

**Pan Paweł Nowaczyk**  
**Kierownik Działu ds. Personalnych i Ogólnych**  
**Bridgestone Poznań Sp. z o.o.**  
**Ul. Bałtycka 65, 61-017 Poznań**

Sz. P.

W nawiązaniu do naszej dzisiejszej rozmowy oraz informacji przekazanej przez Pana pracownikom w biuletynie nr 106 z dnia 27 lutego 2018 roku poniżej przedstawiam nasze stanowisko w tej sprawie, uwzględniające również poglądy wyrażone przez Generalnego Inspektora Ochrony Danych Osobowych dotyczące poruszanej kwestii.

Zgodnie z przepisami ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, strajk w zakładzie pracy może zostać ogłoszony, jeżeli w poprzedzającym go referendum wzięło udział co najmniej 50 proc. pracowników zakładu pracy, z których zwykła większość głosowała za jego ogłoszeniem. Prawidłowe przeprowadzenie referendum wymaga zarówno znajomości liczby osób zatrudnionych na umowę o pracę, jak również posiadania przez organizację związkową podstawowych danych osobowych pozwalających na identyfikację pracowników, którzy są uprawnieni do głosowania. Chodzi przede wszystkim o jednoznaczne ustalenie wykazu osób uprawnionych do udziału w głosowaniu, a następnie sprawne kontrolowanie przebiegu głosowania w celu zapewnienia zasady powszechności i równości głosowania (1 pracownik = 1 głos).

Jak stanowi art. 23 ust. 1 pkt 2 ustawy o ochronie danych osobowych, przetwarzanie danych osobowych jest dopuszczalne, gdy jest to niezbędne dla zrealizowania uprawnienia lub spełnienia obowiązku wynikającego z przepisu prawa. Realizowaniem uprawnienia wynikającego z przepisu prawa w rozumieniu powyższego przepisu jest również realizacja prawa związku zawodowego do zorganizowania strajku na podstawie ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych.

Takie stanowisko zajął również Generalny Inspektor Ochrony Danych Osobowych. Jak stwierdził dr Wojciech Rafał Wiewiórowski pełniący funkcję Generalnego Inspektora Ochrony Danych Osobowych w latach 2010 – 2014, pracodawca ma obowiązek przekazać związkowi imienną listę pracowników: *„Po zbadaniu sprawy okazało się, że nie ma możliwości poprawnego przeprowadzenia referendum strajkowego bez spełnienia warunku, jakim jest ustalenie, kto w tym zakładzie pracuje i w jaki sposób można się z nim skontaktować. Zatem pracodawca ma obowiązek przekazać związkowi imiona i nazwiska zatrudnionych oraz informację umożliwiającą nawiązanie z nimi kontaktu”* (źródło: [https://giodo.gov.pl/520/id\\_art/4912/j/pl](https://giodo.gov.pl/520/id_art/4912/j/pl)).

Należy również zwrócić uwagę na treść Ustawy z dnia 23 maja 1991 roku o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, Rozdział 5, Art. 26. Pkt 1. Kto w związku z zajmowanym stanowiskiem lub pełnioną funkcją 1)

przeszkadza we wszczęciu lub prowadzeniu w sposób zgodny z prawem sporu zbiorowego, 2) nie dopełnia obowiązków określonych w tej ustawie – podlega grzywnie lub karze ograniczenia wolności.

Pragniemy również dodać, że obecnie zajmowane przez pracodawcę stanowisko o przekazaniu Zakładowej Organizacji Związkowej danych pracowników (tj.: imię, nazwisko oraz nr TETA) dalece odbiega od stosowanych praktyk w przekazywaniu danych osobowych pracowników Bridgestone Poznań Sp. z o.o. firmie CONPERIO a wcześniej firmie CLEAR – łącznie z adresem zamieszkania, które niejednokrotnie w sposób niewybredny przeprowadzały kontrole prawidłowości wykorzystania zwolnień lekarskich, włącznie z wtargnięciem na posesję. Wówczas pracodawca nie miał przeszkód w przekazywaniu danych osobowych swoich pracowników.

W imieniu Organizacji Zakładowej

Zbigniew Adamczak