

# Pozyskiwanie i wykorzystywanie danych osobowych pracowników przez organizację związkową na potrzeby organizacji referendum strajkowego

Obtaining and further processing of employees' personal data by the trade union for the purpose of organising a strike referendum

## Streszczenie

Przedmiotem rozważań jest zagadnienie pozyskiwania i wykorzystywania danych osobowych pracowników przez organizację związkową na potrzeby organizacji referendum strajkowego. W artykule analizowana jest podstawa prawna oraz zakres dopuszczalnego przetwarzania danych osobowych w takim celu. Ponadto rozważana jest kwestia zakresu obowiązku pracodawcy udostępnienia informacji na potrzeby organizacji referendum strajkowego.

## Słowa kluczowe

RODO; referendum strajkowe; związek zawodowy

JEL: K31

## Abstract

The subject of the study is the issue of obtaining and using employees' personal data by a trade union for the purposes of organizing a strike referendum. The article analyzes the legal basis and the scope of permissible processing of personal data for such purpose. In addition, the issue of the scope of the employer's obligation to provide information for the purposes of organising a strike referendum is considered.

## Keywords

GDPR; strike referendum; trade union

## Wprowadzenie

Przeprowadzenie wśród pracowników głosowania w sprawie strajku, powszechnie określanego jako referendum strajkowe, jest etapem procedury strajkowej i jednocześnie jednym z warunków legalności strajku. Ustawa z 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (tekst jedn. Dz.U. z 2020 r., poz. 123, dalej „u.r.s.z.”) nie określa szczegółowych kwestii dotyczących przeprowadzenia głosowania w sprawie strajku. Zasadniczo ustalenie zasad głosowania jest wewnętrzną sprawą organizacji związkowej, która zainicjowała spór zbiorowy, przy czym przyjęty sposób głosowania musi zapewniać zachowanie zasady dobrowolności oraz powszechności, a także umożliwiać pracownikom swobodne wyrażenie woli (wyrok Sądu Najwyższego z 7 lutego

2007 r., I PK 209/06, OSNP 2008, nr 5–6. poz. 65). W praktyce przeprowadzenie referendum strajkowego będzie wiązać się z wykorzystywaniem przez organizatora strajku danych osobowych pracowników oraz innych osób uprawnionych do wzięcia w nim udziału<sup>1</sup>. W szczególności posłużenie się danymi identyfikacyjnymi może okazać się konieczne do zapewnienia udziału w głosowaniu wyłącznie osób uprawnionych i wykluczenia możliwości kilkukrotnego oddania głosu. Z kolei dane kontaktowe mogą być użyteczne do poinformowania o referendum w celu zapewnienia jego powszechności. Przy czym pozyskiwanie oraz wykorzystywanie danych osobowych w związku z organizacją referendum strajkowego musi zawsze odbywać w zgodzie z przepisami o ochronie danych osobowych, a w szczególności z rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679

z 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 (Dz. Urz. UE L z 2016, nr 119, poz. 1 ze zm.; dalej „ogólne rozporządzenie o ochronie danych” lub „r.o.d.o.”).

W artykule przedstawiono w sposób syntetyczny zagadnienie organizatora strajku jako administratora danych osobowych. Zasadniczym jednak celem opracowania jest analiza podstaw przetwarzania danych osobowych na potrzeby referendum strajkowego przez organizatora strajku, a także dopuszczalnego zakresu takiego przetwarzania. W opracowaniu zostały wskazane potencjalne podstawy udostępnienia organizatorowi strajku danych osób uprawnionych przez podmioty trzecie – w tym kontekście jest rozważana także kwestia zakresu obowiązku pracodawcy wobec zakładowej organizacji związkowej przekazania informacji na potrzeby organizacji referendum strajkowego na podstawie art. 28 ustawy z 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (tekst jedn. Dz.U. z 2022 r., poz. 854; dalej „u.z.z.”).

## Organizator strajku jako administrator danych osobowych

Administratorem danych osobowych przetwarzanych w związku z przeprowadzaniem referendum strajkowego jest organizator strajku. Podmiot ten decyduje bowiem o uruchomieniu procedury strajkowej i przeprowadzeniu referendum strajkowego, w którym to celu przetwarzane są dane osobowe oraz ustala formę głosowania i informowania o referendum, tym samym określając sposoby przetwarzania danych osobowych<sup>2</sup>. Referendum strajkowe organizowane jest przez organizację związkową, jako podmiot, który zgodnie z art. 20 ust. 1 u.r.s.z. ogłasza strajk (por. Kurzynoga, 2008, s. 17). W sytuacji, w której w danym zakładzie funkcjonuje kilka organizacji związkowych, każda z nich może reprezentować w sporze zbiorowym interesy stanowiące przedmiot tego sporu (art. 3 ust. 2 u.r.s.z.), a w konsekwencji być organizatorem referendum strajkowego. W sytuacji gdy działające w zakładzie pracy organizacje związkowe postanowią, że w sporze zbiorowym występuje wspólna reprezentacja związkowa, wówczas taka wspólna reprezentacja ogłasza referendum strajkowe. W zakładzie pracy, w którym nie działa żaden związek zawodowy, spór zbiorowy może prowadzić organizacja związkowa, do której pracownicy wrócili się o reprezentowanie ich interesów zbiorowych (art. 3 ust. 4 u.r.s.z.). Strajk na poziomie wielozakładowym ogłasza organ związku wskazany w statucie (art. 20 ust. 2 u.r.s.z.). Również w sporach wielozakładowych może występować wspólna reprezentacja związkowa (art. 3 ust. 3 u.r.s.z.).

Ustalenie, która konkretnie jednostka w ramach danego związku zawodowego jest administratorem danych, wymaga oceny pod kątem elementów konstrukcyjnych pojęcia administratora, przy uwzględnieniu struktury danego związku zawodowego oraz kompetencji jego jednostek organizacyjnych. W przepisach regulujących

działalność związków zawodowych brak jest bowiem takich, które przypisują ustawowo rolę administratora konkretnym strukturalnym związkowym. Istotne jest, która jednostka w ramach struktury danego związku zawodowego faktycznie decyduje w sprawie strajku. W przypadku organizacji referendum generalnie będzie chodzić o jednostkę podstawową danego związku, działającą w jednym zakładzie lub międzyzakładową, przy zastrzeżeniu, że status administratora może być przypisany jedynie podmiotowi, który może ponosić odpowiedzialność prawną za zgodne z prawem przetwarzanie danych (szerzej w tej kwestii zob. m.in. Nerka, 2020, s. 262). Nie można wykluczyć, że w ramach jednego związku zawodowego będzie dochodzić do współadministrowania danymi w procedurze strajkowej przez jednostki różnych szczebli, czy nawet tego samego szczebla w przypadku strajku międzyzakładowego. Do współadministrowania danymi osobowymi dochodzić będzie również w przypadku organizacji strajku wspólnie przez kilka różnych związków zawodowych<sup>3</sup>.

Z perspektywy ochrony danych osobowych organizacja związkowa będąca organizatorem strajku jako administrator jest odpowiedzialna za zgodność przetwarzania danych osobowych z prawem i musi legitymować się stosowną podstawą prawną dla takiego przetwarzania, w tym pozyskiwania danych, jak również musi zapewnić, aby zakres danych przetwarzanych na potrzeby referendum strajkowego nie wykraczał poza dopuszczalne granice wyznaczone zasadami przetwarzania danych osobowych.

## Podstawa prawna przetwarzania danych osobowych na potrzeby organizacji referendum strajkowego

Przetwarzanie danych osobowych objęte zakresem zastosowania r.o.d.o. musi odbywać się w zgodzie z zasadami ogólnymi określonymi w r.o.d.o. oraz opierać się na konkretnej podstawie prawnej legitymizującej dany przejaw przetwarzania danych przez administratora. Przesłanki legalności przetwarzania danych osobowych zostały enumeratywnie określone w art. 6 r.o.d.o. Dla legalnego przetwarzania szczególnych kategorii danych osobowych dodatkowo musi zachodzić jeden z określonych w art. 9 ust. 2 r.o.d.o. wyjątków od zakazu przetwarzania danych wrażliwych<sup>4</sup>.

W ramach przetwarzania danych osobowych przez organizację związkową celu przeprowadzenia referendum można wyróżnić przetwarzanie danych dokonywane w bezpośrednim związku z czynnościami referendalnymi, służące zapewnieniu prawidłowego przebiegu głosowania, w tym weryfikacji osób głosujących oraz wykorzystywanie danych do poinformowania uprawnionych o referendum. Należy uznać, że podstawą prawną przetwarzania danych osobowych w obu tych aspektach stanowi dla organizacji związkowej przede wszystkim prawnie uzasadniony interes, czyli podstawa ukonstytuowana w art. 6 ust. 1 lit. f) r.o.d.o. Oparcie się na tej podstawie jest możliwe, gdy przetwarzanie danych wiąże się z reali-

zacji zgodnego z prawem uzasadnionego interesu przez administratora lub stronę trzecią. W kontekście organizacji referendum strajkowego prawnie uzasadnionym interesem organizacji związkowej jest realizacja, w ramach działalności statutowej, przysługującego jej na podstawie art. 20 u.r.s.z. prawa do organizacji strajku, w tym do przeprowadzenia poprzedzającego strajk głosownia. Interes ten organizacja związkowa posiada jako podmiot, który reprezentuje prawa i interesy zbiorowe pracowników w sporze zbiorowym z pracodawcą.

Aby powołać się na prawnie uzasadniony interes musi zachodzić niezbędność przetwarzania danych osobowych do celów realizacji prawnie uzasadnionego interesu. Co za tym idzie, jeżeli istnieją rozsądne i równie skuteczne sposoby osiągnięcia danego celu, niewymagające przetwarzania danych, nie będzie ono dopuszczalne. Zakres przetwarzania danych osobowych na potrzeby przeprowadzenia referendum strajkowego należy również zbadać pod kątem zasady minimalizacji danych. Kwestia ta jest analizowana w kolejnym punkcie opracowania.

Wreszcie art. 6 ust. 1 lit. f) r.o.d.o. może stanowić podstawę przetwarzania danych osobowych, gdy w realiach konkretnego celu przetwarzania danych osobowych interes administratora jest wyższej rangi niż stopień ingerencji takiego przetwarzania w interes lub podstawowe prawa i wolności podmiotu danych. Dlatego każdorazowo powołanie się na tę podstawę wymaga przeprowadzenia testu równowagi, polegającego na wyważeniu interesów dwóch podmiotów. W analizowanym przypadku: z jednej strony, uzasadnionego interesu organizacji związkowej jako administratora danych, a z drugiej strony, interesów i uzasadnionych oczekiwań dotyczących ochrony prywatności pracowników i innych osób uprawnionych do wzięcia udziału w referendum strajkowym.

Za możliwością oparcia się organizacji związkowej na prawnie uzasadnionym interesie przy przeprowadzeniu referendum strajkowego przemawia to, że jego organizacja nie tylko jest prawnie uregulowaną kompetencją związku zawodowego, ale i to, że działania organizacji związkowej w sporze zbiorowym służą obronie praw zawodowych i socjalnych pracowników. Spór zbiorowy pracowników z pracodawcą może dotyczyć bowiem warunków pracy, płac lub świadczeń socjalnych oraz praw i wolności związkowych pracowników lub innych grup, którym przysługuje prawo zrzeszania się w związkach zawodowych. Samo zaś prawo do strajku jest prawem pracowników. W konsekwencji działania organizacji związkowych w sporze zbiorowym są podejmowane w interesie osób, których dane są pozyskiwane i wykorzystywane w celu przeprowadzenia referendum strajkowego, służą ochronie interesów całej lub określonej części załogi zakładu pracy niezależnie od ich przynależności związkowej i umożliwiają urzeczywistnienie przysługującego pracownikom prawa do strajku. Z drugiej strony, pozyskiwanie, a następnie wykorzystywanie przez organizację związkową danych osobowych osób uprawnionych, niewątpliwie ma jakiś wpływ na sferę prywatności tych osób. Należy jednak uznać, że wykorzystywanie danych osobowych, o ile następuje w zakresie niezbędnym

do przeprowadzenia referendum strajkowego, co do zasady, nie będzie stanowić nadmiernej ingerencji w prywatność podmiotów danych. Znaczenie ma też i to, że przetwarzanie danych w kontekście danego sporu związkowego ma charakter jednostkowy (jednokrotny) i jest ograniczone w czasie<sup>5</sup>. Zastrzec jednakże należy, że zakres dopuszczalnego przetwarzania danych osobowych będzie się różnił w zależności od okoliczności konkretnej sytuacji. Nie można też wykluczyć, że specyficzne aspekty danego sporu zbiorowego mogą prowadzić do odmiennej oceny w zakresie testu równowagi w odniesieniu do jakiejś grupy uprawnionych, w szczególności w zakresie w jakim chodzić będzie o przetwarzanie danych w celach informacyjnych (kontaktowych).

Podkreślić należy, że cel przetwarzania danych w związku z przeprowadzeniem referendum strajkowego zachodzić może jedynie wówczas, gdy pracownicy pozostają z pracodawcą w sporze zbiorowym. Zgodnie z art. 7 ust. 1 u.r.s.z. spór zbiorowy istnieje od dnia wystąpienia przez podmiot reprezentujący interesy pracownicze do pracodawcy z żądaniami w sprawach, których spór może dotyczyć, jeżeli pracodawca nie uwzględnił wszystkich żądań w terminie określonym w wystąpieniu. Z kolei w myśl art. 17 ust. 2 u.r.s.z., strajk nie może być ogłoszony bez uprzedniego wyczerpania możliwości rozwiązania sporu w drodze rokowań i mediacji<sup>6</sup>, a zgodnie z art. 15 u.r.s.z. dopiero nieosiągnięcie porozumienia rozwiązującego spór zbiorowy w postępowaniu mediacyjnym uprawnia do podjęcia akcji strajkowej. Wyjątek stanowi jedynie sytuacja, gdy bezprawne działanie pracodawcy uniemożliwiło przeprowadzenie rokowań lub mediacji albo pracodawca rozwiązał stosunek pracy z prowadzącym spór działaczem związkowym<sup>7</sup>. Jeśli przyjąć, że z art. 15 u.r.s.z. wynika, iż organizacja związkowa nie może ogłosić i przeprowadzić głosowania w sprawie strajku przed zakończeniem postępowania mediacyjnego (tak Zołyński, 2012, s. 87)<sup>8</sup> to zasadnym jest uznać, że to od tego momentu aktualizuje się cel w postaci przetwarzania danych osobowych w bezpośrednim związku z czynnościami związanymi z przeprowadzaniem głosowania i to od tego momentu dopuszczalne jest przetwarzanie danych w tym celu. Zaznaczenia jednak wymaga, że zajmowane jest także stanowisko, wedle którego referendum strajkowe może być przeprowadzone w pewnych przypadkach jeszcze przed zakończeniem postępowania mediacyjnego (por. Kurzynoga, 2008, s. 208–209). Gdyby przyjąć taką możliwość, również szybciej aktualizowałby się interes w przetwarzaniu danych osobowych. Natomiast już na wcześniejszych etapach sporu zbiorowego może zachodzić potrzeba wykorzystania danych kontaktowych pracowników w celach konsultacyjnych czy informacyjnych. Ocena dopuszczalności takiego przetwarzania zależeć będzie od aspektów konkretnej sytuacji i wymagać będzie wyważenia interesu przemawiającego za przetwarzaniem danych osobowych oraz stopnia ingerencji takiego przetwarzania na osoby uprawnione. Ocena ta może inaczej się kształtować w odniesieniu do członków związku zawodowego, których dane organizacja związkowa prze-

tworzą z tytułu ich przynależności związkowej, a inaczej wobec niezwiązkowców.

Zauważyć należy, że art. 6 ust. 1 lit. f) r.o.d.o. z perspektywy organizacji związkowej może legalizować – w zakresie, w jakim przetwarzanie danych przez nią jest dopuszczalne – także pozyskiwanie danych niezbędnych do przeprowadzenia referendum strajkowego ze źródeł trzecich, takich jak np. pracodawca, inne organizacje związkowe funkcjonujące w danym zakładzie pracy czy stowarzyszenia zrzeszające pracowników<sup>9</sup>. Inną kwestią jest istnienie podstawy prawnej do przekazania takich danych osobowych przez podmiot je udostępniający. Potencjalnie taką podstawę może również stanowić art. 6 ust. 1 lit. f) r.o.d.o., gdyż na gruncie tego przepisu prawnie uzasadniony interes, legitymizujący przetwarzanie danych osobowych, może być interesem strony trzeciej (tutaj organizacji związkowej), której dane miałyby być udostępnione. Zachodzenie podstawy przekazania danych musi być jednak oceniane *a casu ad casum*. Podkreślenia przy tym wymaga, że nawet jeśli zachodziłaby przesłanka z art. 6 ust. 1 lit. f) r.o.d.o., legalizująca przekazanie danych organizacji związkowej, nie oznacza to, samo przez się, istnienia obowiązku udostępnienia jej danych. Wskazać należy, że w przypadku, w którym udostępnienie danych osobowych w jakimś zakresie stanowi obowiązek prawny, przesłanką legitymizującą przekazanie danych dla udostępniającego jest wówczas art. 6 ust. 1 lit. c) r.o.d.o., a nie art. 6 ust. 1 lit. f) r.o.d.o.<sup>10</sup>

Konstatacja, że przetwarzanie danych osobowych przez organizację związkową na potrzeby organizacji referendum strajkowego opiera się na prawnie uzasadnionym interesie (art. 6 ust. 1 lit. f) r.o.d.o.), nie wyklucza, że w pewnym zakresie może być ono oparte na zgodzie pracownika (art. 6 ust. 1 lit. a) r.o.d.o.). Zakładowa organizacja związkowa może, na podstawie zgody, przetwarzać dane osobowe pracowników nienależących do związku, gdy taki pracownik wyraził zgodę na przetwarzanie jego danych kontaktowych w celu informowania go o działaniach związku i kwestiach dotyczących danego zakładu pracy. Wówczas użycie danych kontaktowych w celu poinformowania go o referendum strajkowym może mieć swoje oparcie na wyrażonej przez niego uprzednio zgodzie. W kontekście tej podstawy przetwarzania danych osobowych należy pamiętać jednak, że zgoda w dowolnym momencie może zostać cofnięta. W razie cofnięcia zgody administrator musi zaprzestać przetwarzania danych, na których przetwarzanie zgoda została wyrażona<sup>11</sup>. Stąd też zgoda nie stanowi odpowiedniej podstawy do dokonywania czynności związanych bezpośrednio z przeprowadzaniem głosowania, takich jak weryfikacja osób biorących w nim udział.

Zauważyć trzeba, że wykorzystywanie danych przez organizację związkową na potrzeby referendum strajkowego, w zakresie w jakim obejmuje dane członków związku zawodowego, stanowi przetwarzanie szczególnych kategorii danych. Przetwarzanie takich danych, aby było zgodne z prawem, musi być dodatkowo oparte na jednej z podstaw wymienionych w art. 9 ust. 2 r.o.d.o. W kontekście przetwarzania danych na podstawie art. 6 ust. 1 lit. f) r.o.d.o. konieczność taką podkreśliła ostatnio Europej-

ska Rada Danych Osobowych w wytycznych dotyczących przetwarzania danych osobowych w oparciu o uzasadniony interes przyjętych w październiku 2024 r.<sup>12</sup>. Zasadniczo taką dodatkową podstawę przetwarzania danych wrażliwych przez organizację związkową w związku z organizacją referendum strajkowego stanowi art. 9 ust. 2 lit. d) r.o.d.o.<sup>13</sup> Przepis ten bowiem legalizuje przetwarzanie danych wrażliwych przez podmiot związkowy, dokonywane w ramach uprawnionej działalności (a taką są działania dotyczące organizacji referendum strajkowego), pod warunkiem, że przetwarzanie dotyczy wyłącznie członków lub byłych członków tego podmiotu lub osób utrzymujących z nim stałe kontakty w związku z jego celami oraz że dane osobowe nie są ujawniane poza tym podmiotem bez zgody osób, których dane dotyczą. Stąd też, jeżeli w związku z organizacją strajku związek zawodowy miałby ujawnić, choćby w sposób pośredni, dane osób go reprezentujących i odpowiedzialnych za organizację referendum strajkowego, przetwarzanie danych takich osób będzie musiało się opierać na ich zgodzie (tj. na art. 6 ust. 1 lit. a) w zw. z art. 9 ust. 2 lit. a) r.o.d.o.).

Możliwość oparcia się przez organizację związkową na innych niż wskazane powyżej podstawach przetwarzania danych osobowych w związku z przeprowadzaniem referendum strajkowego, przynajmniej co do zasady, należy wykluczyć. Przetwarzanie danych osobowych przez organizację związkową na potrzeby organizacji referendum strajkowego nie jest bowiem nigdy dokonywane w związku z wykonywaniem umowy, której stroną jest podmiot danych (podstawa z art. 6 ust. 1 lit. b) r.o.d.o.), ani nie jest niezbędne do wykonania zadania realizowanego w interesie publicznym lub w ramach sprawowania władzy publicznej powierzonej administratorowi (podstawa z art. 6 ust. 1 lit. e) r.o.d.o.). Dalej, chociaż przeprowadzenie głosowania jest warunkiem legalności strajku, to samo prowadzenie akcji strajkowej jest przejawem realizacji przez związek zawodowy prawa do organizowania strajku, a nie wykonywaniem obowiązku prawnego (podstawa z art. 6 ust. 1 lit. c) r.o.d.o.). Z kolei, jak wskazano w motywie 46 r.o.d.o., żywotny interes innej osoby fizycznej (podstawa z art. 6 ust. 1 lit. d) r.o.d.o.) powinien zasadniczo być podstawą przetwarzania danych osobowych wyłącznie w przypadkach, gdy ewidentnie przetwarzania tego nie da się oprzeć na innej podstawie prawnej. W przypadkach zaś, w których teoretycznie można byłoby przyjąć, że przedmiot danego sporu zbiorowego dotyczy żywotnych interesów pracowników, to wówczas spełniony byłoby również test równowagi z art. 6 ust. 1 lit. f) r.o.d.o., a zatem podstawa z art. 6 ust. 1 lit. d) r.o.d.o. byłaby w jakimś zakresie co najwyżej uzupełniającą podstawą przetwarzania.

## **Dopuszczalny zakres przetwarzania danych osobowych na potrzeby organizacji referendum strajkowego**

Przepisy ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych nie określają, jaki zakres danych osobowych może być przetwarzany przez związki zawodowe w związku z przeprowadzaniem referendum strajkowego. Nawet jeśli zacho-

dzi podstawa przetwarzania danych osobowych w procedurze strajkowej, nie oznacza to dowolności w zakresie ich wykorzystywania, albowiem przetwarzanie dopuszczalne jest jedynie w zakresie, w jakim jest ono adekwatne, stosowne oraz ograniczone do tego co niezbędne do celu, w którym dane mają być przetwarzane. Ograniczenie to wynika z zasady minimalizacji danych, wyrażonej w art. 5 ust. 1 lit. c) r.o.d.o., a służącej ograniczeniu ingerencji w sferę prywatności osób fizycznych. Wymóg niezbędności przetwarzania danych, wynikający z tego przepisu, należy odczytywać łącznie z kryteriami adekwatności i stosowności, również w tym przepisie zawartych (zob. Fajgielski, 2018, s. 149). Dochowanie zasady minimalizacji pociąga za sobą konieczność zachowania odpowiedniej proporcji zakresu wykorzystywanych danych, do celu w jakim mają być przetwarzane. W konsekwencji organizacja związkowa może przetwarzać w celu przeprowadzenia referendum strajkowego takie dane, bez których nie można inaczej w rozsądny sposób osiągnąć celu, jakim jest prawidłowe przeprowadzenie głosowania nad strajkiem.

Do rodzajów danych osobowych, których wykorzystywanie przez organizację związkową wydaje się być, co do zasady, adekwatne do celu, jakim jest prawidłowe przeprowadzenie referendum, można zaliczyć imiona i nazwiska osób uprawnionych, gdy przetwarzanie tych danych wiąże się bezpośrednio z podejmowaniem czynności referendalnych. Wprawdzie czasem możliwe będzie ustalenie listy uprawnionych do głosowania przy użyciu jedynie numeru pracownika lub innego tego typu identyfikatora, to już w momencie dokonywania weryfikacji osoby głosującej z reguły organizator będzie musiał uzyskać dostęp i/lub posłużyć się imieniem i nazwiskiem głosującego (niezależnie od tego czy już wcześniej nimi dysponował czy pozyskuje je w związku z głosowaniem). Przy tym imię i nazwisko to podstawowe elementy identyfikujące osobę „na zewnątrz” i każdy pracownik wobec współpracowników funkcjonuje pod własnym imieniem i nazwiskiem, tym samym jednostkowe i ograniczone w czasie wykorzystywanie takich danych na potrzeby przeprowadzenia głosowania, gdy weryfikacja głosujących nie jest możliwa w inny sposób, wydaje się być proporcjonalne do celu, w jakim dane są przetwarzane. Jednak w odniesieniu do osób, których imieniem i nazwiskiem organizacja związkowa nie dysponuje, a których weryfikacja, jako osób uprawnionych do głosowania, możliwa jest w inny sposób, wykluczający jednocześnie wielokrotne oddanie głosu, nie zachodzi na gruncie zasady minimalizacji potrzeba przetwarzania takich danych identyfikacyjnych.

Z kolei dane kontaktowe, a także inne informacje umożliwiające dotarcie do danego pracownika, na przykład informacje o miejscu, czy godzinach i dniach pracy, mogą być pozyskiwane i przetwarzane przez zakładową organizację związkową w zakresie, w jakim jest to adekwatne i stosowne do celu, którym jest informowanie o referendum strajkowym. Uzależnione to będzie od realnych możliwości poinformowania wszystkich uprawnionych o referendum. Nie budzi większych wątpliwości, że organizacja związkowa może posłużyć się danymi

umożliwiającymi kontakt indywidualny, którymi już legalnie dysponuje, co ma miejsce w odniesieniu do osób objętych ochroną związkową. Jeśli chodzi o dane innych osób organizacja związkowa może pozyskiwać je, a następnie przetwarzać, jeśli przeprowadzenie referendum strajkowego, a w szczególności zapewnienie jego powszechności, bez posiadania tych informacji byłoby niemożliwe lub istotnie utrudnione. Zatem w zakładach pracy, w których istnieją skuteczne i efektywne kanały przekazywania informacji – w tym także takie, niemające charakteru indywidualnego – tam, co do zasady, nie ma potrzeby pozyskiwania i przetwarzania indywidualnych danych kontaktowych w celach referendalnych. Przykładowo w przypadku gdy organizacja związkowa ma możliwość wysłania systemowej elektronicznej wiadomości, która dotrze do wszystkich pracowników, to posługiwanie się indywidualnymi danymi kontaktowymi nie będzie do tego niezbędne (przy zastrzeżeniu, że pracodawca w żaden sposób nie może ingerować w przekazywane komunikaty). W zakładach pracy, w których nie ma takiej możliwości w odniesieniu do całości lub części osób uprawnionych – w zakresie podmiotowym odpowiadającym tej niemożności – przetwarzanie danych osobowych umożliwiających kontakt z uprawnionymi, również wydaje się być proporcjonalne do celu, w jakim dane mają być przetwarzane.

### **Art. 28 u.z.z. jako źródło obowiązku pracodawcy udostępnienia danych osobowych organizacji związkowej**

Prawo związków zawodowych do uzyskiwania określonych informacji od pracodawcy ma zróżnicowane podstawy prawne. Źródłem ogólnego obowiązku pracodawcy przekazywania informacji na żądanie zakładowej organizacji związkowej jest art. 28 u.z.z.<sup>14</sup>. W myśl tego przepisu pracodawca jest obowiązany udzielić na wniosek zakładowej organizacji związkowej informacji niezbędnych do prowadzenia działalności związkowej. Obowiązek przekazywania zakładowej organizacji związkowej przez pracodawcę określonych informacji może również wynikać z przepisów szczególnych, przy czym żaden taki przepis nie odnosi się do kwestii pozyskiwania od pracodawcy danych osobowych w związku z organizacją referendum strajkowego.

Art. 28 u.z.z. gwarantuje zakładowej organizacji związkowej prawo do informacji, o ile obiektywnie łączy się ona z jego działalnością i jednocześnie jest niezbędna dla jej prowadzenia (zob. Florek, 2010, s. 3). Przepis ten nie zawęża obowiązku pracodawcy do określonych rodzajów informacji, a wyliczenie w nim zawarte ma jedynie charakter przykładowy. Ocena, czy zachodzi obowiązek przekazania przez pracodawcę zakładowej organizacji związkowej określonych informacji, wymaga uwzględnienia okoliczności danej sytuacji. Żądana informacja nie tylko musi obiektywnie wiązać się z działalnością organizacji związkowej (być zdatna do jej wykonywania), lecz więcej – musi być niezbędna do jej prowadzenia. Ocena niezbędności wymaga uwzględnienia

przepisów określających zadania i kompetencje związków zawodowych. W doktrynie wskazuje się, że obowiązek z art. 28 u.z.z. obejmuje informacje, które umożliwiają związkowi zawodowemu reprezentowanie i obronę praw i interesów zawodowych i socjalnych pracowników w ramach przyznanych im uprawnień i kompetencji (Szmit, 2019, s. 38). Zakres działania związków zawodowych konkretyzują nie tylko przepisy u.z.z., ale również przepisy innych ustaw, w tym u.r.s.z. Należy uznać, że wykorzystywanie informacji na potrzeby przeprowadzenia referendum strajkowego stanowi przejaw realizacji zadań organizacji związkowej, czyli wiąże się z prowadzeniem działalności związkowej, o której mowa w art. 28 u.z.z. Dlatego też nie budzi wątpliwości, że na podstawie art. 28 u.z.z. zakładowa organizacja związkowa może domagać się, w związku z organizacją referendum, takich nieindywidualnych informacji, jak informacja o liczbie zatrudnionych w firmie osób, która potrzebna jest do ustalenia wymaganego w głosowaniu kworum, czy informacje o tym, czy w zakładzie są osoby pracujące zdalnie, gdzie zlokalizowane są miejsca świadczenia pracy lub czy istnieją ogólne kanały przekazywania informacji pracownikom, które mogą być wykorzystane przez organizację związkową w celu przekazania informacji o referendum strajkowym.

W zakres obowiązku udostępnienia informacji z art. 28 u.z.z. mogą wchodzić określone dane osobowe pod warunkiem, że ich wykorzystanie jest konieczne do realizacji konkretnych działań, stanowiących przejaw działalności związkowej, a przekazanie danych osobowych nie prowadzi do naruszenia prawa, w tym nie spowoduje naruszenia dóbr osobistych pracowników. Stąd też przedmiotowy obowiązek pracodawcy może równie objąć udostępnienie określonych danych osobowych – wyłącznie jednak, jeśli ich przekazanie jest rzeczywiście niezbędne do przeprowadzenia referendum.

Godzi się zaznaczyć, że w przypadku, w którym w zakresie obowiązku przekazania informacji na podstawie art. 28 u.z.z. wchodzi określone dane osobowe, przesłankę legitymizującą przekazanie takich danych z perspektywy pracodawcy stanowi art. 6 ust. 1 lit. c) r.o.d.o. w związku z art. 28 u.z.z. jako źródłem obowiązku. Wskazany przepis r.o.d.o. stanowi podstawę do przetwarzania danych osobowych gdy – i w zakresie, w jakim jest to niezbędne do wypełnienia obowiązku prawnego.

Mając na uwadze powyższe, pracodawca będzie zobowiązany przekazać organizacji związkowej listę pracowników zawierającą ich imiona i nazwiska, o ile bez tych danych weryfikacja osób uprawnionych do głosowania będzie niemożliwa. Jeżeli bez konieczności uzyskania takich danych istnieć będą techniczne lub organizacyjne rozwiązania umożliwiające weryfikację osób biorących udział w głosowaniu – przy uwzględnieniu sposobu, w jaki ma być ono przeprowadzane – tam brak będzie podstaw do żądania przez zakładową organizację związkową tychże danych osobowych od pracodawcy. Jak zostało już wcześniej wskazane cel przetwarzania danych w celu weryfikacji głosujących aktualizuje się na etapie sporu zbiorowego, na którym może zostać przeprowadzone referendum strajkowe, a zatem organizator straj-

ku wymagać może tych danych od pracodawcy dopiero od tego momentu.

Jeśli chodzi o przekazywanie na podstawie art. 28 u.z.z. przez pracodawcę danych kontaktowych pracowników, takich jak np. adres poczty elektronicznej oraz innych informacji osobowych umożliwiających organizacji związkowej rozpowszechnienie informacji o referendum strajkowym, obowiązek pracodawcy przekazania takich danych ograniczony jest do sytuacji, w których bez takich indywidualnych danych kontaktowych poinformowanie wszystkich lub części pracowników o referendum strajkowym będzie niemożliwe. A zatem jedynie w sytuacji, w której w danym zakładzie pracy nie funkcjonują żadne skuteczne i efektywne kanały udostępniania informacji, które mogłyby być wykorzystane przez organizację związkową do informowania o głosowaniu, pracodawca będzie mieć obowiązek udostępnienia organizacji związkowej na jej żądanie, złożone w trybie art. 28 u.z.z., danych umożliwiających indywidualne przekazanie informacji pracownikom. Może się przy tym zdarzyć, że ze względu na charakter pracy i inne uwarunkowania organizacyjne, żądanie organizacji związkowej przekazania danych umożliwiających skontaktowanie się z osobami uprawnionymi będzie zasadne jedynie w odniesieniu do określonego zakresu pracowników, np. takich, którzy pracują zdalnie w formie telepracy lub poza zakładem pracy.

Stanowisko, jak się zdaje, bardziej stanowcze zostało sformułowane w „Sprawozdaniu z działalności Prezesa Urzędu Ochrony Danych Osobowych w roku 2022”<sup>15</sup>, w którym to wskazano, iż organizacja związkowa, organizując głosowanie, musi zapewnić, aby udział w referendum wzięły wyłącznie uprawnione osoby, a nie dysponując listą osób zatrudnionych w danym zakładzie pracy, organizacja nie będzie w stanie rzetelnie zweryfikować czy głosujący są osobami uprawnionymi do głosowania, a tym samym – zapewnić zgodnego z prawem przeprowadzenia referendum. W związku z tym, jak wskazano w tym sprawozdaniu, udostępnienie przez pracodawcę na żądanie związku zawodowego listy pracowników wraz ze służbowymi danymi do kontaktu na potrzeby przeprowadzenia referendum strajkowego nie narusza zasad ochrony danych osobowych, gdyż w ten sposób będzie dochodziło do przetwarzania niezbędnego dla realizacji obowiązków określonych przepisami prawa. Jednocześnie jednak zastrzeżono, że pracodawca, rozpatrując wniosek organizacji związkowej, powinien ocenić czy zakres żądanych danych osobowych jest adekwatny do celu, w jakim dane mają być przetwarzane<sup>16</sup>. W literaturze podobne stanowisko zajęli J. Szmit (Szmit, 2019, s. 40) oraz A. Tomczyk (Tomczyk, 2019, LEX QA 1191191). W doktrynie wyrażane były także poglądy odmienne. Zdaniem J. Żołyńskiego, żądanie organizacji związkowej przeprowadzającej referendum udostępnienia przez pracodawcę listy pracowników nie znajduje podstawy ani w przepisach u.r.s.z. ani w art. 28 u.z.z. (Żołyński, 2017, s. 199)<sup>17</sup>. Na gruncie komentowanego przepisu K. W. Baran uznaje, że brak jest podstaw do żądania imiennych list zatrudnionych, bowiem w przypadku przygotowywania referendum przedstrajkowego, przekazanie odpowiednich danych organizacji

wiązkowej jest ciężarem prawnym, a więc obowiązkiem wobec samego siebie, który musi zostać zrealizowany w celu skorzystania z uprawnienia przez osobę chcącą uczestniczyć w głosowaniu (Baran, 2024b, s. 159).

Stanowisko wykluczające możliwość przekazywania danych osobowych na podstawie art. 28 u.z.z. jest zbyt kategoryczne, gdyż brzmienie tego przepisu nie przesądza, że na jego podstawie zakładowa organizacja związkowa może żądać jedynie informacji o charakterze nieosobowym. Jednakże udostępnienie danych osobowych na jego podstawie musi wiązać się z przeprowadzeniem oceny niezbędności przekazania takich danych oraz wykluczeniem naruszenia przepisów chroniących dobra osobiste oraz przepisów r.o.d.o. W tym kontekście należy zauważyć, że przepisy u.z.z. nie ustanawiają formalnego wymogu uzasadnienia wniosku kierowanego do pracodawcy przez zakładową organizację związkową. Niemniej jednak względy celowościowe przemawiają za koniecznością uzasadnienia takiego wniosku w razie żądania przekazania danych osobowych. W razie braku takiego uzasadnienia pracodawca przed podjęciem decyzji o przekazaniu danych osobowych na potrzeby przeprowadzenia referendum strajkowego może zażądać informacji o celu i sposobie, w jakim dane mają być wykorzystane, aby dokonać przedmiotowej oceny.

Odrębnym zagadnieniem jest kwestia sankcjonowania niewykonywania przez pracodawcę obowiązku wynikającego z art. 28 u.z.z. Naruszenia tego przepisu mogą być kwalifikowane jako utrudnianie wykonywania działalności związkowej prowadzonej zgodnie z przepisami ustawy, który to czyn penalizowany jest na mocy art. 35 ust. 1 pkt 2 u.z.z. (zob. Florek, 2010, s. 3; Baran, 2024b, s. 160). W literaturze przedmiotu wskazuje się również, że możliwym jest dochodzenie nakazania pracodawcy udostępnienia informacji niezbędnych do prowadzenia działalności związkowej na podstawie art. 28 u.z.z. na drodze postępowania sądowego (Baran, 2024b, s. 161). Natomiast brak jest podstaw do dochodzenia udostępnienia danych osobowych na podstawie art. 28 u.z.z. w drodze skargi składanej do Prezesa Urzędu Ochrony Danych Osobowych. Wynika to z tego, że art. 6 ust. 1 r.o.d.o. określając przesłanki legalności przetwarzania danych osobowych, sam w sobie, nie jest źródłem obowiązku przetwarzania danych osobowych, w tym ich udostępniania (zob. wyrok WSA w Warszawie z 8 lipca 2021, sygn. akt II SA/WA 2589/19, CBOSA).

## Uwagi końcowe

Przetwarzanie danych osobowych w związku z organizacją referendum strajkowego przez zakładową organizację związkową, co do zasady, opiera się na podstawie prawnie uzasadnionego interesu. W odniesieniu do pracowników, będących członkami związku zawodowego, dodatkową podstawą przetwarzania danych ujawniających przynależność związkową stanowi art. 9 ust. 2 lit. d) r.o.d.o., zaś w razie ujawniania tej przynależności na zewnątrz – podstawą przetwarzania powinna być zgoda podmiotu danych (tj. art. 6 ust. 1 lit. a) w zw. z art. 9 ust. 2 lit. a) r.o.d.o.). Niezależnie od podstawy przetwarzania

zakres danych, które mogą być pozyskane i wykorzystane w związku z organizacją referendum każdorazowo ogranicza zasada minimalizacji danych.

Podstawa przetwarzania danych osobowych określona w art. 6 ust. 1 lit. f) r.o.d.o., stanowić może dla organizacji związkowej także podstawę legitymującą pozyskiwanie danych osobowych niezbędnych do przeprowadzenia referendum strajkowego z źródeł trzecich. Natomiast, ani przepisy u.r.s.z., ani przepisy r.o.d.o. nie ustanawiają obowiązku podmiotów trzecich udostępnienia danych osobowych na potrzeby organizacji referendum w sprawie strajku. W odniesieniu do pracodawcy źródłem takiego obowiązku wobec zakładowej organizacji związkowej może być art. 28 u.z.z., o ile – i jedynie w zakresie – w jakim przekazanie informacji obejmujących dane osobowe jest niezbędne do przeprowadzenia referendum strajkowego, co zależeć będzie od okoliczności danej sytuacji.

Ze względu na zasadę ograniczenia celu oraz ograniczenia przechowywania (wynikających odpowiednio z art. 5 ust. 1 lit. b) oraz lit. e) r.o.d.o.) dane osobowe pozyskane na potrzeby organizacji referendum strajkowego, a zatem takie, którymi związek zawodowy nie dysponował wcześniej i nie przetwarzał uprzednio w innych celach, nie mogą być, przynajmniej co do zasady, przetwarzane dalej w sposób niezgodny z celem, dla którego zostały pozyskane i powinny być usunięte, gdy staną się nieprzydatne do przeprowadzenia głosowania oraz wykazywania jego prawidłowego przebiegu. Odnotować można, że w projekcie Kodeksu zbiorowego prawa pracy, przygotowanym przez Komisję Kodyfikacyjną Prawa Pracy, zaproponowano aby dokumentacja związana z organizacją i przeprowadzeniem głosowania była przechowywana przez organizatorów przez okres 12 miesięcy i udostępniana na wypadek kontroli Państwowej Inspekcji Pracy lub kontroli sądowej (art. 240 § 6 projektu ustawy), który to przepis przesądzałby okres przechowywania danych osobowych wykorzystanych na potrzeby przeprowadzenia referendum strajkowego<sup>18</sup>. W braku wyraźnego przepisu to na administratorze ciąży obowiązek prawidłowego ustalenia maksymalnego czasu przechowywania danych na potrzeby wykazywania prawidłowości głosowania w kontekście możliwego sporu sądowego lub kontroli organów administracyjnych. Z kolei dane osobowe, które służyły wyłącznie do informowania o głosowaniu powinny być usunięte po zakończeniu danego sporu zbiorowego. Należy uznać, że nie jest dopuszczalne przechowywanie danych osobowych przez organizację związkową pozyskanych ze źródeł trzecich w związku z konkretną procedurą strajkową na potrzeby ewentualnego, przyszłego sporu zbiorowego. Powyższe odnosi się do przetwarzania opartego na podstawie klauzuli prawnie uzasadnionego interesu. Tam gdzie dane osobowe zostały zebrane na podstawie zgody to jej treść będzie przesądzać o możliwości zatrzymania danych osobowych do wykorzystania w przyszłości we wskazanych celach, w tym do przekazywania określonych informacji. Z kolei przechowywanie przez organizację związkową danych osobowych osób objętych ochroną danego związku dokonywane jest także w celach niepowiązanych z określonym sporem zbiorowym mając własną, samodzielną podstawę prawną.

## Przypisy/Notes

- <sup>1</sup> W kwestii osób innych uprawnionych zob. art. 6 u.r.s.z.
- <sup>2</sup> Por. definicję pojęcia administratora z art. 4 pkt 7 r.o.d.o.
- <sup>3</sup> Problematyka ustalania administratora danych w ramach struktur związkowych, jak i charakterystyka współadministrowania danymi osobowymi w ramach tych struktur wykracza poza zakres niniejszego opracowania. Szerzej na ten temat zob. Dörre-Kolasa, 2019, s. 374 oraz Nerka, 2020, s. 263 i n.
- <sup>4</sup> Szerzej na ten temat zob. Małobęcka-Szwast, Syska, 2019, s. 56 i n., zaś w kontekście przetwarzania szczególnych kategorii danych osobowych przez organizację związkową zob. Nerka, 2020, s. 265 i n.
- <sup>5</sup> Należy jednak wskazać, że w aktualnym stanie prawnym brak jest przepisu, który ograniczałby czas trwania sporu zbiorowego lub też który wyłączałby możliwość przeprowadzenia strajku po upływie określonego czasu od zakończenia mediacji.
- <sup>6</sup> Zastrzeżenia wymaga, że w fazie mediacji może zostać przeprowadzony jednorazowy strajk ostrzegawczy (art. 12 u.r.s.z.).
- <sup>7</sup> Zob. art. 17 ust. 2 zd. 2 u.r.s.z.
- <sup>8</sup> K.W. Baran oraz D. Książek zauważają, że ustawodawca, statuując w art. 15 u.r.s.z. uprawnienie do podjęcia akcji strajkowej, zarazem nie zdefiniował tego pojęcia. Ich zdaniem akcja strajkowa może być rozumiana jako *sui generis* etap wprowadzający do fazy strajku *sensu stricto* – zob. Baran, Książek, 2024a, s. 397.
- <sup>9</sup> Na art. 6 ust. 1 lit. f) r.o.d.o., jako podstawę uprawniającą związek zawodowy do pozyskiwania danych osobowych na potrzeby organizacji referendum strajkowego wskazywała w 2019 r. także E. Bielak-Jomaa, ówczesna Prezes Urzędu Ochrony Danych Osobowych – <https://archiwum.uodo.gov.pl/pl/138/756> (dostęp 30.04.2024 r.).
- <sup>10</sup> W tym kontekście w dalszej części opracowania jest analizowany art. 28 u.z.z. jako potencjalne źródło obowiązku pracodawcy udostępnienia danych osobowych organizacji związkowej na potrzeby organizacji referendum strajkowego.
- <sup>11</sup> Zob. Europejska Rada Ochrony Danych, Wytyczne 05/2020 dotyczące zgody na mocy rozporządzenia 2016/679, wersja 1.1, s. 26–27, [https://www.edpb.europa.eu/sites/default/files/files/file1/edpb\\_guidelines\\_202005\\_consent\\_pl.pdf](https://www.edpb.europa.eu/sites/default/files/files/file1/edpb_guidelines_202005_consent_pl.pdf) (dostęp 22.12.2024).
- <sup>12</sup> Europejska Rada Ochrony Danych, Guidelines 1/2024 on processing of personal data based on Article 6(1)(f) GDPR, wersja 1.0, s. 14, [https://www.edpb.europa.eu/system/files/2024-10/edpb\\_guidelines\\_202401\\_legitimateinterest\\_en.pdf](https://www.edpb.europa.eu/system/files/2024-10/edpb_guidelines_202401_legitimateinterest_en.pdf) (dostęp 22.12.2024 r.).
- <sup>13</sup> Zaznaczenia przy tym wymaga, że zachodzenie jednego z wyjątków określonych w art. 9 ust. 2 r.o.d.o. nie oznacza automatycznego spełnienia wymogów z art. 6 ust. 1 lit. f) r.o.d.o., których wypełnienie musi być ocenione odrębnie. Zob. tamże, s. 14 w przypisie; por. też Grupa Robocza Art. 29, Opinia 2/2017 na temat przetwarzania danych w miejscu pracy (WP 249), s. 6, <https://archiwum.giodo.gov.pl/pl/1520344/10395> (dostęp 22.12.2024 r.).
- <sup>14</sup> Przepis ten ma również zastosowanie do międzyzakładowej organizacji związkowej.
- <sup>15</sup> Sprawozdania dostępne są pod adresem: <https://uodo.gov.pl/pl/487/2279>, s. 171 (dostęp 20.12.2024 r.).
- <sup>16</sup> Analogiczne stanowisko zajął niegdyś, jeszcze przed wejściem w życie r.o.d.o., W. Wiewiórowski jako Generalny Inspektor Danych Osobowych, w którego opinii „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” – komunikat ze strony [https://archiwum.giodo.gov.pl/520/id\\_art/4912/j/pl](https://archiwum.giodo.gov.pl/520/id_art/4912/j/pl) (dostęp 20.12.2024).
- <sup>17</sup> Taki pogląd wyrażali również A. Nerka (Nerka, 2020, s. 267) oraz M. Szuszczyński (Leśniak, 2021, <https://www.prawo.pl/kadry/dane-do-referendum-strajkowego,511250.html>, dostęp 30.04.2024 r.).
- <sup>18</sup> Tekst projektu dostępny pod adresem: <https://www.gov.pl/web/rodzina/bip-teksty-projektu-kodeksu-pracy-i-projektu-kodeksu-zbiorowego-prawa-pracy-opracowane-przez-komisje-kodyfikacyjna-prawa-pracy>

## Bibliografia/References

- Baran, K.W., Książek, D. (2024a). Komentarz do art. 15 i art. 20 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. W: K.W. Baran (Red.) *Zbiorowe prawo zatrudnienia. Komentarz*. Wolters Kluwer.
- Baran, K.W. (2024b). Komentarz do art. 28 ustawy o związkach zawodowych. W: K.W. Baran (Red.) *Zbiorowe prawo zatrudnienia. Komentarz*. Wolters Kluwer.
- Dörre-Kolasa, D. (2019). Administrator danych osobowych w zbiorowym prawie zatrudnienia, *Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej*, 4. DOI: 10.4467/25444654SPP.19.024.10914
- Fajgielski, P. (2018). *Ogólne rozporządzenie o ochronie danych. Ustawa o ochronie danych osobowych. Komentarz*. Wolters Kluwer.
- Kurzynoga, M. (2008). Referendum strajkowe jako przesłanka legalnego strajki, *Praca i Zabezpieczenia Społeczne*, 10.
- Leśniak, G. (2021). Związkowcy żądają od firm zbyt wielu danych, *serwis internetowy Prawo.pl*, <https://www.prawo.pl/kadry/dane-do-referendum-strajkowego,511250.html>
- Małobęcka-Szwast, I., Syska, K. (2019). Podwójne podstawy prawne przetwarzania danych wrażliwych, *ABI Expert*, 4.
- Nerka, A. (2020). Organizacja związkowa jako administrator – wybrane zagadnienia, *Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej*, 4. DOI: 10.4467/25444654SPP.20.024.12611
- Florek, L. (2010). Prawo związku zawodowego do informacji, *Praca i Zabezpieczenia Społeczne*, 5.
- Szmit, J. (2019). Obowiązki informacyjne pracodawcy wobec przedstawiciela związkowego, *Praca i Zabezpieczenia Społeczne*, 11. DOI: 10.33226/0032-6186.2019.11.5
- Tomczyk, A. (2019). Czy pracodawca ma obowiązek przekazania organizacji związkowej będącej w sporze zbiorowym imiennej listy pracowników zakładu pracy uprawnionych do głosowania w referendum strajkowym?, *System Informacji Prawnej LEX*, QA 1191191.

Żołyński, J. (2012). *Ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. Komentarz. Wzory pism*. Wolters Kluwer.

Żołyński J. (2017). Przetwarzanie danych osobowych w toku sporu zbiorowego. W: D. Dörre-Kolasa (red.), *Ochrona danych osobowych pracowników w świetle rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679*. C.H.Beck.

**Michał Miłośz**, doktor nauk prawnych, adiunkt na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Gdańskiego oraz radca prawny. W szczególności zajmuje się problematyką postępowania administracyjnego oraz postępowania sądowoadministracyjnego. Ponadto przedmiot jego zainteresowań naukowych i zawodowych obejmuje problematykę ochrony danych osobowych oraz dostępu do informacji publicznej. Autor i współautor ponad 60 publikacji naukowych z zakresu prawa w języku polskim oraz angielskim.

**Michał Miłośz**, doctor of law, is a lecturer at the Faculty of Law and Administration of the University of Gdansk in Poland and a legal advisor. In particular, he deals with the issues of administrative proceedings and administrative court proceedings. In addition, his scientific and professional interests include the protection of personal data and access to public information. Author and co-author of over 60 scientific publications in the field of law in Polish and English.



Więcej informacji na stronie  
[www.pwe.com.pl](http://www.pwe.com.pl)

**NOWOŚĆ**

**Dominika Choroś-Mrozowska**

## **WSPÓŁCZESNE RELACJE HANDLOWE MIĘDZY UNIĄ EUROPEJSKĄ A CHINAMI W ŚWIEŁLE LIBERALIZACJI I UJAWNIONYCH PRZEWAG KOMPARATYWNYCH**

Książka stanowi kompleksowe opracowanie, w którym szczegółowej analizie poddano złożone relacje handlowe między dwiema potęgami gospodarczymi – Unią Europejską i Chinami. Autorka skrupulatnie bada czynniki wpływające na wymianę handlową między tymi regionami, uwzględniając procesy liberalizacji oraz ujawnione przewagi komparatywne. Publikacja nie tylko dostarcza podstaw teoretycznych, ale również zawiera szczegółowe analizy empiryczne, które umożliwiają lepsze zrozumienie skomplikowanych relacji między Unią Europejską a Chinami. Dzięki zastosowaniu modelu grawitacji książka pozwala na identyfikację czynników kształtujących wzajemny handel analizowanych regionów, co czyni ją ważnym źródłem wiedzy dla teoretyków ekonomii, badaczy stosunków międzynarodowych oraz praktyków biznesu.