

# RODO a potrącanie składek związkowych

21 CZERWIEC, 2018

## Informacja prawna w sprawie: RODO a potrącanie składek związkowych przez pracodawcę.

W celu wyjaśnienia wątpliwości związanych z wejściem w życie przepisów Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 roku w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (dalej RODO), a kwestii potrącania składek związkowych przez pracodawców, Wydział Prawo i Interwencja OPZZ informuje, co następuje:

### I.

Zgodnie z art. 33<sup>1</sup> ustawy z dnia 23 maja 1991 roku o związkach zawodowych (Dz. U. z 2015 roku, poz. 1881) pracodawca, na pisemny wniosek zakładowej organizacji związkowej i za pisemną zgodą pracownika, jest obowiązany pobierać z wynagrodzenia pracownika składki związkowe w zadeklarowanej przez niego wysokości. Pracodawca jest obowiązany niezwłocznie przekazywać kwoty pobranych składek związkowych na rachunek bankowy wskazany przez zakładową organizację związkową.

Nie wchodzi w szczególności w zakres niniejszego rozważania dotyczącego problematyki pobierania składek związkowych, natomiast w tym miejscu wskazać, iż obowiązek pracodawcy w tym zakresie powstaje wówczas, gdy otrzyma on:

- pisemną zgodę pracownika na dokonywanie tej czynności, ze wskazaniem wysokości zadeklarowanej kwoty do potrącenia, kwotowo lub procentowo od uzyskanego wynagrodzenia, oraz
- pisemny wniosek zakładowej organizacji związkowej.

Od chwili gdy spełnione są wskazane powyżej warunki, pracodawca nie może odmówić realizacji nałożonego przez ustawodawcę obowiązku. W przeciwnym razie wniosek związku zawodowego jest wyciągnięciem o charakterze imperatywnym (K.W. Baran, Zbiorowe prawo pracy. Komentarz, s. 311).

### II.

W dniu 25 maja br. do polskiego porządku prawnego weszły przepisy RODO, które nałożyły na podmioty gromadzące i wykorzystujące dane osobowe szereg obowiązków, które generalnie mają na celu wzmocnienie ochrony danych osobowych.

RODO zawiera przepisy dość skomplikowane, cząstkowo o charakterze ogólnym, które wywołują duże zamieszanie i niepewność co do zakresu ich stosowania, obowiązków jakie ciąży na administratorze (pracodawcy) czy katalogu środków ochrony danych osobowych, które są konieczne do wprowadzenia. Stąd w wielu sprawach administratorzy (pracodawcy) podejmują w zakładach pracy działania, które nie są konieczne w świetle przepisów RODO, a wręcz z nimi kolidują.

### III.

Jeżeli pracodawca odmawia potrącania składek związkowych wskazując na przepisy RODO, to należy ocenić takie działanie jako **sprzeczne z RODO, a ponadto naruszające art. 33<sup>1</sup> ustawy o związkach zawodowych.**

W pierwszej kolejności odwołujemy się do przepisów RODO - należy wskazać, i rozstrzygnąć, czy w tej kwestii jest art. 9 ust. 1 i 2 RODO.

W ust. 1 komentowanej regulacji wskazano, iż zabrania się przetwarzania danych osobowych ujawniających pochodzenie rasowe lub etniczne, poglądy polityczne, przekonania religijne lub światopoglądowe, przynależność do związków zawodowych oraz przetwarzania danych genetycznych, danych biometrycznych w celu jednoznacznego zidentyfikowania osoby fizycznej lub danych dotyczących zdrowia, seksualności lub orientacji seksualnej tej osoby.

Jednocześnie w art. 9 ust. 2 RODO (pkt a) wskazano szereg wyjątków, w których zakaz ten nie obowiązuje. Dla oceny niniejszej sprawy decydującym jest treść art. 9 ust. 2 pkt b RODO, zgodnie z którym **zakaz nie dotyczy sytuacji, gdy przetwarzanie jest niezbędne do wypełnienia obowiązku i wykonywania szczególnych praw przez administratora lub osobę, której dane dotyczą, w dziedzinie prawa pracy, zabezpieczenia społecznego i ochrony socjalnej, o ile jest to dozwolone prawem Unii lub prawem państwa członkowskiego, lub porozumieniem zbiorowym na mocy prawa państwa członkowskiego przewidującymi odpowiednie zabezpieczenia praw podstawowych i interesów osoby, której dane dotyczą.**

Nie ulega wątpliwości, iż problematyka potrącania składek związkowych mieści się w pojęciu szkodzina prawa pracy i jest dozwolona prawem państwa członkowskiego UE, czyli w tym wypadku przez ustawę o związkach zawodowych. Pracodawca posiada zgodę pracownika oraz stosowny wniosek organizacji związkowej, a zatem **dane osobowe pracownika zostały pozyskane zgodnie z prawem i mogą być przetwarzane przez pracodawcę w celu wypełnienia ustawowego obowiązku potrącania składek członkowskich na rzecz związku zawodowego.**

Przepisy RODO nie stanowią zatem przeszkody w potrącaniu składek związkowych przez pracodawcę, o ile przesłanki zawarte w art. 33<sup>1</sup> ustawy o związkach zawodowych (wskazane na wstępie niniejszego pisma) zostały spełnione.

#### IV.

Kończąc należy zaznaczyć, iż odmowa potrącania składek związkowych przez pracodawcę powinna być oceniona pod kątem możliwości zastosowania art. 35 ust. 1 pkt 4 ustawy o związkach zawodowych, zgodnie z którym osoba dopuszczająca się nieprawidłowości w pobieraniu i przekazywaniu składek związkowych podlega grzywnie lub karze ograniczenia wolności.

Nie ulega również wątpliwości, iż odmowa pracodawcy na potrącanie i przekazywanie składek członkowskich na rachunek bankowy zakładowej organizacji związkowej może stanowić przedmiot sporu zbiorowego, gdyż tego rodzaju działanie pracodawcy narusza prawa związkowe pracowników.

*sporządził*

*Paweł migielski*

*Dyrektor Wydziału*

*Prawno - Interwencyjnego OPZZ*