

TERESA WYKA<sup>1</sup>

# Ochrona danych osobowych w działalności społecznej inspekcji pracy<sup>2</sup>

Wpłynął: 4.11.2020. Akceptacja: 1.02.2021

## Streszczenie

Spółeczna inspekcja pracy będąca szczególną formą związkowej reprezentacji pracowniczej jest uprawniona do sprawowania kontroli nad pracodawcą w zakresie przestrzegania przez niego przepisów prawa pracy. Realizacja funkcji kontrolnej łączy się z potrzebą dostępu społecznego inspektora pracy do informacji i dokumentów, które mogą zawierać dane osobowe pracowników. W opracowaniu postawiono tezę, że społeczny inspektor pracy jest podmiotem przetwarzającym dane osobowe pracowników w imieniu zakładowej organizacji związkowej, która jest administratorem tych danych, zaś podstawą przetwarzania danych osobowych pracowników są odpowiednie przepisy RODO. Tezy postawione w opracowaniu posłużyły krytyce stanowiska Trybunału Konstytucyjnego w kwestii dopuszczalności pozyskiwania przez społecznego inspektora pracy danych osobowych. Problemy przedstawione w opracowaniu nie były dotychczas przedmiotem wypowiedzi doktryny.

**Słowa kluczowe:** społeczny inspektor pracy, zakładowa organizacja związkowa, pracodawca, dane osobowe, administrator danych osobowych.

---

<sup>1</sup> Dr hab. Teresa Wyka, prof. UŁ – Wydział Prawa i Administracji, Uniwersytet Łódzki (Polska); e-mail: [twyka@wpia.uni.lodz.pl](mailto:twyka@wpia.uni.lodz.pl); ORCID: 0000-0001-9498-4116.

<sup>2</sup> Projekt badawczy nie jest finansowany przez żadną instytucję.

TERESA WYKA

# Protection of Personal Data in the Practice of Social Labour Inspectorate<sup>3</sup>

## Abstract

Social labour inspectorate, as a special form of unionised representation of employees' interests, has the right to control employers in the field of their compliance with the provisions of the labour law in place. Exercising this controlling function involves the need for a social labour inspector to access the information and documents that may contain personal data of employees. The study advances a thesis that a social labour inspector is an entity processing personal data of employees on behalf of a company trade union organisation – who is the controller of these data, and the grounds for the processing of personal data of employees are the relevant provisions of the GDPR. The theses proposed in the study aim to challenge the Constitutional Tribunal's standpoint regarding a social labour inspector's right to obtain personal data. The problems addressed in the study have not been a subject of the existing views of legal academics and commentators, nor have they been covered in the established line of judicial decisions yet.

**Keywords:** social labour inspector, company trade union organisation, employer, personal data, personal data controller.

---

<sup>3</sup> The research project is not funded by any institution.

## Uwagi wstępne

Celem niniejszego opracowania jest znalezienie odpowiedzi na trudne pytania, jakie powstają w wyniku stosowania konstrukcji prawnych należących do dwóch różnych dziedzin prawnych o różnej genezie, funkcjach i nie do końca przesądzonych granicach. Chodzi o zbiorowe prawo pracy i prawo ochrony danych osobowych. Jedną z cech wyróżniających zbiorowe prawo pracy jest decentralistyczny proces jego tworzenia. Podstawowe instytucje należące do tej dziedziny powstawały „oddolnie”, w wyniku walki pracowników o wolności związkowe i dialog społeczny oraz godzenia ich z interesem publicznym<sup>4</sup>. Zbiorowe prawa pracy określa się jako „kompleksowy zbiór przepisów służących zbiorowej reprezentacji i obronie praw i interesów pracowników i pracodawców”<sup>5</sup>, traktowany przez wielu jako część prawa pracy<sup>6</sup>.

O prawie ochrony danych osobowych możemy powiedzieć, że jest dopiero w fazie stawania się<sup>7</sup>. Regulacje należące do tego obszaru, skupiające się na ochronie informacji identyfikujących żyjącą osobę fizyczną, najczęściej przypisuje się do prawa publicznego jako element systemu prawa administracyjnego<sup>8</sup>.

Kanwą do postawienia zasadniczych problemów badawczych była potrzeba udzielenia odpowiedzi na pytanie, czy i jaką rolę odgrywa społeczny inspektor pracy, będący jedną z form zbiorowej reprezentacji pracowniczej, w ochronie danych osobowych pracowników, do których może mieć dostęp z tytułu realizacji swoich uprawnień kontrolnych wobec pracodawcy.

---

<sup>4</sup> Z. Hajn, *Zbiorowe prawo pracy. Zarys systemu*, Warszawa 2013, s. 19.

<sup>5</sup> Ibidem, s. 24.

<sup>6</sup> Tak m.in.: T. Liszcz, *Prawo pracy*, Warszawa 2019, s. 635.

<sup>7</sup> M. Kawecki, *Prawo ochrony danych osobowych jako nowa dziedzina prawa*, „Europejski Przegląd Sądowy” 2017, 5.

<sup>8</sup> K. Kaźmierczak, P. Litwiński, *Zagadnienia wstępne z zakresu ochrony danych osobowych pracowników*, [w:] D. Dörre-Kolasa (red.), *Ochrona danych osobowych pracowników w świetle rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady(UE) 2016/679*, Warszawa 2017, s. 1.

## Spółeczna inspekcja pracy jako inspekcja związkowa

Z treści ustawy z dnia 24 czerwca 1983 r. o społecznej inspekcji pracy<sup>9</sup> (dalej jako u.s.i.p.) wynika, że jest ona przedstawicielstwem pracowniczym mającym uprawnienia kontrolne w zakresie przestrzegania przez pracodawcę przepisów prawa pracy, w tym przepisów i zasad bhp. Jest to instytucja należąca do zbiorowego prawa pracy, w którym uprawnienia zbiorowe różnych przedstawicielstw pracowniczych opierają się, co do zasady, na dwóch odmiennych założeniach – sprzeczności interesów pracodawców i pracowników lub wspólnoty tych interesów<sup>10</sup>. Przyjęty w polskim ustawodawstwie model społecznej inspekcji pracy, znany od 1950 r.<sup>11</sup>, zakłada sprzeczność interesów podmiotów zbiorowego prawa pracy – pracowników i pracodawcy, sytuując społecznego inspektora pracy w roli kontrolującego pracodawcę. Konstatacja ta nie pozostanie bez wpływu na ocenę dostępu społecznego inspektora pracy do danych osobowych pracowników, co stanowi przedmiot niniejszych rozważań.

Tytuł opracowania wymaga ustalenia charakteru prawnego społecznej inspekcji pracy, po pierwsze w kontekście oceny, czy jest to forma przedstawicielstwa pracowniczego związkowego czy pozazwiązkowego<sup>12</sup> oraz, po drugie, w kontekście podmiotów działających w obszarze ochrony danych osobowych.

Obecnie obowiązujący model społecznej inspekcji pracy wskazuje na jej „uzwiązkowanie”, pomimo że ustawodawca definiuje ją szerzej, jako służbę społeczną pełnioną przez pracowników (art. 1 u.s.i.p.) i reprezentującą wszystkich pracowników (art. 2 u.s.i.p.). Owo uzwiązkowanie potwierdza nie tylko preambuła stanowiąca, że celem ustawy o społecznej inspekcji pracy jest zapewnienie związkom zawodowym warunków do sprawowania skutecznej kontroli, ale także jej przepisy oddające związkom zawodowym kierowanie społeczną inspekcją pracy (art. 2 u.s.i.p.), uzależniające wybór społecznego inspektora pracy od funkcjonowania w zakładzie związków zawodowych (art. 6 u.s.i.p.) oraz określające wymagania podmiotowe kandydatów na społecznego inspektora (art. 5 u.s.i.p.). Społeczna inspekcja pracy jest więc z jednej strony szczególną formą przedstawicielstwa pracowniczego o określonych kompetencjach kontrolnych, z drugiej zaś, właśnie z uwagi na kompetencje i tryb wyboru, można byłoby ją określić mianem „pochodnej” przedstawicielstwa

<sup>9</sup> Dz.U. z 2015 r., poz. 567 z późn. zm.

<sup>10</sup> W. Szubert, *Safety and Health at Work*, [w:] *International Encyclopedia of Comparative Law*, t. XV, rozdział 7, Tübingen 1983, s. 78.

<sup>11</sup> Por. ustawę z 4.02.1950 r. o społecznej inspekcji pracy, Dz.U. z 1955 r. Nr 20, poz. 134 z późn. zm.

<sup>12</sup> Szerzej: J. Wratny, *Niezwiązkowe przedstawicielstwa pracowników w prawie polskim. Stan obecny i perspektywy zmian*, [w:] Z. Góral (red.), *Z zagadnień współczesnego prawa pracy. Księga jubileuszowa Profesora Henryka Lewandowskiego*, Warszawa 2009, s. 233 i n.

związkowego, co znajduje swoje potwierdzenie w ustawie z 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych<sup>13</sup>.

Pomimo to wydaje się jednak, że społeczna inspekcja pracy zachowuje swoją oryginalność i odrębność od zakładowej organizacji związkowej. Wynika to po pierwsze z przyjętego modelu społecznej inspekcji pracy jako działającej jednoosobowo (a nie kolegialnie, jak w przypadku przedstawicielstwa związkowego), na trzech poziomach organizacyjnych. Opisywana ustawa przewiduje możliwość wyboru zakładowego, oddziałowego lub grupowego społecznego inspektora pracy w zależności od potrzeb wynikających ze struktury zakładu pracy, o czym będą decydowały zakładowe organizacje związkowe (art. 3 ust. 1 i 2 u.s.i.p.), często sprzyjające wyborowi nadmiernej liczby inspektorów<sup>14</sup>. Po drugie, oryginalność społecznej inspekcji pracy wyraża się w daleko mocniejszej ochronie trwałości stosunku pracy społecznego inspektora pracy w porównaniu z ochroną z jakiej korzystają w tym zakresie tzw. działacze związkowi<sup>15</sup>. Jest to bowiem ochrona bezwzględna wzmożona, uzasadniona „władczą” pozycją społecznego inspektora pracy w stosunku do pracodawcy<sup>16</sup>, polegająca na zakazie wypowiedzania i rozwiązywania stosunku pracy, a także wypowiedzania warunków pracy i płacy w czasie pełnienia mandatu oraz w okresie roku po jego wygaśnięciu (art. 13 u.s.i.p.), a nawet jeszcze dłużej, jak uważa Sąd Najwyższy, jeśli tylko związki zawodowe i pracodawca nie kwestionują rzeczywistego pełnienia przez pracownika funkcji społecznego inspektora pracy<sup>17</sup>, co jednak należy ocenić jako stanowisko bardzo kontrowersyjne.

## Społeczna inspekcja jako podmiot w ochronie danych osobowych

Ustalenia w przedmiocie charakteru prawnego społecznej inspekcji pracy jako instytucji powiązanej, ale nie tożsamej z zakładową organizacją związkową należy

<sup>13</sup> Por. art. 8, 23, 26. ust. 3 ustawy z 23.05.1991 r. o związkach zawodowych, Dz.U. z 2019 r., poz. 263.

<sup>14</sup> Krytycznie na ten temat: B. Rutkowska, *Społeczna inspekcja pracy – niedoskonałości regulacji prawnej*, „Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej” 2017, 24(4), s. 285–287; K. Walczak, *Zasadność istnienia społecznej inspekcji pracy w świetle aksjologii jej powołania*, [w:] T. Wyka, M.A. Mielcarek (red.), *Prawo ochrony pracy – współczesność i perspektywy rozwoju*, Warszawa 2017, s. 144–145.

<sup>15</sup> Por. art. 32 ustawy z 23.05.1991 r. o związkach zawodowych, Dz.U. z 2019 r., poz. 263.

<sup>16</sup> W. Szubert, *Ochrona pracy. Studium społeczno-prawne*, Warszawa 1966, s. 133.

<sup>17</sup> Por. wyrok SN z 18.12.2001 r., I PKN 755/00, OSNP 2004 r., nr 1, poz. 5; wyrok SN z 3.08.2006 r., II PK 339/05, OSNP 2007 r., nr 15–16, poz. 218; nieco odmiennie SN w wyroku z 2.06.2010 r., II PK 371/09, LEX nr 590317.

skonfrontować z drugim aspektem jej pozycji prawnej jako podmiotu działającego w obszarze ochrony danych osobowych pracowników. W tym zakresie kluczowe będzie udzielenie odpowiedzi na pytanie, którym z kilku najważniejszych podmiotów występujących w prawie ochrony danych osobowych, będących uczestnikami przetwarzania danych, jest społeczny inspektor pracy – czy występuje tu jako administrator, współadministrator, jako przetwarzający dane, a może tylko jako upoważniony przez administratora lub przetwarzającego do ich przetwarzania. Nie jest to zadanie łatwe. Definicje legalne tych podmiotów, dość rozbudowane, zawierające wiele przesłanek i pojęć niedookreślonych wywołują liczne wątpliwości prawne i często nie pozwalają na jednoznaczne określenie pozycji prawnej danej osoby czy jednostki. Zgodnie z art. 4 pkt 7 RODO<sup>18</sup> pojęcie „administrator” oznacza osobę fizyczną lub prawną, organ publiczny, jednostkę lub inny podmiot, który samodzielnie lub wspólnie z innymi ma kompetencje do ustalania celów i sposobów przetwarzania danych osobowych<sup>19</sup>. Jeśli co najmniej dwóch administratorów wspólnie ustala cele i sposoby przetwarzania danych, są oni wówczas współadministratorami (art. 26 RODO), czego nie należy mylić z kategorią osób, którym powierza się przetwarzanie danych<sup>20</sup>. Podmiotem przetwarzającym dane jest osoba fizyczna lub prawna, organ publiczny, jednostka lub inny podmiot, który przetwarza dane w imieniu administratora (art. 4 pkt 8 RODO). Zakłada się więc, że administratorowi i przetwarzającemu dane w imieniu administratora przyświecają wspólne cele przetwarzania danych, choć tylko administrator może je samodzielnie definiować i ustalać sposoby przetwarzania danych, natomiast w przypadku współadministrowania konieczne jest wspólne uczestnictwo (i solidarna odpowiedzialność za szkody wyrządzone podmiotom danych<sup>21</sup>) dwóch lub więcej podmiotów przy określaniu celów i sposobów przetwarzania. Dla uznania, że podmiot występuje w roli przetwarzającego, niezbędne jest, żeby był odrębnym podmiotem w stosunku do administratora danych (w odróżnieniu od upoważ-

<sup>18</sup> Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z 27.04.2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE, Dz. Urz. UE L 119, s. 1, ze sprost.

<sup>19</sup> Szerzej na temat pojęcia administratora danych: Wytyczne EROD ws. pojęć administratora i podmiotu przetwarzającego na gruncie RODO, cz. 1 i 2, 15.09.2020, edpd.europa.eu (dostęp: 3.09.2020).

<sup>20</sup> W literaturze bardzo często zwraca się uwagę na trudności w rozgraniczeniu tych dwóch różnych kategorii, por. np.: K. Gałęzowska, *Współadministrowanie danymi osobowymi – wybrane problemy prawne*, [w:] T. Wyka, M.A. Mielczarek (red.), *Administrator i inspektor ochrony danych osobowych. Pozycja prawna*, Warszawa 2019, s. 87.

<sup>21</sup> M. Krzysztofek, *Ochrona danych osobowych w Unii Europejskiej po reformie. Komentarz do rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679*, Warszawa 2016, s. 206; E. Kulesza, *Nowe obowiązki administratorów danych osobowych w świetle RODO*, [w:] T. Wyka, M.A. Mielczarek (red.), *Administrator i inspektor ochrony danych osobowych. Pozycja prawna*, Warszawa 2019, s. 23–25.

nionego do przetwarzania pozostającego w określonych relacjach podległości wobec administratora lub przetwarzającego) oraz przetwarzanie danych w imieniu administratora, co oznacza, że przetwarzający nie może ich przetwarzać we własnych celach.

Jak wynika z uwag poczynionych wyżej, społeczna inspekcja nie jest podmiotem autonomicznym w zakresie swoich zadań, wykonuje bowiem w istocie kompetencje kontrolne związków zawodowych, które mogą wkraczać w domenę danych osobowych pracowników. Oznacza to, że to nie ona będzie ustalała cele i sposoby przetwarzania danych osobowych pracowników. Należy zatem stwierdzić, że społeczna inspekcja pracy nie występuje w roli administratora tych danych. Nie będąc administratorem, nie może wystąpić także w roli współadministratora. Pozostaje więc rozważyć, czy społeczna inspekcja pracy jest podmiotem przetwarzającym dane w imieniu administratora danych na podstawie umowy o przetwarzanie (art. 28 ust. 3 RODO), czy też jest podmiotem upoważnionym do przetwarzania danych osobowych na polecenie administratora (art. 29 RODO). Rozstrzygnięcie tego dylematu wymaga jednak ustalenia, kto jest w tym skomplikowanym układzie (społeczny inspektor pracy a zakładowa organizacja związkowa i pracodawca) administratorem danych osobowych pracowników, czy jest nim zakładowa organizacja związkowa przeprowadzająca wybory społecznego inspektora i kierująca jego pracami, czy może administratorem jest pracodawca.

Wydaje się, że nie do przyjęcia byłaby koncepcja uznająca społecznego inspektora pracy za przetwarzającego dane osobowe pracowników w imieniu pracodawcy, jak również działającego z upoważnienia pracodawcy na podstawie polecenia<sup>22</sup>. Obydwa te podmioty – społeczny inspektor pracy i pracodawca stoją wobec siebie na przeciwstawnych pozycjach – kontrolowanego i kontrolującego, i trudno byłoby przyjąć, że przyświecają im wspólne cele, i że jeden działa w imieniu drugiego. Nie wchodzi więc w grę między nimi formuła umowy o przetwarzanie (art. 28 ust. 3 ROD). Z tego też powodu należy od razu przesądzić, że społeczny inspektor pracy nie może być także uznany za upoważnionego przez pracodawcę jako administratora do przetwarzania danych. Bo ta z kolei formuła zakłada pewien stosunek podległości między administratorem a osobą upoważnioną<sup>23</sup>, zaś idea działania społecznej inspekcji pracy opiera się na zasadzie niezależności społecznego inspektora pracy od pracodawcy (pomimo że pozostaje on z pracodawcą w stosunku pracy), co znajduje potwierdzenie w art. 13 u.s.i.p.

<sup>22</sup> Tak w: Ł. Guza, *Pracowniczy nadzór z ograniczeniami; Jakie są obowiązki społecznego inspektora pracy?*, „Gazeta Prawna” 14.02.2019.

<sup>23</sup> K. Witkowska-Nowakowska, [w:] E. Bielak-Jomaa, D. Lubasz (red.), *RODO. Ogólne Rozporządzenie o ochronie danych. Komentarz*, Warszawa 2018, s. 656–657.



W związku z odrzuceniem koncepcji uznania pracodawcy względem społecznego inspektora pracy jako administratora danych, pozostaje do rozważenia, czy związek zawodowy może wystąpić w tej roli, a więc w roli administratora danych osobowych pracowników przetwarzanych przez społecznego inspektora pracy.

Dominuje stanowisko, że związek zawodowy jest odrębnym od pracodawcy administratorem danych osobowych pracowników. Dał temu wyraz Prezes UODO w stanowisku z dnia 13 marca 2019 r., stwierdzając, że związek zawodowy ma prawo pozyskiwać od pracodawcy dane osobowe pracowników na podstawie art. 6 ust. 1 lit. f RODO, czyli dla przetwarzania danych osobowych niezbędnych do celów wynikających z prawnie uzasadnionych interesów realizowanych przez administratora<sup>24</sup>. Także doktryna uważa związek zawodowy będący jednostką organizacyjną za administratora danych niezależnie od tego, czy poszczególne struktury związkowe mają osobowość prawną<sup>25</sup>. Szczególnie istotny dla tych ustaleń jest art. 28 ust. 1 cyt. ustawy z 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych zobowiązujący pracodawcę do udzielania zakładowej organizacji związkowej informacji niezbędnych do prowadzenia działalności związkowej, do której należy bez wątpienia działalność kontrolna sprawowana zarówno przez związek zawodowy, jak i przez społeczną inspekcję pracy<sup>26</sup>.

Wydaje się zatem, że można przyjąć koncepcję, iż społeczny inspektor pracy jest podmiotem przetwarzającym dane osobowe pracowników w imieniu zakładowej organizacji związkowej będącej administratorem tych danych. Teza ta wymaga jednak udzielenia odpowiedzi na kolejne, niemniej trudne pytanie o podstawę przetwarzania danych przez społecznego inspektora pracy. W świetle art. 28 ust. 3 RODO przetwarzanie przez podmiot przetwarzający odbywa się na podstawie umowy lub innego instrumentu prawnego, które określają przedmiot i czas trwania przetwarzania, charakter i cel przetwarzania, rodzaj danych osobowych oraz kategorie osób, których dane dotyczą, obowiązki i prawa administratora danych. W tym kontekście można rozważyć, czy przeprowadzony przez zakładową organizację związkową akt wyboru społecznego inspektora pracy, zgodnie z art. 6 u.s.i.p., jest tym „innym instrumentem prawnym”, uprawniającym inspektora do

<sup>24</sup> Uodo.gov.pl/pl138/756 (dostęp: 7.09.2020).

<sup>25</sup> D. Dörre-Kolasa, *Administrator danych osobowych w zbiorowym prawie zatrudnienia*, „Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej” 2019, 26(4), s. 374; M. Włodarczyk, *Prawo związków zawodowych do informacji o pracowniku*, [w:] T. Wyka, A. Nerka (red.), *Ochrona danych osobowych podmiotów objętych prawem pracy i prawem ubezpieczeń społecznych. Stan obecny i perspektywy zmian*, Warszawa 2012, s. 149–150; por. także: K. Walczak, *Zasady potrącania składek związkowych w praktyce*, „Monitor Prawa Pracy” 2019, nr 4, s. 26–27.

<sup>26</sup> E. Kulesza, *Prawo związków zawodowych do danych pracowników przetwarzanych przez pracodawcę. Przetwarzanie danych osobowych w procesie współdziałania pracodawcy ze związkami zawodowymi w sprawach indywidualnych*, [w:] D. Dörre-Kolasa (red.), op. cit., s. 180–181.



przetwarzania danych w imieniu związku, czyli w imieniu administratora danych. Wydaje się jednak, że akt wyboru przesądza jedynie o przejściu przez społecznego inspektora pracy funkcji kontrolnych przypisanych związkom zawodowym, nie określając istotnych ustaleń w przedmiocie przetwarzania danych w rozumieniu art. 28 ust. 3 RODO. Pozostaje zatem uznać, że zakładowa organizacja związkowa jako administrator danych powinna zawrzeć ze społecznym inspektorem pracy umowę o przetwarzanie danych. Nie jest w tym wypadku możliwe upoważnienie społecznego inspektora pracy do przetwarzania danych w trybie polecenia ze strony zakładowej organizacji związkowej, bowiem między tymi podmiotami nie występuje żaden stosunek podległości. Społeczny inspektor pracy działa równolegle obok zakładowej organizacji związkowej, która jedynie przeprowadza wybory i nie ma formalnych kompetencji, np. w kwestii rozliczania inspektora z wykonanych przez niego zadań.

Bardzo szeroki zakres przedmiotowy działań kontrolnych społecznej inspekcji pracy, obejmujący nie tylko sferę bhp ale także przestrzeganie przez pracodawcę przepisów powszechnie obowiązującego i zakładowego prawa pracy, w tym uprawnień związanych z rodzicielstwem, młodocianych i osób niepełnosprawnych, urlopów i czasu pracy (art. 4 u.s.i.p.), powoduje konieczność dostępu do wielu dokumentów i informacji zawierających dane osobowe pracowników. Szczególnie liczne są one w dziedzinie bhp, np. potwierdzające uzyskanie przez pracowników informacji o ryzyku zawodowym, przydzielenie środków ochrony indywidualnej, odzieży i obuwia roboczego, pracę w warunkach szkodliwych, udział pracowników w szkoleniach bhp, w badaniach profilaktycznych, a także dokumentacja wypadkowa i związana ze stwierdzeniem choroby zawodowej. Mogą to być również dokumenty potwierdzające kompetencje zawodowe pracowników lub dotyczące ewidencji czasu pracy<sup>27</sup>. Nie ulega wątpliwości, że społeczny inspektor pracy, chcąc należycie przeprowadzić kontrolę przestrzegania przez pracodawcę przepisów prawa pracy, powinien mieć zapewniony dostęp do różnych dokumentów i informacji z poszanowaniem ochrony danych osobowych pracowników zawartych w tych dokumentach. Kluczowa powinna być w tym zakresie wskazana wyżej umowa o przetwarzanie danych, zawarta w formie pisemnej (w tym w formie elektronicznej – art. 28 ust. 9 RODO) przez zakładową organizację związkową jako administratora danych ze społecznym inspektorem pracy występującym w roli podmiotu przetwarzającego dane w imieniu administratora. Obligatoryjne

---

<sup>27</sup> Szeroko na temat dokumentacji pracowniczej zawierającej dane osobowe: J. Jarguz, *Przetwarzanie danych osobowych w trakcie zatrudnienia*, [w:] D. Dörre-Kolasa (red.), op. cit., s. 89–117; D. Dorre-Kolasa, *Zakres i forma przetwarzania danych osobowych w dokumentacji pracowniczej w świetle planowanych zmian stanu prawnego*, [w:] ibidem, s. 118–125.

elementy treści tej umowy określa cyt. art. 28 ust. 3 RODO, wymagając wskazania nie tylko przedmiotu, czasu trwania, celu i charakteru przetwarzania, rodzaju danych osobowych (zwykłych, wrażliwych) i kategorii osób, których dane dotyczą, ale także obowiązków i praw administratora danych, którym w badanym przypadku będzie zakładowa organizacja związkowa. Umowa ta spełni dwa cele – będzie stanowiła gwarancję ochrony danych osobowych pracowników zawartych w żądanych dokumentach oraz pozwoli zrealizować kompetencje kontrolne przypisane związkom zawodowym, a realizowane przez społeczną inspekcję pracy.

Z drugiej jednak strony, wymagania, jakie musi spełniać podmiot przetwarzający dane dotyczące jego wiedzy fachowej, posiadania odpowiednich środków techniczno-organizacyjnych, aby sprostać wymaganiom zapewnienia bezpieczeństwa danych<sup>28</sup>, mogą stawiać pod znakiem zapytania realizację zadań społecznego inspektora pracy jako podmiotu przetwarzającego dane w imieniu zakładowej organizacji związkowej. Wydaje się jednak, że pewnym rozwiązaniem byłoby w tym wypadku obciążenie pracodawcy zagwarantowaniem społecznemu inspektorowi pracy odpowiedniego zaplecza techniczno-organizacyjnego związanego z przetwarzaniem danych, skoro u.s.i.p. wymaga od pracodawcy zapewnienia społecznemu inspektorowi pracy odpowiednich warunków realizacji jego zadań (art. 14 u.s.i.p.).

## Podstawy przetwarzania danych osobowych przez społecznego inspektora pracy

Ustalanie pozycji prawnej społecznego inspektora pracy wśród podmiotów uczestniczących w przetwarzaniu danych osobowych pracowników to niejedyny trudny problem występujący w tym obszarze. Niemniej istotne jest rozstrzygnięcie na jakiej podstawie (w jakim trybie) społeczny inspektor pracy uzyskuje dostęp do tych danych. Odpowiedź na to pytanie wymaga interpretacji wielu przepisów u.s.i.p., kluczowym jednak jest w tym przypadku art. 8 ust. 2 tej ustawy. Przepis ten stanowi, że społeczny inspektor pracy ma prawo żądać od kierownika zakładu pracy oraz oddziału (wydziału) i od pracowników informacji oraz okazania dokumentów w sprawach wchodzących w zakres jego działania. Wyrokiem Trybunału Konstytucyjnego z dnia 26 kwietnia 2018 r.<sup>29</sup> przepis ten został uznany za częściowo

<sup>28</sup> Por. art. 28 ust. 1 RODO i motyw 81 RODO.

<sup>29</sup> Wyrok TK z 26.04.2018 r., K 6/15, OTK-A 2018/24, LEX nr 24777838.

niezgodny z Konstytucją (z art. 47 Konstytucji<sup>30</sup>) w zakresie, w jakim nie uzależnia obowiązku udzielenia społecznemu inspektorowi pracy informacji oraz okazania mu dokumentów od uzyskania zgody pracownika w wypadkach, w których realizacja tego obowiązku wiązałaby się z udostępnieniem danych osobowych tego pracownika. W uzasadnieniu do wyroku Trybunał zwrócił uwagę, że sytuacja, w której udostępnia się związkom zawodowym dane osobowe, wywołuje konkurencję dwóch wartości konstytucyjnych, a mianowicie, wolności związkowej i wynikające z niej prawo związków zawodowych do informacji oraz prawo pracowników do ochrony swojej prywatności i prawo do autonomii informacyjnej. Trybunał podniósł, że działania kontrolne społecznego inspektora pracy powinny być oceniane przez pryzmat ochrony autonomii informacyjnej pracownika. Zdaniem Trybunału „podstawowym wymogiem składającym się na treść zasady autonomii informacyjnej każdego człowieka jest przesłanka uzyskiwania zgody osoby zainteresowanej na udostępnienie dotyczącej jej informacji. Przesłanki takiej nie przewiduje art. 8 ust. 2 ustawy o sip”<sup>31</sup>. Z tych też powodów Trybunał uznał niekonstytucyjność tego przepisu.

Ramy niniejszego opracowania nie pozwalają na podjęcie szerszej dyskusji z tezą i uzasadnieniem wyroku Trybunału. Warto jednak zauważyć, że w zakwestionowanym przez Trybunał art. 8 ust. 2 u.s.i.p. nie chodzi o prawo związków zawodowych do informacji, ale o prawo do kontroli pracodawcy, która nie powinna być uzależniona od czyjejkolwiek zgody, jeśli tylko mieści się w granicach określonych prawem. Uzależnienie przeprowadzenia kontroli sprawowanej przez społecznego inspektora pracy – wymagającej dostępu do dokumentów i informacji – od zgody pracownika, którego te dokumenty dotyczą, niweczy istotę funkcji społecznej kontroli nad pracodawcą, a nawet może służyć pracodawcy udaremnieniu kontroli poprzez namawianie pracownika do nieudzielenia zgody na dostęp do dokumentów jego dotyczących.

W moim przekonaniu art. 8 ust. 2 u.s.i.p. powinien pozostać w dotychczasowym brzmieniu. Społeczny inspektor pracy przetwarzający dane osobowe pracowników w imieniu zakładowej organizacji związkowej jako administratora danych może skorzystać w razie danych zwykłych z art. 6 ust. 1 lit. c RODO (przetwarzanie jest niezbędne do wypełnienia obowiązku prawnego ciążącego na administratorze danych) lub z art. 6 ust. 1 lit. e RODO (przetwarzanie jest niezbędne do wykonania zadania realizowanego w interesie publicznym lub w ramach sprawowania

<sup>30</sup> Przepis zawarty w art. 47 Konstytucji (Dz.U. z 1997 r. Nr 78, poz. 483) stanowi, że każdy ma prawo do ochrony prawnej życia prywatnego, rodzinnego, czci i dobrego imienia oraz decydowania o swoim życiu osobistym.

<sup>31</sup> Por. pkt. 5.4.2.2. uzasadnienia do wyroku TK z 26.04.2018 r.

władzy publicznej powierzonej administratorowi), natomiast przetwarzanie danych wrażliwych będzie mogło być oparte na art. 9 ust. 2 lit. b RODO (przetwarzanie jest niezbędne do wypełnienia obowiązków i wykonywania szczególnych praw przez administratora lub osobę, której dane dotyczą, m.in. w dziedzinie prawa pracy).

Na mocy cytowanego wyżej wyroku TK z dniem 2 maja 2018 r. przepis art. 8 ust. 2 u.s.i.p. utracił moc obowiązującą. Został przygotowany projekt zmiany ustawy o społecznej inspekcji pracy polegający na dodaniu do art. 8 u.s.i.p. ust. 2a w brzmieniu „Żądanie, o którym mowa w ust. 2, w zakresie dotyczącym danych osobowych, może zostać spełnione za zgodą osób, których dane dotyczą”<sup>32</sup>. Jak dotąd, zmiany te nie zostały wprowadzone do porządku prawnego.

## Podsumowanie

Dwa cele przyświecały autorce niniejszego opracowania. Po pierwsze, chodziło o znalezienie odpowiedzi na liczne pytania związane z określeniem pozycji prawnej społecznego inspektora jako podmiotu uprawnionego do przetwarzania danych osobowych. Problematyka ta nie była dotychczas przedmiotem dyskursu w literaturze prawniczej. Miejmy nadzieję, że sformułowane wyżej tezy przyczynią się do szerszej dyskusji w tym przedmiocie.

Po drugie, celem opracowania była próba kompleksowej oceny rozwiązań należących do różnych dziedzin prawa na przykładzie działalności społecznej inspekcji pracy. Przeprowadzona analiza przepisów u.s.i.p. oraz przepisów dotyczących ochrony danych osobowych ujawniła, jak duże trudności interpretacyjne wywołuje konieczność osadzenia konstrukcji prawnych przynależnych do zbiorowego prawa pracy, które ma swoją szczególną aksjologię wynikającą w znacznym stopniu z etycznej koncepcji pracy ludzkiej oraz określonych wartości społecznych, takich jak w szczególności solidarność pracownicza<sup>33</sup>, z prawem ochrony danych osobowych mającym jednak zasadniczo inną naturę i aksjologię opartą głównie na prawie jednostki do ochrony prywatności<sup>34</sup>. Te trudności interpretacyjne nie oznaczają bynajmniej, że badania różnych dziedzin prawa są nieefektywne. Wręcz przeciwnie, wydaje się, że podejście wielopłaszczyznowe umożliwi uchwycenie wielorakich zależności między bardzo różnymi instytucjami prawnymi. Tak też się stało w przypadku analizy szczególnej formy przedstawicielstwa pracowniczego,

<sup>32</sup> Druk Sejmowy nr 3485 z 9.05.2019.

<sup>33</sup> T. Liszcz, *Aksjologiczne podstawy prawa pracy*, Lublin 2018, s. 19–37, s. 187–190.

<sup>34</sup> A. Sobczyk, *RODO. Rozproszona władza publiczna*, Kraków 2019, s. 17–26.

jaką jest społeczna inspekcja pracy, której misją jest sprawowanie społecznej kontroli nad pracodawcą<sup>35</sup>. Przetwarzanie przez społecznego inspektora pracy danych osobowych pracowników wymaga łączenia unormowań konstytucyjnych z przepisami prawa pracy, prawa administracyjnego, cywilnego, a nawet karnego<sup>36</sup>.

## Bibliografia

- Dörre-Kolasa D., *Administrator danych osobowych w zbiorowym prawie zatrudnienia*, „*Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej*” 2019, 26(4).
- Dörre-Kolasa D., *Zakres i forma przetwarzania danych osobowych w dokumentacji pracowniczej w świetle planowanych zmian stanu prawnego*, [w:] D. Dörre-Kolasa (red.), *Ochrona danych osobowych pracowników w świetle rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679*, Warszawa 2017.
- Gałęzowska K., *Współadministrowanie danymi osobowymi – wybrane problemy prawne*, [w:] T. Wyka, A.M. Mielczarek (red.), *Administrator i inspektor ochrony danych osobowych. Pozycja prawna*, Warszawa 2019.
- Guza Ł., *Pracowniczy nadzór z ograniczeniami. Jakie są obowiązki społecznego inspektora pracy?*, „*Gazeta Prawna*” 14.02.2019.
- Hajn Z., *Zbiorowe prawo pracy. Zarys systemu*, Warszawa 2013.
- Jarguz J., *Przetwarzanie danych osobowych w trakcie zatrudnienia*, [w:] D. Dörre-Kolasa (red.), *Ochrona danych osobowych pracowników w świetle rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady(UE) 2016/679*, Warszawa 2017.
- Kawecki M., *Prawo ochrony danych osobowych jako nowa dziedzina prawa*, „*Europejski Przegląd Sądowy*” 2017, 5.
- Kaźmierczak K., Litwiński P., *Zagadnienia wstępne z zakresu ochrony danych osobowych pracowników*, [w:] D. Dörre-Kolasa (red.), *Ochrona danych osobowych pracowników w świetle rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady(UE) 2016/679*, Warszawa 2017.
- Krzysztofek M., *Ochrona danych osobowych w Unii Europejskiej po reformie. Komentarz do rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679*, Warszawa 2016.
- Kulesza E., *Nowe obowiązki administratorów danych osobowych w świetle RODO*, [w:] T. Wyka, A.M. Mielczarek (red.), *Administrator i inspektor ochrony danych osobowych. Pozycja prawna*, Warszawa 2019.
- Kulesza E., *Prawo związków zawodowych do danych pracowników przetwarzanych przez pracodawcę. Przetwarzanie danych osobowych w procesie współdziałania pracodawcy ze*

<sup>35</sup> T. Liszcz, *Społeczna inspekcja pracy – niezbędny instrument społecznego (związkowego) nadzoru nad przestrzeganiem prawa pracy*, „*Praca i Zabezpieczenie Społeczne*” 2019, 4, s. 2–11.

<sup>36</sup> J. Żołyński, *Ochrona danych osobowych w zbiorowym prawie pracy – aspekt aksjologiczny i praktyczny*, „*Monitor Prawa Pracy*” 2019, 12, s. 20.

- związkami zawodowymi w sprawach indywidualnych, [w:] D. Dörre-Kolasa (red.), *Ochrona danych osobowych pracowników w świetle rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679*, Warszawa 2017.
- Liszczycki T., *Prawo pracy*, Warszawa 2019.
- Liszczycki T., *Spółeczna inspekcja pracy – niezbędny instrument społecznego (związkowego) nadzoru nad przestrzeganiem prawa pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2019, 4.
- Liszczycki T., *Aksjologiczne podstawy prawa pracy*, Lublin 2018.
- Rutkowska B., *Spółeczna inspekcja pracy – niedoskonałości regulacji prawnej*, „Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej” 2017, 24(4).
- Sobczyk A., *RODO. Rozproszona władza publiczna*, Kraków 2019.
- Szubert W., *Safety and Health at Work*, [w:] *International Encyclopaedia of Comparative Law*, t. XV, rozdział 7, Tübingen 1983.
- Szubert W., *Ochrona pracy. Studium społeczno-prawne*, Warszawa 1966.
- Walczak K., *Zasady potrącania składek związkowych w praktyce*, „Monitor Prawa Pracy” 2019, 4.
- Walczak K., *Zasadność istnienia społecznej inspekcji pracy w świetle aksjologii jej powstania*, [w:] T. Wyka, A.M. Mielczarek (red.), *Prawo ochrony pracy – współczesność i perspektywy rozwoju*, Warszawa 2017.
- Witkowska-Nowakowska K., [w:] E. Bielak-Jomaa, D. Lubasz (red.), *RODO. Ogólne Rozporządzenie o ochronie danych. Komentarz*, Warszawa 2018.
- Włodarczyk M., *Prawo związków zawodowych do informacji o pracowniku*, [w:] T. Wyka, A. Nerka (red.), *Ochrona danych osobowych podmiotów objętych prawem pracy i prawem ubezpieczeń społecznych. Stan obecny i perspektywy zmian*, Warszawa 2012.
- Wratny J., *Niezwiązkowe przedstawicielstwa pracowników w prawie polskim. Stan obecny i perspektywy zmian*, [w:] Z. Góral (red.), *Z zagadnień współczesnego prawa pracy. Księga jubileuszowa Profesora Henryka Lewandowskiego*, Warszawa 2009.
- Żołyński J., *Ochrona danych osobowych w zbiorowym prawie pracy – aspekt aksjologiczny i praktyczny*, „Monitor Prawa Pracy” 2019, 12.