

Received: 18.05.2022
Accepted: 23.05.2022
Published: 30.06.2022

Roczniki Administracji i Prawa
Annuals of The Administration and Law
2022, XXII, z. 2: s. 307-316
ISSN: 1644-9126
DOI: 10.5604/01.3001.0016.0986
<https://rocznikiadministracjiiprawa.publisherspanel.com>

Dominika Dörre-Kolasa[†]
Nr ORCID: 0000-0002-4134-741X

Marlena Sakowska-Baryła^{**}
Nr ORCID: 0000-0002-3982-976X

USTAWOWY OBOWIĄZEK PRACODAWCY UDOSTĘPNIENIA ZAKŁADOWEJ ORGANIZACJI ZWIĄZKOWEJ POMIESZCZENIA I URZĄDZEŃ TECHNICZNYCH A POWIERZENIE PRZETWARZANIA DANYCH OSOBOWYCH

THE EMPLOYER'S LEGAL OBLIGATION TO PROVIDE THE COMPANY TRADE UNION ORGANIZATION WITH ACCESS TO A PREMISES AND TECHNICAL FACILITIES VERSUS PROCESSING OF PERSONAL DATA ON BEHALF OF THE CONTROLLER

Streszczenie: Wraz z upływem kolejnych lat stosowania RODO obserwujemy coraz większą świadomość ograniczeń prawnych i wymogów, których spełnienie jest konieczne dla zgodnego z prawem przetwarzania danych. Funkcjonujące od dawna praktyki, wśród których znajdują się nie tylko praktyki zwyczajowe, ale również mające swoje umocowanie w przepisach, wymagają weryfikacji pod kątem ochrony danych osobowych. W niniejszym

[†] dr; adiunkt w Katedrze Prawa Pracy i Polityki Społecznej Uniwersytetu Jagiellońskiego, radca prawny, partner w kancelarii prawa HR. Źródła finansowania publikacji: środki własne autorki, e-mail: dominika.dorre-nowak@uj.edu.pl

^{**} dr; radca prawny, partner w Sakowska-Baryła, Czaplinska Kancelarii Radców Prawnych Sp.p., redaktor naczelna „ABI Expert”, członkini kadry naukowej Instytutu Prawa Nowych Technologii i Ochrony Danych Osobowych na Uczelni Łazarskiego. Źródła finansowania publikacji: środki własne autorki. e-mail: m.sakowskabaryla@kancelariasbc.pl

opracowaniu zwracamy uwagę na zagadnienie przetwarzania danych osobowych w ramach obowiązku pracodawcy udostępnienia zakładowej organizacji związkowej pomieszczenia i urządzeń technicznych.

Słowa kluczowe: udostępnianie pomieszczeń, związki zawodowe, udostępnianie urządzeń technicznych, przetwarzanie danych, ochrona danych osobowych

Summary: As the years of application of the GDPR continue, there is a growing awareness of the legal limitations and requirements that must be met for lawful data processing. The practices that have been in place for a long time, which include not only usual practices, but also those that are grounded in regulations, need to be reviewed from the perspective of personal data protection. In this publication, we turn our attention to the issue of personal data processing within the scope of the employer's obligation to provide the company union organization with access to premises and technical facilities.

Keywords: providing facilities, trade unions, providing technical equipment, data processing, data protection

Zgodnie z art. 33 ustawy o związkach zawodowych pracodawca, na warunkach określonych w układzie zbiorowym pracy lub umowie, jest obowiązany udostępnić zakładowej organizacji związkowej pomieszczenia i urządzenia techniczne niezbędne do wykonywania działalności związkowej u pracodawcy. W doktrynie podkreśla się istotę niezbędności pomieszczenia lub/i urządzeń technicznych w kontekście możliwości oraz zakresu ich przyznania¹.

W praktyce powstają na tym tle rozliczne problemy praktyczne i interpretacyjne. Do takich kwestii zalicza się chociażby zagadnienie, czy pracodawca ma obowiązek przekazać organizacji związkowej skrzynkę mailową, która funkcjonuje w należącej do niego domenie pocztowej. W doktrynie prawa pracy przedstawiono stanowisko, że ustawowo nie ma on takiego obowiązku, ponieważ skrzynka mailowa nie jest urządzeniem technicznym w rozumieniu art. 33 ust. 1 u.z.z., a tylko obszarem pamięci masowej serwera, przeznaczonym do przechowywania plików zawierających wiadomości internetowe przesyłane za pomocą poczty elektronicznej związanej z funkcjonowaniem danej domeny internetowej. Nie ma jednak przeszkód, żeby strony określiły ten problem w układzie zbiorowym albo w zawartej umowie². Pogląd ten w pełni zasługuje na uwzględnienie. W praktyce nie należą jednak do rzadkości sytuacje, w których pracodawcy bezrefleksyjnie, rutynowo tworzą dla organizacji związkowych adresy we własnej domenie i udostępniają skrzynki mailowe

¹ B. Surdykowska [w:] P. Czarnecki, P. Grzebyk, A. Reda-Ciszewska, B. Surdykowska *Ustawa o związkach zawodowych. Komentarz praktyczny z orzecznictwem*, Warszawa 2022, s. 30-32.

² K.W. Baran [w:] D. Książek, M. Lekston, A. Tomanek, K.W. Baran, *Komentarz do ustawy o związkach zawodowych*, [w:] *Zbiorowe prawo zatrudnienia. Komentarz*, Warszawa 2019, s. 234.

wraz z przekazaniem sprzętu w postaci komputera stacjonarnego, laptopa, telefonu, co ma często swoje uzasadnienie w utrwalonych przez lata ustaleniach – często nieformalnych. W praktyce na skutek faktycznego użytkowania narzędzi, a zwłaszcza komputerów może dochodzić do zapisania danych związkowych w postaci plików w pamięci komputerów czy też w ramach backupu poczty, listy kontaktów w telefonach komórkowych, folderów dokumentów lub zdjęć.

Piszząc „bezrefleksyjnie”, miałyśmy na myśli to, że decydując się na tego rodzaju działanie osoby działające odpowiednio w imieniu pracodawcy i związku zawodowego nie biorą pod uwagę obowiązków prawnych, wynikających z przepisów rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 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 (ogólne rozporządzenie o ochronie danych³; dalej: „RODO”). Tymczasem w nakreślonych wyżej okolicznościach faktycznych zachodzi konieczność, aby zastosować się do wymogów tego aktu, dokonać opisanych w nim ustaleń, odpowiednio udokumentować relację zachodzącą pomiędzy pracodawcą a związkiem zawodowym, wdrożyć stosowane środki techniczno-organizacyjne, zadbać o prawa osób, których dane dotyczą.

To, czy pracodawca udostępni organizacji związkowej jedynie narzędzia w dosłownym brzmieniu w postaci samego sprzętu, czy też sprzętu wraz z całą infrastrukturą towarzyszącą, skrzynkami mailowymi, podłączoną do wspólnej sieci drukarką z pamięcią, obsługą poczty tradycyjnej, miejsce na chmurze w celu archiwizacji dokumentów związkowych, ma doniosłe znaczenie, gdyż będzie od tego zależało, czy mamy do czynienia z powierzeniem przetwarzania danych, a jeżeli tak, to jaki będzie jego zakres. Należy bowiem odróżnić udostępnienie sprzętu do prowadzenia działalności związkowej od zobowiązania się do przechowywania danych, ich archiwizacji i udostępniania. Współcześnie obsługa tego rodzaju oferowana przez pracodawcę może albo nosić cechy hostingu, albo też być zapewniana w taki sposób, że pracodawca umożliwia związkowi zawodowemu korzystanie z przestrzeni, którą zapewnia jemu zewnętrzny hostingodawca, zazwyczaj nie mając wiedzy o tym, że udostępniania przez niego przestrzeń sieciowa służy jeszcze innemu niż pracodawca podmiotowi, któremu na gruncie RODO przysługuje status administratora w rozumieniu art. 4 pkt 7 RODO. Warto w tym miejscu wyjaśniać, że mianem *hostingu* określa się usługi polegające na zaoferowaniu użytkownikowi zasobów serwera, jego przestrzeni dyskowej oraz środków technicznych związanych z siecią i oprogramowaniem. Tak więc hosting polega na oddaniu do dyspozycji klienta części infrastruktury serwerowni, dzięki czemu nie musi on inwestować we własne centrum danych, ale w ramach korzystania z usług hostingowych może on

³ Dz.U. UE. L. z 2016 r. nr 119, s. 1, z późn. zm.

udostępniać własne zasoby, na przykład stronę WWW, sklep internetowy czy pliki w Internecie, archiwizować dokumenty, tworzyć wspólną przestrzeń wymiany dokumentów dla członków swojego personelu, ale także działać w imieniu i na rzecz innego podmiotu, któremu zapewnia dostęp do tego rodzaju usług⁴.

KTO JEST KIM W PROCESIE PRZETWARZANIA DANYCH OSOBOWYCH

Gdyby z zawartej umowy lub zapisów układu zbiorowego pracy wynikało, iż zakres zobowiązania pracodawcy jest szerszy i polega w szczególności na przechowywaniu danych osobowych zawartych w dokumentach wytworzonych przez organizację związkową, innych niż te, które są skierowane do pracodawcy, wówczas powinniśmy rozważyć, czy nie zachodzi relacja powierzenia przetwarzania.

W relacji powierzenia przetwarzania to pracodawca będzie przetwarzającym (procesorem), a organizacja związkowa wspomnianym już administratorem danych osobowych. Zgodnie z art. 4 pkt 7 RODO „administrator” oznacza osobę fizyczną lub prawną, organ publiczny, jednostkę lub inny podmiot, który samodzielnie lub wspólnie z innymi ustala cele i sposoby przetwarzania danych osobowych; jeżeli cele i sposoby takiego przetwarzania są określone w prawie Unii lub w prawie państwa członkowskiego, to również w prawie Unii lub w prawie państwa członkowskiego może zostać wyznaczony administrator lub mogą zostać określone konkretne kryteria jego wyznaczania. Natomiast w myśl art. 4 pkt 8 tego aktu „podmiot przetwarzający” oznacza osobę fizyczną lub prawną, organ publiczny, jednostkę lub inny podmiot, który przetwarza dane osobowe w imieniu administratora. Z taką relacją pomiędzy administratorem a podmiotem przetwarzającym (procesorem) mamy do czynienia wówczas, gdy pracodawca zapewnia związkowi zawodowemu obsługę polegającą na przetwarzaniu danych osobowych dokonywanym w imieniu i na rzecz tego związku. Taka kwalifikacja statusu pracodawcy i związku zawodowego na gruncie RODO wynika z okoliczności faktycznych. Powierzenie przetwarzania bowiem to stan faktyczny, z którym przepisy prawa – w tym konkretnym przypadku przepisy RODO – wiążą określone obowiązki prawne i dokumentacyjne oraz odpowiedzialność.

Stosunek powierzenia przetwarzania zaliczyć należy do podkategorii stosunków prawnych, jaką stanowią stosunki informacyjne⁵. Stosunek ten zachodzi niezależnie od tego, czy odbywa się – jak tego wymaga art. 28 ust. 3 RODO – na podstawie umowy lub innego instrumentu prawnego, czy też z naruszeniem obowiązku do-

⁴ Szerzej zob. M. Bieńkowski, *Hosting od strony operacyjnej*, „ITwAdministracji” 2021, nr 7-8, <https://itwadministracji.pl/2021/08/05/przegląd-platform-hostingowych/> [dostęp: 18.09.2022].

⁵ Szerzej na temat stosunków informacyjnych zob. M. Sakowska-Baryła, *Ochrona danych osobowych a dostęp do informacji publicznej i ponowne wykorzystywanie informacji sektora publicznego. Próba zdefiniowania relacji w polskim porządku prawnym*, Warszawa 2022, s. 60-64.

kumentowania tej relacji w sposób określony w art. 28 ust. 9 RODO. Z przepisu tego wynika bowiem, że rzeczona umowa lub akt prawny (inny instrument prawny) mają formę mieć formę pisemną, w tym formę elektroniczną.

Kluczowe dla rozróżnienia administratora i podmiotu przetwarzającego jest określenie, do kogo należy tzw. władztwo w procesie przetwarzania danych osobowych, a więc decydowanie o celach i sposobach przetwarzania. Władztwo to należy tylko do administratora. Procesor nie może, przetwarzając dane osobowe w imieniu administratora, wychodzić poza zakres powierzonych czynności, a więc realizować własnych celów przetwarzania⁶. Tak właśnie jest w przypadku obsługi świadczonej przez pracodawcę związkowi zawodowemu w zakresie szerszym niż zwykle oddanie do dyspozycji tego ostatniego sprzętu czy pomieszczenia. Jeśli bowiem pracodawca zapewnia związkowi zawodowemu obsługę sekretaryjną, obejmującą m.in. przyjmowanie, analizę i wysyłkę korespondencji, skrzynki mailowe, komputery, telefony, drukarki, skanery czy biurowe urządzenia wielofunkcyjne, w których także zapisują się dane (zwykle zapewniając ich serwis), przestrzeń sieciową itp., nie sposób nie dostrzec, że czynności pracodawcy w tym zakresie dokonywane są w imieniu i na rzecz związku zawodowego, dla realizacji jego celów i sposobami, które związek zawodowy określił. Określenie sposobów przetwarzania nie musi być przy tym czynnością o wyraźnym stopniu sformalizowania, a może polegać na zdecydowaniu przez uprawnione organy związku zawodowego, że obciążające go czynności w zakresie prowadzonej dokumentacji, korespondencji, archiwizacji, zapewnienia bezpieczeństwa będą dla tegoż związku wykonywane przez pracodawcę, a konkretyzując, przez jego personel oraz za pośrednictwem rozwiązań technicznych, którymi dysponuje. Tak więc w stosunku powierzenia przetwarzania danych osobowych administrator ustala cele i sposoby przetwarzania, a procesor przetwarza dane w imieniu i na rzecz administratora, w ramach obranych przez niego celów, sposobami, o których ten pierwszy zdecydował – choćby na najbardziej ogólnym poziomie, bo może to przejawiać się właśnie w decyzji o skorzystaniu z zewnętrznej obsługi pracodawcy.

W przypadku powierzenia przetwarzania danych odosobowych konstytutywnym elementem jest to, że dostarczając obsługi związkowi zawodowemu, pracodawca realizuje jego cele oraz że w zakresie działań na rzecz związku zawodowego nie ma on samodzielności. Przetwarzanie dokonywane w zasobach pracodawcy na rzecz związku zawodowego odbywa się w ramach podstaw prawnych przetwarzania wynikających odpowiednio z art. 6 oraz z art. 9 RODO, które legitymizują korzystanie z danych osobowych przez związek zawodowy, a nie przez pracodawcę. To nie pracodawca bowiem, ale związek zawodowy odpowiada za zgodność z prawem prowadzonej dokumentacji, zbierania danych osobowych i innych operacji ich

⁶ Zob. wyrok WSA w Warszawie z 27 października 2020 r., II SA/Wa 310/20 <https://sip.lex.pl/#/jurisprudence/523194207/1?directHit=true&directHitQuery=II%20SA%2FWa%20310%2F20> [dostęp: 18.09.2022].

przetwarzania, prowadzenia związkowej korespondencji, przechowywaniu określonych zasobów informacji w skrzynkach mailowych, w powierzonych urządzeniach elektronicznych, w udostępnionej przestrzeni w sieci.

Pamiętać należy, że przedmiotem przetwarzania danych osobowych na podstawie powierzenia może być dokonywanie którejkolwiek z operacji przetwarzania w rozumieniu art. 4 pkt 2 RODO. Zgodnie z tym przepisem „przetwarzanie” oznacza operację lub zestaw operacji wykonywanych na danych osobowych lub zestawach danych osobowych w sposób zautomatyzowany lub niezautomatyzowany, takie jak zbieranie, utrwalanie, organizowanie, porządkowanie, przechowywanie, adaptowanie lub modyfikowanie, pobieranie, przeglądanie, wykorzystywanie, ujawnianie poprzez przesłanie, rozpowszechnianie lub innego rodzaju udostępnianie, dopasowywanie lub łączenie, ograniczanie, usuwanie lub niszczenie. Jeśli więc przedmiotem świadczenia lub – inaczej rzecz ujmując – przedmiotem wsparcia zapewnianego przez pracodawcę związkowi zawodowemu jest którakolwiek z tak określonych czynności, relację tę określać należy jako powierzenie przetwarzania danych osobowych. Podkreślić tu trzeba, że aby uznać, że mamy do czynienia z podmiotem przetwarzającym, nie jest konieczne, by przetwarzanie dotyczyło czynności powtarzalnych, stałych lub okresowych. Wystarczy powierzenie choćby czynności jednorazowej i jednorodnej⁷.

Brak pisemnej umowy lub innego aktu prawnego (innego instrumentu prawnego) nie oznacza, że w danym przypadku powierzenie przetwarzania nie ma miejsca. Brak takiej umowy lub innego aktu uznać należy za naruszenie przepisów RODO⁸. Podmiot przetwarzający nie może jednocześnie wykraczać poza zakres powierzonego przetwarzania, ponieważ zgodnie z art. 28 ust. 10 RODO bez uszczerbku dla art. 82, 83 i 84⁹, jeżeli podmiot przetwarzający naruszy niniejsze rozporządzenie przy określaniu celów i sposobów przetwarzania, uznaje się go za administratora w odniesieniu do tego przetwarzania¹⁰.

Gdy zaś chodzi o formalną stronę stosunku powierzenia, wskazać należy, że zgodnie z art. 28 ust. 3 RODO przetwarzanie przez podmiot przetwarzający odbywa się na podstawie umowy lub innego instrumentu prawnego, które podlegają prawu Unii lub prawu państwa członkowskiego i wiążą podmiot przetwarzający i administratora, określają przedmiot i czas trwania przetwarzania, charakter i cel przetwarzania, rodzaj danych osobowych oraz kategorie osób, których dane dotyczą, obowiązki i prawa administratora. Ta umowa lub inny instrument prawny stanowią w szczególności, że podmiot przetwarzający:

⁷ J. Byrski, *Umowne powierzenie do przetwarzania danych osobowych w ustawie o ochronie danych osobowych, dyrektywie 95/46/WE i w ogólnym rozporządzeniu o ochronie danych*, [w:] *Ogólne rozporządzenie o ochronie danych. Aktualne problemy prawnej ochrony danych osobowych 2016*, red. G. Sibiga, Warszawa 2016, s. 36.

⁸ Opinia 1/2010 Grupy Roboczej Art. 29 w sprawie pojęć „administrator danych” i „przetwarzający” (WP 169), https://ec.europa.eu/justice/article-29/documentation/opinion-recommendation/files/2010/wp169_pl.pdf [dostęp: 18.09.2022].

⁹ Przepisy te dotyczą odpowiedzialności za szkodę majątkową lub niemajątkową oraz nakładania administracyjnych kar pieniężnych.

¹⁰ Zob. wyrok WSA w Warszawie z 27 października 2020 r., II SA/Wa 310/20. <https://sip.lex.pl/#/jurisprudence/523194207/1?directHit=true&directHitQuery=II%20SA%2FWa%20310%2F20> [dostęp: 18.09.2022].

a) przetwarza dane osobowe wyłącznie na udokumentowane polecenie administratora – co dotyczy też przekazywania danych osobowych do państwa trzeciego lub organizacji międzynarodowej – chyba że obowiązek taki nakłada na niego prawo Unii lub prawo państwa członkowskiego, któremu podlega podmiot przetwarzający; w takim przypadku przed rozpoczęciem przetwarzania podmiot przetwarzający informuje administratora o tym obowiązku prawnym, o ile prawo to nie zabrania udzielania takiej informacji z uwagi na ważny interes publiczny;

b) zapewnia, by osoby upoważnione do przetwarzania danych osobowych zobowiązały się do zachowania tajemnicy lub by podlegały odpowiedniemu ustawowemu obowiązkowi zachowania tajemnicy;

c) podejmuje wszelkie środki wymagane na mocy art. 32;

d) przestrzega warunków korzystania z usług innego podmiotu przetwarzającego, o których mowa w ust. 2 i 4;

e) biorąc pod uwagę charakter przetwarzania, w miarę możliwości pomaga administratorowi poprzez odpowiednie środki techniczne i organizacyjne wywiązać się z obowiązku odpowiadania na żądania osoby, której dane dotyczą, w zakresie wykonywania jej praw określonych w rozdziale III;

f) uwzględniając charakter przetwarzania oraz dostępne mu informacje, pomaga administratorowi wywiązać się z obowiązków określonych w art. 32-36;

g) po zakończeniu świadczenia usług związanych z przetwarzaniem, zależnie od decyzji administratora usuwa lub zwraca mu wszelkie dane osobowe oraz usuwa wszelkie ich istniejące kopie, chyba że prawo Unii lub prawo państwa członkowskiego nakazują przechowywanie danych osobowych;

h) udostępnia administratorowi wszelkie informacje niezbędne do wykazania spełnienia obowiązków określonych w niniejszym artykule oraz umożliwia administratorowi lub audytorowi upoważnionemu przez administratora przeprowadzanie audytów, w tym inspekcji, i przyczynia się do nich.

W związku z obowiązkiem określonym w akapicie pierwszym lit. h) podmiot przetwarzający niezwłocznie informuje administratora, jeżeli jego zdaniem wydane mu polecenie stanowi naruszenie niniejszego rozporządzenia lub innych przepisów Unii lub państwa członkowskiego o ochronie danych.

ODPOWIEDZIALNOŚĆ ZA NIENALEŻYTE ZABEZPIECZENIE POUFNOŚCI DANYCH OSOBOWYCH

Nie można wykluczyć sytuacji, w której przykładowo, na skutek zamiennego stosowania korespondencji służbowej z dokumentami związkowymi, do pracodawcy omyłkowo zostaną skierowane wiadomości zawierające informacje dotyczące członków. Może się też zdarzyć, iż na sprzęcie oddanym do użytkowania zakładowej organizacji związkowej zapisane zostaną tego rodzaju dane, a sprzęt ten zostanie

przekazany do naprawy wraz z możliwością dostępu do zapisanych tam treści. Pojawia się wówczas pytanie o to, kto będzie ponosił odpowiedzialność za to, że dane osobowe wytworzone przez organizację związkową zostały przetworzone w sposób inny, niż to dozwolone.

Biorąc pod uwagę prawne uwarunkowania wynikające z RODO, nie wydaje się, by pracodawca miał ponosić odpowiedzialność za zapoznanie się z treścią danych, które nie zostały przez organizację właściwie zabezpieczone i trafiły np. do innego miejsca na serwerze niż przeznaczony dla organizacji. W pierwszej kolejności pamiętać należy, że to do administratora, a więc w tym przypadku do związku zawodowego, należy zachowanie standardu określonego w art. 5 ust. 1 lit f RODO. Zgodnie z tym przepisem dane osobowe muszą być przetwarzane w sposób zapewniający odpowiednie bezpieczeństwo danych osobowych, w tym ochronę przed niedozwolonym lub niezgodnym z prawem przetwarzaniem oraz przypadkową utratą, zniszczeniem lub uszkodzeniem, za pomocą odpowiednich środków technicznych lub organizacyjnych („integralność i poufność”). Jak wynika z art. 5 ust. 2, za realizację tego obowiązku oraz wykazywanie jego przestrzegania odpowiada administrator, czyli związek zawodowy, nie zaś procesor, czyli pracodawca. Co więcej – zważywszy na treść art. 24 RODO – związek zawodowy powinien przewidzieć ryzyko takiego omyłkowego ujawnienia danych osobowych, właściwie się przed jego ziszczeniem zabezpieczyć oraz sporządzić odpowiednią dokumentację. Jak bowiem wynika z art. 24 ust. 1 RODO, uwzględniając charakter, zakres, kontekst i cele przetwarzania oraz ryzyko naruszenia praw lub wolności osób fizycznych o różnym prawdopodobieństwie i wadze, administrator wdraża odpowiednie środki techniczne i organizacyjne, aby przetwarzanie odbywało się zgodnie z niniejszym rozporządzeniem i aby móc to wykazać. Środki te są w razie potrzeby poddawane przeglądowi i uaktualniane. Ponadto przez wzgląd na treść art. 24 ust. 2 RODO przyjąć należy, że proporcjonalne w stosunku do czynności przetwarzania jest to, że rzeczony środki techniczno-organizacyjne powinny objąć wdrożenie przez administratora odpowiednich polityk ochrony danych. Materią tego rodzaju polityk jest zwykle określenie zasad korzystania z poczty elektronicznej, zasad korzystania z urzędzeń mobilnych, zasad korzystania z zasobów chmurowych, bezpiecznego przetwarzania, przeciwdziałania zagrożeniom wystąpienia naruszeń ochrony danych osobowych i adekwatnego reagowania na takie naruszenia. Ponadto zarówno administrator, jak i podmiot przetwarzający, mocy art. 32 RODO mają, uwzględniając stan wiedzy technicznej, koszt wdrażania oraz charakter, zakres, kontekst i cele przetwarzania oraz ryzyko naruszenia praw lub wolności osób fizycznych o różnym prawdopodobieństwie wystąpienia i wadze, wdrożyć odpowiednie środki techniczne i organizacyjne, aby zapewnić stopień bezpieczeństwa odpowiadający temu ryzyku.

PODSUMOWANIE

Pracodawca, będąc obowiązany do udostępniania narzędzi w postaci komputera, telefonu czy drukarki, realizuje tym samym swój prawny obowiązek. Od sposobu, w jaki zostanie określone korzystanie z udostępnionych narzędzi, będzie zależało, czy przyjmie na siebie jeszcze dodatkowe obowiązki związane z przetwarzaniem danych, do czego nie jest już prawnie zobowiązany. Podejmując decyzję dotyczącą zakresu i sposobu realizacji analizowanego obowiązku, zarówno pracodawca, jak i organizacja związkowa powinni mieć na uwadze to, że jest to czynnik mający decydujący wpływ na prawidłowe określenie relacji między tymi podmiotami na gruncie RODO.

Aby wyeliminować konieczność zawierania umowy powierzenia danych, możliwe są dwa rozwiązania. Pierwszym jest zakup odrębnego sprzętu dla organizacji związkowej. Drugim możliwym rozwiązaniem jest takie doprecyzowanie zapisów w umowach (w połączeniu z czynnościami organizacyjnymi), o czym mowa niżej, aby wyposażenie w odrębne narzędzia nie było konieczne. W przypadku wyposażenia organizacji wyłącznie w komputery bez dostępu do jakiejkolwiek infrastruktury pracodawcy i tak nie wyeliminujemy sytuacji, w której dane osobowe i informacje związane z prowadzoną działalnością związkową będą zarówno na sprzęcie służbowym, jak i na sprzęcie dedykowanym, który przeważnie znajduje się w pokoju związkowym. W praktyce niejednokrotnie mamy do czynienia z sytuacją, w której udostępniony sprzęt nie jest w pełni wykorzystywany, a część danych związkowych i tak znajduje się na służbowych komputerach czy laptopach.

Dla uniknięcia wątpliwości odnośnie do tego, czy mamy do czynienia z relacją powierzenia przetwarzania, czy też nie, wskazane jest, aby w umowie lub układzie zbiorowym w ramach zapisów dotyczących warunków lokalowo-technicznych zostało jednoznacznie zapisane, że służbowa pracownicza poczta członków władz związku nie może być wykorzystywana do celów związkowych, do których przeznaczona jest wyłącznie poczta związkowa. Organizacja może mieć dostęp do swojej związkowej poczty z poziomu udostępnionego narzędzia bez konieczności zapisu treści tej korespondencji na służbowym sprzęcie oraz bez dostępu do niej pracodawcy.

O ile to jest technicznie możliwe, to organizacja związkowa powinna zapisywać dokumenty związkowe na zewnętrznej chmurze, do której komputer służbowy będzie jedynie umożliwiał dostęp, lub w odrębnym folderze na dysku komputera służbowego wyłączonym z backupu.

Uzgodnienie stosownych zapisów leży w interesie obydwu stron. Również w interesie organizacji jest takie doprecyzowanie sposobu realizacji obowiązku pracodawcy, który potwierdzałby autonomię informacji związkowych, do których pracodawca nie powinien mieć dostępu.

Bibliografia

Baran K.W. [w:] D. Książek, M. Lekston, A. Tomanek, K.W. Baran, *Komentarz do ustawy o związkach zawodowych*, [w:] *Zbiorowe prawo zatrudnienia. Komentarz*, Warszawa 2019.

Bieńkowski M., *Hosting od strony operacyjnej*, „ITwAdministracji” 2021, nr 7-8, <https://itwadministracji.pl/2021/08/05/przeglad-platform-hostingowych/> [dostęp: 18.09.2022].

Byrski J., *Umowne powierzenie do przetwarzania danych osobowych w ustawie o ochronie danych osobowych, dyrektywie 95/46/WE i w ogólnym rozporządzeniu o ochronie danych*, [w:] *Ogólne rozporządzenie o ochronie danych. Aktualne problemy prawnej ochrony danych osobowych 2016*, red. G. Sibiga, Warszawa 2016.

Sakowska-Baryła M., *Ochrona danych osobowych a dostęp do informacji publicznej i ponowne wykorzystywanie informacji sektora publicznego. Próba zdefiniowania relacji w polskim porządku prawnym*, Warszawa 2022.

Surdykowska B. [w:] P. Czarnecki, P. Grzebyk, A. Reda-Ciszewska, B. Surdykowska, *Ustawa o związkach zawodowych. Komentarz praktyczny z orzecznictwem*, Warszawa 2022.