

JAKUB SZMIT¹

Wybrane zagadnienia dotyczące przetwarzania danych osobowych w procedurze rozstrzygania sporów zbiorowych²

Wpłynął: 17.01.2021. Akceptacja: 28.02.2022

Streszczenie

Celem artykułu jest analiza tego, na ile kwestia ochrony danych osobowych jest istotna w procedurze prowadzenia sporu zbiorowego. Dla poczynienia ustaleń w tej materii zastosowano przede wszystkim metodę dogmatycznoprawną, a analizie poddano w pierwszym rzędzie przepisy ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych oraz RODO. Poczynione ustalenia prowadzą do wniosku, że pomimo iż sam spór ma charakter zbiorowy, to w trakcie jego prowadzenia obie strony (zarówno związkowa, jak i pracodawcza) dokonują przetwarzania szeregu danych osobowych. Ze względu na specyfikę tej procedury, a także fakt, że ustawa zasadniczo tworzona była przed wejściem w życie RODO i nie była nowelizowana pod kątem uwzględnienia szeroko pojętych wymogów warunkujących prawidłowość przetwarzania danych, konieczne jest opieranie się na generalnych zasadach wynikających z RODO, a pewnym wyznacznikiem mogą być opinie wydawane przez UODO. Doniosłość praktyczna poruszanej tematyki i jej znaczenie dla partnerów społecznych realizujących swoje konstytucyjne prawo do prowadzenia sporów zbiorowych w pełni uzasadniają prowadzenie dalszych badań w tym kierunku i docierania z poczynionymi ustaleniami do różnych grup odbiorców (poza wskazanymi partnerami społecznymi także przedstawiciele judykatury oraz nauki).

Słowa kluczowe: ochrona danych osobowych, związek zawodowy,
spór zbiorowy, strajk, arbitraż społeczny.

¹ Dr Jakub Szmit – Katedra Prawa Pracy, Uniwersytet Gdański (Polska); e-mail: jakub.szmit@prawo.ug.edu.pl; ORCID: 0000-0001-9079-4630.

² Badania wykorzystane w artykule nie zostały sfinansowane przez żadną instytucję.

JAKUB SZMIT

Selected Issues Concerning the Processing of Personal Data in the Procedure of Resolving Collective Disputes

Abstract

The purpose of the article is analyse how essential the issue of personal data protection is in the procedure of leading a collective dispute. In order to make some findings in this matter, the dogmatic and legal method was primarily used and the provisions of the Act on Resolving Collective Disputes and the GDPR were analysed in the first place. The findings made lead to the conclusion that despite the fact that the dispute itself is collective, both parties (both the trade union and the employer) process a range of personal data during the dispute. Due to the specifics of the procedure and the fact that the Act was essentially created before the GDPR came into force and it was not amended for the inclusion of broadly understood requirements for the correctness of the processing of personal data, it is necessary to rely on general principles resulting from the GDPR, and a certain indicator of it may be opinions issued by the PDPO.

The issue raised in this paper has so far been included in certain statements from the doctrine, but its practical significance and importance for social partners who execute their constitutional right to lead collective disputes fully justify further research in this direction as well as the fact of findings resulting from that research reaching various target groups (apart from the above-mentioned social partners, representatives of the judicature and science should also be reached).

Keywords: personal data protection, trade union, collective dispute, strike, social arbitration.

Uwagi wstępne

Bez większych wątpliwości można stwierdzić, że materia ochrony danych osobowych od chwili wejścia w życie RODO³ jest niezwykle aktualna i spotyka się wielkim zainteresowaniem zarówno doktryny, jak i praktyki. Jedną z płaszczyzn, na której można bardzo wyraźnie zaobserwować to zjawisko, jest prawo pracy⁴, a dokładniej rzecz biorąc stosunki pomiędzy podmiotami występującymi w ramach tej gałęzi prawa. Można przy tym stwierdzić, że ze względu na skalę na pierwszy plan wysuwają się tutaj relacje na linii pracodawca–pracownik⁵, ewentualnie kandydat na pracownika. Niemniej jednak liczne i doniosłe problemy powstają także w innych częściach prawa pracy⁶.

Przetwarzanie danych osobowych jest sferą, która ze swojej istoty może rodzić napięcia pomiędzy różnymi podmiotami zaangażowanymi w ten proces, zwłaszcza zaś dotyczy to osób, których dane mają być przetwarzane. Zbiorowe prawo pracy, a w szczególności ta jego część, którą można określić jako prawo związkowe, tj. obejmująca całość relacji na linii pracodawca (organizacje pracodawców) – związki zawodowe, charakteryzuje się z kolei tym, że jego immanentnym elementem jest rozbieżność interesów jego podmiotów⁷. Nawet zakładając, że nie

³ Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych), Dz. Urz. UE L 2016.119.1.

⁴ Przykłady znaczenia regulacji z zakresu danych osobowych wskazuje m.in. Ł. Guza, *Fetyisz RODO w prawie pracy*, „Gazeta Prawna” 2020, 172(5325), s. B1.

⁵ Zob. np.: M. Głądoch, *Prawo pracodawcy do kontroli pracowników w związku z zagrożeniem COVID-19*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2020, 7, s. 3 i n.; M. Mędrala, *Nowe obowiązki pracodawcy jako administratora danych osobowych na gruncie RODO – wybrane zagadnienia*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2018, 7, s. 18.

⁶ Przykładem szerszego spojrzenia na znaczenie postanowień, a nawet bardziej – istoty RODO dla prawa pracy może być monografia A. Sobczyk, *RODO. Rozproszona władza publiczna*, Kraków 2019 i nawiązujące do niej opracowanie A. Musiały, *Władza publiczna „rozproszona” w prawie pracy – dylematów systemowych w prawie ciąg dalszy*, „Monitor Prawa Pracy” 2020, 8, s. 9. W przypadku zbiorowego prawa pracy, zob. np.: D. Dörre-Kolasa, *Administrator danych osobowych w zbiorowym prawie zatrudnienia*, „Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej” 2019, 4, s. 367; J. Żołyński, *Ochrona danych osobowych w relacjach pracodawcy z partnerami społecznymi*, [w:] M. Mędrala (red.), *RODO. Ochrona danych osobowych w zatrudnieniu ze wzorami*, Warszawa 2018, s. 324.

⁷ Dobitym tego przykładem właśnie w kontekście danych osobowych może być kwestia sposobu realizacji obowiązku wynikającego z art. 30 ust. 3 (a przed 1 stycznia 2019 r. – ust. 2¹) ustawy z dnia 23 maja 1991 o związkach zawodowych (tekst jedn. Dz.U. z 2019 r., poz. 263 ze zm., dalej: ustawa związkowa),

dotyczy to wszystkich stosunków przedstawicielstwa związkowego z pracodawcą, to nie można nie dostrzegać, że znaczna ich część opiera się na chęci realizacji przez strony odmiennych, często przeciwstawnych celów (inaczej niż ma to miejsce w przypadku partycypacji pracowniczej, której założenia aksjologiczne są odmienne⁸).

Oznacza to, że oceniając te relacje, należy mieć na uwadze, że już u swoich podstaw charakteryzują się one pewnym napięciem. Najbardziej dobitnym przykładem owej konfliktowości wpisanej w prawo związkowe jest konstrukcja sporu zbiorowego. W tym wypadku wprost i bezpośrednio mowa jest o konflikcie, sprowadzającym się do braku akceptacji i realizacji określonego żądania strony związkowej przez pracodawcę.

Można zatem postawić tezę, że wówczas gdy strony wchodzi z sobą w formalny spór, stosunki między nimi będą napięte. Skutkuje to z kolei tym, że nałożenie na tę sytuację dodatkowej płaszczyzny potencjalnej rozbieżności stanowisk, tj. dopuszczalnego zakresu przetwarzania różnych danych osobowych, może nie tylko zaognić już napiętą atmosferę, ale wręcz prowadzić do powstania swoistego sporu w sporze.

Rozważania dotyczące tytułowego zagadnienia podzielić można na dwie zasadnicze części, które są oczywiście ze sobą ściśle powiązane. Pierwszą jest wskazanie, czyje i jakie dane osobowe mogą być potencjalnie przetwarzane na poszczególnych etapach sporu zbiorowego. Ustalenie powyższego jest niezbędne, gdyż pozwoli przejść do drugiej części, której zasadniczym celem będzie wskazanie pojawiających się problemów związanych z ich przetwarzaniem, a w szczególności podstaw prawnych ich przetwarzania. Już na wstępie należy przy tym zauważyć, że w stosunku do drugiej części ramy artykułu wpływają na fakt głębszej analizy jedynie wybranych problemów. W przypadku pozostałych niniejszą wypowiedź można traktować jako przyczynę do dalszej, bardziej rozbudowanej dyskusji.

a sprowadzająca się zasadniczo do pytania o to, czy pracodawca może skutecznie żądać od organizacji związkowej listy imiennej jej członków (i innych osób przez nią reprezentowanych), czy też musi każdorazowo zwracać się o taką informację w stosunku do konkretnego pracownika. Przeglądu orzecznictwa oraz wypowiedzi doktryny w tym przedmiocie dokonał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 17 maja 2017 r., II PK 108/16 (Lex nr 2321878). Warto podkreślić, że kwestia ta jest aktualnie rozstrzygnięta na poziomie ustawowym (nowelizacją ustawy związkowej ustawą z dnia 5 lipca 2018 r. o zmianie ustawy o związkach zawodowych oraz niektórych innych ustaw, Dz.U. poz. 1608).

⁸ J. Wratny, *Fenomen partycypacji pracowniczej w nurcie przemian stosunków pracy*, Warszawa 2020, s. 23 i n.

Dane osobowe podlegające przetwarzaniu w poszczególnych etapach sporu zbiorowego

Prima facie wydawać się może, że ze względu na istotę sporu zbiorowego, tj. prawa lub interesy pracownicze o charakterze zbiorowym a nie indywidualnym, kwestia przetwarzania danych osobowych w tej procedurze nie będzie właściwie występowała. Okazuje się jednak, że bliższa analiza tej materii prowadzi do odmiennych wniosków.

Po pierwsze, spór zbiorowy rozpoczyna się od przedstawienia żądań przez stronę związkową, jeżeli pracodawca w wyznaczonym terminie ich nie zrealizuje⁹. Zgłoszenie to dokonywane jest w praktyce przez konkretne osoby, działające w imieniu organizacji związkowej. Tym samym osoby te ujawniają swoją przynależność związkową, a także co najmniej imię i nazwisko. Oczywiście, zazwyczaj dane te są przekazywane pracodawcy wcześniej, m.in. w celu korzystania ze szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy¹⁰, niemniej jednak może zdarzyć się tak, że pracodawca uzyska te informacje dopiero w zgłoszeniu sporu (może to mieć miejsce np. w przypadku objęcia go zakresem działania organizacji międzyzakładowej, gdy spór będą prowadzić osoby zatrudnione u innego pracodawcy, lub gdy organizacja upoważni do prowadzenia sporu swojego członka, o którego przynależności związkowej pracodawca nie posiadał dotychczas wiedzy, a także wówczas gdy spór będzie prowadził emeryt, rencista czy osoba bezrobotna).

W tym wypadku przetwarzanie będzie polegało co najmniej na przechowywaniu tych danych przez pracodawcę, gdyż trudno sobie wyobrazić, żeby nie archiwizował on dokumentacji związanej z prowadzonym sporem zbiorowym¹¹.

Na etapie rokowań za dopuszczalną należy uznać możliwość korzystania przez obie strony sporu z pomocy ekspertów, np. prawników czy ekonomistów. Osoby te będą musiały zostać „wprowadzone” do rozmów, chociażby przez wskazanie, kim są i z jakiego tytułu występują po jednej ze stron. Tym samym również w tej kwestii nastąpi przetwarzanie danych osobowych. Tym razem jednak ich odbiorcą może być zarówno pracodawca, jak i strona związkowa.

⁹ Art. 7 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (tekst jedn. Dz.U. z 2020 r., poz. 123), dalej: ustawa o sporach.

¹⁰ Zob.: E. Kulesza, *Prawo związków zawodowych do danych pracowników przetwarzanych przez pracodawcę. Przetwarzanie danych osobowych w procesie współdziałania pracodawcy ze związkami zawodowymi w sprawach indywidualnych*, [w:] D. Dörre-Kolasa (red.), *Ochrona danych osobowych pracowników w świetle rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679*, Warszawa 2017, s. 186.

¹¹ Zgodnie z art. 4 pkt 2 RODO przetwarzanie danych obejmuje m.in. ich zbieranie, utrwalanie czy przechowywanie.

Zakończenie rokowań bez podpisania porozumienia umożliwia przejście do kolejnego etapu sporu, tj. mediacji, w których kluczową rolę odgrywa mediator. Mediator jest osobą fizyczną, którą w pierwszym rzędzie wybierają same strony. W toku tych ustaleń, które polegać będą na przedstawieniu propozycji osoby mediatora przez jedną albo obie strony i rozważeniu tej kandydatury przez drugą, siłą rzeczy będzie także dochodziło do ujawniania danych osobowych. W tym wypadku poza imieniem i nazwiskiem mogą to być także inne dane, np. wykształcenie, kwalifikacje czy dotychczasowa aktywność na polu mediacji. Strony mogą też wybrać mediatora z listy prowadzonej przez ministra właściwego do spraw pracy, która ma tym samym charakter publiczny. Obejmuje ona co najmniej imiona i nazwiska oraz dane kontaktowe osób na nią wpisanych (art. 11 ust. 1¹ ustawy o sporach), a za zgodą osoby ubiegającej się o wpis na listę także inne dane (art. 11 ust. 1² ustawy o sporach).

Ponadto na tym etapie procedury możliwe jest także sporządzanie ekspertyz, o czym wprost stanowi art. 13 ustawy o sporach. W takim wypadku będziemy mieli do czynienia z sytuacją podobną do tej, gdy eksperci są włączani na etapie rokowań (z tą różnicą, że ich dane będą także ujawnione mediatorowi).

Po mediacjach, o ile podmiot prowadzący spór zbiorowy w interesie pracowników tak zdecyduje, spór może zostać skierowany do rozstrzygnięcia przez kolegium arbitrażu społecznego. Obowiązujący obecnie model zakłada, że w skład kolegium wchodzi przewodniczący wyznaczony spośród sędziów właściwego sądu przez prezesa tego sądu oraz sześciu członków wyznaczonych po trzech członków przez każdą ze stron. Oznacza to, że każda ze stron, wskazując swoich kandydatów do składu kolegium, przetwarza ich dane osobowe (ponownie, co najmniej w zakresie imienia i nazwiska), a ponadto wchodzi w posiadanie danych osobowych kandydatów wskazanych przez drugą stronę.

Wreszcie pozostaje kwestia strajku, a w szczególności referendum strajkowego¹². W tym wypadku największe praktyczne znaczenie wydaje się mieć kwestia przekazywania przez pracodawcę stronie związkowej informacji stanowiących dane osobowe pracowników. W tym kontekście nie można pominąć wypowiedzi Prezes UODO, która stwierdziła: „W wielu sytuacjach przeprowadzenie referendum strajkowego jest – bez posiadania informacji, kto w jakim zakładzie pracuje oraz w jaki sposób można się z nim skontaktować – bardzo utrudnione, a nawet niemożliwe. Okoliczność ta powoduje, że pracodawca ma obowiązek przekazać związkowi zawodowemu imiona i nazwiska zatrudnionych oraz informację umożliwiającą nawiązanie z nimi kontaktu, bowiem tylko w ten sposób związek będzie w stanie takie referendum przeprowadzić (...) dane te mogą obejmować m.in.: adres e-mail,

¹² Ale także np. danych osób, które uczestniczą w strajku.

numer telefonu czy adres do korespondencji, o ile nie istnieje inna możliwość skontaktowania się z pracownikiem.”¹³ (szerzej na temat tego stanowiska w dalszej części opracowania).

Kolejną kwestią, którą warto rozważyć, jest to czy prowadzenie określonych form akcji protestacyjnych innych niż strajk nie będzie mogło potencjalnie być oceniane przez pryzmat ochrony danych osobowych. Wydaje się, że przykładem pozytywnej odpowiedzi na tak postawione pytanie może być posługiwanie się np. nazwiskiem prezesa spółki/pracodawcy podczas manifestacji na transparentach (co nie wyłącza ewentualnego badania takiego działania również pod kątem ochrony dóbr osobistych¹⁴).

Wreszcie warto zwrócić uwagę na wypłatę środków z funduszy strajkowych tworzonych przez związki zawodowe. Pomimo że kwestia ta pozostaje już formalnie poza procedurą sporu zbiorowego, jest ona jednak w tak ścisłym związku ze strajkiem, że nie sposób jej pominąć. O ile w przypadku członków danego związku, którzy zdecydowali się na udział w akcji strajkowej ma to mniejsze znaczenie (organizacja związkowa zazwyczaj i tak posiada już ich dane niezbędne do dokonania wypłaty), o tyle w przypadku zapewne rzadszym, ale którego nie można wykluczyć, tj. zamiaru wypłaty tych środków osobie pozostającej poza daną organizacją, a która zdecydowała się na udział w strajku, ponownie konieczne będzie pozyskanie danych osobowych (imię, nazwisko i numer konta)¹⁵.

Podsumowując wcześniejsze uwagi, można wskazać, że danymi osobowymi przetwarzanymi w różnorodny sposób w trakcie trwania sporu zbiorowego będą przede wszystkim imię i nazwisko konkretnej osoby. Ponadto w określonych sytuacjach mogą też pojawić się dane takie jak wykształcenie, kwalifikacje (mediator, eksperci), szeroko pojęte dane kontaktowe, np. adres e-mail, numer telefonu, adres do korespondencji (na potrzeby referendum strajkowego, w świetle opinii Prezesa UODO – szerzej na temat tego katalogu w dalszej części opracowania), numer konta bankowego, ale także informacja o przynależności związkowej, w tym o pełnieniu funkcji związkowej.

W kontekście regulacji RODO na szczególną uwagę zasługuje przy tym ta ostatnia informacja, która zaliczona została do danych szczególnych kategorii (art. 9 ust. 1 Rozporządzenia). Rodzi to przy okazji pytanie o to, czy dane osób korzystają-

¹³ <https://uodo.gov.pl/pl/138/756> (dostęp: 28.09.2021).

¹⁴ Art. 24 ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny (tekst jedn. Dz.U. z 2020 r., poz. 1740 ze zm.).

¹⁵ Na fakt, że informacje takie są danymi osobowymi zwraca uwagę J. Żołyński, *Ochrona danych osobowych w zbiorowym prawie pracy – aspekt aksjologiczny i praktyczny*, „Monitor Prawa Pracy” 2019, 12, s. 23.

jących z wolności związkowej niebędących pracownikami powinny być przetwarzane na tych samych zasadach jak pracowników czy też nie¹⁶.

Powyższy przegląd pozwala z jednej strony zwrócić uwagę na fakt, że zakres przetwarzania danych osobowych w sporze zbiorowym jest zaskakująco szeroki. Z drugiej zaś, prowadzi do wniosku, że można tu wyróżnić kilka płaszczyzn zagadnień związanych z przetwarzaniem danych, co może prowadzić do odmiennej oceny w kwestii dopuszczalności takich działań (czy też ich podstawy prawnej), przy czym płaszczyzny te częściowo będą się ze sobą pokrywały.

Podstawy przetwarzania danych osobowych

Pierwszą z płaszczyzn jest dokonane powyżej ustalenie, jakie dane osobowe będą przetwarzane w procedurze sporu zbiorowego.

Druga płaszczyzna dotyczy tego, czyje dane będą przetwarzane, a dokładniej rzecz biorąc, w jakich relacjach pozostają osoby, o których danych mówimy i podmioty je przetwarzające. W tym wypadku wskazać można dwa zasadnicze warianty. Pierwszy obejmuje sytuacje, w których mamy do czynienia z bezpośrednią relacją pracodawca–pracownik. Dotyczy to przede wszystkim potencjalnego przekazania danych, o których mowa w przywołanym wcześniej stanowisku Prezes UODO związanych z referendum strajkowym. W tej kategorii może też mieścić się ujawnienie informacji o przynależności związkowej, jeżeli osoba reprezentująca organizację związkową jest zatrudniona u pracodawcy, z którym toczy się spór. Drugi zaś wariant, to te sytuacje, w których oczywiście bez zaistnienia zdarzenia z zakresu prawa pracy (tj. sporu zbiorowego) nie powstałaby konieczności przetwarzania danych, jednakże relacje podmiotów nie mieszczą się w ramach stosunku pracy, a niekiedy wręcz trudno je kwalifikować w ogóle w ramach prawa pracy (co ma znaczenie dla oceny zgody jako wystarczającej przesłanki przetwarzania danych). W tej grupie należy umieścić informacje o przynależności związkowej osoby reprezentującej organizację związkową, nie będącą pracownikiem danego pracodawcy, ale również dane osobowe ekspertów obu stron sporu, mediatora, członków kolegium czy też osób zwracających się do organizacji związkowej o wypłatę środków z funduszu strajkowego.

¹⁶ Wynika to z faktu, że prawodawca unijny dopuścił wprowadzanie szczególnych rozwiązań w zakresie przetwarzania danych osobowych pracowników w związku z zatrudnieniem (art. 88 RODO), z czego polski ustawodawca skorzystał, wprowadzając art. 22^{1a}–22³ do Kodeksu pracy (ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r., tekst jedn. Dz.U. z 2020 r., poz. 1320). Przepis rozporządzenia jednak nie jest wprost skierowany do osób świadczących pracę w ramach innego stosunku prawnego.

Trzecią z kolei płaszczyzną można uczynić kwestię tego, kto przekazuje określone dane – czy sama osoba, której określone dane dotyczą, czy też inny podmiot (ich administrator). Niezależnie od powyższego, możliwe jest również prowadzenie rozważań, czy podmiot, który wchodzi w posiadanie określonych danych, staje się ich administratorem czy też wyłącznie odbiorcą danych.

Tym samym po raz kolejny można stwierdzić, że zagadnienie przetwarzania danych osobowych w kontekście sporu zbiorowego jest zdecydowanie szersze, niż można by się było spodziewać. Z tych względów, jak już zresztą wcześniej wskazano, uwzględniając ramy niniejszego opracowania, w dalszej części uwaga skupi się jedynie na kilku wybranych elementach rozważanego zagadnienia.

Rozpocząć można od konstatacji, że ze względu na charakterystykę sporu oraz okoliczności udziału w nim niektórych podmiotów należy przyjąć, że podstawą przetwarzania danych osobowych w znacznej części wskazanych sytuacji będzie zgoda osoby, której danych to dotyczy, tj. art. 6 ust. 2 lit. a RODO. Wynika to przede wszystkim z tego, że w znacznej ilości wypadków przetwarzanie danych jest konsekwencją dobrowolnej decyzji konkretnej osoby o zaangażowaniu się w procedurę sporu. Co jest przy tym szczególnie istotne, w sytuacjach tych dobrowolność ta wyraża się między innymi tym, że pomiędzy osobą, która udostępnia swoje dane, a podmiotem, który staje się ich posiadaczem, nie zachodzą relacje, w których występuje element zależności/podporządkowania, co sugerowałoby, że zgoda może być wymuszona, a tym samym konieczne byłoby poszukiwanie innej podstawy przetwarzania danych¹⁷. Warto to stwierdzenie uzupełnić uwagą, że jednocześnie często w tych sytuacjach będzie też można wskazać inne podstawy przetwarzania danych.

Najbardziej widoczne jest to na przykładzie osób wpisanych na listę mediatorów prowadzoną przez ministra właściwego do spraw pracy. Wpis na nią jest dobrowolny, co już samo w sobie skutkuje tym, że podanie imienia i nazwiska oraz danych kontaktowych ma również taki charakter (tym bardziej, że nie można w tym wypadku mówić o żadnym rodzaju przymusu – ani prawnym ani faktycznym). Uzupełniająco w tym wypadku zastosowanie może również znaleźć przesłanka zawarta w art. 6 ust. 1 lit. e RODO (wykonania zadania realizowanego w interesie publicznym lub w ramach sprawowania władzy publicznej powierzonej administratorowi). Co więcej, w ustawie o rozwiązywaniu sporów zbiorowych wprost jest mowa o tym, że podanie innych danych przez kandydata na mediatora następuje za jego zgodą.

Wydaje się, że analogicznie można wskazać, iż to zgoda samej osoby jest podstawą przetwarzania danych ekspertów powoływanych przez strony na etapie rokowań, jak i tych którzy wystąpią w trakcie mediacji (przy czym jeżeli są to

¹⁷ Wyrok NSA z dnia 6 września 2011 r., I OSK 1476/10 (OSP 2013 r., Nr 10, poz. 104).

członkowie danego związku i informacja ta miałyby być ujawniona pracodawcy, wówczas podstawą w tym zakresie będzie również art. 9 ust. 2 lit. d RODO) oraz kandydatów na członków kolegium arbitrażu. Podobnie należy również ocenić przekazanie danych dotyczących numeru konta oraz imienia i nazwiska jego właściciela w przypadku wypłaty środków z funduszu strajkowego.

Należy przy tym podkreślić, że w każdym z powyższych wypadków przetwarzanie musi być ograniczone wyłącznie do realizacji konkretnego elementu procedury sporu zbiorowego, w ramach którego dane zostały przekazane. Przykładowo, jeżeli strona związkowa uzyskała zgodę potencjalnego kandydata na mediatora na przekazanie jej danych pracodawcy, to organizacja związkowa nie może przekazać danych tej osoby innym podmiotom, chyba że udzielona zgoda będzie miała bardziej generalny charakter.

Wydaje się, że spośród pozostałych przytoczonych wcześniej okoliczności związanych z przetwarzaniem danych osobowych w procedurze sporu zbiorowego na szczególną uwagę zasługują trzy z nich. Po pierwsze, ujawnienie informacji o przynależności związkowej. Po drugie, potencjalne przekazywanie danych pracowników na potrzeby referendum. I po trzecie wreszcie, ewentualne ujawnianie danych osobowych w trakcie innych niż strajk akcji protestacyjnych.

W stosunku do pierwszej okoliczności, należy jeszcze raz podkreślić, że w praktyce sytuacja ujawnienia przynależności związkowej przez osobę prowadzącą spór w imieniu organizacji związkowej nie będzie raczej częsta. Tym natomiast, co nadaje jej szczególnego charakteru, jest przywoływany już fakt, że w świetle RODO jest to dana o szczególnym charakterze. Wydaje się, że w tym wypadku również można się powołać na zgodę danej osoby, która jednak musi mieć wyraźny charakter (art. 9 ust. 2 lit. a RODO). Ponadto podstawą może tu być także przesłanka, jaką jest niezbędność przetwarzania danych do wypełnienia obowiązków i wykonywania szczególnych praw przez administratora lub osobę, której dane dotyczą, w dziedzinie prawa pracy (art. 9 ust. 2 lit. b RODO). Warto zauważyć, że sformułowanie „w dziedzinie prawa pracy” jest na tyle szerokie, że obejmuje zarówno przetwarzanie danych pracowników (osób w stosunku pracy), jak i innych osób wykonujących pracę zarobkową, gdyż nawet te osoby występując w procedurze sporu zbiorowego działają w ramach prawa pracy.

Przetwarzanie danych osobowych w kontekście referendum strajkowego charakteryzuje się z kolei tym, że zasadniczo nie będzie tu występowała zgoda osoby, której dane mają być przetwarzane. W praktyce zdecydowanie kluczowe są w tym kontekście dane kontaktowe, zwłaszcza zaś lista pracowników¹⁸ oraz adresy

¹⁸ Przy czym w świetle art. 6 ustawy o sporach, w których jest mowa o pracownikach, mają odpowiednie zastosowanie do innych niż pracownicy osób wykonujących pracę zarobkową.

mailowe (a w pewnym, lecz mniejszym zakresie także numery telefonów). Co prawda, w przywoływanym stanowisku Prezes UODO mowa jest też o innych danych, lecz wydaje się, że dalsze uwagi należy ograniczyć tylko do danych kontaktowych, które mają charakter „służbowy”, a nie prywatny, taki jak np. adres korespondencyjny. Wynika to z faktu, że pozostajemy cały czas na płaszczyźnie pracowniczej i w relacjach pracowniczych, a tym samym potencjalne przekazywanie danych prywatnych nie mieści się w wymogu adekwatności.

W kontekście „wypowiedzi” UODO warto jeszcze odnotować takie, które miały miejsce już w konkretnych sprawach. Po pierwsze, w piśmie z dnia 25 sierpnia 2021 r.¹⁹ stanowiącym odpowiedź na pytanie dotyczące legalności udostępnienia danych osobowych organizacji związkowej w celu przeprowadzenia referendum strajkowego UODO nie zajął jednoznacznego stanowiska co do meritum. Wskazał jedynie, że administrator każdorazowo powinien dokonać analizy, na jakiej podstawie będzie się odbywać udostępnianie danych osobowych – czy z tytułu członkostwa pracownika w związku, czy też zgody w przypadku pracownika niezrzeszonego. Z kolei podmiot wnioskujący o udostępnienie danych jest zobligowany podać administratorowi danych podstawę prawną, zgodnie z którą może żądać ich udostępnienia. Administrator natomiast, by nie narazić się na zarzut przetwarzania danych osobowych niezgodnie z prawem, nie powinien dokonywać ich udostępnienia, jeśli w jego ocenie podstawa prawna wskazana przez wnioskodawcę będzie niewystarczająca.

Bardziej merytoryczny charakter miały za to decyzje Prezesa UODO, które stały się przedmiotem wyroku WSA w Warszawie z dnia 8 lipca 2021 r.²⁰. W pierwszej, z dnia 8 sierpnia 2019 r. nakazywał on udostępnienie przez pracodawcę na rzecz organizacji związkowej danych osobowych pracowników w zakresie ich imion, nazwisk oraz informacji umożliwiającej nawiązanie z nimi kontaktu. Decyzja ta została zaskarżona przez pracodawcę, a Prezes UODO wniósł o jej oddalenie. Co istotne, w dniu 21 września 2020 r. Prezes UODO po przeprowadzeniu z urzędu postępowania nadzwyczajnego stwierdził nieważność własnej decyzji z dnia 8 sierpnia 2019 r. W związku z tym, że WSA uchylił decyzję z dnia 21 września 2020 r., w dalszym toku sąd analizował pierwotną decyzję z dnia 8 sierpnia 2019 r. (warto podkreślić, że w takim stanie rzeczy Prezes UODO wniósł o uchylenie zaskarżonej decyzji z dnia 8 sierpnia 2019 r.). W swoim rozstrzygnięciu WSA stwierdził, że zaskarżona decyzja wydana została z rażącym naruszeniem prawa (art. 58 ust. 2 lit. D RODO), co stanowi przesłankę stwierdzenia jej nieważności (art. 156 § 1 pkt

¹⁹ DOL.032.678.2021.A.SA.

²⁰ SA/WA 2489/19, niepublikowane.

kodeksu postępowania administracyjnego²¹). W przedstawionej sprawie kluczowe są dwie kwestie.

Pierwszą jest argumentacja zawarta w decyzji z dnia 8 sierpnia 2019 r. Otóż organ stwierdził w niej, że co prawda przepisy zarówno ustawy o sporach, jak i ustawy związkowej nie zawierają regulacji odnoszących się wprost do pozyskiwania danych pracowników na potrzeby sporów zbiorowych, jednakże nie uchyła to uprawnienia związku do ich pozyskania, a podstawą jest prawnie uzasadnionych interes związku, który wiąże się z prawidłowym przeprowadzeniem strajku oraz wypełnieniem obowiązków dotyczących poinformowania wszystkich pracowników o planowanym referendum strajkowym. Jednocześnie zostało podkreślone, że udostępnienie danych związkowi nie naruszy praw i wolności pracowników, gdyż te dane będą wykorzystane w celu przeprowadzenia referendum.

Drugą z kolei stanowi uzasadnienie stwierdzenia nieważności analizowanej decyzji. Otóż zarówno sąd, jak i sam Prezes UODO wskazali, że decyzja z dnia 8 sierpnia 2019 r. nie mogła zostać wydana, gdyż na gruncie przepisów RODO Prezes UODO nie ma uprawnienia do nakazania administratorowi danych udostępnienia innemu podmiotowi danych osobowych swoich pracowników. Zarzut ten ma zatem charakter formalny. Sąd nie odniósł się do argumentów uzasadniających obowiązek przekazywania danych przez pracodawcę organizacji związkowej, lecz skoncentrował na kwestiach zakresu działań przyznanych do kompetencji organu administracji²², jakim jest Prezes UODO²³.

Podsumowując wątek przywołanych decyzji Prezesa UODO, można zauważyć, że właściwie w żadnej z nich nie została wyrażona myśl o braku podstaw żądania przez stronę związkową przekazania przez pracodawcę danych niezbędnych do skutecznego przeprowadzenia referendum strajkowego. Wręcz odwrotnie – organ wskazywał na podstawy takiego żądania, ewentualnie uchylił się od zajęcia jednoznacznego stanowiska.

Przyjmując szerszą perspektywę, a w szczególności przywoływaną na wstępie generalną wypowiedź Prezesa UODO, jak i argumenty merytoryczne przytoczone w decyzji z dnia 8 sierpnia 2019 r., stanowisko tego organu może wydawać się daleko idące i kontrowersyjne. Co więcej, w literaturze wyrażany jest pogląd, w myśl którego „żądanie takie (udostępnienie listy pracowników²⁴ – przyp. J. Sz.) nie

²¹ Ustawa z dnia 14 czerwca 1960 r., tekst jedn. Dz.U. z 2021 r., poz. 735 ze zm.

²² Za kuriozalną można uznać sytuację, w której organ administracji wnosi o stwierdzenie nieważności decyzji wydanej przez siebie, wskazując, że została ona wydana z rażącym naruszeniem prawa.

²³ Warto podkreślić, że tym samym duchu utrzymany jest wyrok WSA w Warszawie z dnia 13 maja 2021 r., II SA/Wa 2146/20, niepublikowane.

²⁴ Autor bezpośrednio wypowiada się w stosunku do udostępnienia przez pracodawcę organizacji związkowej listy pracowników, lecz wydaje się że tym bardziej obejmuje ono przekazywanie innych danych.

znajduje oparcia w ustawie o sporach zbiorowych ani w żadnym innym akcie rangi ustawowej, w tym także w art. 28 ustawy związkowej, który zobowiązuje pracodawcę do udzielenia związkowi zawodowemu informacji niezbędnych do prowadzenia działalności związkowej. Udostępnianie takich danych byłoby niezgodne z ustawą o ochronie danych osobowych²⁵. Nastąpiłoby mianowicie – moim zdaniem – przetwarzanie zgromadzonych danych osobowych, które to przetwarzanie, jeszcze raz podkreślam, nie ma umocowania ustawowego. Stąd odmowa ich udostępniania przez pracodawcę nie stanowi naruszenia prawa.”²⁶. Warto jednak zauważyć, że zwłaszcza u pracodawców o bardzo rozbudowanej strukturze czy o określonej specyfice organizacji pracy (np. firmy spedycyjne) całkowite czy też nawet praktyczne pozbawienie strony związkowej możliwości przeprowadzenia referendum (do czego siłą rzeczy konieczne jest skontaktowanie się z pracownikami w celu umożliwienia im podjęcia decyzji, czy chcą brać udział w głosowaniu²⁷ oraz wiedza o dokładnej liczbie osób wykonujących pracę zarobkową dla ustalenia osiągniętego kworum) oznacza nie tylko faktyczne ograniczenie możliwości korzystania z określonego uprawnienia przez związek zawodowy, ale przede wszystkim należy to ocenić jako pozbawienie doniosłego uprawnienia samych pracowników²⁸.

Warto także w tym miejscu wziąć pod uwagę, że co prawda ochrona danych osobowych jest wartością chronioną konstytucyjnie, jednakże prawo do strajku również posiada taką rangę²⁹. Oznacza to konieczności wyważenia obu wartości przez pracodawcę oraz organy orzekające i przyjęcie rozwiązania, które nie będzie prowadziło do praktycznego wyłączenia możliwości realizacji jednej z wolności konstytucyjnych przez wyposażone w nią podmioty.

W konsekwencji należy poszukiwać rozwiązania, które w sposób najpełniejszy pogodzi obie wartości w sposób pozwalający na zachowanie istoty obu z nich. Wydaje się, że przekazanie listy pracowników oraz danych kontaktowych o charakterze służbowym jest takim rozwiązaniem. W tym świetle wypada zgodzić się z cytowaną wypowiedzią Prezes UODO, w której organ ten wskazał, że podstawą uprawnia-

²⁵ Ustawa z dnia 10 maja 2018 r., tekst jedn. Dz.U. z 2019 r., poz. 1781).

²⁶ J. Żołyński, *Przetwarzanie danych osobowych w toku sporu zbiorowego*, [w:] D. Dörre-Kolasa (red.), op. cit., s. 199 i przytoczone tam wypowiedzi przedstawicieli doktryny.

²⁷ Na niektóre praktyczne problemy organizacyjne dotyczące możliwości osiągnięcia kworum zwraca uwagę J. Lewkowicz, *Referendum strajkowe w polskim prawie pracy*, „Monitor Prawa Pracy”, 2018, 6, s. 23.

²⁸ Kwestia ta nabiera jeszcze większego praktycznego znaczenia w sytuacji, w której duża część pracowników pracuje zdalnie, co oznacza, że nie ma możliwości fizycznego dotarcia do nich z informacją o referendum.

²⁹ Szeroko o umocowaniu prawa do strajku, także w prawie międzynarodowym i unijnym, P. Grzebyk, *Od rządów siły do rządów prawa. Polski model prawa do strajku na tle standardów unijnego i międzynarodowego prawa pracy*, Warszawa 2019, passim.

jącą związek zawodowy do pozyskiwania danych osobowych w zakresie imion, nazwisk oraz danych kontaktowych wskazuje art. 6 ust. 1 lit. f rozporządzenia ogólnego o ochronie danych (RODO), czyli prawnie uzasadniony interes realizowany przez administratora, którym jest poinformowanie wszystkich pracowników o planowanym referendum strajkowym, a zatem dotarcie do wszystkich pracowników danego zakładu pracy, w tym takich osób, które swoją pracę świadczą poza siedzibą zakładu pracy, bądź są nieobecni z innych przyczyn.

Wreszcie w kwestii przetwarzania danych, np. poprzez zamieszczenie na transparentach nazwisk określonych osób reprezentujących pracodawcę, wydaje się, że trudno jest znaleźć podstawę do takich działań w art. 6 RODO. Co ciekawe, w przypadku członków zarządu ich imiona i nazwiska oraz pełniona funkcja są ujawniane w KRS, co oznacza że są to informacje upublicznione. W art. 9 ust. 2 lit. e jako przesłanka dopuszczalności przetwarzania danych jest wskazana okoliczność, że są to dane osobowe w sposób oczywisty upublicznione przez osobę, której dane dotyczą, jednakże dotyczy to danych szczególnych i można mieć wątpliwości, czy przesłanka ta może mieć zastosowanie do danych o innym charakterze (przy czym jeżeli taka była wola prawodawcy unijnego, to należy w tym miejscu postawić mu zarzut braku logiki). Jak już było sygnalizowane wcześniej, takie działanie może stanowić w konkretnych okolicznościach (w zależności od treści umieszczonych na transparentach) także naruszenie dóbr osobistych z wszelkimi tego konsekwencjami.

Podsumowanie

Podsumowując, analizowane zagadnienie obejmuje szeroki zakres zarówno przedmiotowy, jak i podmiotowy, a ze względu na specyfikę procesu, w którym odbywa się przetwarzanie danych, tj. sporu zbiorowego, który zakłada istnienie konfliktu między jego stronami, istotne jest prawidłowe i jak najbardziej precyzyjne rozstrzygnięcie, czyje i jakie dane mogą podlegać przetwarzaniu, oraz zasad, na jakich może się owe przetwarzanie odbywać.

Wydaje się, że w związku z faktem, że będąca często podstawą przetwarzania danych w sporze zbiorowym zgoda, która zgodnie z art. 7 ust. 3 RODO może być w każdej chwili odwołana³⁰, należałoby postulować, ażeby ustawodawca zdecydował się na wprowadzenie do ustawy o sporach rozwiązań, które będą stanowiły bardziej trwałą podstawę przetwarzania danych, zwłaszcza w kontekście ich

³⁰ Szerzej na temat zgody zob. Wytyczne dotyczące zgody na mocy rozporządzenia 2016/679 Grupy Roboczej Art. 29, przyjęte dnia 28 listopada 2017 r. (zmienione dnia 10 kwietnia 2018 r.), <https://uodo.gov.pl/3> (dostęp: 28.09.2021).

przechowywania. Patrząc nieco szerzej, można zwrócić uwagę, że ustawa o sporach jest przykładem sytuacji, w której dane regulacje tworzone były z niemal całkowitym pominięciem problematyki ochrony danych osobowych, co obecnie po wejściu w życie RODO skutkuje licznymi problemami i koniecznością poszukiwania (co niekiedy jest zadaniem trudnym) podstaw przetwarzania różnorodnych danych osobowych. Bez wątplenia jest to stan niepożądany i wymagający interwencji ustawodawcy.

Bibliografia

- Dörre-Kolasa D., *Administrator danych osobowych w zbiorowym prawie zatrudnienia*, „Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej” 2019, 4.
- Głądoch M., *Prawo pracodawcy do kontroli pracowników w związku z zagrożeniem COVID-19*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2020, 7.
- Grzebyk P., *Od rządów siły do rządów prawa. Polski model prawa do strajku na tle standardów unijnego i międzynarodowego prawa pracy*, Warszawa 2019.
- Guza Ł., *Fetysz RODO w prawie pracy*, „Gazeta Prawna” 2020, 172(5325), s. B1.
- Kulesza E., *Prawo związków zawodowych do danych pracowników przetwarzanych przez pracodawcę. Przetwarzanie danych osobowych w procesie współdziałania pracodawcy ze związkami zawodowymi w sprawach indywidualnych*, [w:] D. Dörre-Kolasa (red.), *Ochrona danych osobowych pracowników w świetle rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679*, Warszawa 2017.
- Lewkowicz J., *Referendum strajkowe w polskim prawie pracy*, „Monitor Prawa Pracy” 2018, 6.
- Mędrała M., *Nowe obowiązki pracodawcy jako administratora danych osobowych na gruncie RODO – wybrane zagadnienia*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2018, 7.
- Musiała A., *Władza publiczna „rozproszona” w prawie pracy – dylematów systemowych w prawie ciąg dalszy*, „Monitor Prawa Pracy” 2020, 8.
- Sobczyk A., *RODO. Rozproszona władza publiczna*, Kraków 2019.
- Wrątny J., *Fenomen partycypacji pracowniczej w nurcie przemian stosunków pracy*, Warszawa 2020.
- Żołyński J., *Ochrona danych osobowych w zbiorowym prawie pracy – aspekt aksjologiczny i praktyczny*, „Monitor Prawa Pracy” 2019, 12.
- Żołyński J., *Ochrona danych osobowych w relacjach pracodawcy z partnerami społecznymi*, [w:] M. Mędrała (red.), *RODO. Ochrona danych osobowych w zatrudnieniu ze wzorami*, Warszawa 2018.
- Żołyński J., *Przetwarzanie danych osobowych w toku sporu zbiorowego*, [w:] D. Dörre-Kolasa (red.), *Ochrona danych osobowych pracowników w świetle rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679*, Warszawa 2017.