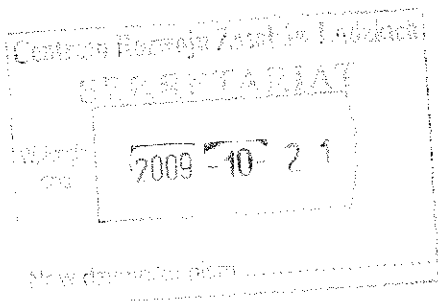




IP/ 29/09/JGR

Warszawa, 21 października 2009 r.



Pan Robert Kwaśniak
Dyrektor
Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich
Ul. Tamka 3
00-349 Warszawa

Szanowny Panie Dyrektorze,

W ślad za pismem z dnia 16 października br. (znak: IP/26/09/KKR) Komisja Zakładowa OZZ „Inicjatywa Pracownicza” w Centrum RZL pragnie uzupełnić swoje stanowisko i przedstawić dodatkowe wątpliwości natury formalno-prawnej w zakresie zasadności żądania przez pracodawcę imiennej listy członków związku zawodowego na podstawie art. 38 Kodeksu Pracy oraz art. 30 ust. 2¹ Ustawy o związkach zawodowych:

Zgodnie z **decyzjami Generalnego Inspektora Ochrony Danych Osobowych** z dnia 30 czerwca 2008 r. (znak: DOLiS-440/46/08) oraz z dnia 31 października 2008 r. (numer: DOLiS/DEC-dot. DOLiS-440-46/08) wydanej w sprawie pisma Komisji Zakładowej NSZZ Solidarność przy Banku Zachodnim WBK S.A. z siedzibą we Wrocławiu Rynek 9/11, **żądanie przez pracodawcę od komisji zakładowej imiennej listy członków stanowi naruszenie lub też błędne zinterpretowanie następujących przepisów prawnych:**

Art. 27 ust. 1 Ustawy o ochronie danych osobowych, który określa dane nt. przynależności związkowej jako tzw. „dane szczególnie chronione”. Zbieranie tego typu danych jest możliwe jedynie w sytuacji gdy jest niezbędne do wykonywania zadań administratora danych odnoszących się do zatrudnienia pracowników i innych osób, a zakres przetwarzanych danych jest wskazany w ustawie (zgodnie z art. 27 ust.2 pkt. 6).

Art. 26 ust. 1 pkt. 3 Ustawy o ochronie danych osobowych, w myśl którego administrator danych osobowych powinien dołożyć szczególnej staranności w celu ochrony interesów osób, których dane dotyczą, a w szczególności jest zobowiązany zapewnić aby dane te



były merytorycznie poprawne i **adekwatne w stosunku do celów**, w jakich są przetwarzane. Zakres danych nie może więc wykraczać poza potrzeby wynikające z celu ich zbierania - a o takiej sytuacji możemy mówić **gdy dochodzi do żądania pełnej, imiennej listy członków związku zawodowego gdy pracodawca zamierza rozwiązać umowę o pracę tylko z jedną osobą.**

Art. 30 ust 2 oraz art. 30 ust 2¹ Ustawy o związkach zawodowych, które odnoszą się do możliwości obrony przez komisję zakładową pracowników niezrzeszonych w związku oraz nakazują pracodawcy zwrócić się do komisji zakładowej z prośbą o informację w sytuacji gdy przepisy prawne zobowiązują go do współdziałania ze związkiem. Cytowane przepisy odnoszą się do **indywidualnych spraw w zakresie stosunków pracy.**

W uzasadnieniu do decyzji z dnia 31 października 2008 r. (numer: DOLiS/DEC-dot. DOLiS-440-46/08), Generalny Inspektor Ochrony Danych osobowych wskazuje wprost, iż „*Oznacza to w konsekwencji [treść art. 38 § 1, art. 52 § 3 i art. 177 § 1 Kodeksu Pracy oraz Art. 30 ust 2 oraz art. 30 ust 2¹ Ustawy o związkach zawodowych], że pozyskiwanie informacji o przynależności związkowej pracownika w toku konsultacji ze związkami zawodowymi jest uzasadnione w razie zamiaru rozwiązania umowy o pracę z konkretnym pracownikiem” a także, iż „**brak jest podstaw do pozyskiwania [...] od związku zawodowego danych osobowych we wskazanym zakresie w odniesieniu do wszystkich pracowników korzystających z ochrony danego związku zawodowego, w sytuacji gdy nie są oni objęci zamiarem pracodawcy rozwiązania z nimi umów o pracę**”.*

W nawiązaniu do przytoczonych powyżej zasad zbierania danych osobowych, należy także wziąć pod uwagę **przepisy karne określone w Ustawie o ochronie danych osobowych** – w szczególności **art. 49 ust. 1 i 2**. Cytowane przepisy stanowią, iż osoba przetwarzająca w zbiorze danych dane osobowe szczególnie chronione, w sytuacji gdy przetwarzanie nie jest dopuszczalne albo osoba przetwarzająca dane nie jest do tego uprawniona, **podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat 3.**

W związku z przedstawionym wyżej stanem prawnym, Komisja Zakładowa OZZ „Inicjatywa Pracownicza” w Centrum RZL **nie może przedstawić pracodawcy imiennej listy członków związku zawodowego, z uwagi na dbałość o interes jej członków oraz ochronę danych osobowych.** W zaistniałej sytuacji, **zachodzi konieczność zwrócenia się do Komisji z kolejnym pismem dotyczącym konkretnego przypadku zamiaru zwolnienia pracownika i**



**Komisja Zakładowa Ogólnopolskiego Związku Zawodowego „Inicjatywa Pracownicza”
w Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich**

skonsultowania tej indywidualnej sprawy z Komisją, o ile dana osoba należy do związku lub też wystąpiła z prośbą o reprezentowanie jej przez Komisję. W tej sytuacji **nie można także uznać iż „nieudzielenie przez Komisję informacji w ciągu 5 dni zwalnia pracodawcę od obowiązku współdziałania z organizacją związkową”** (jak zostało to zadeklarowane w piśmie Pani dyrektor Anety Gomoliszek z dnia 16.10.2009 r. znak: III-KS-113/09/RG) – ponieważ termin ten powinien być obliczony po kolejnym, nie budzącym wątpliwości w zakresie ochrony danych osobowych, zgłoszeniu chęci konsultacji w trybie art. 30 ust 2 oraz art. 30 ust 2¹ Ustawy o związkach zawodowych.

W sytuacji, gdyby przedstawione argumenty wydały się dyrekcji Centrum RZL nie wystarczające, Komisja deklaruje możliwość zwrócenia się do GIODO z prośbą o interpretację.

Z poważaniem,


Jakub Grzegorzczak

Komisja Zakładowa
OZZ Inicjatywa Pracownicza
Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich
ul. Tamka 3, 00-349 Warszawa

Do wiadomości:

Pani Aneta Gomoliszek, Z-ca Dyrektora Centrum RZL

Pani Anna Rodzeń-Kuczmaraska, Z-ca Dyrektora Centrum RZL

Pani Maria Sopyło, Koordynator Projektów Pomocy i Integracji Społecznej, Centrum RZL

Pani Katarzyna Pładys, Koordynatora Pionu Realizacji Projektów

Pan Zbigniew Olejniczak, Doradca Dyrektora Centrum RZL

Załączniki:

- 1) Decyzja Generalnego Inspektora Ochrony Danych Osobowych z dnia 30 czerwca 2008 r. (znak: DOLiS-440/46/08)
- 2) Decyzja Generalnego Inspektora Ochrony Danych Osobowych z dnia 31 października 2008 r. (numer: DOLiS/DEC-dot. DOLiS-440-46/08)