

**Arleta Nerka**  <https://orcid.org/0000-0002-2095-7358>

Akademia Leona Koźmińskiego

## ORGANIZACJA ZWIĄZKOWA JAKO ADMINISTRATOR – WYBRANE ZAGADNIENIA

Abstract

### Trade union as a data controller: Selected issues

The study covers the issues of identifying trade union structures as data controllers at the level of collective employment relations. Considering the specific nature of the subject matter of trade unions' activity, the issue of processing personal data accompanies them in the performance of their tasks, often causing interpretation problems. The article also focuses on the characteristics of a trade union organization as a data controller. The analysis also covers the grounds for data processing, with particular emphasis on the legality of data processing subject to special legal protection.

**Słowa kluczowe:** związek zawodowy, RODO, administrator danych

**Keywords:** trade union, GDPR, data controller

ASJC: 3308, JEL: K31

### Wprowadzenie

Pojęcie administratora należy do najważniejszych zagadnień prawa ochrony danych osobowych. Sama konstrukcja administratora funkcjonuje w obrocie prawnym dość długo, i choć ewolucja regulacji prawnej nie przyniosła w jej zakresie istotnych zmian, to jednak nadal ustalenie statusu administratora nie należy do kwestii oczywistych. Tak też należy ocenić sytuację na gruncie zbiorowych stosunków zatrudnienia, na którym właściwa identyfikacja administratora warunkuje realną ochronę podmiotów danych. To administrator jest bowiem adresatem obowiązków wynikających z Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 2016/679 (Dz.Urz. UE L 2016, nr 119/1, dalej: RODO); odpowiada za zgodność przetwarzania z zasadami, za realizację praw podmiotów danych, a także jest obciążony odpowiedzialnością za przetwarzanie danych, które prowadzi samodzielnie lub które jest prowadzone w jego imieniu.

Ustalenie administratora ma fundamentalne znaczenie również dla efektywnego wykonywania zadań przez organy nadzoru oraz jest decydujące przy określaniu krajowego

prawa właściwego (opinia 1/2010 w sprawie pojęć „administrator danych” i „przetwarzający” przyjęta w dniu 16 lutego 2010 roku, WP 169, dalej: opinia 1/2010), a jego identyfikacja w praktyce przysparza trudności.

## Pojęcie administratora w przepisach prawa

Problem przypisywania statusu administratora był wielokrotnie podejmowany zarówno w doktrynie, jak i w orzecznictwie (między innymi: Wygoda 2018, s. 22 i n.; Kulesza 2019, s. 23 i n.). Zwykle przyjmuje się, że zidentyfikowanie roli danego podmiotu wymaga oceny sytuacji przez pryzmat przesłanek wynikających z definicji administratora. Na gruncie art. 4 pkt 7 RODO pojęcie „administrator” oznacza osobę fizyczną lub prawną, organ publiczny, jednostkę lub inny podmiot, który samodzielnie lub wspólnie z innymi podmiotami ustala cele i sposoby przetwarzania danych osobowych. Prawodawca europejski dopuszcza także możliwość określenia celów i sposobów przetwarzania w prawie Unii lub w prawie państwa członkowskiego. W takim wypadku administrator może zostać wyznaczony również w prawie Unii lub w prawie państwa członkowskiego lub w przepisach prawa mogą zostać określone konkretne kryteria jego wyznaczania. Dla porządku należy dodać, że status administratora może uzyskać podmiot przetwarzający dane w imieniu innej osoby (procesor) w sytuacji wskazanej w art. 28 ust. 10 RODO, czyli w razie naruszenia przepisów o ochronie danych przy określaniu celów i sposobów przetwarzania uznaje się go za administratora w stosunku do tego przetwarzania.

Nie wdając się w analizę pojęcia administratora w ujęciu retrospektywnym, należy zauważyć jednak, że jego ewolucja – od administratora zbioru danych w Konwencji nr 108 Rady Europy o ochronie osób w związku z automatycznym przetwarzaniem danych osobowych (Dz.U. 2003, nr 3, poz. 25), przez administratora danych w dyrektywie 95/46/WE (Dz.Urz. UE L 1995, nr 281), do administratora w RODO – podąża w kierunku uproszczenia pojęcia i skoncentrowania się na aspekcie zgodnego z prawem przetwarzania danych osobowych (Mednis 1995, s. 20–21; opinia 1/2010). W opinii 1/2010 wskazuje się, że podstawową i najważniejszą rolą administratora danych jest określenie, kto odpowiada za zgodność z zasadami ochrony danych i w jaki sposób osoby, których dane dotyczą, mogą w praktyce wykonywać swoje prawa. W konsekwencji, biorąc pod uwagę brzmienie art. 4 pkt 7 RODO, nadal w ślad za wytycznymi Grupy Roboczej art. 29 można wskazywać, że definicja administratora składa się z trzech elementów:

- 1) personalnego: „osoba fizyczna lub prawna, organ publiczny, jednostka lub inny podmiot”;
- 2) kontrolnego: określanego również mianem kontroli pluralistycznej z uwagi na użycie sformułowania „samodzielnie lub wspólnie”;
- 3) podstawowego: elementu odróżniającego administratora od innych podmiotów – „ustala cele i sposoby przetwarzania danych osobowych”.

Kryterium personalne (podmiotowe) wskazuje możliwości przypisania funkcji administratora jednostce organizacyjnej w oderwaniu od warunku posiadania przez nią

jakiegokolwiek formy organizacyjnej, w szczególności od posiadania osobowości prawnej. Za administratora można zatem uznać osobę fizyczną lub prawną, organ publiczny, jednostkę lub inny podmiot, o ile samodzielnie lub wspólnie z innymi ustalają cele i sposoby przetwarzania danych osobowych, co w konsekwencji oznacza otwartość wskazanego katalogu, ponieważ poza przedmiotowym władztwem w procesie przetwarzania danych nie jest wymagane spełnienie dodatkowych kryteriów. Jednakże fakt ponoszenia przez administratora zróżnicowanej odpowiedzialności prawnej związanej z przetwarzaniem danych osobowych pozwala przyjąć w ślad za Marleną Sakowską-Baryłą, iż „administratora powinno się poszukiwać spośród tych podmiotów, które będą zdolne do ponoszenia tej odpowiedzialności, a więc którym przysługuje zdolność prawna” (Sakowska-Baryła 2018, s. 104–105).

Aspekt kontroli, również pluralistycznej, w sytuacji gdy w przetwarzaniu danych osobowych uczestniczą różne podmioty pozostające z sobą w relacjach prawno-organizacyjnych mających znaczenie dla przetwarzania danych, w definicji administratora odzwierciedla sformułowanie „samodzielnie lub wspólnie z innymi podmiotami”. Zgodnie z art. 26 RODO jeżeli co najmniej dwóch administratorów wspólnie ustala cele i sposoby przetwarzania, są oni współadministratorami. Aby zatem zidentyfikować współadministrowanie, konieczne jest kumulatywne spełnienie dwóch warunków: pozostawanie w relacji nacechowanej współdziałaniem przy ustalaniu celów i sposobów przetwarzania przez co najmniej dwóch administratorów. Poza tym przepis wymaga dokonania uzgodnień określających odpowiednie zakresy odpowiedzialności administratorów dotyczącej wypełniania obowiązków wynikających z RODO. A zatem rozporządzenie niejako z góry zakłada, że w proces administrowania danymi osobowymi i w kontrolę nad ich przetwarzaniem może być zaangażowany więcej niż jeden podmiot.

W piśmiennictwie słusznie wskazuje się, że decydowanie o celach i środkach przetwarzania powinno być rozumiane jako faktyczne podejmowanie we własnym imieniu i na własną rzecz decyzji o tym, w jakim celu i w jaki sposób przetwarzane są dane osobowe. Zasadniczo decyzja co do określoności celów przetwarzania spoczywa na administratorze w takim zakresie, w jakim leży to w granicach jego swobodnej decyzji, a nie jest narzucone przez przepisy prawa, które mogą wyznaczać pewne „dalsze” cele przetwarzania danych osobowych. Tak się dzieje na podstawie art. 5 ust. 1 lit. b RODO, który wprost wskazuje, że dalsze przetwarzanie do celów archiwalnych w interesie publicznym, do celów badań naukowych lub historycznych lub do celów statystycznych, które nie jest uznawane w myśl art. 89 ust. 1 RODO, jest niezgodne z pierwotnymi celami. Przepis ten pokazuje właśnie, że administrator może być pozbawiony możliwości samodzielnego określania celów przetwarzania, gdy wynikają one bezpośrednio z przepisów prawa.

Z kolei decydowanie o sposobach przetwarzania danych odnosi się do tego, jak odbywa się przetwarzanie danych osobowych, obejmując zatem zarówno kwestie techniczne, jak i organizacyjne. Nie oznacza to jednak, że decydując o sposobie przetwarzania danych osobowych, wszystkie czynności na tym zasobie administrator musi wykonywać samodzielnie. Zdecydowanie o sposobie przetwarzania danych może sprowadzać

się do decyzji o powierzeniu przetwarzania danych zewnętrznemu podmiotowi oraz o tym, że podmiot ten może korzystać z podwykonawcy (subprocesora).

Dopuszczona przez przepisy RODO możliwość wyznaczenia administratora w przepisach krajowych lub prawie Unii, a także ustalenia kryteriów jego wyznaczenia, gdy cele i sposoby przetwarzania ustalane są także na poziomie tych przepisów, zakłada istnienie sytuacji, w której kontrola nad celami i sposobami przetwarzania wynika z wyraźnych kompetencji przewidzianych przez prawo. W takim przypadku przepisy mogą jednoznacznie wskazywać, który podmiot pełni funkcję administratora, ale też status ten może wynikać pośrednio z przyznanego danemu podmiotowi zadań. W polskim porządku prawnym funkcjonują jednak także przykłady stosunkowo precyzyjnego rozstrzygnięcia na poziomie przepisów, któremu podmiotowi przysługuje status administratora, lub przypisania określonemu podmiotowi zadania związanego z przetwarzaniem, z którego wynika taki status, na przykład ustawa o Policji przyznaje w stosunku do niektórych zbiorów status administratora danych Komendantowi Głównemu Policji<sup>1</sup>, a ustawa o Krajowym Rejestrze Karnym – Ministrowi Sprawiedliwości w stosunku do danych zgromadzonych w Rejestrze<sup>2</sup>. Uprzedzając dalsze rozważania, należy stwierdzić, że brak w przepisach regulujących działalność związków zawodowych normatywnego przypisania roli administratora konkretnym strukturom związkowym.

W podsumowaniu tych wątków należy przyjąć za zasadny proponowany w literaturze funkcjonalny sposób wykładni pojęcia administratora, tak by przypisywanie obowiązków i odpowiedzialności następowało wtedy, gdy istnieje faktyczny, a nie na przykład jedynie formalny wpływ na ustalanie celów i sposobów przetwarzania (Witkowska-Nowakowska 2018, s. 213–214). Administratora wyróżniają dwie podstawowe właściwości: władztwo w procesie przetwarzania danych, a więc faktyczne podejmowanie we własnym imieniu i na własną rzecz decyzji o procesach przetwarzania danych – o tym, w jakim celu i w jaki sposób dane są przetwarzane – oraz specyficzna dla niego odpowiedzialność za zgodność przetwarzania z przepisami o ochronie danych osobowych (Drozd 2008, s. 20). Najistotniejszą konsekwencją prawną bycia administratorem jest prawna odpowiedzialność za przestrzeganie obowiązków wynikających z prawa o ochronie danych osobowych. Status ten może przysługiwać jedynie podmiotowi, który zgodnie z obowiązującym prawem może być pociągnięty do odpowiedzialności prawnej, a więc posiadającemu zdolność prawną.

---

<sup>1</sup> Por. art. 21a. ust. 1 ustawy z dnia 6 kwietnia 1990 roku o Policji (Dz.U. 2020, poz. 360 tekst jedn. ze zm.), zgodnie z którym Komendant Główny Policji prowadzi zbiór danych zawierający informacje o wynikach analizy kwasu deoksyrybonukleinowego (DNA), którego jest administratorem w rozumieniu ustawy z dnia 14 grudnia 2018 roku o ochronie danych osobowych przetwarzanych w związku z zapobieganiem i zwalczaniem przestępczości (Dz.U. 2019, poz. 125).

<sup>2</sup> Por. art. 4 ust. 2 ustawy z dnia 24 maja 2000 roku o Krajowym Rejestrze Karnym (Dz.U. 2019, poz. 1158 tekst jedn. ze zm.), w myśl którego Minister Sprawiedliwości jest administratorem danych zgromadzonych w Rejestrze.

## Dylematy kwalifikacji związku zawodowego jako administratora

Analizując kwalifikację organizacji związkowej jako administratora danych, należy w pierwszym rzędzie rozważyć przesłanki wynikające z art. 4 pkt 7 RODO na gruncie zbiorowych stosunków zatrudnienia. W rozumieniu art. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 roku o związkach zawodowych (Dz.U. 2019, poz. 263 tekst jedn. ze zm., dalej: ustawa o związkach zawodowych, u.z.z.) związek zawodowy jest dobrowolną i samorządną organizacją ludzi pracy powołaną do reprezentowania i obrony ich praw oraz interesów zawodowych i socjalnych. Związek zawodowy to organizacja społeczna zrzeszająca ludzi pracy, niezależna i samorządna, o charakterze korporacyjnym, działająca na podstawie statutowo ukształtowanych struktur organizacyjnych. Zgodnie z art. 9 u.z.z. statuty związków bądź uchwały związkowe powinny określać, które z jednostek organizacyjnych związku mają osobowość prawną. Na gruncie RODO kwalifikacja jednostki organizacyjnej jako administratora nie jest związana z posiadaniem przez nią jakiegokolwiek formy organizacyjnej, w szczególności z posiadaniem przez administratora osobowości prawnej. Brak osobowości prawnej jednostek organizacyjnych związku zawodowego określonych w jego statucie nie stanowi zatem przeszkody dla uznania takiej jednostki za administratora (Dörre-Kolasa 2019, s. 374).

Kolejnym elementem uznania organizacji związkowej za administratora jest sprawowanie kontroli nad przetwarzaniem danych samodzielnie lub wspólnie z innym administratorem w ramach realizacji praw i obowiązków wynikających z przepisów prawa bądź określonych w treści statutu. Obowiązki i uprawnienia organizacji związkowych wynikają z przepisów prawa, w szczególności z ustawy o związkach zawodowych oraz ustawy z dnia 26 czerwca 1974 roku – Kodeks pracy (Dz.U. 2019, poz. 1040 tekst jedn. ze zm., dalej: k.p.), a ich wykonywanie wiąże się w przeważającej części z niezbędnością przetwarzania danych osobowych. Ich adresatem jest zasadniczo „organizacja związkowa”, przy czym przepisy odwołują się najczęściej do określonej struktury związkowej, na przykład zakładowej organizacji związkowej, której uprawnienia określa między innymi art. 251 u.z.z., bądź ponadzakładowej organizacji związkowej (art. 252 u.z.z.).

Kwalifikując międzyzakładową organizację związkową jako administratora, należy wziąć pod uwagę art. 34 ust. 1 u.z.z., który nakazuje stosować art. 251–331 u.z.z. do międzyzakładowej organizacji związkowej obejmującej działaniem pracodawcę zatrudniającego jej członków. Jak stwierdza Sąd Najwyższy, międzyzakładową organizacją związkową jest taka struktura organizacyjna związku zawodowego, która zakresem swego działania obejmuje co najmniej dwóch pracodawców w znaczeniu art. 3 k.p. i zarazem każdego z nich obejmuje jako całość, czyli bez ograniczenia do poszczególnych wewnętrznych części składowych danego podmiotu noszącego miano pracodawcy (jego placówek, oddziałów czy wydziałów). Jednocześnie zakłady pracy, które zakresem swego działania obejmują taką strukturę związkową, nie muszą być ze sobą powiązane w jakikolwiek sposób; nie ma też znaczenia, jak jest skonstruowany zarząd danej organizacji ani ilu pracowników zakładu pracy jest jej członkami. O tym, jakie jednostki organizacyjne (zakłady pracy i pracowników) obejmuje dana międzyzakładowa organizacja

związkowa, nie rozstrzyga jakaś ogólna, abstrakcyjna zasada, że organizacja tego typu może działać tylko w takich jednostkach, które istnieją uprzednio (czy przed jej powołaniem do życia), lecz autonomiczne, samorządne decyzje właściwych organów danego związku zawodowego (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 11 kwietnia 2000 roku, I PKN 591/99, LEX nr 1218581; z dnia 10 stycznia 2002 roku, I PKN 790/00, OSNP 2004, nr 2, poz. 29; z dnia 20 maja 2011 roku, II PK 295/10, OSNP 2012, nr 13–14, poz. 169; z dnia 13 września 2016 roku, III PK 144/15, LEX nr 2572994).

Niezbędność przetwarzania danych osobowych zachodzi niejednokrotnie przy realizacji celów określonych w statutach związków zawodowych. W literaturze słusznie wyrażono pogląd, iż przypisanie roli administratora utrudniają rozrządzenia statutowe przenoszące kompetencje ustawowe na struktury niższego szczebla, a także samodzielnie określające poszczególne kompetencje w zakresie realizacji celów statutowych (Dörre-Kolasa 2019, s. 375).

## **Zakres podmiotowy i przedmiotowy danych osobowych przetwarzanych przez organizacje związkowe**

Charakter i zadania związku zawodowego jako administratora determinują rodzaj i zakres przetwarzanych danych osobowych. Ustalając zakres podmiotowy osób, których dane osobowe mogą być przetwarzane w działalności związków zawodowych, nie należy posługiwać się wyłącznie kryterium członkostwa w związku zawodowym. Problematykę tę należy rozważyć z szerszej perspektywy, mianowicie biorąc pod uwagę osoby objęte reprezentacją związków zawodowych w rozumieniu art. 4 u.z.z. Przepis odwołuje się do art. 2 ust. 1 i 3–6 u.z.z., który wymienia kategorie osób objętych prawem koalicji w sposób wykraczający poza zatrudnionych na podstawie stosunku pracy. Poza tym konkretyzację przynosi art. 7 u.z.z., szeroko zakreślający reprezentację praw i interesów zbiorowych, niezależnie od przynależności związkowej. Z kolei reprezentacja w sprawach indywidualnych została pozornie ograniczona do członków związku zawodowego, jednakże art. 7 ust. 3 u.z.z. wskazuje, że na wniosek niezrzeszonej osoby, o której mowa w art. 2 ust. 1 i 3–6, związek zawodowy może podjąć się obrony jej praw i interesów wobec pracodawcy.

Zakres danych przetwarzanych przez organizację związkową nie jest determinowany przez konkretny przepis, w związku z czym każdorazowo wymaga oceny w świetle przepisów statuujących obowiązki i uprawnienia związku oraz przepisów RODO, w szczególności zasad przetwarzania określonych w art. 5, które należy traktować jako przewodnie reguły postępowania administratorów. Konieczność doprecyzowania zakresu zbieranych danych pojawi się w sferze wewnątrzorganizacyjnej związku, na przykład przy określaniu zasad członkostwa, które zgodnie z zasadami autonomii powinny być ustalone w statucie, podobnie jak uprawnienia i obowiązki członków, których realizacja będzie przecież wymagała przetwarzania danych. Podobny problem określenia granic dopuszczalności przetwarzania danych pojawi się przy wykonywaniu zobowiązań lub

uprawnień wynikających z przepisów, które rzadko wskazują katalog danych niezbędnych do dokonania danej czynności, cedując to zadanie na administratora<sup>3</sup>.

Reprezentacja praw i interesów zarówno osób zrzeszonych, jak i niezrzeszonych w organizacjach związkowych wiąże się z procesami przetwarzania danych osobowych, co wymaga od administratora spełnienia całego konglomeratu obowiązków wynikających z RODO, między innymi zidentyfikowania podstawy prawnej przetwarzania danych.

## **Podstawy prawne przetwarzania danych osobowych w działalności związków zawodowych**

Organizacja związkowa jako administrator danych jest zobowiązana do dołożenia należytej staranności w celu ochrony interesów osób, których dane dotyczą, a w szczególności jest obowiązana zapewnić, aby dane te były zbierane w oznaczonych, zgodnych z prawem celach i niepoddawane dalszemu przetwarzaniu niezgodnemu z tymi celami, merytorycznie poprawne i adekwatne w stosunku do celów, w jakich są przetwarzane. Zgodność przetwarzania danych osobowych z prawem zapewnia między innymi prawidłowe ustalenie przesłanki przetwarzania danych osobowych spośród określonych w art. 6 i art. 9 ust. 2 RODO. W przypadku danych osobowych podlegających szczególnej ochronie określonych w art. 9 ust. 1 RODO administrator winien wskazać podstawy wymienione w art. 6 i art. 9 ust. 2 RODO (Małobęcka-Szwast, Syska 2019, s. 56).

Organizacje związkowe najczęściej opierają przetwarzanie danych osobowych na przesłance zgody podmiotu danych (art. 6 ust. 1 lit. a i art. 9 ust. 2 lit. a RODO), niezbędności przetwarzania do wypełnienia obowiązku prawnego ciążącego na administratorze (art. 6 ust. 1 lit. c RODO), niezbędności przetwarzania do wypełnienia obowiązków i wykonywania szczególnych praw przez administratora lub osobę, której dane dotyczą, w określonych dziedzinach (art. 9 ust. 2 lit. b RODO), oraz niezbędności przetwarzania w ramach uprawnionej działalności prowadzonej z zachowaniem odpowiednich zabezpieczeń przez fundację, stowarzyszenie lub inny niezarobkowy podmiot o celach politycznych, światopoglądowych, religijnych lub związkowych (art. 9 ust. 2 pkt d RODO). Oczywiście, dopuszczalność stosowania innych podstaw przetwarzania nie jest wyłączona. W praktyce istnieje problem pozyskania danych osobowych o charakterze kontaktowym pracowników w celu poinformowania o przeprowadzaniu referendum w przedmiocie dopuszczalności zorganizowania strajku w procedurze sporu zbiorowego (art. 17 ustawy z dnia 23 maja 1991 roku o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, Dz.U. 2020, poz. 123 tekst jedn., dalej: ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych). Osoby uprawnione to nie tylko członkowie organizacji związkowej, lecz również

<sup>3</sup> Należy zwrócić uwagę na motyw 45 preambuły RODO, który nie określa wymogu, „aby dla każdego indywidualnego przetwarzania istniało szczegółowe uregulowanie prawne. Wystarczyć może to, że dane uregulowanie prawne stanowi podstawę różnych operacji przetwarzania wynikających z obowiązku prawnego, któremu podlega administrator (...)”.

pracownicy niezrzeszeni, których danymi związek nie dysponuje. Najłatwiejszą drogą byłoby zwrócenie się do pracodawcy z wnioskiem o udostępnienie określonych informacji osobowych, jednakże organizacja związkowa powinna wskazać podstawę prawną przetwarzania danych. Prezes Urzędu Ochrony Danych Osobowych dopuścił jako podstawę uprawniającą związek zawodowy do pozyskiwania danych osobowych w zakresie imion, nazwisk oraz danych kontaktowych art. 6 ust. 1 lit. f RODO, czyli niezbędność przetwarzania do celów wynikających z prawnie uzasadnionych interesów realizowanych przez administratora (informacja z dnia 13 marca 2019 roku, <https://uodo.gov.pl/pl/138/756>, dostęp: 9 marca 2020). Pogląd wydaje się dyskusyjny z uwagi na brak podstawy prawnej w przepisach ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych do złożenia takiego żądania przez organizatorów referendum; trudno również wskazać inne uciążenie prawne w tym zakresie (Żołyński 2017, s. 199). Pracodawca jest zobowiązany przekazać informację o liczbie osób uprawnionych do udziału w referendum w trybie art. 28 u.z.z., jednakże przepis ten nie obowiązuje do udostępnienia imiennej listy zatrudnionych w zakładzie pracy z danymi kontaktowymi.

Artykuł 28 u.z.z. stanowi, że na żądanie związku zawodowego pracodawca jest zobowiązany udzielić informacji niezbędnych do prowadzenia działalności związkowej, w szczególności dotyczących warunków pracy i wynagrodzenia, działalności i sytuacji ekonomicznej pracodawcy związanej z zatrudnieniem oraz przewidywanych w tym zakresie zmian, stanu, struktury i przewidywanych zmian zatrudnienia oraz działań mających na celu utrzymanie poziomu zatrudnienia, działań, które mogą powodować istotne zmiany w organizacji pracy lub podstawach zatrudnienia. Zakres przedmiotowy obowiązku obejmuje informacje niezbędne do prowadzenia działalności związkowej. Niestety, przedmiot działalności związkowej nie został określony w prawie pracy w sposób jednolity. Zgodnie z art. 4 u.z.z. przedmiotem działania związków zawodowych są prawa i interesy materialne oraz moralne, zarówno zbiorowe, jak i indywidualne ludzi pracy. W odniesieniu do zakładowej organizacji związkowej zakres jej działania określa również art. 26 u.z.z. Konkretyzacja zakresu działania związków zawodowych następuje także na gruncie innych przepisów prawa pracy. Już na podstawie powołanych przepisów wyłania się rozległe zakreślony przedmiot działalności związków zawodowych, co daje asumpt do bardzo szerokiej wykładni zakresu obowiązku informacyjnego wynikającego z art. 28 u.z.z. (Latos-Miłkowska 2013, s. 328–329). Przykładowo związki zawodowe mogą wnioskować o dane dotyczące mechanizmów organizacji pracy, struktury pracodawcy, zasad polityki zatrudnienia, zwłaszcza kryteriów rekrutacji i zwalniania pracowników, polityki awansowej, metod i sposobów ochrony pracy, mechanizmów funkcjonowania funduszy zakładowych czy mechanizmów regulacji statusu socjalno-bytowego pracowników i emerytów (Baran 2019, s. 178 i n.; Wujczyk 2019, s. 206–208). Powstaje pytanie, czy informacje, których domagają się związki zawodowe, mogą być uznane za dane osobowe w rozumieniu art. 4 pkt 1 RODO. Podanie przez pracodawcę informacji dotyczących imiennie określonych osób w związku ze wskazanymi powyżej sprawami jest ujawnieniem informacji dotyczącej osób fizycznych; a jeśli dołączone zostaną do niej imiona i nazwiska w taki sposób, że będzie możliwe



określenie tożsamości tych osób – zestaw informacji będzie danymi osobowymi (Włodarczyk 2012, s. 148). Udostępnianie przez pracodawcę danych osobowych dotyczących treści indywidualnego stosunku pracy zakładowych organizacji związkowych podlega ograniczeniom wynikającym z prawa ochrony danych osobowych, a w konsekwencji art. 28 u.z.z. nie może stanowić samodzielnej przesłanki, na podstawie której pracodawca będzie zobowiązany do udzielenia informacji osobowych dotyczących indywidualnych warunków zatrudnienia.

## **Przesłanki przetwarzania danych osobowych dotyczących przynależności związkowej**

Poszukując podstawy przetwarzania danych ujawniających przynależność związkową, czyli kluczowych informacji z punktu widzenia funkcjonowania organizacji związkowych, można wskazać co najmniej dwie takie przesłanki w art. 9 ust. 2 RODO. Antycypując dalsze rozważania, można stwierdzić, że legalizują one przetwarzanie danych dotyczących przynależności związkowej do celów związanych z wewnętrzną działalnością organizacji związkowej bądź ukierunkowanych na sferę zewnętrzną. Pierwsza z nich to określona w art. 9 ust. 2 pkt d RODO przesłanka legalizująca przetwarzanie w ramach uprawnionej działalności prowadzonej z zachowaniem odpowiednich zabezpieczeń przez fundację, stowarzyszenie lub inny niezarobkowy podmiot o celach politycznych, światopoglądowych, religijnych lub związkowych, pod warunkiem że przetwarzanie dotyczy wyłącznie członków lub byłych członków tego podmiotu lub osób utrzymujących z nim stałe kontakty w związku z jego celami oraz że dane osobowe nie są ujawniane poza tym podmiotem bez zgody osób, których dotyczą. Zakresem podmiotowym obejmuje dane szczególnych kategorii dotyczące obecnych lub byłych członków organizacji związkowej lub osób utrzymujących z nią stałe kontakty, z istotnym zastrzeżeniem, że nie mogą być ujawniane na zewnątrz bez zgody podmiotu danych. Przesłanka ta konkretyzuje przetwarzanie danych między innymi w zakresie określania nabycia i utraty członkostwa w organizacji związkowej, należy jednak podzielić wątpliwości zgłaszane w doktrynie w związku z jej stosowaniem (Dörre-Kolasa 2019, s. 384).

Z kolei art. 9 ust. 2 pkt b RODO określa przesłankę niezbędności przetwarzania do wypełnienia obowiązków i wykonywania szczególnych praw przez administratora lub osobę, której dane dotyczą, w dziedzinie prawa pracy, zabezpieczenia społecznego i ochrony socjalnej, o ile jest to dozwolone prawem Unii lub prawem państwa członkowskiego, lub porozumieniem zbiorowym na mocy prawa państwa członkowskiego przewidującymi odpowiednie zabezpieczenia praw podstawowych i interesów osoby, której dane dotyczą. Na tej podstawie organizacja związkowa może przetwarzać dane sensytywne dotyczące przynależności związkowej w celu wypełniania obowiązków lub realizacji uprawnień administratora lub podmiotu danych. W praktyce najczęściej znajdzie zastosowanie dla legalizacji udostępniania danych dotyczących działaczy związkowych w sytuacji korzystania z uprawnień określonych w ustawie o związkach zawodowych

na wniosek organizacji związkowej. Można tutaj wymienić realizację prawa do urlopu bezpłatnego pracownika powołanego do pełnienia z wyboru funkcji związkowej poza zakładem pracy, jeżeli z wyboru wynika obowiązek wykonywania tej funkcji w charakterze pracownika (art. 25 u.z.z.), prawo do zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy członka zarządu zakładowej organizacji związkowej (art. 31 ust. 1 u.z.z.) czy prawo do zwolnienia od pracy zawodowej w celu wykonania doraźnej czynności wynikającej z pełnionej funkcji związkowej (art. 31 ust. 3 i 4 u.z.z.).

Na odrębną uwagę zasługuje problem ujawnienia danych w związku z realizacją ochrony trwałości stosunku pracy działaczy związkowych. Mianowicie na podstawie art. 32 ust. 92 u.z.z. zarząd zakładowej organizacji związkowej lub komitet założycielski zakładowej organizacji związkowej wskazują pracodawcy na piśmie osoby, których stosunek prawny podlega ochronie prawnej, przez podanie imienia i nazwiska tych osób, a także czasu trwania ochrony. Z kolei zmiany we wskazaniu są dokonywane przez zarząd lub komitet założycielski zakładowej organizacji związkowej na piśmie w terminie siedmiu dni od dnia jej zaistnienia.

Analizując zgodę podmiotu danych jako podstawę przetwarzania, należy wskazać, że będzie to podstawa przetwarzania danych pozyskanych między innymi w związku z opłacaniem składki członkowskiej. Zgodnie z art. 331 ust. 1 u.z.z. pracodawca na piśmie wniosek zakładowej organizacji związkowej i za pisemną zgodą osoby wykonującej pracę zarobkową jest obowiązany pobierać z wynagrodzenia tej osoby składkę związkową w zadeklarowanej przez nią wysokości. Realizując wskazany obowiązek pracodawca przetwarza dane ujawniające informację o przynależności związkowej, przy czym jego zakres jest wyraźnie zdeterminowany celem określonym w ustawie. W doktrynie za dopuszczalne uznano dołączenie do wniosku listy osób, które wyraziły zgodę na pobieranie składek z ich wynagrodzenia (Baran 2019, s. 236). Oparcie procesu przetwarzania na zgodzie podmiotu danych wiąże się z możliwością wycofania zgody w każdym czasie na podstawie art. 7 ust. 3 RODO i jego konsekwencjami.

## Wnioski

Ustalanie administratora danych na gruncie przepisów ustawy o związkach zawodowych musi odbywać się na podstawie warunków definicyjnych określonych w art. 4 pkt 7 RODO, jednakże biorąc pod uwagę obowiązki nałożone na administratora w zakresie przetwarzania danych, należy uwzględnić kryteria funkcjonalne. Pozwolą one na racjonalizację oceny, komu należy przypisać wskazaną rolę. Ze zrozumiałych względów problematyka przetwarzania danych przez organizację związkową najczęściej dotyczy informacji o przynależności związkowej. Jednakże niezbędne procesy przetwarzania danych towarzyszą zarówno wykonywaniu zadań ustawowych nałożonych na związki zawodowe, jak i realizacji celów statutowych. Ustawa o związkach zawodowych nie wskazuje wprost na skonkretyzowane uprawnienie organizacji związkowej do przetwarzania danych osobowych podmiotów danych, nie można również takiego generalnego uprawnienia

domniemywać. Oznacza to wymóg dokonywania oceny zasadności przetwarzania danych osobowych w zakresie działalności związków zawodowych z punktu widzenia przepisów ochrony danych osobowych.

## Bibliografia

- Baran K.W. (2019) *Komentarz do art. 28 ustawy o związkach zawodowych* [w:] K.W. Baran (red.), *Zbiorowe prawo zatrudnienia*, Warszawa.
- Dörre-Kolasa D. (2019) *Administrator danych osobowych w zbiorowym prawie zatrudnienia*, „Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej”, nr 4.
- Drozd A. (2008) *Zabezpieczenie danych osobowych*, Wrocław.
- Kulesza E. (2019) *Nowe obowiązki administratorów danych osobowych w świetle RODO* [w:] T. Wyka, M.A. Mielczarek (red.), *Administrator i inspektor ochrony danych osobowych. Pozycja prawna*, Warszawa.
- Latos-Miłkowska M. (2013) *Ochrona interesu pracodawcy*, Warszawa.
- Małobęcka-Szwast I., Syska K. (2019) *Podwójne podstawy prawne przetwarzania danych wrażliwych*, „ABI Expert”, nr 4.
- Mednis A. (1995) *Prawna ochrona danych osobowych*, Warszawa.
- Sakowska-Baryła M. (2018) *Ogólne rozporządzenie o ochronie danych osobowych. Komentarz*, Warszawa.
- Witkowska-Nowakowska K. (2018) [w:] E. Jomaa, D. Lubasz (red.), *RODO. Ogólne rozporządzenie o ochronie danych. Komentarz*, Warszawa.
- Włodarczyk M. (2012) *Prawo związków zawodowych do informacji o pracownikach* [w:] T. Wyka, A. Nerka (red.), *Ochrona danych osobowych podmiotów objętych prawem pracy i prawem ubezpieczeń społecznych*, Warszawa.
- Wujczyk M. (2019) *Nowe regulacje funkcjonowania związków zawodowych – wybrane zagadnienia*, „Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej”, nr 3.
- Wygoda K. (2018) *Administrator danych w administracji publicznej* [w:] M. Jabłoński, M. Sakowska-Baryła, K. Wygoda, *Czy jesteśmy gotowi na stosowanie RODO? Wybrane zagadnienia z zakresu funkcjonowania administracji publicznej*, Wrocław.
- Żołyński J. (2017) [w:] D. Dörre-Kolasa (red.), *Ochrona danych osobowych pracowników w świetle rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (EU) 2016/679*, Warszawa.

## Orzecznictwo

- Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 kwietnia 2000 roku, I PKN 591/99, LEX nr 1218581.
- Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 stycznia 2002 roku, I PKN 790/00, OSNP 2004, nr 2, poz. 29.
- Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 maja 2011 roku, II PK 295/10, OSNP 2012, nr 13–14, poz. 169.
- Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 września 2016 roku, III PK 144/15, LEX nr 2572994.

## **Akty prawa międzynarodowego**

Konwencja nr 108 Rady Europy o ochronie osób w związku z automatycznym przetwarzaniem danych osobowych, sporządzona w Strasburgu dnia 28 stycznia 1981 roku, Dz.U. 2003, nr 3, poz. 25.

Dyrektywa 95/46/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 24 października 1995 roku w sprawie ochrony osób fizycznych w zakresie przetwarzania danych osobowych i swobodnego przepływu tych danych, Dz.Urz. UE L 1995, nr 281.

Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 roku 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, nr 119/1.

## **Akty prawa krajowego**

Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 roku – Kodeks pracy, Dz.U. 2019, poz. 1040 tekst jedn. ze zm.

Ustawa z dnia 6 kwietnia 1990 roku o Policji, Dz.U. 2020, poz. 360 tekst jedn. ze zm.

Ustawa z dnia 23 maja 1991 roku o związkach zawodowych, Dz.U. 2019, poz. 263 tekst jedn.

Ustawa z dnia 23 maja 1991 roku o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, Dz.U. 2020, poz. 123 tekst jedn.

Ustawa z dnia 24 maja 2000 roku o Krajowym Rejestrze Karnym, Dz.U. 2019, poz. 1158 tekst jedn. ze zm.

Ustawa z dnia 14 grudnia 2018 roku o ochronie danych osobowych przetwarzanych w związku z zapobieganiem i zwalczaniem przestępczości, Dz.U. 2019, poz. 125.