



**PREZES
URZĘDU OCHRONY
DANYCH OSOBOWYCH**
Miroslaw Wróblewski

DPNT.023.1278.2025

Warszawa, 09-12-2025

**Pani
Agnieszka Dziemianowicz-Bąk
Ministra Rodziny, Pracy
i Polityki Społecznej**

Szanowna Pani Ministro,

w odpowiedzi na pismo z 23 września br. (znak DDP-III.070.7.2025),
dotyczące wyrażenia opinii w sprawie dopuszczalności **przekazania przez
pracodawcę związkowi zawodowemu informacji, w tym danych osobowych, na
potrzeby przeprowadzenia referendum strajkowego**, uprzejmie wskazuję, że
zgodnie ze stanowiskiem organu ds. ochrony danych osobowych, wyrażanym
konsekwentnie od wielu lat, obowiązujące przepisy prawa dają podstawę do takiego
udostępnienia.

Kluczowe w tym zakresie są przepisy art. 20 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o
rozwiązywaniu sporów zbiorowych (Dz. U. z 2020 r. poz. 123), jak i z art. 28 ustawy z
dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2025 r. poz. 440), z których
wynika, że do ogłoszenia strajku przez organizację związkową konieczna jest zgoda
większości głosujących pracowników, jeżeli w głosowaniu wzięło udział co najmniej
50% pracowników zakładu pracy, a pracodawca jest obowiązany udzielić na wniosek
zakładowej organizacji związkowej informacji niezbędnych do prowadzenia
działalności związkowej (w tym strajku). W konsekwencji, organizując referendum
strajkowe organizacja związkowa ma obowiązek zapewnić, aby udział w referendum
wzięły wyłącznie uprawnione osoby oraz wykazać, że w głosowaniu wzięła udział
wymagana większość pracowników. 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 udostępnienie przez pracodawcę związkowi zawodowemu – na jego wniosek – listy pracowników, obejmującej np. imię, nazwisko i służbowe dane do kontaktu (jako danych związanych z zatrudnieniem pracowników i nie wkraczających w sferę ich prywatności) na potrzeby przeprowadzenia referendum strajkowego jest niezbędne dla realizacji obowiązków wskazanych w ww. wymienionych przepisach prawa¹. Przesłanką legalizującą przetwarzanie danych osobowych w analizowanym przypadku jest więc konieczność przetwarzania do wypełnienia obowiązku prawnego ciążącego na administratorze [art. 6 ust. 1 lit. c) RODO²].

W konsekwencji pracodawca – jako administrator danych osobowych pracowników – rozpatrując wniosek organizacji związkowej, powinien ocenić przede wszystkim, czy jest on należycie uzasadniony oraz udostępnić dane pracowników w zakresie niezbędnym do realizowanego celu (tj. umożliwienia przeprowadzenia referendum strajkowego), zgodnie z wyrażoną w art. 5 ust. 1 lit. c) RODO zasadą minimalizacji.

Łączę wyrazy szacunku,

Mirosław Wróblewski
Prezes Urzędu
Ochrony Danych Osobowych

¹ Zob. Sprawozdanie z działalności Prezesa Urzędu Ochrony Danych Osobowych w roku 2022, s. 171 (<https://uodo.gov.pl/pl/487/2279>).

² Rozporządzenie 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 danych) (Dz. Urz. UE L 119 z 4.5.2016, str. 1 ze zm.).