**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 kwestią potrącania składek związkowych przez pracodawców, Wydział prawno–interwencyjny OPZZ informuje, co następuje:

I.

Zgodnie z art. 331ustawy 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 składkę związkową w zadeklarowanej przez niego wysokości. Pracodawca jest obowiązany niezwłocznie przekazywać kwoty pobranych składek związkowych na rachunek bankowy wskazany przez zakładową organizację związkową. Nie wchodząc w szczegółowe rozważania dotyczące problematyki pobierania składek związkowych można 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. Właściwy wniosek związku zawodowego jest więc wnioskiem 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, często o charakterze ogólnym, które wywołują duże zamieszanie i niepewność co do zakresu ich stosowania, obowiązków jakie ciążą 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. 331 ustawy o związkach zawodowych.

W pierwszej kolejności -odwołując się do przepisów RODO -należy wskazać, iż rozstrzygającym 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 –j) 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 obowiązków 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 „dziedzina 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. 331 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 Śmigielski

Dyrektor Wydziału Prawno -Interwencyjnego OPZZ