

UCHWAŁA

składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego

Dnia 21 listopada 2012 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

Prezes SN Walerian Sanetra (przewodniczący)
SSN Teresa Flemming-Kulesza (sprawozdawca,
uzasadnienie)
SSN Kazimierz Jaśkowski
SSN Zbigniew Korzeniowski
SSN Krzysztof Staryk (sprawozdawca)
SSN Jolanta Strusińska-Żukowska
SSN Maciej Pacuda

z udziałem prokuratora Prokuratury Generalnej Bożeny Kiecol
po rozpoznaniu na posiedzeniu jawnym w dniu 21 listopada 2012 r. wniosku
Pierwszego Prezesa Sądu Najwyższego z dnia 9 sierpnia 2012 r. , sygn. akt BSA
III-4110-6/12, skierowanego przez Prezesa Izby Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i
Spraw Publicznych do rozpoznania przez skład siedmiu sędziów w Izbie Pracy,
Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych, o podjęcie uchwały zawierającej
odповідь na następujące pytanie prawne:

"Czy nieudzielenie, z powołaniem się na zasady przetwarzania
ochrony danych osobowych, o których mowa w art. 23 ust. 1 pkt 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.), przez
zakładową organizację związkową żądanej przez pracodawcę na
podstawie art. 30 ust. 2¹ zd. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o
związkach zawodowych (jednolity tekst: Dz. U. z 2001 r. Nr 79, poz.

854 ze zm.) informacji o wszystkich pracownikach korzystających z jej obrony zwalnia pracodawcę z obowiązku zawiadomienia organizacji związkowej o zamiarze wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę (art. 30 ust. 2¹ zd. 2 ustawy o związkach zawodowych)?"

podjął uchwałę:

Nieudzielenie przez zakładową organizację związkową informacji o wszystkich pracownikach korzystających z jej obrony, żądanej przez pracodawcę bez rzeczowej potrzeby, nie zwalnia pracodawcy z obowiązku współdziałania z tą organizacją w indywidualnych sprawach ze stosunku pracy (art. 30 ust. 2¹ ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, jednolity tekst: Dz. U. z 2001 r. Nr 79, poz. 854 ze zm.; art. 23 ust. 1 pkt 2 i art. 26 ust. 1 pkt 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.).

UZASADNIENIE

I. Pierwszy Prezes Sądu Najwyższego, na podstawie art. 60 § 1 ustawy z dnia 23 listopada 2002 r. o Sądzie Najwyższym (Dz.U. Nr 240, poz. 2052 ze zm.) wniósł o rozpoznanie przez skład siedmiu sędziów Sądu Najwyższego następującego zagadnienia prawnego: „Czy nieudzielenie, z powołaniem się na zasady przetwarzania ochrony danych osobowych, o których mowa w art. 23 ust. 1 pkt 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.) przez zakładową organizację związkową żądanej przez pracodawcę na podstawie art. 30 ust. 2¹ zd. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. ustawy o związkach zawodowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2001 r. Nr 79,

poz. 854 ze zm.) informacji o wszystkich pracownikach korzystających z jej obrony zwalnia pracodawcę z obowiązku zawiadomienia organizacji związkowej o zamiarze wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę (art. 30 ust. 2¹ zd. 2 ustawy o związkach zawodowych?”.

Zagadnienie to zostało przedstawione w związku z rozbieżnością, jaka ujawniła się w orzecznictwie Sądu Najwyższego. W uchwale Sądu Najwyższego z 24 stycznia 2012 r., III PZP 7/11 stwierdzono, że uzasadnione ochroną danych osobowych 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. Odmienny pogląd Sąd Najwyższy wyraził w wyroku z 14 czerwca 2012 r., I PK 231/11 przyjmując, że nieudzielenie pracodawcy informacji o wszystkich podlegających związkowej ochronie pracownikach z powołaniem się na przepisy ustawy o ochronie danych osobowych zwalnia pracodawcę z obowiązku współdziałania z organizacją związkową w indywidualnych sprawach ze stosunku pracy.

II. Rozważania przedstawionego zagadnienia prawnego (którego rozwikłanie usunęłoby powstałą rozbieżność w orzecznictwie Sądu Najwyższego) należy rozpocząć od stwierdzenia, że powodem rozbieżnych poglądów wyrażanych w orzecznictwie Sądu Najwyższego i w doktrynie prawa na temat zakresu obowiązków i uprawnień ujętych w art. 30 ust. 2¹ ustawy o związkach zawodowych jest sposób zredagowania tego przepisu dopuszczający jego różne rozumienie.

Zgodnie z tym przepisem, „w indywidualnych sprawach ze stosunku pracy, w których przepisy prawa pracy zobowiązują pracodawcę do współdziałania z zakładową organizacją związkową, pracodawca jest obowiązany zwrócić się do tej organizacji o informację o pracownikach korzystających z jej obrony, zgodnie z przepisami ust. 1 i 2. Nieudzielenie tej informacji w ciągu 5 dni zwalnia pracodawcę od obowiązku współdziałania z zakładową organizacją związkową w sprawach dotyczących tych pracowników”. W ustępie 1 art. 30 postanowiono, że w zakładzie pracy, w którym działa więcej niż jedna organizacja związkowa, każda z nich broni praw i reprezentuje interesy swych członków. Według ustępu 2, pracownik niezrzeszony w związku zawodowym ma prawo do obrony swoich praw na

zasadach dotyczących pracowników będących członkami związku, jeżeli wybrana przez niego organizacja związkowa wyrazi zgodę na obronę jego praw pracowniczych.

Przepis art. 30 ust. 2¹ został wprowadzony do ustawy o związkach zawodowych ustawą z dnia 2 lutego 1996 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. Nr 24, poz. 110 ze zm.) i obowiązuje od 2 czerwca 1996 r. Jednocześnie do Kodeksu pracy został dodany przepis art. 23² o treści: „Jeżeli przepisy prawa pracy przewidują współdziałanie pracodawcy z zakładową organizacją związkową w indywidualnych sprawach ze stosunku pracy, pracodawca ma obowiązek współdziałać w takich sprawach z zakładową organizacją związkową reprezentującą pracownika z tytułu jego członkostwa w związku zawodowym albo wyrażenia zgody na obronę praw pracownika niezrzeszonego w związku – zgodnie z ustawą o związkach zawodowych”.

Mimo długiego okresu obowiązywania przepisu art. 30 ust. 2¹ ustawy o związkach zawodowych (16 lat) jego rozumienie nie jest jednolite w doktrynie i w orzecznictwie. Niefortunna redakcja przepisu stwarza możliwość różnorodnego jego rozumienia a każda z przedstawianych możliwości ma pewne wady. Zwolennicy różnych opcji interpretacyjnych odwołują się przy tym do wykładni językowej i logicznej dochodząc do odmiennych rezultatów. W doktrynie ukształtowały się dwie grupy poglądów. Według jednej z nich, użycie w przepisie liczby mnogiej, zarówno w jego zdaniu pierwszym jak i drugim świadczy o tym, że pracodawca jest obowiązany do zwrócenia się o informację dotyczącą wszystkich pracowników objętych obroną danej organizacji związkowej, a w razie nieudzielenia informacji w ciągu 5 dni jest zwolniony z obowiązku współdziałania z tą organizacją. Zwolennicy tego poglądu, sprowadzającego się do wywiedzenia z treści art. 30 ust. 2¹ obowiązku przedstawienia przez organizację związkową na zapytanie pracodawcy listy pracowników korzystających z jej obrony, uzasadniają go przede wszystkim odniesieniem obowiązku pracodawcy (zasięgnięcia informacji) i skutków milczenia organizacji związkowej do „pracowników”, a nie indywidualnego pracownika. Zwracają też uwagę na brak w treści art. 30 ust. 2¹ sformułowania „każdorazowo” lub innego sugerującego wielokrotność zasięgania informacji przez pracodawcę. Podnosi się też, że celem wprowadzenia analizowanego przepisu było

usprawnienie toku postępowania konsultacyjnego. W tej grupie publikacji należy przykładowo wymienić glosę K. Rączki do wyroku Sądu Najwyższego z 21 kwietnia 1999 r., I PKN 36/99 (PiZS 1999 nr 11, s. 36-40).

Z kolei przeciwnicy tego poglądu podkreślają, że brak jest w przepisie wyraźnego upoważnienia do jednorazowego żądania podania listy pracowników objętych obroną danej organizacji związkowej i brak jest podstaw do obarczania tej organizacji obowiązkiem aktualizowania przedstawionej listy. Natomiast wzmianka o „indywidualnych sprawach ze stosunku pracy” wskazuje – ich zdaniem – że chodzi o każdą indywidualną sprawę. Niektórzy z tej grupy przedstawicieli doktryny prawa podnoszą ponadto, że dopuszczenie żądania listy pracowników korzystających z obrony organizacji związkowej pozostaje w kolizji z ochroną danych osobowych (por. np. A. Wypych – Żywicka: W sprawie interpretacji art. 30 ust. 2¹ ustawy związkowej słów kilka (w:) Z. Góralski (red.) Z zagadnień współczesnego prawa pracy. Księga jubileuszowa Profesora Henryka Lewandowskiego, Warszawa 2009; D. Doerre - Nowak, Pozycja stron stosunku pracy a ochrona danych osobowych (w:) T. Wyka, A. Nerka (red. nauk.) Granice ochrony danych osobowych w stosunkach pracy, Warszawa 2009). Podsumowanie poglądów wyrażanych w doktrynie zawarte zostało w opracowaniach J. Steliny (Współdziałanie pracodawcy w indywidualnych sprawach pracowniczych, PiZS 2008 nr 10, s. 2-10) i Ł. Prasółka (Informacja o pracownikach korzystających z obrony związku zawodowego (w:) Z. Hajn (red.) Związkowe przedstawicielstwo pracowników zakładu pracy, Warszawa 2012), przy czym obydwaj ci autorzy opowiadają się przeciwko takiemu rozumieniu analizowanego przepisu, które uprawniałoby pracodawcę do jednorazowego żądania przedstawienia listy pracowników objętych obroną organizacji związkowej i obarczało tę organizację obowiązkiem aktualizowania tej listy.

Orzecznictwo Sądu Najwyższego w omawianej kwestii przeszło ewolucję, jeszcze przed powstaniem rozbieżności uzasadniającej przedstawienie rozpatrywanego obecnie zagadnienia. Początkowo Sąd Najwyższy uznał, że w celu zadośćuczynienia obowiązkowi prawnemu wynikającemu z art. 38 k.p. w związku z art. 23² k.p. oraz art. 30 ust. 2¹ 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 jednocześnie o informację, czy dany pracownik korzysta z jej obrony (wyrok Sądu Najwyższego z 21 kwietnia 1999 r., I PKN 36/99, OSNAPIUS 2000 nr 13, poz. 507). Następnie Sąd Najwyższy (w wyroku z 23 stycznia 2002 r., I PKN 809/00, OSNP 2004 nr 3, poz. 31, z krytyczną glosą A. Wypych - Żywickiej, PiZS 2005 nr 5, s. 37) wyraził pogląd, że procedura konsultacji zamiaru wypowiedzenia umowy o pracę przewidziana w art. 38 k.p. nie obejmuje obowiązku pracodawcy zwrócenia się do zakładowej organizacji związkowej o informację o pracownikach korzystających z jej obrony. W ocenie Sądu Najwyższego obowiązkiem organizacji związkowej jest aktualizacja listy pracowników korzystających z jej obrony. W wyroku z 25 lipca 2003 r. (I PK 305/02, OSP 2004 nr 12, poz. 150, Monitor Prawniczy 2004 nr 14, poz. 630 z glosą krytyczną E. Podgórskiej – Rakiel) Sąd Najwyższy uznał, że jednorazowe zwrócenie się pracodawcy do działających u niego organizacji związkowych o informację dotyczącą wszystkich zatrudnionych pracowników czyni zadość obowiązkowi wynikającemu z art. 30 ust. 2¹ ustawy o związkach zawodowych. W wyroku z 18 października 2005 r. (II PK 90/05, OSNP 2006 nr 19-20, poz. 291) przyjęto, że w odpowiedzi na zapytanie pracodawcy organizacja związkowa powinna przedstawić listę reprezentowanych przez nią osób (członków i osób nie zrzeszonych, które zwróciły się do związku o objęcie obroną i związek zaakceptował wnioski). Sąd Najwyższy uznał, że obowiązek pracodawcy wynikający z art. 30 ust. 2¹ ustawy o związkach zawodowych ma charakter jednorazowy a aktualizacja listy obciąża organizację związkową.

Pogląd przyjmujący obowiązek organizacji związkowej przedstawienia listy pracowników pozwalającej na identyfikację osób objętych obroną związkową został podtrzymany w wyroku z dnia 7 maja 2007 r. (II PK 305/06, OSNP 2008 nr 9-10, poz. 131, z glosą krytyczną – co do tej kwestii - J. Szmita opublikowaną w Gdańskich Studiach Prawniczych 2008 nr 3, s. 163-173). Natomiast w wyroku z 5 października 2007 r. (II PK 27/07, LEX nr 469164) Sąd Najwyższy uznał, że w razie przedstawienia informacji niepozwalającej na identyfikację pracowników reprezentowanych przez związek należałoby przyjąć, że pracodawca nie otrzymał informacji wymaganej przepisem art. 30 ust. 2¹ ustawy o związkach zawodowych.

Problematyką informowania pracodawcy o pracownikach reprezentowanych przez związki zawodowe zajmowało się też sądownictwo administracyjne na skutek rozpatrywania skarg na decyzje Generalnego Inspektora Ochrony Danych Osobowych nakazujące pracodawcom zaprzestanie praktyki polegającej na pozyskiwaniu od związków zawodowych informacji o osobach korzystających z obrony tych związków w formie imiennej listy pracowników. W wyroku z 28 października 2009 r. (II SA/Wa16/09, LEX nr 573890, z glosą częściowo krytyczną E. Podgórskiej – Rakiel opublikowaną w Gdańskich Studiach Prawniczych 2010 nr 2, s. 201-214) Wojewódzki Sąd Administracyjny w Warszawie uznał, że pracodawca jest uprawniony do żądania przedstawienia imiennej listy pracowników bronionych przez związek zawodowy wówczas, gdy przedstawi cel tego żądania np. podając imienną listę pracowników, z którymi zamierza rozwiązać umowy o pracę. Sąd administracyjny uznał za „nie do przyjęcia” (interpretując zwrot „w indywidualnych sprawach ze stosunku pracy” użyty w art. 30 ust. 2¹ ustawy o związkach zawodowych) domaganie się przez pracodawcę od zakładowej organizacji związkowej danych o osobach nieobjętych perspektywą ustania stosunku pracy. W tej sprawie skarga na decyzję GIODO została uwzględniona ze względu na uchybienia (niedostateczne wyjaśnienie przesłanek decyzji) tego organu administracji. W kolejnych wyrokach tego samego Sądu został podtrzymany pogląd o niedopuszczalności żądania przez pracodawcę od organizacji związkowej imiennej listy pracowników objętych przez nią obroną „na zapas”, czyli bez jasnego sprecyzowania celu tego żądania. Takie zbieranie danych osobowych nie spełniałoby przesłanki zgodności z prawnie oznaczonymi celami i nie byłoby adekwatne do tych celów w rozumieniu art. 26 ust. 1 i 2 ustawy o ochronie danych osobowych (por. wyroki Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Warszawie z 26 sierpnia 2010 r., II SA/Wa 923/10, LEX nr 737341 i z 4 listopada 2011 r., II SA/Wa 1002/11 opublikowany na stronie internetowej: orzeczenia.nsa.gov.pl). Pogląd wyrażony w pierwszym z powołanych wyroków Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego znalazł aprobatę w orzeczeniu Naczelnego Sądu Administracyjnego, który oddalając skargę kasacyjną podkreślił, że żądanie przez pracodawcę przedstawienia informacji o (wszystkich) pracownikach korzystających z obrony organizacji związkowej jest adekwatne do celu przetwarzania danych

osobowych, jakim jest współpraca pracodawcy ze związkiem zawodowym w indywidualnej sprawie ze stosunku pracy, tylko wtedy gdy pracodawca ma zamiar podjąć czynności rozwiązujące umowy o pracę ze wszystkimi pracownikami, a nie jeśli zamiar ma dotyczyć konkretnej osoby (wyrok z dnia 30 listopada 2011 r., I OSK 2118/10, opublikowany na stronie internetowej: orzeczenia.nsa.gov.pl). We wcześniejszym wyroku (z dnia 28 czerwca 2011 r., I OSK 1264/10, opublikowanym na tej samej stronie internetowej) Naczelny Sąd Administracyjny w analogicznym stanie faktycznym (wydania przez GODO decyzji nakazującej pracodawcy usunięcie uchybień w procesie przetwarzania danych osobowych przez pozyskiwanie informacji o osobach korzystających z obrony zakładowej organizacji związkowej jedynie w sytuacji, gdy przepisy prawa pracy przewidują w stosunku do tych osób współdziałanie pracodawcy z zakładową organizacją związkową w indywidualnych sprawach ze stosunku pracy, zgodnie z art. 23² k.p.) uznał za prawidłowy wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego, który uchylił decyzję z uwagi na to, że „żądanie” danych osobowych jest czynnością faktyczną poprzedzającą zbieranie tych danych i nie stanowi przetwarzania danych (dopiero zbieranie jest jedną z form przetwarzania), a do przetwarzania nie doszło, gdyż żądane dane nie zostały przekazane.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego (wyrok z dnia 5 sierpnia 2008 r., I PK 37/08, OSNP 2010 nr 1-2, poz. 4; OSP 2011 nr 2, poz. 20 z glosą E. Kuleszy) problem ochrony danych osobowych w stosunkach zatrudnienia pojawił się w sprawie, w której pracodawca rozwiązał z pracownikiem umowę o pracę bez wypowiedzenia. Przypisane pracownikowi ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych polegać miało na odmowie wypełnienia i podpisania kwestionariusza, który zawierał, między innymi, pytania dotyczące ewentualnych jego (i jego bliskich) relacji z podmiotami zależnymi od pracodawcy. Sąd Najwyższy wywiódł, że z art. 51 Konstytucji („nikt nie może być zobowiązany inaczej niż na podstawie ustawy do ujawniania informacji dotyczących jego osoby”) wynika zasada ochrony danych osobowych, zgodnie z którą zakazany jest dostęp do informacji stanowiących te dane z pominięciem podstawy ustawowej. Możliwe jest uzyskanie informacji na temat konkretnej osoby (w tym także pracownika) tylko wówczas, gdy podstawę do tego daje wyraźny przepis ustawy i tylko w takim

zakresie, na jaki pozwala ustawa. Ustawą w rozumieniu art. 51 Konstytucji jest w pierwszym rzędzie ustawa z dnia 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2002 r. Nr 101, poz. 926 ze zm.), która w art. 23 i 27 (w drugim z nich chodzi o tak zwane dane wrażliwe) określa przypadki dopuszczalności przetwarzania danych osobowych. W art. 22¹ k.p. określone zostały dane osobowe, do których pozyskiwania pracodawca został upoważniony. Zgodnie z art. 22¹ § 4 k.p. pracodawca może żądać podania innych danych osobowych, jeżeli obowiązek ich podania wynika z odrębnych przepisów. Sąd Najwyższy podał przykłady takich odrębnych przepisów. Według Sądu Najwyższego, pracodawca może pozyskiwać dane osobowe w inny sposób niż „żądanie”, na przykład za zgodą pracownika, nawet z jego inicjatywy. W okolicznościach sprawy, w której zapadł omawiany wyrok, pracownik został zobowiązany do podania danych nieobjętych obowiązkiem ich ujawniania wymienionym w przepisie prawa. Pracodawca nie dysponował zgodą pracownika na otrzymanie tych danych. Dlatego Sąd Najwyższy ocenił, że odmowa udzielenia odpowiedzi na (niektóre) pytania kwestionariusza była usprawiedliwiona i nie mogła stanowić podstawy rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.).

Rozstrzygnięcie Sądu Najwyższego nie spotkało się z krytyką glosatorki Ewy Kuleszy. Nie zgodziła się ona jednakże z niektórymi stwierdzeniami zawartymi w uzasadnieniu. W szczególności opowiedziała się ona przeciwko możliwości stosowania zgody pracownika jako podstawy gromadzenia danych przez pracodawcę.

Kolejnymi wypowiedziami Sądu Najwyższego na temat ochrony danych osobowych w stosunkach pracy były orzeczenia, na kanwie których wyłoniło się zagadnienie przedstawione obecnie do rozstrzygnięcia składowi powiększonemu.

W uchwale z dnia 24 stycznia 2012 r. (III PZP 7/11, OSNP 2012 nr 17-18, poz. 213) Sąd Najwyższy przyjął, że „Nieudzielenie przez 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. 2¹ ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, tekst jedn.: Dz.U. z 2001 r. Nr 79, poz. 854 ze zm. 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, tekst jedn. Dz.U. z 2002 r. Nr 101, poz. 926 ze zm.).” Uchwała zapadła w odpowiedzi na następujące zagadnienie prawne, przedstawione przez Sąd drugiej instancji; „czy nieudzielenie przez zakładową organizację związkową informacji o pracownikach korzystających z jej obrony (art. 30 ust. 2¹ ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych tj. Dz.U. z 2001 r. Nr 79, poz. 854 z późniejszymi zmianami) zażądanej przez pracodawcę bez związku z zamiarem wypowiedzenia umowy o pracę pracownikowi wyłącza obowiązek konsultacji, o której mowa w art. 38 k.p.?”. W tej sprawie pracodawca w 2008 r. zwrócił się do wszystkich organizacji związkowych działających u niego o przedstawienie na piśmie imiennej listy pracowników, którzy są objęci ochroną związkową przez daną organizację. Jedna zakładowa organizacja odmówiła przedstawienia listy, twierdząc, że żądanie jest sprzeczne z prawem. Pozostałe organizacje przedstawiły listy. Generalny Inspektor Ochrony Danych Osobowych nakazał pozwanemu pracodawcy (decyzją z 13 sierpnia 2009 r.) usunięcie uchybień przy przetwarzaniu danych osobowych polegających - jak wynika z uzasadnienia decyzji - na żądaniu imiennej listy członków związku, gdy nie są oni objęci na przykład zamiarem wypowiedzenia. Mimo tej decyzji pracodawca uznał, że jest zwolniony ze współdziałania z organizacją związkową, która odmówiła przedstawienia listy i przed wypowiedzeniem powódce umowy o pracę nie zwrócił się do tej organizacji z zapytaniem, czy jest ona objęta ochroną przez tę organizację (choć jak się okazało, była jej członkiem), ani nie przeprowadził z tą organizacją konsultacji zamiaru wypowiedzenia zgodnie z art. 38 k.p. Udzielając odpowiedzi na przedstawione zagadnienie, Sąd Najwyższy podniósł, że w dotychczasowym orzecznictwie na tle art. 30 ust. 2¹ ustawy o związkach zawodowych nie była rozważana kwestia związku tego przepisu z przepisami ustawy o ochronie danych osobowych. Dla zachowania przez pracodawcę wymaganego prawem (art. 38 k.p., 52 § 3 i 53 § 4 k.p., art. 112 § 1 k.p., art. 177 § 1 k.p., art. 32 ustawy o związkach zawodowych) współdziałania z zakładową organizacją związkową w sprawach indywidualnych pracowników konieczne jest posiadanie przez niego informacji, czy pracownik jest chroniony

przez tę organizację. Możliwe są dwie metody regulacji. Pierwsza – informację przekazuje organizacja związkowa z własnej inicjatywy – ma zastosowanie tylko w odniesieniu do działaczy związkowych (art. 32 ust. 1, 6 i 7 ustawy o związkach zawodowych). W pozostałych przypadkach pracodawca musi zwrócić się do organizacji związkowej o jej udzielenie na podstawie art. 30 ust. 2¹ ustawy o związkach zawodowych. Uregulowanie przewidziane w tym przepisie jest dalekie od doskonałości. Zawsze zadanie pytania przez pracodawcę narusza interesy niektórych pracowników. Według dominującego poglądu Sądu Najwyższego, wystarczający jest jednorazowy wniosek złożony do wszystkich zakładowych organizacji związkowych a później przez nieograniczony czas one same powinny przekazywać pracodawcy informacje o nowych pracownikach podlegających ich obronie (według żadnej koncepcji zakładowa organizacja związkowa nie musi ujawniać listy swych członków). Natomiast dominujące orzecznictwo sądów administracyjnych przyjmuje, że pracodawca może żądać udzielenia informacji, o której mowa w art. 30 ust. 2¹ ustawy o związkach zawodowych tylko wtedy, gdy ma ona dotyczyć pracowników, wobec których pracodawca zamierza podjąć działania wymagające współdziałania z zakładową organizacją związkową, przy czym cel uzyskania tej informacji jest wskazany w żądaniu jej udzielenia. Udzielając odpowiedzi na przedstawione zagadnienie prawne Sąd Najwyższy w zwykłym składzie wzięt pod uwagę stanowisko sądów administracyjnych, chociaż zauważył, że ono także nie chroni danych osobowych pracowników. Stosowanie art. 30 ust. 2¹ ustawy o związkach zawodowych przesądza bowiem o konieczności przekazywania przez pracodawcę wszystkim zakładowym organizacjom związkowym licznych i zbędnych informacji o pracownikach. Pracodawca musi wykazać cel uzyskania informacji o ochronie związkowej wymienionych imiennie pracowników i w ten sposób przekazuje wszystkim organizacjom informacje o zamierzonych działaniach wobec tych pracowników. Tymczasem spośród nich bez wątpienia żaden nie jest członkiem wszystkich zakładowych organizacji związkowych a znaczna ich część nie należy do żadnej z tych organizacji. Wskazane przez pracodawcę cele zwrócenia się do zakładowych organizacji związkowych mogą w różnym stopniu zagrażać dobrom osobistym pracowników ale w szczególności może to mieć miejsce w razie rozwiązania umowy o pracę bez

wypowiedzenia z winy pracownika (art. 52 § 1 k.p.) lub odrzucenia sprzeciwu pracownika od nałożonej na niego kary porządkowej (art. 112 § 1 k.p.). Ponadto wskazany w pytaniu pracodawcy skierowanym do wszystkich organizacji związkowych zamiar wykonania czynności wymagającej współdziałania z jedną z nich nie zawsze oznacza, że pracodawca podejmie te czynności. Sąd Najwyższy, podsumowując swe rozważania uznał, że żadna interpretacja art. 30 ust. 2¹ nie jest pozbawiona wad. „Przyjmując pogląd wyrażony przez sądy administracyjne, Sąd Najwyższy częściowo kierował się ich argumentacją a częściowo miał na względzie wartości konstytucyjne (...). W obecnym systemie prawnym nie ma żadnych rozwiązań instytucjonalnych umożliwiających usunięcie rozbieżności orzecznictwa między dwoma pionami sądownictwa: powszechnym i administracyjnym. Uwzględnienie przez sądy jednego pionu sądownictwa poglądów wyrażonych w drugim pionie służy realizacji jednolitości orzecznictwa, wymaganej przez art. 2 i art. 45 ust. 1 Konstytucji”.

Z przedstawionymi poglądami nie zgodził się Sąd Najwyższy orzekający w sprawie I PK 231/11. W wyroku z dnia 14 czerwca 2012 r. (LEX nr 1215966) podjął z nimi polemikę. Według Sądu Najwyższego, „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 (...) do współdziałania z zakładową organizacją związkową. Dla uzyskania takiej informacji o <wszystkich> pracownikach podlegających ochronie danej organizacji związkowej w (..) indywidualnych sprawach ze stosunku pracy, w których przepisy prawa pracy zobowiązują pracodawcę do współdziałania z zakładową organizacją związkową, pracodawca nie musi pytać o konkretnych, tj. wymienionych 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). „Z art. 7 ust. 2 ustawy o związkach zawodowych (stanowiącego, że w sprawach indywidualnych stosunków pracy związki zawodowe reprezentują prawa i interesy swoich członków) Sąd Najwyższy wyprowadził obowiązek organizacji związkowych reprezentacji i obrony swoich członków i pracowników niezrzeszonych, których organizacja związkowa zgodziła się bronić. Zdaniem Sądu Najwyższego, „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. 2¹ oraz art. 32 ustawy o związkach zawodowych w związku z art. 23² k.p.), pod rygorem zwolnienia pracodawcy z obowiązku współdziałania z organizacją związkową”.

W ocenie składu orzekającego w sprawie I PK 231/11, „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. 23² k.p. i art. 30 ust. 2¹ 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. 23² i art. 38 k.p. w związku z art. 30 ust. 2¹ 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. 2¹ 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.” Dalej Sąd Najwyższy wywiódł, 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. 2¹ zdanie drugie ustawy o związkach zawodowych w związku z art. 38 k.p. bądź art. 32 ustawy o związkach zawodowych). W ocenie Sądu Najwyższego „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”. Sąd Najwyższy uznał, że „faza informacyjna żądanych informacji (art. 3 ust. 2¹ ustawy o związkach zawodowych – powinno być: 30 ust. 2¹) nie może przybierać (stanowić) 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”.

Przedstawiona rozbieżność w orzecznictwie Sądu Najwyższego uzasadnia podjęcie uchwały rozstrzygającej zagadnienie prawne. Ujawnia ona konieczność przeprowadzenia analizy art. 30 ust. 2¹ ustawy o związkach zawodowych z uwzględnieniem przepisów ustawy o ochronie danych osobowych. Ponieważ ustawa ta w obecnym kształcie implementuje przepisy dyrektywy 95/46/WE, konieczne jest także odniesienie się do jej postanowień oraz wykładni.

Przed przystąpieniem do krótkiego przedstawienia przepisów ustawy o ochronie danych osobowych istotnych dla rozpatrzenia zagadnienia prawnego, trzeba przypomnieć, że zgodnie z art. 51 Konstytucji, nikt nie może być obowiązany inaczej niż na podstawie ustawy, do ujawniania informacji dotyczących jego osoby (ust. 1); władze publiczne nie mogą pozyskiwać, gromadzić i udostępniać innych

informacji o obywatelach niż niezbędne w demokratycznym państwie prawnym (ust. 2); każdy ma prawo dostępu do dotyczących go urzędowych dokumentów i zbiorów danych. Ograniczenie tego prawa może określić ustawa (ust. 3). Aczkolwiek rozważana obecnie problematyka nie dotyczy bezpośrednio materii uregulowanej w tym przepisie Konstytucji, przy rozważaniu przedstawionego zagadnienia musi być wzięty pod rozagę standard konstytucyjny odnoszący się do ochrony danych osobowych. Chodzi przede wszystkim o konieczność ustawowego regulowania zasad pozyskiwania danych osobowych oraz przesłankę „niezbędności” istotną w procesie przetwarzania danych osobowych.

Ustawa z dnia 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2002 r. Nr 101, poz. 926 ze zm.) w art. 1 zawiera deklarację, w myśl której każdy ma prawo do ochrony dotyczących go danych osobowych (ust. 1) a przetwarzanie danych osobowych może mieć miejsce ze względu na dobro publiczne, dobro osoby, której dane dotyczą lub dobro osób trzecich w zakresie i trybie określonym ustawą. Danymi osobowymi są wszelkie informacje dotyczące zidentyfikowanej lub możliwej do zidentyfikowania osoby (art. 6 ust. 1). Definicja przetwarzania danych osobowych znajduje się w art. 7 pkt 2. Przez przetwarzanie danych rozumie się jakiegokolwiek operacje wykonywane na danych osobowych, takie jak zbieranie, utrwalanie, przechowywanie, opracowywanie, zmienianie, udostępnianie, a zwłaszcza te, które wykonuje się w systemach informatycznych. Administratorem danych jest organ, jednostka organizacyjna, podmiot lub osoba decydująca o celach i środkach przetwarzania danych osobowych (art. 7 pkt 4). Dla rozważanego zagadnienia najbardziej istotny jest art. 26 ust. 1, według którego przetwarzanie danych jest dopuszczalne tylko wtedy, gdy: 1) osoba, której dane dotyczą wyrazi na to zgodę, 2) jest to niezbędne dla zrealizowania uprawnienia lub spełnienia obowiązku wynikającego z przepisu prawa, 3) jest to konieczne do realizacji umowy, gdy osoba, której dane dotyczą, jest jej stroną lub gdy jest to niezbędne do podjęcia działań przed zawarciem umowy na żądanie osoby, której dane dotyczą, 4) jest niezbędne do wykonania określonych prawem zadań realizowanych dla dobra publicznego, 5) jest to niezbędne dla wypełnienia prawnie usprawiedliwionych celów realizowanych przez administratorów danych albo odbiorców danych, a przetwarzanie nie narusza praw i wolności osoby, której dane

dotyczą. W przypadku zbierania danych nie od osoby, której dane dotyczą, administrator danych jest obowiązany poinformować tę osobę bezpośrednio po utrwaleniu zebranych danych, między innymi, o celu i zakresie zbierania danych, a w szczególności o odbiorcach lub kategoriach odbiorców danych (art. 25 ust. 1 pkt 2). Przepisu art. 25 ust. 1 nie stosuje się, jeżeli, między innymi przepis innej ustawy dopuszcza zbieranie danych osobowych bez wiedzy osoby, której dane dotyczą (art. 25 ust. 2 pkt 1). Administrator danych przetwarzający dane powinien dołożyć szczególnej staranności w celu ochrony interesów osób, których dane dotyczą, a w szczególności jest obowiązany zapewnić, aby dane te były: 1) przetwarzane zgodnie z prawem, 2) zbierane dla oznaczonych, zgodnych z prawem celów i niepoddawane dalszemu przetwarzaniu, niezgodnym z tymi celami (z zastrzeżeniem ust. 2, niemającym związku z rozpatrywanym zagadnieniem), 3) merytorycznie poprawne i adekwatne w stosunku do celów, w jakich są przetwarzane, 4) przechowywane w postaci umożliwiającej identyfikację osób których dotyczą, nie dłużej niż jest to niezbędne do osiągnięcia celu przetwarzania. Trzeba jeszcze wspomnieć o art. 27, zgodnie z którym, zabrania się przetwarzania danych ujawniających, między innymi, przynależność związkową (ust. 2) a przetwarzanie takich danych jest jednak dopuszczalne, jeżeli ma miejsce jeden z 10 przypadków wymienionych w ust. 2, wśród których wymienione zostały, między innymi, wyrażona na piśmie zgoda osoby, której dane dotyczą (pkt 1), przepis szczególny innej ustawy zezwala na przetwarzanie takich danych bez zgody osoby, której dane dotyczą i stwarza pełne gwarancje ich ochrony (pkt 2), przetwarzanie jest niezbędne do wykonania zadań administratora danych odnoszących się do zatrudnienia pracowników i innych osób a zakres przetwarzania jest określony w ustawie (pkt 6). Każdej osobie przysługuje prawo do kontroli przetwarzania danych, które jej dotyczą zawartych w zbiorach danych, a zwłaszcza, między innymi, prawo do uzyskania wyczerpującej informacji, czy taki zbiór istnieje (art. 32 ust. 1 pkt 1), uzyskania informacji o celu, zakresie i sposobie przetwarzania danych zawartych w takim zbiorze (pkt 2).

Dyrektywa 95/46/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 24 października 1994 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w zakresie przetwarzania danych osobowych i swobodnego przepływu tych danych (Dz.U. L 281 z 23

listopada 1995, s. 31-50) odznacza się wyjątkowo obszerną preambułą, zawierającą 72 punkty (zwane czasem „motywami”). W punkcie 15 wyjaśnia się, że przetwarzanie danych jest objęte tą dyrektywą tylko wówczas, gdy jest ono zautomatyzowane lub jeśli dane zawarte są lub przeznaczone do umieszczenia w zamkniętym układzie zbiorów zorganizowanym według określonych kryteriów dotyczących osób fizycznych w celu zapewnienia łatwego dostępu do wspomnianych danych osobowych. Według punktu 28, przetwarzanie danych musi być zgodne z prawem i rzetelne wobec zainteresowanych osób; w szczególności dane muszą być adekwatne, właściwe i nie wykraczać poza cele, dla których są przetwarzane; cele takie muszą być jednoznaczne i uzasadnione oraz określone w czasie gromadzenia danych. Natomiast w myśl punktu 30, zgodnie z prawem proces przetwarzania danych osobowych wymaga ponadto, aby dokonywane było ono za zgodą osoby, której dane dotyczą lub było konieczne dla zawarcia lub realizacji umowy wiążącej w sprawie osoby, której dane dotyczą, bądź miało charakter wymogu prawnego, lub też służyło realizacji zadania wykonywanego w interesie publicznym lub wykonywaniu władzy publicznej, bądź też w uzasadnionym interesie osoby fizycznej lub prawnej, pod warunkiem, że interesy lub prawa i wolności osoby, której dane dotyczą, nie mają charakteru nadrzędnego. Z punktów 39 i 40 wynika ponadto, że jeżeli dane osobowe są pozyskiwane nie od osoby, której dotyczą albo „legalnie ujawnione” osobie trzeciej, osoba, której dane dotyczą, powinna być informowana przy rejestracji danych lub też najpóźniej kiedy dane są po raz pierwszy ujawnione osobie trzeciej. Obowiązek informowania nie dotyczy sytuacji, gdy osoba, której dane dotyczą, posiada już taką informację (ta zasada została powtórzona w art. 11 dyrektywy). Cel dyrektywy określony w jej artykule pierwszym nawiązuje do ochrony podstawowych praw osób fizycznych, w szczególności ich prawa do prywatności. Według art. 6 dyrektywy, nawiązującego do punktu 28 preambuły, Państwa Członkowskie zapewniają, między innymi, aby dane osobowe były gromadzone do określonych, jednoznacznych i legalnych celów oraz niepoddawane dalszemu przetwarzaniu w sposób niezgodny z tym celem (ust. 1 lit. b). Dane mają być prawidłowe, stosowne oraz nienadmierne ilościowo w stosunku do celów, dla których zostały zgromadzone i/lub dalej przetworzone (lit. c); dane powinny być prawidłowe oraz w razie konieczności aktualizowane (lit. d).

W art. 7 określone zostały przypadki, w których dozwolone jest przetwarzanie danych osobowych, zbieżne z tym, co podano w punkcie 30 preambuły. Według art. 7, dane osobowe mogą być przetwarzane tylko wówczas, gdy osoba, której dane dotyczą, jednoznacznie wyraziła na to zgodę (lit. a), gdy przetwarzanie danych jest konieczne dla realizacji umowy, której stroną jest osoba, której dane dotyczą lub w celu podjęcia działań na życzenie osoby, której dane dotyczą przed zawarciem umowy (lit. b), gdy jest to konieczne dla wykonania zobowiązania prawnego, któremu administrator danych podlega (lit. c), gdy przetwarzanie danych jest konieczne dla ochrony żywotnych interesów osób, których dane dotyczą (lit. d), gdy przetwarzanie danych jest konieczne dla realizacji zadania wykonywanego w interesie publicznym lub dla wykonywania władzy publicznej przekazanej administratorowi danych lub osobie trzeciej, przed którą ujawnia się dane (lit. e), gdy przetwarzanie danych jest konieczne dla potrzeb wynikających z uzasadnionych interesów administratora danych lub osoby trzeciej lub osobom, którym dane są ujawniane, z wyjątkiem sytuacji, kiedy interesy takie podporządkowane są interesom związanym z podstawowymi prawami i wolnościami osoby, której dane dotyczą, które gwarantują ochronę na podstawie art. 1 ust. 1 (lit. f). Już w tym miejscu trzeba zauważyć, że wszystkie przesłanki przetwarzania danych osobowych, dopuszczalnego według dyrektywy, poza zgodą osoby, której dane dotyczą, mają wspólną cechę. Mianowicie dopuszczalność przetwarzania zależy od konieczności tej operacji dla wyszczególnionych w dyrektywie celów. Natomiast art. 8 dotyczy przetwarzania szczególnych kategorii danych, do których zaliczone zostały dane ujawniające pochodzenie rasowe lub etniczne, opinie polityczne, przekonania religijne lub filozoficzne, przynależność do związków zawodowych, dotyczące zdrowia i życia seksualnego. Przetwarzanie tych danych jest zabronione z wyjątkiem sytuacji, gdy – między innymi - osoba, której dane dotyczą udzieliła wyraźnej zgody na ich przetwarzanie, chyba że ustawodawstwo Państwa Członkowskiego przewiduje, że zakaz nie może być uchylony mimo udzielonej zgody przez osobę, której dane dotyczą, gdy przetwarzanie danych jest konieczne do wypełniania obowiązków i szczególnych uprawnień administratora danych w dziedzinie prawa pracy, o ile jest to dozwolone przez prawo krajowe przewidujące odpowiednie środki zabezpieczające, gdy przetwarzanie danych jest

dokonywane w ramach legalnej działalności wspartej odpowiednimi gwarancjami przez fundację, stowarzyszenie lub inną instytucję nienastawioną na osiąganie zysku, której cele mają charakter polityczny, filozoficzny, religijny lub związkowy, pod warunkiem, że przetwarzanie danych odnosi się wyłącznie do członków tej instytucji lub osób mających z nią regularny kontakt w związku z jej celami oraz że dane nie zostaną ujawnione osobie trzeciej bez zgody osób, których dane dotyczą. W art. 13 uregulowane zostały dopuszczalne dla Państw Członkowskich odstępstwa od zakresu praw i obowiązków przewidzianego w art. 6 ust. 1, art. 10, art. 11 ust. 1 art. 12 i art. 21, ale nie wiążą się one z analizowaną problematyką.

W art. 29 dyrektywy została powołana grupa robocza do spraw ochrony osób fizycznych w zakresie przetwarzania danych osobowych, która ma charakter doradczy i działa w sposób niezależny. Grupa ta nazywana „Grupą Roboczą Artykułu 29” opracowuje różne dokumenty o charakterze opinii. Na potrzeby rozważanego zagadnienia trzeba zwrócić uwagę na fragmenty opracowania zatytułowanego „Przyszłość prywatności” przyjętego 1 grudnia 2009 r., w których podkreśla się potrzebę kompleksowego opracowania ram prawnych uwzględniających zasady legalności, słuszności, proporcjonalności, ograniczenia celu i przejrzystości a także prawa osób, których dane dotyczą. Zauważono, że obowiązek informowania osób, których dane dotyczą ujęty w dyrektywie jest rzadko stosowany w praktyce. Zdaniem Grupy, między innymi, należy uwzględnić przy budowie systemów stosowanych do przechowywania i przekazywania danych zasadę ograniczenia celu i minimalizacji ilości przetwarzanych danych. W opinii nr 8/2001 dotyczącej przetwarzania danych osobowych w kontekście zatrudnienia zaznaczono, że pracodawcy i pracownicy muszą być uprzedzeni, że wiele czynności podejmowanych rutynowo w stosunkach zatrudnienia pociąga za sobą przetwarzanie danych osobowych pracowników, czasem informacji wrażliwych. Kryteria pozwalające na uznanie za uprawnione (legalne) przetwarzanie danych pracowników winny - według tej opinii – uwzględniać zachowanie równowagi między interesami pracodawców i pracowników. Zachowanie zasad przetwarzania danych osobowych przewidzianych w dyrektywie wymaga uczciwości postępowania wobec pracownika. Dane osobowe winny być zabezpieczone przed ciekawością innych pracowników albo osób trzecich. Część opinii dotyczy zgody

pracownika na przetwarzanie danych. W ocenie Grupy Roboczej, mylące (wprowadzające w błąd) jest postępowanie pracodawcy szukającego w zgodzie pracownika legitymizacji przetwarzania jego danych osobowych. Poleganie na zgodzie powinno być ograniczone do przypadków, gdy pracownik ma rzeczywisty wolny wybór (udzielenia zgody) i później może wycofać zgodę bez szkody (dla siebie). W podsumowaniu zaznacza się, że zgoda musi być ponadto szczegółowa a pracownik musi być odpowiednio poinformowany. Podkreśla się też, że uprawnione interesy pracodawcy uzasadniają niektóre ograniczenia prywatności osób w miejscu pracy. Czasem te ograniczenia wynikają z prawa albo interesów podmiotów trzecich. Jednakże żadne interesy pracodawcy (biznesowe) nie mogą przeważać nad zasadami ujętymi w dyrektywie: jawności (przejrzystości), legalności przetwarzania, odpowiedniości (proporcjonalności), konieczności.

Komisja Europejska opracowała komunikat do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno – Społecznego i Komitetu Regionów „Całościowe podejście do kwestii ochrony danych osobowych w Unii Europejskiej” (wersja ostateczna z 4 listopada 2011 r.), w którym, między innymi, podnosi się jako „warunki wstępne” korzystania przez jednostki z wysokiego poziomu ochrony danych ograniczenie przetwarzania danych przez administratorów danych stosownie do celu przetwarzania (zasada minimalizacji danych) i zachowania skutecznej kontroli nad własnymi danymi. Zasady te należy- zdaniem Komisji – wzmocnić.

Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej w wyroku z dnia 16 grudnia 2008 r. w sprawie C-524/06 Huber przeciwko Republice Federalnej Niemiec wypowiedział się w kwestii wykładni dyrektywy 95/46/WE w zakresie zbliżonym do rozważanej przez skład powiększony problematyki. Wyrok ten zapadł w wyniku rozpoznania pytania prejudycjalnego sądu niemieckiego w sprawie o wykreślenie (usunięcie) danych osobowych z centralnego rejestru cudzoziemców. W wyroku tym Trybunał orzekł, że system przetwarzania danych osobowych (dotyczących w tym przypadku obywateli Unii niebędących obywatelami danego państwa członkowskiego) spełnia wymóg konieczności z art. 7 lit. e) dyrektywy 95/46/WE interpretowany w świetle zakazu wszelkiej dyskryminacji ze względu na przynależność państwową jedynie wówczas, gdy zawiera wyłącznie dane

konieczne do stosowania przepisów (krajowych, ustawy o krajowym rejestrze cudzoziemców) oraz jego scentralizowany charakter pozwala na bardziej skuteczne stosowanie tych przepisów w zakresie prawa pobytu obywateli Unii niebędących obywatelami tego państwa członkowskiego. Do sądu krajowego należy zbadanie, czy przesłanki te zostały spełnione w zawisłej przed nim sprawie. W każdym razie nie może być uznane za konieczne w rozumieniu art. 7 lit. e) dyrektywy 95/46/WE przechowywanie i przetwarzanie w ramach rejestru takiego jak centralny rejestr cudzoziemców danych wymieniających dane osoby z nazwiska w celach statystycznych. We wcześniejszym wyroku z 20 maja 2003 r. w połączonych sprawach C-465/00 (Rechnungshof przeciwko Oesterreichischer Rundfunk, Wirtschaftskammer Steiermark, Marktgemeinde Kaltenleutgeben, Land Niederoesterreich, Oesterreichische Nationalbank, Stadt Wiener Neustadt i Austrian Airlines, Oesterreichische Luftverkehrs – AG), C-138/01 (Christa Neukomm przeciwko Oesterreichischer Rundfunk) i C-139/01 (Joseph Lauermann przeciwko Oesterreichischer Rundfunk) Trybunał podkreślił, że zgodnie z dyrektywą 95/46/WE z zastrzeżeniem dozwolonych na podstawie art. 13 odstępstw, każda operacja przetwarzania danych osobowych musi być zgodna, z jednej strony, z wyrażonymi w art. 6 tej dyrektywy „zasadami odnoszącymi się do charakteru danych” a z drugiej strony – z jednym z „kryteriów legalności przetwarzania danych” wymienionych w jej art. 7.

Problematyka ochrony danych osobowych jest też przedmiotem zainteresowania Rady Europy. W Rekomendacji Nr R(89)2 oraz Memorandum Wyjaśniającym Komitetu Ministrów dla Państw Członkowskich w Sprawie Ochrony Danych Osobowych Wykorzystywanych do Celów Zatrudnienia przyjętych 18 stycznia 1989 r. napisano, że dane osobowe powinny być w zasadzie pozyskiwane od indywidualnego pracownika. Osobę, której dane dotyczą należy poinformować, gdy jest to właściwe w celu umożliwienia skontrolowania źródeł danych spoza stosunku zatrudnienia. Dane gromadzone przez pracodawców do celów zatrudnienia powinny być właściwe i nie wykraczać poza cele, dla których są gromadzone, przy uwzględnieniu rodzaju zatrudnienia oraz zmieniających się potrzeb informacyjnych pracodawcy. „Zgodnie z prawem krajowym i praktyką lub warunkami umów zbiorowych, dane osobowe można przekazywać

przedstawicielom pracowników, o ile takie dane są niezbędne do umożliwienia im reprezentowania interesów pracowników”.

Międzynarodowe Biuro Pracy, organ Międzynarodowej Organizacji Pracy w Genewie opracowało w 1997 r. Kodeks Praktyki w zakresie ochrony danych osobowych pracowników. Ten Kodeks opiera się na analogicznych zasadach do wyżej przedstawionych, wśród nich, na zasadzie przetwarzania danych zgodnego z prawem i uczciwego i tylko dla celów bezpośrednio związanych z zatrudnieniem. W art. 6.6 Kodeksu stanowi się, że pracodawca nie powinien gromadzić danych osobowych związanych z przynależnością pracownika do związków zawodowych albo z jego działalnością w związkach zawodowych, chyba że jest obowiązany lub uprawniony do tego przez prawo albo umowę zbiorową. Przekazywanie danych pracowników przedstawicielom pracowników może mieć miejsce tylko w zgodzie z prawem krajowym albo umową zbiorową, praktyką (krajową) i powinno być ograniczone do danych potrzebnych do wypełnienia szczegółowych zadań tych reprezentantów. W wyjaśnieniu do tego Kodeksu podnosi się, między innymi, że czynności (zadania) reprezentantów pracowników nie uprawniają ich do nieograniczonego dostępu do danych osobowych pracowników.

III. Podjęcie rozważań nad udzieleniem odpowiedzi na przedstawione zagadnienie prawne trzeba nieuchronnie rozpocząć od stwierdzenia, że przyczyną rozbieżności w orzecznictwie Sądu Najwyższego jest niedoskonała redakcja przepisu art. 30 ust. 2¹ ustawy o związkach zawodowych. Ciężar tej niedoskonałości wyraża się w utrzymujących się różnicach w jego rozumieniu w doktrynie i orzecznictwie, przy czym jak trafnie zauważył Sąd Najwyższy w uchwale z 24 stycznia 2012 r., III PZP 7/11, każdy z prezentowanych dotychczas sposobów interpretacji ma wady. Już na wstępie trzeba zauważyć, że pracownik (jako osoba, której dotyczą obowiązki i dane osobowe, o których traktuje ten przepis) jest pominięty w procedurze, którą ustawodawca określił w tak niedoskonały sposób. Pracodawca i organizacja związkowa nie mają obowiązku informowania go o swoich działaniach albo zamiarach. Pracownik może dowiedzieć się o nich jako ostatni. Skład powiększony Sądu Najwyższego doszedł do przekonania, że wykładnia przepisu art. 30 ust. 2¹ przedstawiona w wyroku z 14 czerwca 2012 r. w sprawie PK 231/11 i w wielu wcześniejszych orzeczeniach nie ma przekonujących

podstaw. Wywodzi ona z przepisu obowiązki organizacji związkowej, które nie zostały w nim wyrażone. Treść przepisu nie pozostawia wątpliwości co do tego, jaki podmiot winien przejawiać aktywność w ustaleniu korzystania przez pracownika z obrony związkowej. Jest nim pracodawca. Tymczasem zwolennicy takiego rozumienia przepisu, wedle którego pracodawca jednorazowo zwraca się o informację a związek winien tę informację aktualizować z własnej inicjatywy, nakładają na związek powinność aktywności. Ponadto takie rozumienie przepisu art. 30 ust. 2¹ ustawy o związkach zawodowych czyni niezrozumiałą sankcję nieudzielenia informacji zawartą w jego zdaniu drugim, powiązaną z krótkim, pięciodniowym terminem. Nie sposób zaakceptować takiej wykładni, zgodnie z którą pracodawca jeden raz (po powstaniu organizacji związkowej) zwracałby się o informację o pracownikach korzystających z jej obrony a po odczekaniu pięciu dni byłby zwolniony na zawsze z obowiązku konsultacji z tą organizacją. Termin pięciu dni wskazuje wyraźnie, że chodzi o procedurę poprzedzającą podjęcie decyzji przez pracodawcę w indywidualnej sprawie. Daje on czas samemu pracownikowi niezrzeszonemu na zwrócenie się o obronę do związku zawodowego i organizacji związkowej na podjęcie się obrony. Trzeba dodać, że słusznie wywodzi się w orzecznictwie, że obowiązek pracodawcy zasięgnięcia informacji o podleganiu obronie związkowej nie należy do procedury samego rozwiązywania umowy o pracę. Dopiero nieprzeprowadzenie konsultacji stanowiłoby naruszenie przepisów prawa pracy, ale tylko wtedy, gdyby okazało się, że pracownik korzystał z obrony. Pracodawca może pominąć tę przedkonsultacyjną procedurę, gdy dysponuje wiedzą na temat objęcia lub nieobjęcia danego pracownika obroną związkową. Może też podjąć ryzyko pominięcia tej procedury i dokonać czynności z zakresu prawa pracy bez konsultacji, narażając się na wadliwość tej czynności (niezgodność z prawem), gdy okaże się, że pracownik był objęty obroną.

Zapytanie kierowane przez pracodawcę do organizacji związkowych o „imienną listę” pracowników korzystających z ich obrony nie stanowi przetwarzania danych osobowych, bo nie dotyczy osoby zidentyfikowanej ani możliwej do zidentyfikowania. Natomiast sporządzenie i przekazanie takiej listy, jak również gromadzenie przez pracodawcę danych o podleganiu obronie, stanowią przetwarzanie danych osobowych pracowników. Nie chodzi o przetwarzanie

danych wrażliwych, do których zalicza się dane dotyczące przynależności związkowej. W ocenie Sądu Najwyższego dane o objęciu pracownika obroną przez związek zawodowy nie stanowią danych wrażliwych. W doktrynie wyrażony został pogląd o zrównaniu (na użytek ochrony danych osobowych) pojęć przynależności związkowej i korzystania z obrony organizacji związkowej (w glosie E. Podgórskiej - Rakiel do wyroku Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Warszawie z 28 października 2009 r., II SA/Wa 16/09 opublikowanej w Gdańskich Studiach Prawniczych – Przegląd Orzecznictwa 2010 nr 2, s. 207). Nie jest on słuszny. W ustawie o związkach zawodowych pojęcia te są oczywiście rozróżnione, a za ich utożsamieniem nie przemawia przyznanie pracownikom niezrzeszonym takiego samego prawa do obrony ich praw, z jakiego korzystają członkowie związku (pod warunkiem uzyskania zgody organizacji związkowej na podjęcie obrony). Dane wrażliwe dotyczą informacji o większym znaczeniu z punktu widzenia prawa do prywatności. Ich ujawnienie może godzić w to prawo bardziej dotkliwie oraz zagrażać żywotnym interesom danej osoby. Samo zestawienie przynależności związkowej w katalogu danych wrażliwych z przynależnością partyjną i wyznaniową w art. 27 ustawy o ochronie danych osobowych i z opiniami politycznymi, przekonaniami religijnymi i filozoficznymi w art. 8 ust. 1 dyrektywy 95/46/WE wskazuje na to, że nie może być zaliczona do danych wrażliwych informacja o tym, kto korzysta z obrony związkowej, gdyż nie ujawnia ona żadnych danych dotyczących głębokiej sfery prywatności pracownika, nie dotyczy jego przekonań ani aktywności społeczno – politycznej. Obrona praw pracownika przez związek zawodowy zakłada aktywność związku, a nie – w tym zakresie – pracownika.

Organizacja związkowa, przed przekazaniem informacji o pracownikach korzystających z jej obrony, obowiązana jest rozważyć, czy czynność ta (stanowiąca przetwarzanie danych osobowych) nie narusza zasad ochrony tych danych. Rozważania te przede wszystkim muszą obejmować zasadę niezbędności (w rozumieniu art. 23 ust. 1 pkt 2 ustawy o ochronie danych osobowych) danych, które mają być przetworzone dla celu, któremu przetworzenie ma służyć. Cel (obowiązek wynikający z przepisu prawa) ma być przy tym wyraźnie określony ustawowo. W analizowanym przypadku celem tym jest określone w przepisach prawa pracy (najczęściej w Kodeksie pracy) współdziałanie pracodawcy z

organizacją związkową z indywidualnych sprawach ze stosunku pracy. Pozostaje rozważenie, czy dla spełnienia obowiązku pracodawcy wynikającego z przepisu prawa, w postaci przeprowadzenia konsultacji z organizacją związkową, niezbędne jest uzyskanie listy pracowników korzystających z obrony tej organizacji. Odpowiedź na to pytanie jest przecząca. Pracodawca nie musi dysponować listą pracowników dla przeprowadzenia konsultacji. Zgromadzenie takich danych osobowych ułatwiłoby spełnienie obowiązku współdziałania z organizacją związkową, ale nie jest niezbędne do tego celu. Pojęcie niezbędności (konieczności w rozumieniu art. 7 lit. c dyrektywy 95/46/WE) musi być przy tym wykładane ściśle, a nawet zwężająco, jeśli zważyć na rozumienie tej przesłanki w orzecznictwie Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej. Przekazanie listy pracowników korzystających z obrony organizacji związkowej w sytuacji niezwiązanej z obowiązkami pracodawcy w odniesieniu do nich wszystkich („na zapas”) nie jest też niezbędne dla zrealizowania uprawnienia pracodawcy. Uprawnienie pracodawcy do zbierania danych osobowych pracownika musi wynikać z ustawy, jak słusznie przyjął Sąd Najwyższy w wyroku z 5 sierpnia 2008 r., I PK 37/08 omówionym wyżej. Pracodawca może zbierać tylko te dane osobowe pracownika, które zostały wymienione w art. 23² k.p. albo w innych ustawach. Tylko o podanie takich danych może zwracać się do pracownika. Dotyczy to też zbierania danych z innych źródeł (tu: od związku zawodowego). W przypadku listy pracowników korzystających z obrony organizacji związkowej uprawnienie to nie wynika z art. 30 ust. 2¹ ustawy o związkach zawodowych, a z całą pewnością nie wynika wyraźnie. Dla spełnienia przesłanki koniecznej do przetwarzania danych osobowych (ich zbierania) uprawnienie ustawowe musi być wyraźne, a nie wywodzone z wątpliwej wykładni przepisu. Gdyby, w drodze wykładni, nadać przepisowi art. 30 ust. 2¹ ustawy o związkach zawodowych treść sprowadzającą się do uznania, że pracodawca ma obowiązek zwrócić się jednorazowo o podanie informacji o wszystkich pracownikach korzystających z obrony organizacji związkowej bez związku z aktualną potrzebą skorzystania z tych informacji i prawa do gromadzenia takich danych, powstałby problem zgodności takiego przepisu z dyrektywą 95/46/WE i w efekcie konieczność przedstawienia pytania prejudycjalnego w kwestii rozumienia art. 7 lit. c dyrektywy. Odrzucenie takiej wykładni nie stwarza tego problemu.

Pozostaje jednakże problem podniesiony w uzasadnieniu uchwały z 24 stycznia 2012 r., III PZP 7/11 o zgodności z zasadami przetwarzania danych osobowych zwrócenia się przez pracodawcę do organizacji związkowych o informację dotyczącą konkretnego pracownika (wymienionego z imienia i nazwiska) w zakresie korzystania przez niego z obrony jednej z tych organizacji. Takie zapytanie stanowi już przetwarzanie danych osobowych, gdyż pracodawca ujawnia zamiar podjęcia wobec tej osoby czynności z zakresu prawa pracy wymagającej współdziałania ze związkiem zawodowym. Dla spełnienia obowiązku pracodawcy ujętego w art. 30 ust. 2¹ ustawy o związkach zawodowych nie jest niezbędne podanie w treści zapytania, jaki zamiar ma pracodawca wobec tej osoby (tych osób). Taki obowiązek nie wynika z tego przepisu. Przeciwnie, podanie szczegółowych informacji o zamiarze pracodawcy w odniesieniu do wymienionego pracownika stanowiłoby pozbawione podstaw przetwarzanie danych osobowych. Pracodawca winien mieć podstawę do zasięgnięcia informacji i do zebrania danych o obronie związkowej dotyczących konkretnego pracownika, ale podstawa ta nie powinna być ujawniona związkowi zawodowemu na tym, przedkonsultacyjnym, etapie. Wystarczające jest wskazanie, że chodzi o potrzebę współdziałania ze związkiem zawodowym w indywidualnej sprawie ze stosunku pracy. Związek zawodowy przekazujący dane i pracodawca po ich otrzymaniu, winni poinformować osobę, której one dotyczą o dokonanym przetworzeniu, co wynika z art. 25 ust. 1 ustawy o ochronie danych osobowych. Organizacja związkowa nie jest uprawniona do uzyskania od pracodawcy informacji na temat jego zamiarów wobec konkretnego pracownika przed etapem konsultacji ani do oceny celu zbierania tych danych przez pracodawcę. Działania pracodawcy w zakresie zgodności z ustawą o ochronie danych osobowych zbierania danych podlegają ocenie Generalnego Inspektora Ochrony Danych Osobowych, co należy uznać za wystarczające. Takie rozumienie art. 30 ust. 2¹ ustawy o związkach zawodowych pozwala na uniknięcie naruszenia zasad przetwarzania danych osób niekorzystających z obrony związkowej albo korzystających z obrony innej organizacji niż ta, do której zwraca się pracodawca.

Poza zakresem pytania pozostaje zasadniczo kwestia zgody pracownika na przetworzenie jego danych osobowych w zakresie korzystania z obrony

związkowej. Zgodę jako przesłankę przetwarzania danych wymienioną w art. 23 ust. 1 pkt 1 ustawy o ochronie danych osobowych należy rozumieć tak, jak jest rozumiana w świetle wykładni art. 7 lit. a dyrektywy 95/46/WE. Zgoda musiałaby być wyrażona swobodnie, po dokładnym poinformowaniu pracownika o jej skutkach i z zapewnieniem możliwości wycofania się z niej. Dotyczy to zarówno przetwarzania danych przez pracodawcę (zbierania danych dotyczących korzystania z obrony związkowej), jak i przez organizację związkową (przekazania danych pracodawcy), poza sytuacją udzielania informacji przedkonsultacyjnej wynikającej z art. 30 ust. 2¹ ustawy o związkach zawodowych według przedstawionych wyżej zasad.

Po przeprowadzeniu tych rozważań Sąd Najwyższy w składzie powiększonym podjął przedstawioną uchwałę.