



Sygn. akt II PK 108/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 17 maja 2017 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Krzysztof Rączka (przewodniczący)
SSN Halina Kiriło (sprawozdawca)
SSN Romualda Spyt

w sprawie z powództwa L. C.
przeciwko J. Polska S.A. w K.
o przywrócenie do pracy,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 17 maja 2017 r.,
skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego w G.
z dnia 30 października 2015 r., sygn. akt VII Pa (...),

**uchyla zaskarżony wyrok i przekazuje sprawę Sądowi
Okręgowemu w G. do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia
o kosztach postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

L. C. wniosła pozew przeciwko J. POLSKA Spółce Akcyjnej z siedzibą w K. o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę, a w wypadku upływu okresu wypowiedzenia – o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach pracy

i płacy, jak również o zasądzenie od pozwanej spółki na rzecz powódki odszkodowania za każdy miesiąc pozostawania bez pracy w wysokości 2.250 zł brutto oraz kosztów procesu według norm przepisanych. W odpowiedzi na pozew pozwana wniosła o oddalenie powództwa oraz zasądzenie od powódki na jej rzecz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

Sąd Rejonowy w M. wyrokiem z dnia 16 kwietnia 2015 r. oddalił powództwo i zasądził od powódki na rzecz pozwanej kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, natomiast Sąd Okręgowy w G. wyrokiem z dnia 30 października 2015 r. oddalił apelację powódki od orzeczenia pierwszoinstancyjnego i zasądził od powódki na rzecz pozwanej kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za instancję odwoławczą.

W sprawie ustalono, że L. C. była zatrudniona w J. DYSTRYBUCJA S.A. z siedzibą w K. od dnia 1 listopada 2007 r. pierwotnie na podstawie umów o pracę na czas określony, a od dnia 13 grudnia 2009 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, na stanowisku sprzedawcy-kasjera. W dniu 24 czerwca 2014 r., na mocy uchwały Prezydium Komisji Zakładowej NSZZ „SOLIDARNOŚĆ” w J. POLSKA S.A. numer (...), powódka została przyjęta w poczet członków NSZZ „SOLIDARNOŚĆ”. Pracodawca nie został poinformowany zarówno przez pracownika, jak i reprezentującą pracownika organizację związkową, o przyjęciu powódki w poczet członków.

W dniu 2 lipca 2014 r. pracodawca złożył powódce oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem, podając jako przyczynę „brak oczekiwanej efektywności, dbałości i rzetelności w trakcie wykonywania obowiązków służbowych na zajmowanym stanowisku, co spowodowało utratę zaufania”. W oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem wskazano, że w wyniku analizy raportu różnic kasjerskich, przeprowadzonej przez pracodawcę w okresie od dnia 7 lutego 2014 r. do dnia 17 czerwca 2014 r. ustalono, iż podczas obsługi kasy fiskalnej powódka doprowadziła do powstania znacznej ilości różnic kasjerskich, powodując nadwyżki w łącznej wysokości 53,83 zł oraz niedobory w wysokości 51,51 zł. W związku z powyższymi uchybieniami, wielokrotnie przeprowadzane były z pracownikiem rozmowy dyscyplinujące, a

wcześniej pracownik został ukarany karą nagany w dniu 4 października 2013 r. za doprowadzenie do powstania różnic kasjerskich, powodując w dniu 22 września 2013 r. nadwyżkę w wysokości 47,10 zł oraz w dniu 2 października 2013 r. nadwyżkę w wysokości 31,40 zł. Od zastosowanej nagany pracownik nie złożył sprzeciwu. W dniu 12 maja 2014 r. w czasie tzw. „zakupu próbnego”, mającego na celu sprawdzenie poprawności skanowania towarów na kasie w sklepie B. numer (...) położonego w D., przy ulicy L., pracownik nie zarejestrował na kasie fiskalnej (nie skasował, nie sprawdził zawartości koszyka) towarów o wartości 493,21 zł. Zakup próbny wykazał, iż pracownik nie skasował wszystkich produktów znajdujących się w koszyku osoby przeprowadzającej zakup kontrolny. W koszyku znajdowało się 59 produktów, z których pracownik skasował jedynie 25 na kwotę 172,13 zł. Pozostałych 34 produktów, to jest pasta do zębów (...) w ilości 24 sztuk oraz krem (...) w ilości 10 sztuk, na łączną kwotę 493,21 zł, nie zostało zarejestrowanych na kasie. Błąd pracownika mógł spowodować stratę pracodawcy w wysokości 493,21 zł. Pracodawca ustalił, iż brak należytej dbałości i staranności w wykonywaniu obowiązków na zajmowanym stanowisku stwierdzany był już uprzednio - czego skutkiem była ocena pracownicza za rok 2013 na poziomie poniżej oczekiwań. Informacja zwrotna podczas rozmowy oceniającej oraz liczne rozmowy z kierownikiem regionu na temat jakości pracy nie przyniosły rezultatu. Powyższe działania pracownika są niezgodne z Procedurą odpowiedzialności za różnice kasjerskie oraz Procedurą pracy przy kasie w sklepach B., opisanych w podręczniku sprzedawcy-kasjera.

Oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę wręczyła powódce A. W. w obecności kierownik rejonu E. P. Powódka po zapoznaniu się z treścią oświadczenia pracodawcy poprosiła o możliwość wykonania telefonu, na co A. W. i E. P. wyraziły zgodę. Powódka opuściła wówczas biuro w celu wykonania telefonu, a następnie powróciła do biura i oświadczyła, że podpisze wypowiedzenie. W czasie podpisywania oświadczenia dopytywała się, kiedy upłynie okres wypowiedzenia. Uzyskała informację, że będzie na urlopie wypoczynkowym i nie będzie świadczyła pracy. Po opuszczeniu biura przez powódkę, z A. W. telefonicznie skontaktował się R. J., który przedstawił się jako przedstawiciel związku zawodowego, po czym oznajmił, że rozwiązując z powódką umowę o

pracę naruszono przepisy, albowiem pracownik należy do związków zawodowych. W dniu 2 lipca 2014 r. A. W. nie miała świadomości, że powódka jest członkiem związku zawodowego, gdyż takie zapewnienie otrzymała od kierownika personalnego K. K. Lista pracowników, którzy zapisali się do związku zawodowego, przekazana została pozwanemu dopiero w dniu 3 lipca 2014 r., zatem w dzień po dokonaniu powódce wypowiedzenia umowy o pracę.

Sąd Okręgowy uznał, że dokonując wypowiedzenia łączącej strony umowy o pracę pozwany nie dopuścił się naruszenia art. 38 § 1 k.p. Powołując się obszernie na orzecznictwo wskazał, że pracownik, który chce, aby w razie decyzji o jego zwolnieniu konsultowano ją ze związkiem zawodowym, do którego należy, powinien współdziałać w tym zakresie ze swoim pracodawcą. Podkreślił też, że nieprzedstawienie przez zakładową organizację związkową informacji, o której mowa w art. 25¹ ust. 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (jednolity tekst: Dz. U. z 2001 r. Nr 79, poz. 854 ze zm.; dalej jako ustawa o związkach zawodowych) powoduje, że nie są wadliwe czynności podjęte przez pracodawcę bez wymaganego współdziałania z tą organizacją, aż do dnia przedstawienia tej informacji. W ocenie Sądu drugiej instancji, prawidłowo zebrany materiał dowodowy daje podstawy do ustalenia, iż pozwana spółka przed wręczeniem powódce wypowiedzenia nie miała świadomości i wiedzy o fakcie jej przynależności do związku zawodowego NSZZ Solidarność, w związku z tym, że przed złożeniem oświadczenia woli o wypowiedzeniu powódce stosunku pracy, związek zawodowy nie przekazał pracodawcy informacji o przynależności związkowej powódki. Informacji takiej nie przekazała także powódka.

Zdaniem Sądu Okręgowego, przyczyny dokonania powódce wypowiedzenia umowy o pracę znalazły pełne odzwierciedlenie w zebranych w sprawie materiale dowodowym. Wskazywały one na cykliczne powtarzanie się na przestrzeni roku zarzutów dotyczących tych samych kwestii różnic kasowych. Zgodnie z generalną zasadą ciężaru dowodu, pozwany pracodawca zdołał wykazać, iż wskazane w treści spornego oświadczenia przyczyny rozwiązania z powódką umowy o pracę były rzeczywiste, konkretne i prawdziwe, potwierdzając wielokrotnie występujące u powódki różnice kasowe oraz zarzuty dotyczące tzw. zakupu próbnego. Choć powódka nie negowała niektórych okoliczności, które legły u podstaw

wypowiedzenia, to strony różniły się zdecydowanie w zakresie oceny wagi jej przewinień i w konsekwencji działań dokonywanych przez pracodawcę. Powódka zarzucała bowiem wypowiedzeniu nie tylko, iż jest dotknięte uchybieniem formalnym w zakresie braku konsultacji ze związkami zawodowymi, ale także że jest nieuzasadnione, a wreszcie, że faktycznie spowodowane było innymi przyczynami, niż te podane w oświadczeniu pracodawcy, ale tych okoliczności nie udowodniła. Skoro bowiem pracodawca wykazał prawdziwość wskazanej przez siebie przyczyny wypowiedzenia, to rzeczą powódki było przedstawienie dowodów na okoliczność, że było inaczej, czemu powódka nie podołała. Tym samym utrata zaufania pracodawcy do powódki miała oparcie w przesłankach natury obiektywnej i racjonalnej. Ponadto powódka nie wykonywała niektórych poleceń przełożonych lub cedowała ich wykonanie na współpracowników. Pozwany pracodawca rozwiązując łączący strony stosunek pracy, nie naruszył więc obowiązujących w tym zakresie przepisów.

Powódka wywiodła skargę kasacyjną od powyższego wyroku. Skargę oparła na podstawie naruszenia prawa materialnego, przez błędną wykładnię art. 38 § 1 k.p. polegającą na przyjęciu, że pracownik, który chce, aby w razie decyzji o jego zwolnieniu konsultowano ją ze związkiem zawodowym, do którego należy, powinien współdziałać w tym zakresie ze swoim pracodawcą przez poinformowanie go o przynależności związkowej. Skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku Sądu Okręgowego w G. w całości, a także o uchylenie w całości poprzedzającego go wyroku Sądu Rejonowego w M. i przekazanie sprawy Sądowi pierwszej instancji do ponownego rozpoznania oraz rozstrzygnięcia o kosztach procesu za wszystkie instancje, względnie o uchylenie zaskarżonych wyroków i orzeczenie co do istoty sprawy, przez uwzględnienie powództwa w całości i zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki zwrotu kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pozwana wniosła o oddalenie skargi i zasądzenie od powódki kosztów postępowania kasacyjnego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna zasługuje na uwzględnienie, albowiem uzasadniony jest zarzut naruszenia prawa materialnego przy ferowaniu zaskarżonego wyroku.

Istota niniejszego sporu sprowadza się do pytania o prawidłowość dokonanego przez pozwaną J. POLSKA Spółkę Akcyjną z siedzibą w K. wypowiedzenia umowy o pracę z powódką L. C. z uwagi na nieprzeprowadzenie związkowej konsultacji zamiaru rozwiązania stosunku pracy w tym trybie, o jakiej mowa w art. 38 k.p.

Szukając odpowiedzi na tak postawione pytanie warto zauważyć, że zgodnie z art. 1 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, związek zawodowy jest dobrowolną i samorządną organizacją ludzi pracy, powołaną do reprezentowania i obrony ich praw, interesów zawodowych i socjalnych. W myśl art. 7 ust. 1 tej ustawy, w odniesieniu do praw i interesów zbiorowych związki zawodowe reprezentują wszystkich pracowników. Natomiast w odniesieniu do praw i interesów indywidualnych przepisy art. 7 ust. 2 i art. 30 ust. 1 i 2 ustawy o związkach zawodowych oraz art. 23² k.p. dzielą pracowników na dwie grupy. Pierwsza grupa obejmuje pracowników objętych obroną zakładowej organizacji związkowej, co dotyczy członków związku zawodowego oraz pracowników niebędących jej członkami, których zakładowa organizacja związkowa objęła obroną na ich wniosek. Pozostali pracownicy nie są objęci ochroną związkową. Obrona indywidualnych praw pracownika ze stosunku pracy polega na obowiązku współdziałania pracodawcy z zakładową organizacją związkową w sytuacjach określonych w prawie pracy. W szczególności chodzi tu o uprzedni opiniodawczy udział tej organizacji w odniesieniu do wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony (art. 38 k.p.), rozwiązania umowy bez wypowiedzenia (art. 52 § 3 i art. 53 § 4 k.p.) i odrzucenia sprzeciwu pracownika od kary porządkowej (art. 112 § 1 k.p.). Przewidziane są także przypadki wymogu zgody zakładowej organizacji związkowej, co przykładowo dotyczy rozwiązania umowy bez wypowiedzenia z pracownicą w ciąży lub korzystającą z urlopu macierzyńskiego (art. 177 § 1 k.p.) i wypowiedzenia oraz rozwiązania umowy z działaczem związkowym (art. 32 ustawy o związkach zawodowych). Trzeba przy tym zauważyć, że uprawnienia te przysługują tylko tym organizacjom zakładowym, które spełniają wymagania określone w art. 25¹ ustawy o związkach zawodowych. Z przepisu tego wynika, że z uprawnień zakładowej organizacji związkowej korzystają tylko organizacje zrzeszające co najmniej 10 członków będących pracownikami lub wykonawcami

pracy nakładczej, które przedstawiają co kwartał pracodawcy - bez potrzeby składania przez niego wniosku - informację o ogólnej liczbie członków, z wyodrębnieniem liczby pracowników i wykonawców pracy nakładczej. Spełnienie tych wymogów jest więc wstępną przesłanką stosowania art. 30 § 2¹ tej ustawy.

W przedmiotowej sprawie posiadanie przez Komisję Zakładową NSZZ „SOLIDARNOŚĆ” w J. POLSKA S.A. statusu zakładowej organizacji związkowej nie było kwestionowane przez żadną ze stron. Niezrozumiałe jest zatem przytaczanie przez Sąd drugiej instancji poglądów judykatury na temat konsekwencji prawnych niedopełnienia przez tego rodzaju organizację związkową procedury informacyjnej z art. 25¹ ustawy o związkach zawodowych.

Dla zachowania przez pracodawcę wymaganego prawem współdziałania z zakładową organizacją związkową w sprawach indywidualnych pracowników konieczne jest posiadanie przez niego informacji, czy pracownik jest chroniony przez tę organizację. Możliwe są tu dwie metody regulacji: informację tę przekazuje zakładowa organizacja związkowa z własnej inicjatywy bądź to pracodawca zwraca się do tej organizacji o udzielenie informacji o pracownikach korzystających z jej obrony. Pierwsza metoda ma wąski zakres zastosowania i obejmuje tylko działaczy związkowych. Korzystają z niej pracownicy imiennie wskazani uchwałą zarządu zakładowej organizacji związkowej lub komitetu założycielskiej takiej organizacji (art. 32 ust. 1, 6 i 7 ustawy o związkach zawodowych), a sankcją niedokonania tego wskazania jest korzystanie z ochrony tylko przez przewodniczących tych organizacji. W pozostałych przypadkach dla uzyskania omawianej informacji pracodawca musi zwrócić się do zakładowej organizacji związkowej z wnioskiem o jej udzielenie na podstawie art. 30 ust. 2¹ ustawy o związkach zawodowych. Przepis ten stanowi, że 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 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 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 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 „každorazowo” 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 głosę 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. Góral (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.

Powyższy problem był również wielokrotnie rozstrzygany w orzecznictwie Sądu Najwyższego. Przed przystąpieniem do omówienia stanowiska Sądu Najwyższego należy podkreślić, że poszczególne orzeczenia dotyczyły bardzo różnych stanów faktycznych. Stąd nie zawsze mogą być zastosowane wprost do okoliczności występujących w konkretnej sprawie.

Początkowo Sąd Najwyższy uznał, że w celu zadośćuczynienia obowiązкови 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 obowiązкови 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 niezrzeszonych, które zwróciły się do związku o objęcie obroną i związek zaakceptował wniosek). 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).

Problem interpretacji przepisu art. 30 ust. 2¹ ustawy może być także

postrzegany w aspekcie ochrony danych osobowych. Kwestia ta była tematem wypowiedzi tak sądów administracyjnych, jak i Sądu Najwyższego. Pojawiające się w tym zakresie wątpliwości zostały jednoznacznie rozstrzygnięte w uchwale Sądu Najwyższego z dnia 24 stycznia 2012 r. III PZP 7/11 (OSNP 2012 nr 17 – 18, poz. 213), a następnie w uchwale składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 21 listopada 2012 r., III PZP 6/12. Stwierdzono w nich, że 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 o związkach zawodowych).

W uzasadnieniu ostatniej z powołanych uchwał Sąd Najwyższy zauważył, że 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 zwięźlej, 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. 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.

Pojawia się natomiast kwestia 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. Zdaniem Sądu Najwyższego, 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.

Konkludując wypada stwierdzić, że sam tryb związkowej konsultacji zamiaru wypowiedzenia umowy o pracę uregulowany został w art. 38 k.p. Przepis ten wiąże obowiązek konsultacyjny z pracodawcą i nie uzależnia jego spełnienia od inicjatywy pracownika lub związku zawodowego w zakresie przekazywania podmiotowi zatrudniającemu informacji o korzystaniu przez zwalnianą osobę z ochrony związkowej. Regulacja art. 30 ust. 2¹ ustawy o związkach zawodowych ma na celu umożliwienie pracodawcy dopełnienia wynikającego z art. 38 k.p. wymagania formalnego związanego z wypowiedzeniem umowy o pracę. Zasięganie informacji w trybie art. 30 ust. 2¹ ustawy o związkach zawodowych nie należy do procedury rozwiązania stosunku pracy, ale nieskorzystanie przez pracodawcę z przewidzianej tym przepisem możliwości ustalenia statusu pracownika, jako objętego lub nieobjętego ochroną związkową, i zaniechanie przeprowadzenia konsultacji z art. 38 k.p. wobec błędnego przeświadczenia o braku potrzeby tejże konsultacji sprawia, iż wypowiedzenie umowy o pracę dokonane jest z naruszeniem obowiązujących przepisów w rozumieniu art. 45 § 1 k.p.

Podzielając kasacyjny zarzut naruszenia prawa materialnego, Sąd Najwyższy z mocy art. 398¹⁵ § 1 oraz art. 108 § 2 w związku z art. 398²¹ k.p.c. orzekł jak w sentencji.

r.g.