



Sygn. akt I PK 231/11

**WYROK  
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 14 czerwca 2012 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Teresa Flemming-Kulesza (przewodniczący)

SSN Zbigniew Hajn

SSN Zbigniew Myszka (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa P. D.

przeciwko "A. Polska" Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością

o odszkodowanie za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 14 czerwca 2012 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i

Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 7 lipca 2011 r.,

**uchyła zaskarżony wyrok i sprawę przekazuje Sądowi  
Okręgowemu - Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych do  
ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania  
kasacyjnego.**

**Uzasadnienie**

Sąd Okręgowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 7 lipca 2011 r. oddalił apelację pozwanej "A. Polska" Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością od wyroku Sądu Rejonowego z dnia 28 marca 2011 r., zasądającego od pozwanej na rzecz powoda P. D. odszkodowanie w wysokości 29.715 zł, z ustawowymi odsetkami od dnia 24 stycznia 2011 r. (punkt I wyroku), oddalającego powództwo w pozostałym zakresie (punkt II wyroku), nakazującego pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego kwotę 1.486 zł tytułem opłaty sądowej (punkt III wyroku) oraz zasądającego od pozwanej na rzecz powoda kwotę 1.800 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (punkt IV wyroku).

W sprawie tej ustalono, że powód był zatrudniony u pozwanej na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, na stanowisku regionalnego kierownika sprzedaży w pełnym wymiarze czasu pracy, z wynagrodzeniem miesięcznym w wysokości 10.155 zł. W dniu 5 października 2010 r. pozwana wystąpiła z wnioskiem do OM OPZZ /.../ , w trybie art. 30 ust. 2<sup>1</sup> ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2001 r. Nr 79, poz. 854 ze zm., powoływanej dalej jako ustawa o związkach zawodowych) o wskazanie nazwisk i imion pracowników pozwanej korzystających z obrony w indywidualnych sprawach pracowniczych. W odpowiedzi ta organizacja związkowa pismem z dnia 10 października 2010 r. odmówiła udzielenia żądanych informacji, powołując się na wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego z dnia 28 października 2009 r., II SA/Wa16/09 (LEX nr 573890). W jej ocenie, wniosek pozwanej miał charakter „abstrakcyjny”, a zatem sprzeczny z art. 30 ust. 2<sup>1</sup> ustawy o związkach zawodowych, który umożliwia ujawnienie informacji o przynależności związkowej wyłącznie w indywidualnych sprawach, jeżeli pracodawca nosi się z zamiarem zwolnienia pracownika. Jednocześnie organizacja ta zadeklarowała „chęć współpracy po przedstawieniu przez pozwaną wniosku zgodnie z tym przepisem”, a także poinformowała pozwaną, że jej stanowisko nie zwalnia pracodawcy z obowiązku współdziałania z organizacją związkową w sprawach pracowniczych. Powód został członkiem wymienionej organizacji związkowej w dniu 6 grudnia 2010 r. Natomiast pozwana wypowiedziała mu umowę o pracę 29 grudnia 2010 r. z

powodu likwidacji stanowiska pracy, co doprowadziło do rozwiązania stosunku pracy powoda z dniem 31 marca 2011 r., z upływem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy, nie badał zasadności wypowiedzenia umowy o pracę, gdyż uznał, że wypowiedzenie powodowi umowy o pracę było niezgodne z art. 38 k.p. i już z tego tytułu zasądził na rzecz powoda odszkodowanie w wysokości 29.715 zł. Pozwana nie przeprowadziła konsultacji rozwiązania stosunku pracy powoda w trybie art. 38 k.p., ani nie występowała do związku zawodowego z zapytaniem, czy powód korzysta z obrony „swoich praw przez związek, choć od 6 grudnia 2010 r. był członkiem związku zawodowego OM OPZZ /.../. Brak wymaganej konsultacji związkowej sprawiał, że wypowiedzenie powodowi umowy o pracę z dnia 29 grudnia 2010 r. nastąpiło z naruszeniem prawa.

W ocenie tego Sądu, choć wniosek pozwanej z dnia 5 października 2010 r. naruszał art. 30 ust. 2<sup>1</sup> ustawy o związkach zawodowych i „organizacja związkowa miała prawo odmówić udzielenia informacji o przynależności związkowej pracowników, to nie zwalniało to pozwanej od obowiązku konsultowania indywidualnych spraw pracowniczych ze związkiem zawodowym, zwłaszcza że powód stał się członkiem związku po 5 października 2010 r. i nawet gdyby związek zawodowy podał listę pracowników, to i tak nie figurowałby na niej powód”. Sąd Rejonowy zaaprobował pogląd wyrażony w wyroku WSA w Warszawie z dnia 28 października 2009 r., II SA/Wa16/09, że obowiązek wynikający z art. 30 ust. 2<sup>1</sup> ustawy o związkach zawodowych spoczywa na pracodawcy każdorazowo w momencie zaistnienia sprawy indywidualnej wynikającej ze stosunku pracy, w której przepisy prawa przewidują współdziałanie ze związkiem zawodowym. Przynależność związkowa należy do „danych sensytywnych” i jako taka podlega ochronie zgodnie z art. 27 ust. 1 ustawy o ochronie danych osobowych na podstawie przepisów ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2002 r. Nr 101, poz. 926 ze zm., powoływanej dalej jako ustawa o ochronie danych osobowych). „Z punktu widzenia szczególnej ochrony danych wrażliwych niedopuszczalne jest przekazywanie pracodawcy imiennej listy pracowników zrzeszonych w danej organizacji związkowej

wykraczające poza zapytanie dotyczące konkretnej osoby”. W konsekwencji Sąd Rejonowy uznał, że odmowa udzielenia pozwanej wnioskowanych informacji na podstawie art. 30 ust. 2<sup>1</sup> ustawy o związkach zawodowych i wskazania pracowników korzystających z ochrony związku w indywidualnych sprawach pracowniczych była uzasadniona, ponieważ pozwana w zapytaniu do organizacji związkowej nie wymieniła imiennie pracowników, których udzielane informacje miały dotyczyć, ani nie określiła celu, któremu informacje te miały służyć.

Sąd Okręgowy oddalił apelację pozwanej, podzielając stanowisko Sądu pierwszej instancji, że wypowiedzenie powodowi umowy o pracę nastąpiło z naruszeniem art. 38 k.p., co „czyniło zbędnym badanie przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę pod względem ich konkretności, zasadności i rzeczywistości”, chociaż Sąd Rejonowy błędnie przyjął, iż organizacja związkowa była uprawniona do odmowy udzielenia informacji wnioskowanej przez pozwanego. Sąd drugiej instancji nie zgodził się ze stanowiskiem Sądu Rejonowego, przyjętym za wyrokiem WSA w Warszawie, II SA/Wa16/09, że pytanie pracodawcy oparte na art. 30 ust. 2<sup>1</sup> ustawy o związkach zawodowych wymaga podania imiennej listy pracowników oraz wskazania celu zamierzonych przez pracodawcę działań w indywidualnych sprawach pracowniczych. Przeciwnie, powołując się na literaturę i orzecznictwo Sądu Najwyższego - Sąd Okręgowy stwierdził, że jednorazowe zwrócenie się pracodawcy do działających u niego zakładowych organizacji związkowych o informację dotyczącą wszystkich zatrudnionych pracowników czyni zadość obowiązkowi wynikającemu z art. 30 ust. 2<sup>1</sup> ustawy o związkach zawodowych. Ponadto, w październiku 2010 r., kiedy pozwana wystąpiła z wnioskiem do organizacji związkowej powód nie był jej członkiem ani nie wskazał tej organizacji do obrony swoich praw. Nie jest naruszeniem art. 45 § 1 k.p. niezastosowanie się przez pracodawcę do wymagań określonych w art. 30 ust. 2<sup>1</sup> ustawy o związkach zawodowych, jeżeli pracownik, któremu wypowiedziano umowę o pracę lub rozwiązano ją bez wypowiedzenia, nie korzystał z ochrony jego praw przez zakładowe organizacje związkowe.

Sąd Okręgowy uznał, że „mimo odmowy udzielenia informacji przez związek zawodowy, bez względu na ocenę jej zasadności, na pozwanym nadal ciążył obowiązek wynikający z art. 38 k.p.”, skoro pozwana w październiku 2010 r. nie

uzyskała od organizacji związkowej żadnej informacji o przynależności związkowej lub o korzystaniu z ochrony związkowej przez pracowników niebędących członkami związku, w tym przez powoda. Skorzystanie przez pracodawcę z innych źródeł informacji niż zakładowe organizacje związkowe (art. 30 ust. 2<sup>1</sup> ustawy o związkach zawodowych) jest dla niego ryzykowne. „Pozwany otrzymując odmowę związku zawodowego, co do udzielenia informacji, o jakiej mowa w art. 30 ust. 2<sup>1</sup> ustawy o związkach zawodowych, po prostu na tym poprzestał, czując się zwolniony z obowiązku konsultacji związkowej przy podjęciu indywidualnej decyzji o zamiarze wypowiedzenia powodowi stosunku pracy. Jeżeli pracodawca nie zwróci się do zakładowych organizacji związkowych w trybie przepisu art. 38 k.p. zawierając innym źródłom informacji tu: pracodawca bezkrytycznie stwierdził, że odmowa udzielenia informacji przez związek zawodowy z takiego obowiązku go zwalniała, a okaże się, że pracownik podlegał ochronie związkowej, to wypowiedzenie umowy o pracę lub rozwiązanie jej bez wypowiedzenia staje się wadliwe ze względu na naruszenie procedury wymaganej przy podejmowaniu przez pracodawcę tych czynności prawnych.” Mając na uwadze to, że powód został członkiem związku zawodowego dopiero w grudniu 2010 r., pozwana tym bardziej powinna przeprowadzić konsultację w oparciu o art. 38 k.p. celem uniknięcia ryzyka związanego z konsekwencjami prawnymi naruszenia przepisów o wypowiedaniu umów o pracę.

W skardze kasacyjnej pozwana zarzuciła naruszenie przepisów prawa materialnego, w szczególności art. 30 ust. 2<sup>1</sup> ustawy o związkach zawodowych przez jego błędną wykładnię oraz niewłaściwe zastosowanie art. 38 k.p., polegające na uznaniu, że pomimo nieotrzymania od organizacji związkowej informacji o osobach korzystających z jej obrony, skarżąca miała obowiązek przeprowadzenia z organizacją związkową konsultacji zamiaru wypowiedzenia powodowi umowy o pracę. Jako okoliczność przemawiającą za przyjęciem skargi kasacyjnej do rozpoznania wskazano potrzebę wykładni art. 30 ust. 2<sup>1</sup> ustawy o związkach zawodowych, wywołującego rozbieżności w orzecznictwie. Dotychczasowe orzecznictwo Sądu Najwyższego wypracowało pogląd, że jednorazowe zwrócenie się pracodawcy do działających u niego zakładowych organizacji związkowych o informacje dotyczącą wszystkich zatrudnionych

pracowników czyni zadość obowiązkowi z art. 30 ust. 2<sup>1</sup> ustawy o związkach zawodowych, a w odpowiedzi na zapytanie pracodawcy oparte, na tym przepisie, organizacja związkowa zobowiązana jest wskazać w sposób niebudzący wątpliwości pracowników podlegających jej obronie. Nieprzekazanie informacji pozwalającej zidentyfikować pracowników podlegających związkowej obronie zwalnia pracodawcę z obowiązku konsultowania z organizacją związkową decyzji podejmowanych przez pracodawcę w indywidualnych sprawach pracowniczych. Tymczasem w powołanym przez Sąd Rejonowy wyroku WSA w Warszawie, II SA/Wa 16/09, zaprezentowany został pogląd odmienny, że pracodawca nie może wystąpić do organizacji związkowej o wskazanie osób korzystających z ochrony organizacji „w oderwaniu od potrzeb konkretnej sprawy pracowniczej, a występując o taką informację musi przedstawić listę pracowników, których dotyczy jego pytanie oraz konkretną sprawę pracowniczą stanowiącą podstawę wniosku. Musi następnie ponawiać swój wniosek w przypadku każdej kolejnej indywidualnej sprawy pracowniczej”. Zdaniem skarżącej, przyjęcie przez Sąd Okręgowy, że pomimo bezzasadnej odmowy udzielenia informacji, o której mowa w art. 30 ust. 2<sup>1</sup> ustawy o związkach zawodowych, na skarżącą nadal ciążył obowiązek przeprowadzenia z organizacją związkową konsultacji zamiaru rozwiązania z stosunku pracy z powodem (art. 38 k.p.), wynika z błędnej interpretacji art. 30 ust. 2<sup>1</sup> ustawy o związkach zawodowych, która doprowadziła do niewłaściwego zastosowania art. 38 k.p. Stanowisko Sądu Okręgowego stoi w sprzeczności z językową wykładnią art. 30 ust. 2<sup>1</sup> ustawy o związkach zawodowych i całkowicie pomija wynikający z tego przepisu rygor zwolnienia pracodawcy z obowiązku współdziałania z organizacją związkową w sprawach pracowniczych w razie nieudzielenia informacji o pracownikach korzystających z jej obrony. Z treści tego przepisu nie wynika obowiązek pracodawcy zwracania się do organizacji związkowej o wskazanie pracowników podlegających jej obronie bezpośrednio przed podejmowaniem każdej czynności wymagającej przeprowadzenia konsultacji związkowych. Przepis ten stanowi o jednej informacji dotyczącej pewnej zbiorowości pracowników, a nie o informacjach dotyczących poszczególnych pracowników. Obowiązek zasięgnięcia stosownej informacji związany jest także z pewną kategorią spraw, nie zaś ze sprawą konkretną. Świadczy o tym użycie w

analizowanym przepisie liczby mnogiej. Posiadanie przez pracodawcę listy osób korzystających z obrony związkowej nie narusza przepisów ustawy o ochronie danych osobowych. Treść art. 27 ust. 6 oraz art. 26 ust. 1 pkt 3 tej ustawy każe przyjąć, że ze względu na obowiązek pracodawcy współdziałania z organizacją związkową, pracodawca jest uprawniony do uzyskania informacji o przynależności związkowej, bez konieczności każdorazowego zwracania się o udzielenie takiej informacji do organizacji związkowej.

W konsekwencji skarżąca wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie na jej rzecz zwrotu kosztów sądowych według norm przepisanych, w tym kosztów zastępstwa procesowego, względnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpatrzenia Sądowi Okręgowemu.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna ma usprawiedliwione podstawy. Ze zdania pierwszego art. 30 ust. 2<sup>1</sup> ustawy o związkach zawodowych wynika obowiązek pracodawcy zwrócenia się do organizacji związkowych o informację o pracownikach korzystających z ich obrony, o której mowa w ust. 1 i 2, w indywidualnych sprawach ze stosunku pracy, w których przepisy prawa pracy zobowiązują pracodawcę do współdziałania z zakładową organizacją związkową. Nieudzielenie tej informacji w ciągu 5 dni zwalnia pracodawcę od obowiązku współdziałania z zakładową organizacją związkową w sprawach dotyczących tych pracowników (zdanie drugie art. 30 ust. 2<sup>1</sup> ustawy o związkach zawodowych). W judykaturze Sądu Najwyższego odosobnione jest stanowisko, że w celu zadośćuczynienia obowiązkowi prawnemu wynikającemu z art. 38 § 1 k.p. w związku z art. 23<sup>2</sup> k.p. oraz art. 30 ust. 2<sup>1</sup> ustawy o związkach zawodowych, w każdym przypadku zamierzonego wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony pracodawca powinien o takim zamiarze powiadomić pisemnie organizację związkową, zwracając się równocześnie o informację, czy dany pracownik korzysta z jej obrony stosownie do postanowienia art. 30 ust. 1 i 2 ustawy o związkach zawodowych (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 kwietnia 1999 r., I PKN 36/99, OSNAPiUS 1999 r. nr 11,

poz. 34). W tej argumentacji, pracownik w każdym czasie może bądź przystąpić do organizacji związkowej, bądź też może zwrócić się do niej o obronę jego praw (art. 30 ust. 1 i ust. 2 ustawy o związkach zawodowych), ale organizacja związkowa nie jest prawnie zobligowana z własnej inicjatywy do informowania pracodawcy o objęciu takiego pracownika związkową obroną. Tak było w rozpoznawanej sprawie, w której pracodawca w dniu 5 października 2010 r. zwrócił się - w trybie art. 30 ust. 2<sup>1</sup> ustawy o związkach zawodowych - do międzyzakładowej organizacji związkowej z wnioskiem „o wskazanie nazwisk i imion pracowników pozwanej spółki korzystających z obrony w indywidualnych sprawach pracowniczych”, bez wymienienia, o jakich pracowników chodzi oraz bez wskazania celu uzyskania wnioskowanej informacji, tj. bez określenia rodzaju indywidualnych spraw pracowniczych i przepisów prawa pracy zobowiązujących pracodawcę do współdziałania ze stroną związkową w indywidualnych sprawach ze stosunku pracy. Ze względu na tak „abstrakcyjny”, bo nieskonkretyzowany co do konkretnych pracowników oraz rodzaju wymaganego prawem współdziałania pozwanego z międzyzakładową organizacją związkową, ta organizacja „stanowczo” odmówiła pozwanemu pracodawcy udzielenia wnioskowanej informacji, deklarując wolę współpracy po przedstawieniu przez pracodawcę wniosku zgodnego z treścią art. 30 ust. 2<sup>1</sup> ustawy o związkach zawodowych, „w sytuacji, kiedy pracodawca nosi się z zamiarem rozwiązania stosunku pracy”. W ocenie tej organizacji, w świetle przepisów ustawy o ochronie danych osobowych niedopuszczalne jest pozyskiwanie „na zapas” danych osobowych pracowników objętych ochroną związkową.

Takie stanowisko strony związkowej, która sprzeciwiła się ujawnieniu pozwanemu pracodawcy informacji o wszystkich pracownikach korzystających z ich obrony, o której mowa w ust. 1 i 2, w sprawach w indywidualnych sprawach ze stosunku pracy, w których przepisy prawa pracy zobowiązują pracodawcę do współdziałania z zakładową organizacją związkową, znalazło aprobatę w najnowszym orzecznictwie Sądu Najwyższego, który w uchwale z dnia 24 stycznia 2012 r., III PZP 7/11, (dotychczas niepublikowana), uznał, że nieudzielenie przez zakładową organizację związkową żądanej przez pracodawcę informacji o pracownikach korzystających z jej obrony, nie zwalnia pracodawcy z obowiązku



zawiadomienia organizacji związkowej o zamiarze wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę, jeżeli nieudzielenie tej informacji było uzasadnione ochroną danych osobowych (art. 38 § 1 k.p., art. 30 ust. 2<sup>1</sup> ustawy o związkach zawodowych, oraz art. 23 ust. 1 pkt 2 i art. 26 ust. 1 pkt 1 i 2 ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych, jednolity tekst: Dz.U. z 2002 r. Nr 101, poz. 926 ze zm., powoływanej dalej jako ustawa o ochronie danych osobowych). W uzasadnieniu tego stanowiska Sąd Najwyższy zwrócił uwagę na potrzebę uwzględnienia przy wykładni art. 30 ust. 2<sup>1</sup> ustawy o związkach zawodowych - przepisów ustawy o ochronie danych osobowych, która znajduje zastosowanie, między innymi, do pracodawców (art. 3 ust. 2 pkt 2 tej ustawy), będących administratorami danych w rozumieniu jej art. 7 pkt 4. Przetwarzanie danych osobowych przez pracodawcę (co oznacza, między innymi, ich zbieranie - art. 7 pkt 2 u.o.d.o.) dopuszczalne jest wtedy, gdy jest niezbędne do zrealizowania uprawnienia lub spełnienia obowiązku wynikającego z przepisu prawa (art. 23 ust. 1 pkt 2 u.o.d.o.). Takim przepisem jest art. 30 § 2<sup>1</sup> ustawy o związkach zawodowych, który według linii orzeczniczej sądów administracyjnych oznacza, że pracodawca może żądać udzielenia informacji, o której mowa w tym przepisie tylko wtedy, gdy wniosek pracodawcy wskazuje pracowników, wobec których pracodawca zamierza podjąć działania wymagające współdziałania z zakładową organizacją związkową, a ponadto jest zobowiązany do wskazania celu żądanych informacji (tak wyroki: WSA w Warszawie z dnia 28 października 2009 r., II SA/Wa 16/09, z dnia 26 sierpnia 2010 r., II SA/Wa 923/10 i z dnia 4 listopada 2011 r., II SA/Wa 1002/11 oraz wyrok NSA z dnia 30 listopada 2011 r., I OSK 2118/10). Zasadnicza argumentacja tej linii orzecznictwa opiera się na art. 26 ust. 1 pkt 2 i 3 ustawy o ochronie danych osobowych, zgodnie z którymi pracodawca może zbierać dane pracowników o przysługiwaniu im obrony zakładowej organizacji związkowej tylko w ramach ustawowego obowiązku współdziałania z taką organizacją w indywidualnych sprawach pracowniczych. Pracodawca może zwrócić się o informację o wszystkich pracownikach korzystających ze związkowej obrony tylko wtedy, gdy zamierza podjąć działania wobec nich wszystkich. Takie „ogólne i abstrakcyjne działanie” nie zawsze jest adekwatne do celu uzyskania informacji, jeżeli zamierzone działania pracodawcy mają dotyczyć jednego lub kilku

pracowników. Także zakładowa organizacja związkowa jest zobowiązana do przestrzegania przepisów ustawy o ochronie danych osobowych w zakresie ich przetwarzania, w czym mieści się „kontrolowane” udostępnianie danych osobowych jej członków. Oznacza to, że pozyskanie przez pracodawcę informacji o danych osobowych pracowników jest niemożliwe bez wykazania „bieżącej i rzeczowej potrzeby” uzyskania informacji o imiennie wymienionych pracownikach dla prawem określonego celu, wymagającego od pracodawcy współdziałania ze stroną związkową w indywidualnych sprawach ze stosunku pracy. Ostatecznie w powołanej uchwale Sąd Najwyższy przychylił się do stanowiska sądów administracyjnych, że interpretacja art. 30 ust. 2<sup>1</sup> ustawy o związkach zawodowych wymaga uwzględnienia przepisów o ochronie danych osobowych pracowników podlegających związkowej obronie praw pracowniczych, między innymi, ze względu na wartości konstytucyjne, które powinny zapewnić jednolite orzekanie, wymagane przez art. 2 i art. 45 Konstytucji.

Skład orzekający w rozpoznawanej sprawie nie podzielił przedstawionej interpretacji już dlatego, że w dominującej judykaturze Sądu Najwyższego oraz w doktrynie prawa pracy przyjmuje się, że wymagane i wystarczające jest jednorazowe zwrócenie się przez pracodawcę do zakładowych organizacji związkowych o informację o pracownikach korzystających ze związkowej obrony w indywidualnych sprawach ze stosunku pracy, w których przepisy prawa pracy zobowiązują pracodawcę w indywidualnych sprawach ze stosunku pracy do współdziałania z zakładową organizacją związkową. Dla uzyskania takiej informacji o „wszystkich” pracownikach podlegających ochronie danej organizacji związkowej w sprawach w indywidualnych sprawach ze stosunku pracy, w których przepisy prawa pracy zobowiązują pracodawcę do współdziałania z zakładową organizacją związkową, pracodawca nie musi pytać o konkretne, tj. wymienione z imienia i nazwiska pracowników, ani wskazywać konkretnego celu wnioskowanych informacji już dlatego, że przynależność do legalnie działających organizacji społecznych ma charakter publiczny, dobrowolny i jawny, przeto nie może pozostawać „w ukryciu” za przepisami o ochronie danych osobowych. Uznanie za niedopuszczalne ujawniania członkostwa w publicznych organizacjach społecznych nie ma prawnego, prawniczego ani racjonalnego uzasadnienia, ponieważ

konstytucyjnie zakazuje się istnienia organizacji, których działalność przewiduje utajnienie członkostwa (art. 13 *in fine* Konstytucji RP).

Pracodawca może żądać od osób ubiegających się o zatrudnienie oraz od pracowników i członków ich rodzin danych osobowych koniecznych ze względu na korzystanie przez pracownika ze szczególnych uprawnień przewidzianych w prawie pracy (art. 22<sup>1</sup> k.p.), co - jak się wydaje - nie wyklucza żądania ujawnienia przynależności związkowej, od której zależy obowiązek pracodawcy i odpowiadające mu uprawnienie pracownika, będącego członkiem zakładowej organizacji związkowej lub pracownikiem niezrzeszonym, który za jej zgodą korzysta z jej obrony, do obligatoryjnej związkowej konsultacji zamiaru wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony z zakładową organizacją związkową reprezentującą pracownika (art. 38 k.p.). W taki prawem przewidziany sposób nie dochodzi do ujawniania znanych pracodawcy danych osobowych pracowników, którzy są uprawnieni do tego typu związkowej obrony w indywidualnych sprawach ze stosunku pracy. Prawo do związkowej obrony w indywidualnych sprawach ze stosunku pracy leży w interesie pracowników, którym przysługuje taka związkowa obrona i nie powinny go pozbawiać reprezentujące ich organizacje związkowe, które odmawiają lub utrudniają pracodawcy dostęp do informacji o pracownikach wymagających ochrony, bo prowadzi to do zwolnienia pracodawcy z obowiązku współdziałania w indywidualnych sprawach ze stosunku pracy (art. 30 ust. 2<sup>1</sup> zdanie drugie ustawy o związkach zawodowych). W związku z tym, zakładowe organizacje związkowe są zobowiązane, bądź powinny z własnej inicjatywy uzupełniać przekazane pracodawcom informacje o pracownikach, którym przysługuje związkowa obrona indywidualnych praw pracowniczych ze stosunku członkostwa danego związku zawodowego, lub o pracownikach niezrzeszonych, którym wybrana zakładowa organizacja związkowa wyraziła zgodę na obronę praw pracowniczych. Wymaga to także aktualizowania przekazanych pracodawcy informacji o rzeczywistym stanie pracowników, którzy są uprawnieni do związkowej ochrony w sprawach indywidualnych ze stosunku pracy. Pracodawca jest uprawniony do uzyskania informacji o liczbie zatrudnionych u niego członków danej zakładowej organizacji związkowej, skoro od tego zależy prawo do zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy na okres kadencji w zarządzie takiej organizacji

związkowej (art. 31 ustawy o związkach zawodowych). Wymagane jest wskazanie i aktualizowanie imiennej liczby członków danej organizacji związkowej, ponieważ pracodawca jest uprawniony do weryfikacji tych danych dla realizacji wymienionego celu ze względu na możliwe przypadki rezygnacji z członkostwa związku zawodowego lub z obrony związkowej przez niezrzeszonego pracownika, którego wcześniej zakładowa organizacja związkowa zgodziła się bronić (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia: 2 czerwca 1997 r., I PKN 197/07, OSNP 1998 nr 9, poz. 270; z 20 lipca 2000 r., I PKN 748/99, OSNP 2002 nr 3, poz. 76; 10 października 2002 r., I PKN 529/01, 25 lipca 2003 r., I PKN 305/02, LEX nr 127947, czy 18 października 2005 r., II PK 90/05, OSNP 2006 nr 19-20, poz. 291). Pracodawca nie może być pozbawiony możliwości sprawdzenia, czy wskazani pracownicy są członkami organizacji, która przekazała takie dane zgodnie z jej rzeczywistym stanem osobowym.

Obrona praw pracowniczych należy do ustawowych i ustrojowych obowiązków każdego związku zawodowego. Zgodnie z art. 7 ust. 2 ustawy o związkach zawodowych, w sprawach indywidualnych stosunków pracy związki zawodowe reprezentują prawa i interesy swoich członków. Oznacza to, że na zakładowych (międzyzakładowych) organizacjach związkowych spoczywa obowiązek reprezentacji i obrony w indywidualnych sprawach ze stosunku pracy swoich członków, a nawet pracowników niezrzeszonych, których organizacja związkowa zgodziła się bronić. Wypełnienie tej „esencjonalnej” powinności wymaga od zakładowych (międzyzakładowych) organizacji związkowych uzupełniania lub aktualizowania udzielonej pracodawcy informacji o wszystkich pracownikach korzystających z jej związkowej reprezentacji i obrony praw pracowniczych (art. 1, art. 30 ust. 2 i ust. 2<sup>1</sup> oraz art. 32 ustawy o związkach zawodowych w związku z art. 23<sup>2</sup> k.p.), pod rygorem zwolnienia pracodawcy z obowiązku współdziałania z organizacją związkową, która powinna ich należycie reprezentować i bronić w indywidualnych sprawach ze stosunków pracy (art. 30 ust. 2<sup>1</sup> zdanie drugie tej ustawy). Ponieważ obrona wymienionych pracowników jest ustawowym obowiązkiem zakładowej organizacji związkowej, to do niej należy uzupełnianie lub aktualizowanie udzielonej pracodawcy informacji o wszystkich pracownikach korzystających z jej związkowej reprezentacji i obrony praw pracowniczych.

Oznacza to, że każda forma nieudzielenia takich informacji, w tym utrudnianie dostępu pracodawcy do informacji wymaganych do prawem przewidzianego współdziałania ze stroną związkową w indywidualnych sprawach ze stosunku pracy, w których przysługuje ochrona związkowa, jest sprzeczna z zadaniami związków zawodowych (art. 1 i art. 7 w związku z art. 23<sup>2</sup> k.p. i art. 30 ust. 2<sup>1</sup> zdanie pierwsze i art. 32 ustawy o związkach zawodowych), bo zwalnia pracodawcę z prawnego obowiązku współdziałania z zakładową organizacją związkową, jeżeli ta odmawia udzielenia informacji lub utrudnia dostęp do danych o pracownikach uprawnionych do skorzystania z jej reprezentacji w indywidualnych sprawach ze stosunku pracy.

Nie można wymagać od pracodawcy wielokrotnego lub „okresowego” zwracania się o informacje do licznych często zakładowych organizacji związkowych przed każdorazowym podjęciem wobec pracownika indywidualnej czynności wymagającej współdziałania z organizacją związkową, ponieważ art. 30 ust. 2<sup>1</sup> ustawy o związkach zawodowych nie wymaga takiego sposobu (wielokrotnego, okresowego lub każdorazowego) zwracania się przez pracodawcę o udzielenie informacji o pracownikach korzystających z obrony działających u niego zakładowych organizacji w indywidualnych sprawach ze stosunku pracy, w których przepisy prawa pracy zobowiązują pracodawcę do współdziałania z zakładową organizacją związkową w indywidualnych sprawach ze stosunku pracy. Podstawowym źródłem i podmiotem zobowiązanym do udzielenia informacji o pracownikach podlegających związkowej ochronie w sprawach indywidualnych ze stosunku pracy, a następnie uzupełniania lub aktualizacji informacji o wszystkich chronionych przez nią pracownikach, powinna być zakładowa organizacja związkowa, która ma ustawowy obowiązek reprezentowania swoich członków lub zgodziła się na obronę pracowników niezrzeszonych w związku zawodowym oraz ma wiedzę o aktualnej liczbie pracowników, którym przysługuje jej związkowa obrona w indywidualnych sprawach ze stosunku pracy. Dlatego zakładowa organizacja związkowa nie jest zwolniona ani od udzielenia pracodawcy informacji o takich pracownikach, ani od uzupełniania lub aktualizacji ich danych w indywidualnych sprawach ze stosunku pracy, które wymagają ustawowego współdziałania pracodawcy ze stroną związkową, bo wynika to z jej ustrojowych

powinności i leży w interesie pracowników, którzy są uprawnieni do skorzystania ze związkowej obrony w indywidualnych sprawach ze stosunku pracy.

W ocenie składu orzekającego, przepisy ustawy o ochronie danych osobowych, która w art. 23 ust. 1 pkt 2 dopuszcza ich gromadzenie i przetwarzanie, jeżeli jest to niezbędne dla spełnienia obowiązku wynikającego z przepisu szczególnego innej ustawy i stwarza pełne gwarancje ich ochrony, nie ograniczają prawa dostępu pracodawcy do informacji (danych) o pracownikach, którym przysługuje związkowa obrona w sprawach indywidualnych ze stosunku pracy (art. 23 ust. 1 pkt 6 tej ustawy w związku z art. 23<sup>2</sup> k.p. i art. 30 ust. 2<sup>1</sup> ustawy o związkach zawodowych). Nie może podlegać kontrowersji, że wtedy gdy przepisy prawa pracy zobowiązują pracodawcę do współdziałania z zakładową organizacją związkową w indywidualnych sprawach ze stosunku pracy (art. 23<sup>2</sup> i art. 38 k.p. w związku z art. 30 ust. 2<sup>1</sup> ustawy o związkach zawodowych), pracodawca może zbierać, gromadzić i przetwarzać dane o wszystkich pracownikach podlegających ochronie, jeżeli jest to niezbędne dla wypełnienia obowiązku wynikającego z przepisów prawa (art. 23 ust. 1 pkt 2 i 6 ustawy o ochronie danych osobowych w związku z art. 30 ust. 2<sup>1</sup> ustawy o związkach zawodowych). Osoby (pracownicy) i cel dopuszczalnego przez pracodawcę przetwarzania danych, wymagane do zrealizowania obowiązku wynikającego z przepisu prawa, określają przepisy prawa pracy zobowiązujące pracodawcę do współdziałania ze stroną związkową w indywidualnych sprawach ze stosunku pracy. Takim przepisem jest art. 30 ust. 2<sup>1</sup> ustawy o związkach zawodowych, który nie pozostawia wątpliwości, że zakładowa organizacja związkowa jest ustawowo zobowiązana do udzielenia informacji o wszystkich pracownikach, którym udziela związkowej obrony w indywidualnych sprawach ze stosunku pracy, a następnie do uzupełniania lub aktualizacji danych o takich pracownikach, pod rygorem zwolnienia pracodawcy z obowiązku współdziałania ze stroną związkową w sprawach dotyczących pracowników, których danych nie przekazała pracodawcy w trybie art. 30 ust. 2<sup>1</sup> ustawy o związkach zawodowych. Według składu orzekającego, informacje o pracownikach, którzy podlegają obronie danej zakładowej (międzyzakładowej) organizacji związkowej w indywidualnych sprawach ze stosunku pracy, nie są objęte ochroną danych osobowych pracowników uprawnionych do związkowej reprezentacji w

indywidualnych sprawach ze stosunku pracy. W konsekwencji zakładowa organizacja związkowa nie powinna odmawiać pracodawcy udzielenia informacji o wszystkich pracownikach, którym przysługuje związkowa reprezentacja i obrona w indywidualnych sprawach ze stosunku pracy, wymagających współdziałania pracodawcy ze stroną związkową (art. 30 ust. 2<sup>1</sup> ustawy o związkach zawodowych). W tym zakresie pracodawca może administrować danymi osobowymi pracowników, którym przysługuje związkowa ochrona w indywidualnych sprawach ze stosunku pracy (art. 23 ust. 1 pkt 2 i 6 ustawy o ochronie danych osobowych w związku z art. 30 ust. 2<sup>1</sup> i art. 32 ustawy o związkach zawodowych lub z art. 38 k.p.). Oznacza to, że przepisy ustawy o ochronie danych osobowych (art. 23 ust. 1 pkt 2 i 6 tej ustawy) wykluczają ukrywanie lub utrudnianie przez zakładowe organizacje związkowe dostępu pracodawcy do informacji o wszystkich pracownikach uprawnionych do korzystania ze związkowej obrony w indywidualnych sprawach ze stosunku pracy, pod rygorem zwolnienia pracodawcy z obowiązku współdziałania z zakładową organizacją związkową w sprawach dotyczących tych pracowników, o których nie poinformowała pracodawcy (art. 30 ust. 2<sup>1</sup> zdanie drugie ustawy o związkach zawodowych w związku z art. 38 k.p. bądź art. 32 ustawy o związkach zawodowych). Według składu orzekającego, związkowa obrona i reprezentowanie praw oraz interesów zawodowych i socjalnych „ludzi pracy” ma ustrojowe i ustawowo „esencjonalnie” jawne podstawy w każdym zakresie, o którym mowa w art. 1 i 7 ustawy o związkach zawodowych, w tym w indywidualnych sprawach ze stosunku pracy (art. 30 ust. 2 i ust. 2<sup>1</sup> oraz art. 32 tej ustawy), co wyklucza nieudzielenie pracodawcy informacji o wszystkich podlegających związkowej ochronie pracownikach lub ich ukrywanie („grę w chowanego”) za przepisami ustawy o ochronie danych osobowych, które uprawniają pracodawcę do uzyskania dostępu, gromadzenia i przetwarzania danych o pracownikach podlegających związkowej ochronie, jeżeli jest to niezbędne dla spełnienia obowiązku wynikającego z przepisów prawa pracy (art. 23 ust. 1 pkt 2 i 6 ustawy o ochronie danych osobowych w związku z art. 30 ust. 2<sup>1</sup>, art. 32 ustawy o związkach zawodowych i art. 38 k.p.), pod rygorem zwolnienia pracodawcy z obowiązku współdziałania z organizacją związkową w indywidualnych sprawach ze stosunku pracy. Inaczej rzecz ujmując, przepisy

ustawy o ochronie danych osobowych nie powinny być interpretowane w sposób, który prowadziłby do pozbawienia lub ograniczenia przysługującej pracownikom związkowej obrony w sprawach indywidualnych ze stosunku pracy.

Przepis art. 30 ust. 2<sup>1</sup> ustawy o związkach zawodowych wystarczająco identyfikuje zakres podmiotowy (pracowników), jak i cel żądanych informacji o pracownikach (w związku z art. 23<sup>2</sup> k.p.), z których wywodzi się obowiązek pracodawcy zwrócenia się do organizacji związkowych o informację o pracownikach korzystających z ich obrony, o której mowa w ust. 1 i 2, w sprawach w indywidualnych sprawach ze stosunku pracy, w których przepisy prawa pracy zobowiązują pracodawcę do współdziałania z zakładową organizacją związkową. Wymaga to związkowej konsultacji zamiaru wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony pracownikowi reprezentowanemu przez zakładową organizację związkową (art. 38 k.p.). Poddany analizie przepis (art. 30 ust. 2<sup>1</sup> ustawy o związkach zawodowych) nie powinien stwarzać wątpliwości, że na wniosek pracodawcy zakładowa organizacja związkowa jest zobowiązana przekazać, a następnie uzupełniać lub aktualizować informację o wszystkich pracownikach, których obejmuje związkową obroną w sprawach indywidualnych ze stosunku pracy, bez potrzeby wymienienia konkretnych pracowników, których dotyczy obowiązek współdziałania ze stroną związkową w indywidualnych sprawach ze stosunku pracy, oraz bez konieczności wskazywania celu żądanych informacji, które dotyczą - co do zasady - konsultacji (art. 38 k.p.) lub stanowczego współdziałania strony związkowej w rozwiązywaniu stosunków pracy ze wskazanymi działaczami związkowymi (art. 32 ustawy o związkach zawodowych). Zakładowa organizacja związkowa tylko wtedy prawidłowo wypełnia obowiązek nałożony przez art. 30 ust. 2<sup>1</sup> ustawy o związkach zawodowych, gdy na wniosek pracodawcy przekazuje, a następnie uzupełnia lub aktualizuje informacje o pracownikach, którym z racji członkostwa w związku zawodowym albo wyrażenia zgody na udzielenie związkowej obrony pracownikom niezrzeszonym w związku zawodowym, przysługuje związkowa reprezentacja w sprawach indywidualnych ze stosunku pracy. Odmowa udzielenia lub nieuzupełnienie wymaganej informacji o przysługującej pracownikom obronie związkowej zwalnia pracodawcę z obowiązku współdziałania z zakładową organizacją związkową w indywidualnych sprawach ze



stosunku pracy, w których związkowe współdziałanie byłoby ustawowo wymagane, gdyby zakładowa organizacja związkowa należycie wypełniła swoje ustrojowe i ustawowe powinności (art. 23<sup>2</sup> i art. 38 k.p. w związku z art. 1, 7, 30 ust. 2 i ust. 2<sup>1</sup> oraz art. 32 ustawy o związkach zawodowych). Z całą pewnością udzielanie informacji o pracownikach, którzy podlegają i powinni być bronieni przez reprezentującą ich zakładową lub międzyzakładową organizację związkową w indywidualnych sprawach ze stosunku pracy, nie tylko nie narusza danych osobowych „chronionych” pracowników i nie zagraża ich dobrom osobistym, ale zapewnia i jest warunkiem ustawowo wymaganym do realizacji związkowej obrony pracowników w indywidualnych sprawach ze stosunku pracy. Dotyczy to zawiadomienia o zamiarze wypowiedzenia „chronionemu” pracownikowi umowy o pracę na czas nieokreślony (art. 38 k.p.), albo niekiedy stanowczego współdziałania reprezentującej go zakładowej organizacji związkowej przy rozwiązywaniu stosunku pracy ze wskazanymi działaczami związkowymi (art. 32 ustawy o związkach zawodowych). Faza informacyjna żądanych informacji (art. 3 ust. 2<sup>1</sup> ustawy o związkach zawodowych), nie może przybierać (stanować) lub zastępować postaci regulacyjnej, wymaganej konsultacji zamiaru rozwiązania umów o pracę z konkretnymi pracownikami, a tak byłoby, gdyby udzielenie informacji o pracownikach podlegających związkowej obronie w indywidualnych sprawach ze stosunku pracy zostało uzależnione od zapytania o konkretnych imiennie wymienionych pracowników oraz od wskazania celu żądanych informacji.

Nawet w przypadku przyjęcia, że pozwany pracodawca potencjalnie naruszyłby obowiązek związkowej konsultacji zamiaru wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę na czas nieokreślony z art. 38 k.p., wykluczone było bezpodstawne i nieuzasadnione zawężenie sądowej kontroli dokonanego pracownikowi wypowiedzenia umowy o pracę. Sądowa weryfikacja legalności lub zasadności dokonanego wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony wymaga nie tylko zbadania zgodności dokonanego wypowiedzenia z przepisami prawa pracy, ale także zweryfikowania wskazanych pracownikowi przyczyn wypowiedzenia pod kątem ich merytorycznej zasadności (art. 45 § 1 k.p.).

Mając powyższe na uwadze Sąd Najwyższy wyrokował jak w sentencji na podstawie art. 398<sup>15</sup> k.p.c.