przekazywanie danych osobowych-nawet jeśli są to dane wrażliwe w rozumieniu Ustawy-w ramach jednego zakładu pracy (...) jest działaniem powszechnym i w pełni akceptowanym w obrocie gospodarczym”. Informacyjnie jedynie podnieść należy, że jednym z podstawowych obowiązków pracodawcy zaliczanych do zasad prawa pracy jest poszanowanie godności oraz prywatności pracownika jako jego dóbr osobistych, zgodnie z art. 11¹ Kodeksu pracy. Naruszenie tego obowiązku może być podstawą uzasadnionych roszczeń pracownika, w tym rozwiązania przez niego umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 § 1¹ Kodeksu pracy.

Mając na uwadze powyższe, Generalny Inspektor, podtrzymuje stanowisko zajęte w zaskarżonej decyzji, że w niniejszej sprawie nie zaistniała żadna z powyżej wskazanych przesłanek określonych w art. 27 ustawy. 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.

Odnosząc się do zarzutów pełnomocnika Spółki, iż udostępnienie danych Skarżącej wynikało wprost z przepisów 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.), Generalny Inspektor ponownie podkreśla, że 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 o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, 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. Z przytoczonych przepisów

w żaden sposób nie wynika, by na Spółce ciążył obowiązek przekazywania informacji, dlatego konkretny pracownik nie został objęty zwolnieniem grupowym. Ponadto, podkreślenia wymaga, że ww. przepisy wyraźnie wskazują tryb informowania o przyczynach grupowego zwolnienia, w przypadku, gdy u pracodawcy działają organizację związkowe. Zatem nie można przyjąć, by przytoczone przepisy legalizowały udostępnienie na zebraniu pracowników, informacji o przyczynach nie objęcia konkretnego pracownika planem zwolnień grupowych.

Generalny Inspektor nie kwestionuje wskazanej przez pełnomocnika Spółki we wniosku o ponowne rozpatrzenie sprawy, wynikającej z art. 30 § 4 Kodeksu pracy, potrzeby wskazania pracownikowi przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy. Zatem niezrozumiałym w tym zakresie jest zarzut pełnomocnika Spółki, iż „Generalny inspektor w uzasadnieniu zaskarżonej decyzji (...) nie wyjaśnił, dlaczego uważa, iż pracodawca nie musi informować pracowników, dlaczego to oni wybrani zostali do zwolnienia”. Jednakże ponownie podkreślenia wymaga, że nie można przyjąć, by ww. obowiązek uzasadniał przekazanie takiemu pracownikowi, informacji na temat przyczyn nie zwolnienia innego pracownika.

Z tych samych powodów negatywnie należy odnieść się do kolejnego zarzutu pełnomocnika Spółki, w którym podniesiono, że „Generalny Inspektor nie wyjaśnił jednak, dlaczego nie widzi związku pomiędzy przepisami o zwolnieniach grupowych i art. 30 § 4 KP oraz art. 45 § KP, który to związek uzasadniał działanie pracodawcy w niniejszej sprawie”. W ocenie Generalnego Inspektora, z treści zarówno art. 30 § 4 Kodeksu pracy, 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, jak i 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, by Spółka mogła przetwarzać dane osobowe Skarżącej w sposób, który legł u podstaw przedmiotowego postępowania, tzn. co zostało wielokrotnie już podniesione, poprzez udostępnienie danych osobowych Skarżącej w zakresie podlegania jej szczególnej ochronie stosunku pracy, podczas zebrania z pracownikami.

Odnosząc się natomiast do zarzutów pełnomocnika Spółki, iż w zaskarżonej decyzji organ, nie odniósł się do kwestii sprawowania przez Skarżącą funkcji pełnomocnika Komisji Związkowej, oraz ewentualnego związanego z tym nadużycia prawa oraz ważenia interesu pracodawcy i pracownika, podnieść należy, że zasygnalizowane kwestie nie mają wpływu na rodzaj podjętego rozstrzygnięcia. Generalny Inspektor przeprowadził postępowanie mające na celu ocenę, czy udostępnienie danych osobowych Skarżącej w sposób opisany było zgodne z przepisami prawa

w szczególności, czy znajdowało podstawę w przepisach ustawy. Po dokonaniu prawidłowego ustalenia stanu faktycznego i analizie materiału dowodowego, organ, stwierdził, iż doszło do nieprawidłowości w procesie przetwarzania danych osobowych Skarżącej, przytaczając konkretne przepisy prawa. Nawet uznanie, na co wskazywała Spółka, iż Skarżąca wykorzystywała pełnienie powierzonej jej funkcji w strukturach organizacji związkowej „dla swojego, partykularnego interesu (ochrona zatrudnienia)” nie może legalizować dokonanej przez Spółkę operacji na jej danych osobowych.

Reasumując zdaniem Generalnego Inspektora rozstrzygnięcie zawarte w zaskarżonej decyzji administracyjnej z dnia 21 lutego 2013 r. jest prawidłowe i nie ma podstaw do jej uchylenia.

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).