

Stanowisko

strony pracowników Zespołu problemowego ds. rozwoju dialogu społecznego RDS
ws. zapewnienia dostępu przedstawicieli pracowników, w tym związków zawodowych
do adresów poczty elektronicznej pracowników

Strona pracowników Zespołu problemowego ds. rozwoju dialogu społecznego RDS po przeanalizowaniu dyskusji prowadzonej korespondencyjnie oraz na posiedzeniach zespołu z przedstawicielami Urzędu Ochrony Danych Osobowych (UODO), dotyczącej m.in. dostępu związków zawodowych do informacji niezbędnej do przeprowadzenia referendum strajkowego uznaje, że zachodzi konieczność kompleksowego uregulowania kwestii możliwości komunikacji przedstawicieli pracowników, w tym zakładowych organizacji związkowych, z pracownikami danego zakładu pracy. Zmiany legislacyjne winny uwzględniać dominujący obecnie sposób komunikacji jakim jest korespondencja elektroniczna. Konieczne jest więc zapewnienie dostępu przedstawicieli pracowników, w tym związków zawodowych, do służbowych adresów poczty elektronicznej pracowników (przez co rozumiemy adresy e-mail, założone na domenie zarządzanej przez pracodawcę).

Droga elektroniczna pozwala na komunikowanie - przekazywanie informacji dotyczących szerokiego spektrum kwestii związanych z działaniami przedstawicieli pracowników. W przypadku związków zawodowych będą to także kwestie dotyczące informowania ogółu pracowników o działaniach negocjacyjnych podejmowanych przez zakładowe organizacje związkowe. Przypominamy, że zgodnie z ustawą o związkach zawodowych zakładowe organizacje związkowe w kwestiach zbiorowych reprezentują ogół załogi. Podobnie sprawa wygląda w odniesieniu do pozazwiązkowych przedstawicieli pracowników (np. członków europejskich rad zakładowych). Uwzględniając tę fundamentalną kwestię oraz realną zmianę technologiczną, która nastąpiła w ostatnich dekadach (przeniesienie efektywnej możliwości komunikacji do sfery internetowej) wnosimy o podjęcie stosownych prac legislacyjnych w oparciu o przedstawione poniżej propozycje zmian w stosownych aktach prawnych.

Jest to dla strony pracowników Zespołu istotny element wdrażania w naszym kraju elementów Ramowego porozumienia europejskich partnerów społecznych dotyczącego cyfryzacji z czerwca 2020, w którym wskazuje się na potrzebę zapewnienia przedstawicielom pracowników udogodnień i narzędzi (cyfrowych), aby mogli wypełniać swoje obowiązki w erze cyfrowej.

Także przywołana na wstępie dyskusja z przedstawicielami UODO dotycząca pozyskiwania danych pracowników na potrzeby przeprowadzenia referendum strajkowego wskazuje na potrzebę doprecyzowania przepisów w tym obszarze, gdyż pogląd UODO o braku przeciwwskazań w odniesieniu do przekazywania w takim przypadku związkom zawodowym służbowych adresów poczty elektronicznej pracowników znacząco a właściwie zasadniczo odbiega od praktyki stosowanej u niektórych pracodawców.

Proponowane przepisy

Ustawa o związkach zawodowych z 23 maja 1991 r.

Art. 33(2)

Ust. 1

W celu realizacji ustawowych i statutowych zadań zakładowej organizacji związkowej, o której mowa w art. 25(1), pracodawca przekazuje jej listę służbowych adresów mailowych osób wykonujących pracę zarobkową u danego pracodawcy.

Ust. 2

Pracodawca przekazuje listę, o której mowa w ust. 1 w ciągu 30 dni od daty złożenia wniosku.

Ust. 3

Pracodawca przekazuje zaktualizowaną listę po upływie 6 miesięcy od jej pierwszego przekazania.

Ust. 4

W każdej chwili zakładowa organizacja związkowa ma możliwość złożenia wniosku o zaprzestanie przekazywania listy.

Ust. 5

Zakładowa organizacja związkowa zawiera z pracodawcą porozumienie dotyczące technicznych wymogów korzystania przez nią z udostępnionej listy.

Ust. 6

W chwili otrzymania kolejnej listy lub w momencie złożenia wniosku o zaprzestanie przekazywania listy zakładowa organizacja związkowa usuwa uzyskane od pracodawcy dane.

Ust. 7

Art. 33(2) stosuje się odpowiednio do międzyzakładowej organizacji związkowej.

Ustawa o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji z 7 kwietnia 2006 r.

Art. 5 (1)

Ust. 1

W ciągu 30 dni od złożenia wniosku przez radę pracowników pracodawca przekazuje jej listę służbowych adresów mailowych pracowników.

Ust. 2

Pracodawca przekazuje zaktualizowaną listę po upływie 6 miesięcy od jej pierwszego przekazania.

Ust. 3

W każdej chwili rada pracowników ma możliwość złożenia wniosku o zaprzestanie przekazywania listy.

Ust. 4

W chwili otrzymania kolejnej listy lub w momencie złożenia wniosku o zaprzestanie przekazywania listy rada pracowników usuwa uzyskane wcześniej od pracodawcy dane.

Ust. 5

Rada pracowników zawiera z pracodawcą porozumienie dotyczące technicznych wymogów korzystania przez nią z udostępnionej listy.

Ust. 6

Rada pracowników wykorzystuje możliwość mailowej komunikacji z pracownikami do informowania o procesie informowania i konsultowania, o którym mowa w art. 5 ustawy.

Ustawa o europejskich radach zakładowych z 5 kwietnia 2002 r.

Art. 10(1)

Ust. 1

Na wniosek członka specjalnego zespołu negocjacyjnego lub na wniosek członka europejskiej rady zakładowej pracodawca w ciągu 30 dni przekazuje listę służbowych adresów mailowych pracowników.

Ust. 2

Członek specjalnego zespołu negocjacyjnego lub członek europejskiej rady zakładowej wykorzystuje możliwość mailowej komunikacji z pracownikami do:

1. Informowania o procesie tworzenia europejskiej rady zakładowej.
2. Informowania o procesie informowania i konsultowania mającego miejsce w europejskiej radzie zakładowej.

Ust. 3

Pracodawca informuje członka specjalnego zespołu negocjacyjnego lub członka europejskiej rady zakładowej o technicznych wymogach korzystania z udostępnionej listy.

Ust. 4

Pracodawca przekazuje zaktualizowaną listę po upływie 6 miesięcy od jej pierwszego przekazania.

Ust. 5

W każdej chwili członek specjalnego zespołu negocjacyjnego lub członek europejskiej rady zakładowej ma możliwość złożenia wniosku o zaprzestanie przekazywania listy.

Ust. 6

W chwili otrzymania kolejnej listy lub w momencie złożenia wniosku o zaprzestanie przekazywania listy członek specjalnego zespołu negocjacyjnego lub członek europejskiej rady zakładowej usuwa uzyskane wcześniej od pracodawcy dane.

Uwagi:

- Proponowane zapisy winny przejść testy, o których mowa w art. 25 ust. 1 oraz art. 35 ust. 1 i 10 RODO. Strona związkowa zwraca się o wsparcie Urzędu Ochrony Danych Osobowych w zakresie opracowania wskazanych dokumentów.
- Proponowane zapisy odwołują się do wykorzystywania instrumentu jakim jest „porozumienie”. W tym kontekście należy zwrócić uwagę na pkt 7.2 Rekomendacji CM/REC (2015) 5 Komitetu Ministrów dla Państw Członkowskich na temat ochrony danych osobowych wykorzystywanych dla celów zatrudnienia (<https://uodo.gov.pl/pl/131/529>) gdzie wyraźnie wskazuje się, że zgodnie z prawem krajowym oraz praktyką, wykorzystanie systemów oraz technologii informacyjnych do komunikowania danych przedstawicielom pracowników powinno być **przedmiotem odpowiedniej umowy** zawierającej, z wyprzedzeniem, przejrzyste reguły określające ich wykorzystanie oraz środki ochronne w celu ochrony poufnej komunikacji, zgodnie z zasadą 10.