

Związkowcy, podobnie jak pracodawcy, muszą pamiętać o RODO

Organizacja zakładowa, zbierając dane osobowe, staje się ich administratorem, a więc ciąży na niej obowiązek informacyjny wobec pracowników. Musi również **zwracać uwagę na to, by nie żądać informacji ponadwymiarowych**



dr Dominika Dorre-Kolasa
radca prawny w kancelarii
Raczkowski Paruch



Robert Stępień
radca prawny
w kancelarii
Raczkowski Paruch

Współpraca pracodawcy ze związkiem zawodowym oraz wykonywanie wzajemnych uprawnień i obowiązków w sposób naturalny wiąże się z przetwarzaniem danych osobowych osób zatrudnionych, a to rodzi wiele pytań i wątpliwości. Przykładem jest chociażby przekazanie listy pracowników na potrzeby referendum strajkowego lub zobowiązanie pracodawców do przedłożenia listy pracowników w postępowaniach dotyczących ustalenia liczby członków związku zawodowego. Jak ma postąpić pracodawca?

Referendum strajkowe

Ustawa z 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (t.j. Dz.U. z 2019 r. poz. 174 ze zm.) przewiduje, że do legalności strajku wymagane jest uzyskanie zgody większości głosujących, jeżeli w głosowaniu wzięło udział co najmniej 50 proc. załogi. Oznacza to, że dla prawidłowego przeprowadzenia referendum strajkowego organizacja związkowa powinna dysponować informacją o ogólnej liczbie zatrudnionych. Związki idą jednak dalej i żądają imiennych list wszystkich zatrudnionych. Stanowisko w tej sprawie zajęł już prezes Urzędu Ochrony Danych Osobowych, stwierdzając, że związek zawodowy ma prawo do pozyskania od pracodawcy imion i nazwisk pracowników oraz danych umożliwiających poinformowanie pracowników o referendum strajkowym. Nie można jednak wyciągać ogólnego wniosku, że zdaniem organu nadzorczego prawo to jest bezwarunkowe i przysługuje w każdej sytuacji. Przekazanie organizacji związkowej takich danych kontaktowych, jak adres e-mail, numer telefonu lub adres do korespondencji, mogłoby być uzasadnione jedynie w takich sytuacjach, w których bez tych informacji organizatorzy referendum nie będą mieli żadnej innej możliwości skontaktowania się z pracownikami w celu przekazania im informacji o prawie wzięcia udziału w głosowaniu. W praktyce organizacje związkowe niechętnie przedstawiają pracodawcy szczegółowe informacje dotyczące sposobu, w jaki zamierzają przeprowadzać referenda strajkowe, w konsekwencji czego pracodawcy odmawiają przekazania imiennych list pracowników, nie mając możliwości ustalenia, czy jest to uzasadnione.

Ustawa nie reguluje w żaden sposób zasad przeprowadzania głosowań określanych jako referenda strajkowe i nie stanowi podstawy prawnej dla żądania udostępnienia przez pracodawcę imiennej listy wszystkich pracowników. Zgodnie ze stanowiskiem prezesa UODO podstawą uprawniającą związek zawodowy do pozyskiwania danych osobowych będzie art. 6 ust. 1 lit. f RODO, czyli prawnie uzasadniony interes realizowany przez organizatora referendum. Organizacja związkowa jako organizator referendum stanie się w takim przypadku administratorem danych osobowych, które zostaną mu przez pracodawcę przekazane. Wywołuje to dla niej istotne konsekwencje. Powinna ocenić, czy rzeczywiście informacje imienne wraz z danymi kontaktowymi są jej niezbędne do przekazania pracownikom informacji o referendum. W niektórych przypadkach może to być uzasadnione, np. w przypadku zakładów pracy o rozproszonej strukturze, rozbu-

dowanym systemie pracy zdalnej. Organizacja w takim przypadku powinna jednak dostosować zakres swojego żądania do celu, jakim jest poinformowanie o prawie do głosowania oraz prawidłowe przeprowadzenie referendum, i wykorzystywać pozyskane w ten sposób dane wyłącznie do tego celu. Nie będzie uprawnione np. żądanie podania imion i nazwisk pracowników na co dzień pracujących na terenie zakładu pracy, z którymi możliwy jest kontakt bezpośredni. Jak podkreślił prezes UODO, związek zawodowy powinien przeanalizować, jakie dane są mu niezbędne do realizacji tego celu, unikając zbierania danych nadmiarowych (np. łączne pozyskiwanie numeru telefonu oraz adresu e-mail i adresu do korespondencji). Organizator będzie także zobowiązany do spełnienia wobec każdego z nich obowiązku informacyjnego określonego w art. 14 RODO.

Ustalenie liczby członków

Problem powróci przy ustaleniu liczby członków związku zawodowego. Sądy prowadzące postępowania zobowiązują pracodawców (na wniosek związków) do przedłożenia wykazu pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę z podaniem imienia, nazwiska, nr PESEL, a także do przekazania informacji, za kogo pracodawca odprowadza składkę członkowską. Wykonanie przez pracodawcę takiego zobowiązania sądu oznaczałoby naruszenie przepisów o ochronie danych osobowych. Nie ma bowiem do tego podstawy prawnej. Przetwarzanie takich danych nie jest niezbędne do wypełnienia obowiązków i wykonywania szczególnych praw przez administratora lub osobę, której dane dotyczą. Nie można również mówić o przetwarzaniu tych danych w ramach uprawnionej działalności prowadzonej przez inny niezarobkowy podmiot o celach związkowych. Ten przepis mógłby bowiem być podstawą prawną wyłączającą przy założeniu, że przetwarzanie dotyczy członków lub byłych członków tego podmiotu lub osób utrzymujących z nim stałe kontakty oraz że dane osobowe nie są ujawniane poza tym podmiotem bez zgody osób, których dotyczą. Tymczasem w wyniku wykonania zobowiązania sądu organizacja związkowa uzyskiwałaby dostęp do danych pracowników, co do których nie jest jej znana ich przynależność związkowa.

Wykonanie zobowiązania byłoby również sprzeczne z zasadami przetwarzania danych wynikającymi z RODO. W szczególności z zasadą minimalizacji danych, zgodnie z którą dane osobowe muszą być adekwatne, stosowne oraz ograniczone do tego, co niezbędne do celów, w których są przetwarzane. Udostępnienie na potrzeby tego postępowania danych osobowych kilku, a niekiedy nawet kilkudziesięciu tysięcy pracowników, i to w sytuacji gdy zaledwie mały odsetek z nich to członkowie organizacji związkowej, rażąco naruszałoby tę zasadę. Tym bardziej że to organizacja związkowa wnioskuje o ustalenie liczby swoich członków i to na niej spoczywa obowiązek wykazania zasadności swoich twierdzeń, w szczególności co do tego, jaka jest ta liczba. Skoro organizacja związkowa w wykonaniu obowiązku ustawowego informuje pracodawcę o konkretnej liczbie swoich członków, to należy zakładać, że jest w stanie ustalić, iż osoby te są zatrudnione u pracodawcy i co za tym idzie, wliczają się do puli członków, od których zależą uprawnienia organizacji związkowej. Zobowiązanie pracodawcy do przedłożenia listy pracowników nie jest w tej sytuacji niezbędne.

Tylko za wyraźną zgodą

Pracodawca, na pisemny wniosek organizacji związkowej i za pisemną zgodą

osoby wykonującej pracę zarobkową, ma obowiązek pobierać z wynagrodzenia takiej osoby składkę związkową w zadeklarowanej przez nią wysokości. Obowiązek potrącania składek powstaje po stronie pracodawcy wyłącznie wobec osób, co do których zostały spełnione łącznie dwa warunki:

- organizacja związkowa złożyła pisemny wniosek w tej sprawie;
 - zainteresowana osoba wyraziła pisemną zgodę na potrącanie składek.
- Oba oświadczenia – zarówno wniosek organizacji związkowej, jak i zgoda osoby zatrudnionej – powinny trafić do pracodawcy. Nie jest wystarczające oświadczenie organizacji związkowej, że konkretna osoba zatrudniona wyraziła zgodę. W praktyce nierzadko zdarzały się takie sytuacje, że pracodawca otrzymywał wniosek organizacji związkowej i wyłącznie na tej podstawie potrącał składki. Taka praktyka nie jest prawidłowa. Jeżeli pracodawca nie otrzymał zgody konkretnej osoby, nie ma obowiązku potrącania składek, a wręcz powinien odmówić jej potrącania.

Na potrzeby potrąceń

Otrzymując wniosek i zgodę na potrącanie składek, pracodawca dowiadyuje się, że konkretna osoba zatrudniona jest członkiem związku zawodowego. Nie oznacza to jednak, że pracodawca może dowolnie wykorzystywać tę informację. W szczególności nie uprawnia to pracodawcy do przyjęcia założenia, że taka osoba korzysta z obrony związku zawodowego, i do konsultowania wypowiedzenia lub rozwiązania umowy z taką osobą. Otrzymując informację o członkostwie w związku zawodowym danej osoby wraz z wnioskiem o potrącanie składek, pracodawca otrzymuje ją w konkretnym celu, tj. w celu dokonania potrąceń i wyłącznie w tym celu może tę informację przetwarzać. Jeżeli natomiast zamierza dokonać wobec takiej osoby innej czynności wymagającej współdziałania ze związkiem zawodowym (np. wypowiedzieć umowę), powinien w standardowym trybie sprawdzić, czy ta osoba korzysta z obrony związku.

Związki zawodowe niejednokrotnie domagają się od pracodawcy przekazania imiennej listy pracowników, którym pracodawca potrąca składki, ze wskazaniem kwoty dokonywanych potrąceń. Mając na uwadze, że w większości przypadków składka członkowska potrącana na rzecz związku zawodowego jest ustalana jako procent od wynagrodzenia, takie żądanie wykracza naszym zdaniem poza zakres informacji, jaki jest niezbędny związkowi zawodowemu. Prowadzi bowiem do pozyskania przez związek informacji o wysokości wynagrodzenia konkretnej osoby, co jest niedopuszczalne. Żądanie powinno się ograniczać do przekazania listy osób, którym składki są potrącane i co do których pracodawca posiada wnioski i zgody na dokonywanie potrąceń. Jeżeli natomiast związek zawodowy chce zweryfikować wysokość dokonywanych potrąceń, może tego dokonać z udziałem konkretnej zainteresowanej osoby, która może zwrócić się w tej sprawie do pracodawcy.

Nie można przekazać

Dokumenty i informacje przekazywane związkowi zawodowemu przez pracodawcę w ramach bieżącej współpracy oraz dane osobowe w nich zawarte mogą być przetwarzane wyłącznie przez uprawnionych funkcyjnych działaczy związkowych w zakresie określonym w przepisach. Ma to istotne znaczenie zwłaszcza w przypadku organizacji zakładowych lub międzyzakładowych, które są zrzeszone wyżej

ZBIOROWE PRAWO PRACY

Dziś ostatni z cyklu artykułów przygotowywanych we współpracy z kancelarią Raczkowski Paruch. Przedstawiamy w nich najciekawsze problemy na gruncie zbiorowego prawa pracy z uwzględnieniem ostatnich zmian w przepisach o związkach zawodowych.

Dotychczas ukazały się:

- „Do związku zawodowego przystąpią także zleceniodawcy” – 7 marca 2019 r. (DGP nr 47).
- „Zleceniobiorcy zyskali prawo nie tylko do członkostwa w związku zawodowym” – 14 marca 2019 r. (DGP nr 52).
- „Liczebność związku zawodowego zweryfikuje sąd” – 28 marca 2019 r. (DGP nr 62).
- „Godziny związkowe po nowemu” – 4 kwietnia 2019 r. (DGP nr 67).
- „Informacje niezbędne do działalności związkowej – co i komu trzeba przekazać” – 11 kwietnia 2019 r. (DGP nr 72).
- „Ochrona dla związkowców niebędących pracownikami inna niż dla osób na etacie” – 25 kwietnia 2019 r. (DGP nr 81).
- „Nowe kryteria reprezentatywności organizacji związkowych z problemami” – 9 maja 2019 r. (DGP nr 89).
- „Spory zbiorowe także w obronie zleceniobiorców” – 16 maja 2019 r. (DGP nr 94).

– w ramach regionalnych lub krajowych organizacji związkowych (takich jak NSZZ „Solidarność”, OPZZ czy OZZ Inicjatywa Pracownicza). Jeżeli taka organizacja otrzymuje w ramach współpracy z pracodawcą określone dane osobowe osób zatrudnionych, nie ma prawa przekazywania ich do ponadzakładowych jednostek związku zawodowego, w ramach którego jest zrzeszona. Nie ma przy tym znaczenia, że są to jednostki organizacyjne tego samego związku zawodowego. Partnerem dla pracodawcy jest w takich przypadkach konkretna organizacja zakładowa lub międzyzakładowa – to ona zawiera zakładowy układ zbiorowy lub prowadzi zakładowy spór zbiorowy i tylko ona jest uprawniona w związku z tym do otrzymywania i przetwarzania danych.

Dwa odrębne podmioty

Podobne obostrzenie dotyczy członków komisji socjalnej podejmującej decyzje dotyczące przyznawania świadczeń z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych. W pracach komisji uczestniczą w szczególności przedstawiciele związku zawodowego. Należy jednak wyraźnie rozgraniczyć funkcję pełnioną przez nich w ramach komisji od ich funkcji związkowej. Są to dwa zupełnie odrębne obszary i informacje oraz dane otrzymywane w związku z wykonywaniem pierwszej ze tych funkcji nie mogą być wykorzystywane w ramach wykonywania drugiej z nich. Oznacza to, że przedstawiciel związku zawodowego, który w ramach prac w komisji socjalnej ma dostęp do danych osobowych konkretnych pracowników ubiegających się o świadczenia z funduszu, nie może przekazywać tych danych do związku zawodowego.

Nieprawidłowa jest także praktyka polegająca na przekazywaniu informacji i dokumentów dotyczących przyznawania świadczeń socjalnych nie tylko do komisji socjalnej, ale również do organizacji związkowych działających u pracodawcy. Będąc członkiem komisji socjalnej, przedstawiciel związku ma prawo do przetwarzania danych dotyczących osób uprawnionych do otrzymania świadczeń z funduszu w oparciu o wyraźny przepis ustawy o związkach zawodowych oraz wydane specjalnie w tym celu pisemne upoważnienie. Jest to dodatkowy argument na rzecz tego, że działacze związkowi niebędący członkami komisji socjalnej nie mają takiego upoważnienia. W szczególności z uwagi na upoważnienia.