

## Kadry i płace

kancelarie  rp

Kancelarie RP to nowa jakość w usługach prawnych. Sieć prawna zrzesza dynamicznie rozwijające się, w pełni niezależne kancelarie ze wszystkich województw, a doświadczeni specjaliści udzielają kompleksowej pomocy prawnej.

## ZBIOROWE PRAWO PRACY

Organizacja strajku  
a ochrona danych osobowych

Przy organizacji referendum strajkowego po stronie pracodawców i związków zawodowych występują liczne ograniczenia w zakresie możliwości przetwarzania danych osobowych pracowników i członków związków zawodowych.

DR MAGDALENA RYCAK

Pracodawca co do zasady ma obowiązek zachować w tajemnicy posiadane informacje dotyczące życia prywatnego pracownika. Ta zasada doznaje jednak ograniczeń w pewnych przypadkach dotyczących reprezentacji zbiorowych praw i interesów osób wykonujących pracę zarobkową. Dotyczy to m.in. organizacji referendum strajkowego. Zarówno po stronie pracodawców, jak i związków zawodowych występują wówczas liczne ograniczenia w zakresie możliwości przetwarzania danych osobowych pracowników oraz członków związków zawodowych.

## Środek ostateczny

Strajk polega na zbiorowym powstrzymaniu się pracowników od wykonywania pracy w celu rozwiązania sporu zbiorowego dotyczącego warunków pracy, płac lub świadczeń socjalnych oraz praw i wolności związkowych pracowników lub innych grup, którym przysługuje prawo zrzeszania się w związkach zawodowych (art. 1 i art. 17 ustawy z 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, tekst jedn. DzU z 2020 r., poz. 123).

Prawo związków zawodowych do organizowania strajku oraz innych form protestu w granicach określonych w ustawie gwarantuje art. 59 ust. 3 Konstytucji RP.

Strajk jest środkiem ostatecznym i nie może być ogłoszony bez uprzedniego wyczerpania możliwości rozwiązania sporu w drodze rokowań oraz mediacji (art. 17 ust. 2 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych).

Za zgodą  
większości załogi

Zgodnie z art. 20 ust. 1 ustawy o rozwiązywaniu sporów

zbiorowych strajk zakładowy ogłasza organizacja związkowa po uzyskaniu zgody większości głosujących pracowników, jeżeli w głosowaniu wzięło udział co najmniej 50 proc. pracowników zakładu pracy.

Gdy strajk ma charakter wielozakładowy, zgodę musi wyrazić większość pracowników każdego pracodawcy, który ma być objęty strajkiem, przy frekwencji wynoszącej przynajmniej 50 proc. zatrudnionych pracowników w każdym z tych zakładów pracy. Aby w ogóle możliwe było przeprowadzenie referendum, związki zawodowe muszą mieć informacje dotyczące pracowników zatrudnionych u danego pracodawcy. Jeżeli frekwencja wyniesie mniej niż wymagane 50 proc., to ogłoszenie strajku jest normatywnie niedopuszczalne.

Pracownikami w tym przypadku nie są wyłącznie osoby zatrudnione na podstawie umowy o pracę, powołania, mianowania, wyboru lub spółdzielczej umowy o pracę, ale także osoby świadczące pracę za wynagrodzeniem na innej podstawie niż stosunek pracy, jeśli samodzielnie ją wykonują.

## Z życia wzięte

Do ciekawej sytuacji z punktu widzenia wykładni przepisów zbiorowego prawa zatrudnienia oraz ochrony danych osobowych doszło w 2019 r. w sklepach Biedronki, największej sieci handlowej w Polsce, zatrudniającej łącznie ponad 65 tys. pracowników w ponad 3 tys. sklepach w całej Polsce. Działający w niej związek zawodowy chciał zorganizować referendum strajkowe wśród pracowników sieci sklepów. Jednak pracodawca odmówił podania imion, nazwisk i dokładnego miejsca pracy zatrudnionych w firmie<sup>1</sup>.

Prezes UODO wydał 8 sierpnia 2019 r. decyzję, zgodnie z którą spółka miała obowiązek udostępnienia organizacji

## ZDANIEM AUTORKI

dr Magdalena  
Rycakradca prawny w Rycak  
Kancelaria Prawa Pracy i HR

Dla porządku należy wskazać, że argumentem podnoszonym na korzyść stanowiska o braku prawnej możliwości przekazywania związkom zawodowym danych osobowych wszystkich osób zatrudnionych na potrzeby referendum strajkowego jest potrzeba ochrony interesów osób, które nie chcą być reprezentowane przez związki zawodowe. *De lege lata*, niezależnie od tego, które stanowisko przeważa w orzecznictwie i w praktyce, pracodawca jest zobowiązany przekazywać informacje o liczbie osób uprawnionych do udziału w referendum.

związkowej list pracowników, które są niezbędne do przeprowadzenia referendum strajkowego. Następnie Prezes UODO unieważnił swoją decyzję i stwierdził w nowej, że nie ma uprawnień do nakazania pracodawcy wydania danych osobowych pracowników związkowi zawodowemu. Związek zawodowy zaskarżył tę decyzję do Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Warszawie, który wciąż rozpatruje precedensową sprawę<sup>2</sup>.

Dostęp do danych  
osobowych...

Pomimo że przepisy dotyczące związków zawodowych oraz sporów zbiorowych nie wskazują wprost na uprawnienia związków zawodowych do pozyskiwania danych osobowych pracowników, to należy mieć na względzie, że bez dostępu do nich nie byłoby możliwe wykonywanie uprawnień w tym zakresie.

Zorganizowanie referendum strajkowego bez dostępu do danych osobowych pracowników w większości przypadków

nie wydaje się więc możliwe. To oznacza, że pracodawca ma obowiązek przekazać związkowi zawodowemu imiona i nazwiska zatrudnionych oraz informację umożliwiającą nawiązanie z nimi kontaktu.

... w niezbędnym  
zakresie

Na stronie UODO w aktualnościach wyrażone zostało stanowisko, zgodnie z którym dane osobowe pracowników mogą być ujawnione związkowi zawodowemu na podstawie art. 6 ust. 1 lit. f RODO jedynie po to, aby poinformować i przeprowadzić referendum strajkowe. Ponadto takie dane związek zawodowy powinien pozyskiwać tylko w niezbędnym zakresie, adekwatnym do celu, w jakim będzie je przetwarzał. Związek zawodowy powinien więc dokonać analizy, 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). Może on żądać udostępnienia

wspomnianych danych wyłącznie w przypadku, gdy nie jest w stanie poinformować pracownika o planowanym referendum w inny sposób<sup>3</sup>.

## Bez informowania

W przypadku przetwarzania w/w danych przez związek zawodowy dla celu przeprowadzenia referendum strajkowego zastosowanie znalazłby wyjątek od obowiązku informacyjnego, o którym mowa w art. 14 RODO. Dotyczy on sytuacji, gdy udzielenie takich informacji okazuje się niemożliwe lub wymagałoby niewspółmiernie dużego wysiłku; w szczególności w przypadku przetwarzania do celów archiwalnych w interesie publicznym, do celów badań naukowych lub historycznych lub do celów statystycznych, z zastrzeżeniem warunków i zabezpieczeń, o których mowa w art. 89 ust. 1, lub o ile obowiązek ten może uniemożliwić lub poważnie utrudnić realizację celów takiego przetwarzania (art. 14 ust. 5 lit. b RODO). /@

<sup>1</sup> Zob np. <https://www.rp.pl/handel/art1537461-strajk-w-biedronce-pracownicy-walczą-o-lepsze-warunki-pracy>; <https://www.prawo.pl/kadry/przekazanie-danych-osobowych-zwiazkom-zawodowym-przez-pracodawce,503855.html>; <https://spidersweb.pl/bizblog/strajk-biedronka-solidarnosc-referendum-strajkowe/oraz-https://businessinsider.com.pl/firmy/zarządzanie/strajk-w-biedronce-referendum-strajkowe-potrwa-dluzej/v596fdv>.

<sup>2</sup> <https://sip.lex.pl/#/external-news/1795665967?keyword=referendum%20strajkowe%20a%20ochrona%20danych%20osobowych&cm=STOP-dostep-10-listopada-2022-r>.

<sup>3</sup> <https://uodo.gov.pl/pl/158/756-dostep-10-listopada-2022-r>.