

Kategoria: Edukacja, Kultura i Sport
Opublikowano: piątek, 15, marzec 2019 13:32
Sylwia Cyrankiewicz-Gortyńska
Odsłony: 1152

Związek zawodowy ma prawo pozyskiwać od pracodawcy imiona i nazwiska pracowników oraz dane umożliwiające poinformowanie pracownika o referendum strajkowym – informuje Prezes UODO.

Przepisy dotyczące zarówno związków zawodowych, jak i regulacje z zakresu sporów zbiorowych nie określają wprost uprawnienia do pozyskiwania przez związki zawodowe danych pracowników na potrzeby referendum strajkowego.

Ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych w art. 20 ust. 1 określa, że strajk zakładowy ogłasza organizacja związkowa po uzyskaniu zgody większości głosujących pracowników, jeżeli w głosowaniu wzięło udział co najmniej 50% pracowników zakładu pracy.

Zaś kolejny ustęp tego przepisu mówi, że strajk wielozakładowy ogłasza organ związku wskazany w statucie po uzyskaniu zgody większości głosujących pracowników w poszczególnych zakładach pracy, które mają być objęte strajkiem, jeżeli w głosowaniu w każdym z tych zakładów wzięło udział co najmniej 50 proc. pracowników.

Przepisy te jednak nic nie mówią o tym, skąd i jaki zakres danych pracowników mogą pozyskać związki na potrzeby zorganizowania głosowania w związku z planowanym strajkiem.

Ustawa o związkach zawodowych określa, że pracodawca jest zobowiązany udzielić na żądanie związku zawodowego informacji niezbędnych do prowadzenia działalności związkowej, na co wskazuje art. 28 ust. 1 tej ustawy. Nie precyzuje jakiego rodzaju informacje są niezbędne do prowadzenia działalności związkowej oraz w jakiej formie pracownicy mają być poinformowani o planowanym referendum strajkowym.

W związku z tym, że powyższe regulacje nie odnoszą się bezpośrednio do kwestii pozyskiwania danych osobowych przez związki zawodowe w celu realizacji ich zadań, pojawiły się wątpliwości w kontekście przeprowadzenia referendum strajkowego.

– 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 – tłumaczy dr Edyta Bielak-Jomaa, Prezes Urzędu Ochrony Danych Osobowych.

Dodaje, że dane te mogą obejmować m.in.: adres e-mail, numer telefonu czy adres do korespondencji, o ile nie istnieje inna możliwość skontaktowania się z pracownikiem.

Jako podstawę uprawniającą 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 interesu realizowany przez administratora.

– Uzasadnionym interesem związku zawodowego, czyli organizatora referendum strajkowego, będzie poinformowanie wszystkich pracowników o planowanym referendum strajkowym, a zatem dotarcie do wszystkich pracowników danego zakładu pracy, w tym takich osób, którzy swoją pracę świadczą poza siedzibą zakładu pracy, bądź są nieobecni z innych przyczyn – wyjaśnia Prezes UODO.

RODO pozwala pozyskać dane pracowników na potrzeby referendum strajkowego

Kategoria: Edukacja, Kultura i Sport

Opublikowano: piątek, 15, marzec 2019 13:32

Sylwia Cyrankiewicz-Gortyńska

Odsłony: 1152

Zaznacza jednak, że 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 dane takie powinny być pozyskiwane przez związek zawodowy tylko w niezbędnym zakresie, adekwatnym do celu, w jakim będą przez niego przetwarzane.

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 on w stanie poinformować pracownika o planowanym referendum w inny sposób.

Prezes UODO przypomina też, że organizator referendum strajkowego będzie zobowiązany do spełnienia wobec osób, których dane pozyska od pracodawców, obowiązku informacyjnego określonego w art. 14 RODO.

Źródło: UODO