



Agnieszka Dziemianowicz-Bąk

DDP-III.070.1.2024.SK
Warszawa, /elektroniczny znacznik czasu/

dotyczy: VII.611.1.2024.MS z 10 lipca 2024 r.

Pan
Marcin Wiącek
Rzecznik Praw Obywatelskich
Biuro Rzecznika Praw Obywatelskich

Szanowny Panie Rzeczniku,

odpowiadając na wystąpienie zawierające prośbę o zajęcie stanowiska w związku z sytuacją, gdy pracodawca - powołując się na konieczność ochrony danych osobowych pracowników - odmawia przekazania związkowi zawodowemu danych pracowników na potrzeby przeprowadzenia tzw. referendum strajkowego, co *de facto* skutkuje brakiem możliwości prowadzenia w sposób zgodny z prawem procedury rozwiązywania sporu zbiorowego, uprzejmie przedstawiam stanowisko w przedmiotowej sprawie.

Na gruncie ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (tj. Dz.U. z 2020 r. poz. 123) zgoda załogi zakładu pracy na przeprowadzenie strajku jest niezbędnym warunkiem legalności akcji strajkowej. Strajk może zostać ogłoszony, jeżeli w głosowaniu - tzw. referendum strajkowym - weźmie udział co najmniej 50% pracowników zakładu pracy, z których zwykła większość zagłosuje za jego ogłoszeniem (por. art. 20 ust. 1 ustawy). W przypadku strajku wielozakładowego potrzebna jest zgoda większości głosujących pracowników w poszczególnych zakładach pracy, które mają być objęte strajkiem, jeżeli w głosowaniu w każdym z tych zakładów weźmie udział co najmniej 50% pracowników (por. art. 20 ust. 2 ustawy).

Zatem ogłoszenie strajku, zgodnie z art. 20 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, musi zostać poprzedzone głosowaniem i będzie możliwe, gdy spełnione zostaną dwa wymogi: pierwszy dotyczy *quorum* (50% pracowników zakładu pracy), drugi - udzielenia dla strajku poparcia przez większość biorących udział w głosowaniu.

Ustawa nie określa przy tym ani sposobu, ani formy głosowania w sprawie strajku, zatem są one dowolne. Istotne jest stworzenie załodze możliwości wpływania na wynik głosowania przez dokładne wyrażenie w akcie głosowania swojego stanowiska (woli).

W świetle powyższego nie ulega wątpliwości, że by móc przeprowadzić referendum strajkowe, a następnie stwierdzić ważność wyników głosowania, uprawniony do jego przeprowadzenia podmiot musi mieć wiedzę o aktualnym stanie zatrudnienia w zakładzie pracy w momencie przeprowadzania referendum. Co jednak więcej, podmiot ten w weryfikowalny sposób powinien móc wykazać, że w głosowaniu wzięty udział wyłącznie osoby do tego uprawnione. Z tego względu wystąpienie do pracodawcy o listę pracowników wydaje się krokiem w pełni uzasadnionym i zgodnym z ustawową procedurą rozwiązywania sporu zbiorowego - pomimo braku skonkretyzowanego obowiązku pracodawcy przekazania takich danych na prośbę podmiotu organizującego referendum strajkowe.

W ocenie ministra właściwego do spraw pracy, podmiot mający uprawnienie do przeprowadzenia referendum strajkowego ma także uprawnienie do pozyskania, w tym celu, danych pracowników, a przesłanką legalności będzie tu prawnie uzasadniony interes. Udostępnienie - w celu przeprowadzenia głosowania - organizującemu referendum strajkowe uprawnionemu do tego podmiotowi imion i nazwisk pracowników wraz z tylko jedną informacją umożliwiającą nawiązanie z nimi kontaktu (np. służbowym adresem e-mail), byłoby wystarczające i zgodne z zasadą minimalizacji danych. Bez tych informacji, u wielu pracodawców, w związku z ich strukturą organizacyjną, także ze strukturą zatrudnienia, czy organizacją u nich procesu pracy, dotarcie do wszystkich, często rozproszonych pracowników z informacją o referendum strajkowym, nie byłoby w ogóle możliwe.

Istotne i pomocne jest tu stanowisko Prezesa UODO, zgodnie z którym związek zawodowy ma prawo pozyskiwać od pracodawcy imiona i nazwiska pracowników oraz dane umożliwiające poinformowanie pracownika o referendum strajkowym. Jako podstawę uprawniającą związek zawodowy do pozyskiwania danych osobowych w zakresie imion, nazwisk, oraz danych kontaktowych, Prezes UODO wskazuje art. 6 ust. 1 lit. f rozporządzenia ogólnego o ochronie danych (RODO), czyli prawnie uzasadniony interes realizowany przez administratora (por. <https://archiwum.uodo.gov.pl/pl/138/756>).

Na uwagę zasługuje też orzecznictwo, w którego świetle referendum strajkowe powinno być przeprowadzone z uwzględnieniem liczby wszystkich pracowników zakładu pracy (wyr. SN z 7.3.2013 r., I PK 216/12), a zorganizowanie i przeprowadzenie referendum strajkowego w sposób umożliwiający swobodne wyrażenie woli przez głosujących jest uznawane za istotny warunek legalności strajku i podlega kontroli sądowej (wyr. SN z 7.2.2007 r., I PK 209/06). Natomiast niezapewnienie sprawdzenia tożsamości osób głosujących podczas referendum może być uznane za przejaw rażącego niedbalstwa, świadczącego o znacznym odejściu od wzorca należytego starannego zachowania się organu przeprowadzającego głosowanie i odpowiedzialnego za jego prawidłowość (por. wyr. SN z 8.8.2012 r. I PK 60/12).

Warto ponadto zauważyć, że w przywołanym już wyżej wyroku SN z 7 lutego 2007 r. I PK 209/06 Sąd orzekł, że prawo do strajku należy do podstawowych praw człowieka oraz wolności związkowych. Wobec tego wątpliwości związane z wykładnią przepisów regulujących strajk powinny być - zgodnie z zasadą *in dubio pro libertate* - rozstrzygane na rzecz, a nie przeciwko wolności strajku.

Reasumując, w opinii ministra właściwego do spraw pracy, na gruncie obecnie obowiązujących regulacji w zakresie procedury rozwiązywania sporu zbiorowego, podjęcie przez pracodawcę działania polegającego na udostępnieniu związkowi zawodowemu tylko niezbędnych do przeprowadzenia referendum strajkowego danych pracowników, jest w pełni możliwe i pozostanie w zgodzie z poszanowaniem danych osobowych pracowników.

Dziękując za zasygnalizowanie problemu pragnę zapewnić, że właściwy wniosek *de lege ferenda* w tym zakresie nie zostanie pominięty, gdy ustawodawca podejmie aktywność legislacyjną w obszarze systemu rozwiązywania sporów zbiorowych.

Z wyrazami szacunku
Agnieszka Dziemianowicz-Bąk
Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej
/-kwalifikowany podpis elektroniczny-/