

*Sygn. VPa 147/12*

## WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

*Dnia 12 lipca 2013 roku*

*Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Piotrkowie Trybunalskim,*

*Wydział V w składzie:*

*Przewodniczący: SSO Mariola Mastalerz*

*Sędziowie: SSO Beata Łapińska*

SSO Agnieszka Leżańska

*Protokolant: sekr.sądowy Anna Fijołek*

*po rozpoznaniu w dniu 11 lipca 2013 roku w Piotrkowie Trybunalskim*

na rozprawie

*sprawy z powództwa A. S.*

*przeciwko (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w G.*

o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne

*na skutek apelacji powoda A. S.*

*od wyroku Sądu Rejonowego w Radomsku IV Wydziału Pracy*

*z dnia 26 czerwca 2012r.*

*sygn. IV P 200/11*

- 1. zmienia zaskarżony wyrok w ten sposób, iż zasądza od pozwanego (...) Spółka z o.o. w G. na rzecz powoda A. S. kwotę 8.627,97 złotych (osiem tysięcy sześćset dwadzieścia siedem złotych dziewięćdziesiąt siedem groszy) z tytułu odszkodowania związanego z wadliwym wypowiedzeniem umowy o pracę;*
- 2. zasądza od pozwanego (...) Spółka z o.o. w G. na rzecz powoda A. S. kwotę 30,00 złotych (trzydzieści) tytułem zwrotu kosztów postępowania.*

*Sygn. akt V Pa 147/12*

## UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 21 grudnia 2011 roku, A. S. domagał się uznania za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę dokonanego powodowi przez (...) Spółka z o.o. w G. w dniu 16 grudnia 2011 oraz zasądzenia na jego rzecz odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę.

W uzasadnieniu powód podniósł, iż wskazana przyczyna wypowiedzenia tj. likwidacja stanowiska starszego magazyniera jest pozorna. Ponadto powód zarzucił pozwanemu pracodawcy uchybienia formalne przy dokonanym wypowiedzeniu, polegające na zaniechaniu konsultacji przewidzianej w art. 38 k.p.

W odpowiedzi na pozew z dnia 5 stycznia 2012 roku, strona pozwana nie uznała powództwa i wносиła o jego oddalenie oraz zasądzenie od powoda kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu strona pozwana wskazała, iż w dacie dokonywania wypowiedzenia nie miała informacji od Komisji Zakładowej (...) w przedmiocie pracowników, którzy są członkami organizacji związkowej i korzystają z ochrony związkowej. W tej sytuacji pozwany pracodawca zwolniony był z obowiązku konsultacji zamiaru wypowiedzenia umowy o pracę powodowi.

Na rozprawie w dniu 14 czerwca 2012 roku, powód sprecyzował żądanie w ten sposób, że domagał się zasądzenia na jego rzecz odszkodowania wobec nieuzasadnionego rozwiązania stosunku pracy.

**Zaskarżonym wyrokiem dnia 26 czerwca 2012 roku**, wydanym w sprawie IVP 200/11, Sąd Rejonowy w Radomsku IV Wydział Pracy oddalił powództwo A. S. oraz zasądził od powoda na rzecz (...) Spółka z.o.o. w G. kwotę 60,00 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego oraz nakazał ściągnąć od powoda A. S. na rzecz Skarbu państwa-Sądu Rejonowego w Radomsku- kwotę 30,00 złotych tytułem opłaty podstawowej od pozwu.

***Podstawę powyższego rozstrzygnięcia stanowiły następujące ustalenia faktyczne i rozważania prawne Sądu Rejonowego:***

powód A. S. został zatrudniony w pozwanej spółce w Centrum (...) w R. na stanowisku pracownika magazynu na okres próbny od dnia 2 lipca 2007 r. do dnia 30 września 2007r. W dniu 1 października 2007 r. strony zawarły kolejną umowę o pracę na czas określony do dnia 30 września 2008 r. Od dnia 1 stycznia 2008 r. powodowi powierzono stanowisko magazyniera. Z dniem 14 sierpnia 2008 r. powód decyzją pozwanego pracodawcy objął stanowisko starszego magazyniera. W dniu 1 października 2008 r. strony zawarły kolejną umowę o pracę na czas określony do dnia 30 września 2011 roku. Z dniem 12 lutego 2009 roku powód objął stanowisko brygadzysty. Na podstawie kolejnego porozumienia zmieniającego warunki pracy, powód z dniem 12 lipca 2011 roku, ponownie objął stanowisko starszego magazyniera. W dniu 5 sierpnia 2011 roku powód został ukarany karą upomnienia. Powodem upomnienia było naruszenie w dniu 7- 8 lipca 2011 roku ustalonego porządku w zakładzie pracy, polegające na uczestnictwie w bójce między grupą pracowników pozwanej spółki przebywających na szkoleniu firmowym w hotelu (...) w S.. W dniu 1 października 2011 roku strony zawarły umowę o pracę na czas nieokreślony. W dniu 22 listopada 2011 roku powód otrzymał kolejne pisemne upomnienie, którego przyczyną było naruszenie w dniu 18 listopada 2011 roku ustalonego porządku w zakładzie pracy, polegające na wykonaniu samowolnej przerwy na papierosa.

Pozwany pracodawca w dniu 16 grudnia 2011 roku złożył powodowi pisemne wypowiedzenie umowy o pracę i jako jego przyczynę wskazał zmniejszenie zatrudnienia i likwidację stanowiska powoda. W uzasadnieniu wypowiedzenia pozwana spółka podniosła, iż z uwagi na duży spadek zamówień zmniejszyło się zapotrzebowanie na usługi Centrum (...) w R.. Taka sytuacja zdaniem strony pozwanej wymusza potrzebę dostosowania struktury zatrudnienia w Centrum (...) w R.. W tym samym dniu powód złożył wniosek o zwolnienie go z obowiązku świadczenia pracy.

Pozwany pracodawca kwalifikując pracowników do zwolnienia kierował się kryteriami: efektywności pracy, sumienności i dyscypliny. Decyzję o wypowiedzeniu umowy o pracę powodowi podjął kierownik ds. technicznych i systemowych - J. P. (1), po konsultacji z bezpośrednimi przełożonymi powoda oraz po analizie efektywności jego pracy oraz informacji znajdujących się w aktach osobowych powoda.

W dacie zawierania z powodem umowy na czas nieokreślony w pozwanej spółce zakładano wzrost wyniku finansowego. W rzeczywistości okazało się, że spodziewanego wzrostu nie uzyskano, natomiast odnotowano zmniejszenie się liczby zamówień, co spowodowało konieczność zwiększenia poziomu produktywności i efektywności każdego pracownika. W okresie od września do grudnia 2011 r. odnotowano wzrost produktywności o 10%, natomiast

od grudnia 2011 r. do czerwca 2012 r. ten wskaźnik wzrósł do 70 %. Pozwana spółka w Centrum (...) w R. w dniu 30 września 2011 r. zatrudniała 273 pracowników, a w dniu 31 grudnia 2011 r. 252. W ostatnim kwartale 2011 roku w Centrum (...) w R. pozwana rozwiązała stosunek pracy z 22 pracownikami i nie zatrudniła żadnego pracownika.

W dniu 21 listopada 2011 roku, powód A. S. przystąpił do działającego w pozwanej spółce związku zawodowego (...) Sp. z o.o. Pozwany pracodawca kontaktował się z tą organizacją związkową drogą elektroniczną. Za kontakty te była odpowiedzialna T. S. - kierownik działu kadr i płac. Listę członków (...) Spółka z o.o. pozwany pracodawca otrzymał w dniu 31 października 2011 roku. Listem z dnia 14 listopada T. S. zwróciła się o uaktualnienie liczby członków związku. Kolejne kontakty drogą elektroniczną odbyły się w dniu 22 i 29 listopada 2011 roku. W dniu 5 grudnia 2011 roku komisja zakładowa (...) Spółka z o.o. przesłała kolejną listę członków tej organizacji związkowej. Na liście tej nie było umieszczone nazwisko powoda A. S..

W oparciu o powyższe ustalenia, Sąd Rejonowy uznał roszczenie powoda za niezasadne i nie zasługujące na uwzględnienie z dwóch jednoznacznie ustalonych powodów. Przede wszystkim, jak wskazał Sąd Rejonowy, Sąd zobowiązany jest do zbadania dokonanego wypowiedzenia w kontekście jego merytorycznego uzasadnienia w rozumieniu art. 45 § 1 kp. W przypadku wypowiedzenia dokonanego powodowi stan faktyczny ustalony bezspornie świadczy o tym, że pozwany pracodawca wskazał w tym wypowiedzeniu prawdziwą i konkretną przyczyną swej decyzji o rozwiązaniu umowy o pracę.

Przeprowadzone w trzecim kwartale 2011 roku zmiany w strukturze organizacyjnej pozwanej spółki sprawiły, że w Centrum (...) w R. stan zatrudnienia zmniejszył się o 21 etatów w wyniku likwidacji niektórych stanowisk, w tym stanowiska starszego magazyniera zajmowanego przed wypowiedzeniem przez powoda. Zarzut powoda sprowadzający się do twierdzenia, że przyczyna wskazana jako uzasadnienie wypowiedzenia jest pozorna, w ocenie Sądu Rejonowego, nie znalazł potwierdzenia w świetle przeprowadzonych dowodów i ustalonego stanu faktycznego. Sąd Instancji uznał, że przedstawiony przez stronę pozwaną wykaz jednoznacznie dowodzi, że w Centrum (...) w R. nastąpiła likwidacja wielu stanowisk pracy, z których najliczniejszą grupę stanowią pracownicy magazynów.

Powód wprawdzie nie podnosił w uzasadnieniu pozwu, ani też w postępowaniu przed Sądem zarzutu polegającego na nieprawidłowym wyborze jego osoby do otrzymania wypowiedzenia umowy o pracę, to jednak w ocenie Sądu Rejonowego należy podnieść, iż okoliczności faktyczne ustalone w tym zakresie są jednoznaczne i nie pozostawiają wątpliwości co do trafności oceny powoda, jako pracownika dokonanej przez pozwanego pracodawcę. Zeznania świadka J. P. (1), które w ocenie Sądu Rejonowego są wiarygodne, konsekwentne i spójne logicznie wskazują, że podstawowymi kryteriami decydującymi o wyborze powoda były: efektywność w pracy, sumienność i zdyscyplinowanie. We wszystkich tych elementach postawa powoda została oceniona najgorzej w porównaniu z innymi pracownikami zajmującymi podobne stanowisko pracy. Świadczą o tym udzielone powodowi upomnienia, treść korespondencji elektronicznej między przełożonymi powoda na temat wykonywania przez niego obowiązków pracowniczych oraz ustne opinie w tym zakresie przedstawione kierownikowi ds. technicznych i systemowych J. P..

Drugim zasadniczym argumentem przemawiającym za oddaleniem powództwa jest w ocenie Sądu Rejonowego bezzasadność drugiego zarzutu zawartego w pozwie tj. braku konsultacji zamiaru wypowiedzenia umowy o pracę z zakładową organizacją związkową. O tym, że zarzut ten jest nieuzasadniony świadczą, zdaniem Sądu Rejonowego, niesporne ustalenia faktyczne, z których wynika, że pozwany pracodawca prowadził ciągłą korespondencję z Komisją Zakładową (...) Spółka z o.o. zwracając się wielokrotnie o aktualizację listy pracowników przyjętych do związku. Dalej Sąd I instancji wskazał, że w przedstawionych listach nigdy nie znalazło się nazwisko powoda A. S.. Powód nie znalazł się również w piśmie Komisji Zakładowej z dnia 5 grudnia 2011 roku, przedstawiającym listę członków związku, którym należy potrącać składki związkowe. Brak nazwiska powoda na tej liście jest dla Sądu Rejonowego niezrozumiałe wobec złożenia na ostatniej rozprawie deklaracji członkowskiej i uchwały Komisji Zakładowej z dnia 21 listopada 2011 r. o przyjęciu powoda do związku. W ocenie Sądu Rejonowego kwestią niesporną jest, iż pozwana spółka nie przeprowadziła konsultacji zamiaru wypowiedzenia umowy o pracę powodowi. Problemem do rozstrzygnięcia Sądu Rejonowego było natomiast, czy w świetle ustalonych okoliczności faktycznych na pozwanym pracodawcy ciążył taki obowiązek. W ocenie Sądu Rejonowego działania organizacji związkowej, której członkiem był powód, nie dawały

podstaw do powstania po stronie pozwanej spółki obowiązku konsultacji o jakiej mowa w art. 38 k.p. Jak wskazał Sąd Rejonowy, stosownie do treści art. 7 ust. 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych ( Dz. U. z 2001 r. Nr 79, poz. 854 ze zm. ) w sprawach indywidualnych, jakimi są konsultacje w sprawie wypowiedzeń umów o pracę na podstawie art. 38 k.p. związki zawodowe reprezentują prawa i interesy swoich członków. Zgodnie z przepisem art. 30 ust. 21 cytowanej wyżej ustawy 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.

Sąd Rejonowy podniósł, iż w orzecznictwie Sadu Najwyższego utrwalone są poglądy w zakresie obowiązku pracodawcy dotyczącego zasięgnięcia informacji od działających u niego organizacji związkowych o pracownikach korzystających z ich ochrony. W wyroku z dnia 7 maja 2007 roku, Sąd Najwyższy - II PK 305/06, zawarł tezę, iż zakładowa organizacja związkowa prawidłowo wypełnia obowiązek nałożony w art. 30 ust. 211 ustawy o związkach zawodowych tylko wówczas, gdy informacja i pracodawcy jednoznacznie wskazuje pracowników korzystających z ochrony. W wyroku z dnia 5 października 2007 r. - II PK 27/07, Sad Najwyższy wskazał, że wymaganie określone w art. 30 ust. 2[1] ustawy o związkach zawodowych (t.j. Dz.U. z 2001 r. Nr 79, poz. 854 ze zm.) jest spełnione, jeżeli działająca w zakładzie pracy organizacja związkowa przedstawi pracodawcy informację o pracownikach korzystających z jej obrony pozwalającą na zidentyfikowanie tych pracowników. W przypadku, gdy informacja ma charakter na tyle ogólny, że nie można ustalić, którzy pracownicy są członkami związku udzielającego informacji i których spośród pracowników niezrzeszonych ta organizacja broni, należy przyjąć, że pracodawca nie otrzymał informacji wymaganej tym przepisem. Skutek tego jest taki, że pracodawca nie musi konsultować indywidualnych wypowiedzeń z organizacją związkową, która na jego żądanie nie udzieliła wymaganej informacji. Sąd Rejonowy orzekając w tej sprawie w pełni zaakceptował tezę Sadu Najwyższego cytowaną wyżej i w związku z tym stanął na stanowisku, iż pozwany pracodawca nie miał obowiązku zawiadomiania organizacji (...), której członkiem był powód, o zamiarze wypowiedzenia mu umowy o pracę.

W oparciu o powyższe Sąd Rejonowy orzekł jak w sentencji wyroku.

O kosztach postępowania Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 98 k.p.c. i na podstawie § 12 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za Czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu z dnia 28 września 2002 r. ( Dz. U. Nr 163, poz. 1349 ) zasądził na rzecz pozwanej koszty zastępstwa procesowego.

***Powyższy wyrok zaskarżył w całości apelacją powód , zarzucając orzeczeniu:***

1/ naruszenie prawa materialnego, przez błędną jego wykładnię i niewłaściwe zastosowanie a mianowicie art. 38 Kodeksu pracy i art.30 ust.2.1 ustawy o związkach zawodowych poprzez przyjęcie, że pracodawca nie miał obowiązku konsultowania zamiaru wypowiedzenia umowy o pracę . Podnosząc ten zarzut wnoszę o :

2/ zmianę zaskarżonego wyroku poprzez uwzględnienie w całości powództwa A. S. wraz z rozstrzygnięciem o kosztach za obie instancje.

***W odpowiedzi na apelację, pozwany spółka (...) Spółka z o. o. wniosła o:***

1. zobowiązanie powoda do usunięcia braku formalnego apelacji poprzez oznaczenie wartości przedmiotu zaskarżenia,
2. oddalenie apelacji,
3. zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych.

Podsumowując zarzuty przedstawione przez powoda w uzasadnieniu apelacji pozwany zakwestionował ich zasadność wskazując, iż:

- zakładowa organizacja związkowa nie uzasadniała braku uaktualnienia listy swoich członków lub osób korzystających z jej obrony ochroną danych osobowych,

- pozwany do czasu otrzymania odpisu pozwu nie miał żadnych wątpliwości, co do przynależności związkowej powoda, bo zakładowa organizacja związkowa nie zaktualizowała nigdy listy swoich członków lub osób korzystających z jej obrony o nazwisko powoda,

- powód nie wykazał, iż chciał ukryć swoją przynależność związkową, bo obawiał się szykan ze strony pozwanego.

**Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zważył, co następuje:**

**Apelacja jest zasadna i jako taka skutkuje zmianą zaskarżonego wyroku.**

Odnosząc się do zawartego w apelacji zarzutu skarżącego naruszenia przez pozwanego pracodawcę prawa materialnego, przez błędną jego wykładnię i niewłaściwe zastosowanie, a mianowicie art. 38 Kodeksu pracy i art.30 ust.2.1 ustawy o związkach zawodowych poprzez przyjęcie, że pracodawca nie miał obowiązku konsultowania zamiaru wypowiedzenia umowy o pracę, stwierdzić należy, iż jest on zasadny. Zgodnie bowiem z treścią art. 38§ 1, 2 i 5 k.p. o zamiarze wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas nie określony pracodawca zawiadamia na piśmie reprezentującą pracownika zakładową organizację związkową, podając przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy. Jeżeli zakładowa organizacja związkowa uważa, że wypowiedzenie byłoby nieuzasadnione, może w ciągu 5 dni od otrzymania zawiadomienia zgłosić na piśmie pracodawcy umotywowane zastrzeżenia. Po rozpatrzeniu stanowiska organizacji związkowej, a także w razie niezajęcia przez nią stanowiska w ustalonym terminie, pracodawca podejmuje decyzję w sprawie wypowiedzenia. Przepisy art. 38 regulują więc **tryb konsultacji związkowej** zamiaru wypowiedzenia umowy o pracę pracownikowi zatrudnionemu na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Powyższe uregulowanie ściśle związane jest z art. 30 ust. 2<sup>1</sup> ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (t.j. Dz.U. z 2001 r. ze zm. - dalej ustawa), którego interpretacja ma zasadniczy wpływ na rozstrzygnięcie w niniejszej sprawie. Przepis ten już od samego początku wejścia w życie wzbudził wątpliwości i kontrowersje o podstawowym znaczeniu. 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 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.**

Wyjściowym zagadnieniem jest rozstrzygnięcie o tym, **czy pracodawca jest upoważniony do zwrócenia się do zakładowej organizacji związkowej o informację zbiorczą (listę) o osobach korzystających z jej obrony, czy też konieczne jest każdorazowe zapytanie w tej kwestii dotyczące konkretnego pracownika.** W doktrynie prawa pracy prezentowane są przeciwstawne stanowiska. Część autorów twierdzi bowiem, że dopuszczalne jest zwrócenie się przez pracodawcę o imienną listę osób, która powinna być aktualizowana przez organizację związkową lub samych pracowników. Inni natomiast prezentują stanowisko, że wynikający z art. 30 ust. 2<sup>1</sup> ustawy obowiązek pracodawcy jest każdorazowy, co oznacza konieczność zwracania się o informację w każdym przypadku, gdy zamierza on złożyć oświadczenie woli wymagające konsultacji (zob. na ten temat Ł. Prasolek: Informacja o pracownikach korzystających z obrony związku zawodowego, w: Związkowe przedstawicielstwo pracowników zakładu pracy, red. Z. Hajn, Warszawa 2012).

W orzecznictwie Sądu Najwyższego problem powyższy był już wielokrotnie rozstrzygany. Przed kilkunastoma laty Sąd Najwyższy przyjął, że w celu zadośćuczynienia obowiązkowi wynikającemu z art. 38 § 1 KP w związku z art. 23<sup>2</sup> KP oraz 30 ust. 2<sup>1</sup> ustawy w każdym przypadku zamierzonego wypowiedzenia pracownikowi umowy 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 art. 30 ust. 1 i 2 ustawy

(wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 kwietnia 1999 r., I PKN 36/99, OSNP 1999, nr 11, poz. 34). Jednak w kontekście późniejszego dorobku orzeczniczego Sądu Najwyższego okazuje się, że jest to stanowisko odosobnione. W licznych orzeczeniach bowiem, Sąd Najwyższy przyjmował dopuszczalność wystąpienia przez pracodawcę o informację zbiorczą o pracownikach korzystających z obrony związku zawodowego (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 20 lipca 2000 r., I PKN 748/99, OSNP 2002, nr 3, poz. 76, z dnia 23 stycznia 2002 r., I PKN 809/00, OSNP 2004, nr 3, poz. 31, z dnia 10 października 2002 r., I PKN 529/01, niepublikowany, z dnia 25 lipca 2003 r., I PK 305/02, z dnia 18 października 2005 r., II PK 90/05, OSNP 2006, nr 19-20, poz. 291 oraz z dnia 14 czerwca 2012 r., I PK 231/11, niepublikowany). Należy także wspomnieć, że problem interpretacji przepisu art. 30 ust. 2<sup>1</sup> ustawy był również postrzegany w aspekcie ochrony danych osobowych. Problem ten był rozstrzygany przez sądy administracyjne, jak i Sąd Najwyższy. Jest on aktualny w przypadku nieudzielenia (odmowy) informacji przez związek zawodowy. Jego szczegółowa analiza nie jest jednak konieczna w okolicznościach faktycznych sprawy, gdyż związek zawodowy informacji takiej, choć ogólnej, udzielił. Można więc jedynie wspomnieć, że zgodnie z wyrokiem NSA z dnia 28 czerwca 2011 r., I OSK (...) (niepublikowany) samo żądanie danych osobowych jest jedynie czynnością faktyczną, która poprzedza zbieranie danych osobowych, ale nie stanowi jeszcze przetwarzania takowych danych, a więc nie jest czynnością objętą działaniem ustawy o ochronie danych osobowych. Tak więc samo żądanie pracodawcy skierowane do związku zawodowego, którego przedmiotem jest udostępnienie listy osób objętych obroną związkową nie jest jeszcze naruszeniem ustawy o ochronie danych osobowych. Co prawda, Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 24 stycznia 2012 roku ( III PZP 7/11) wskazał, iż 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 KP, art. 30 ust. 21 ustawy z 23.5.1991 r. o związkach zawodowych, t.j. 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 29.8.1997 r. o ochronie danych osobowych, t.j. Dz.U. z 2002 r. Nr 101, poz. 926 ze zm.) (opubl: Orzecznictwo Sądu Najwyższego Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych rok 2012, Nr 17-18, poz. 213, str. 718), jednakże Sąd Okręgowy nie podziela powyższego stanowiska. Jak przyjął bowiem Sąd Najwyższy, w wyroku z dnia 14 czerwca 2012 roku, ( I PK 231/11), przynależność do legalnie działających organizacji społecznych ma charakter publiczny, dobrowolny i jawny, nie może zatem pozostawać „w ukryciu” za przepisami o ochronie danych osobowych. Uznanie za niedopuszczalne ujawnienia 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).

Przechodząc zatem do udzielenia ostatecznej odpowiedzi w zakresie wykładni przepisu art. 30 ust. 2<sup>1</sup> ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych wskazać należy, iż wątpliwości w tym zakresie rozstrzygnął Sąd Najwyższy w uchwale podjętej w składzie siedmiu sędziów w dniu 21 listopada 2012 roku, w prawie PZP 6/12, w której uznał, iż ***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. 2[1] ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, t.j. 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, t.j. Dz.U. z 2002 r. Nr 101, poz. 926 ze zm.)***. Uzasadniając swoje stanowisko Sąd Najwyższy wskazał, iż wykładnia przepisu art. 30 ust. 2 przedstawiona w zacytowanym powyżej wyroku z dnia 14 czerwca 2012 roku, w sprawie PK 231/11 i w wielu wcześniejszych orzeczeniach nie ma przekonujących podstaw, albowiem 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. 2<sup>1</sup> stawy o związkach zawodowych czyni niezrozumiałą, zdaniem Sądu Najwyższego, sankcję nieudzielenia informacji zawartą w jego zdaniu drugim, powiązaną z krótkim, pięciodniowym terminem. W ocenie Sądu Najwyższego, nie sposób

zaaprobować 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 rozwiązania 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 jednak na wadliwość tej czynności (niezgodność z prawem), gdy okaże się, że pracownik był objęty obroną. Podnieść przy tym należy, iż zapytanie kierowane przez pracodawcę do organizacji związkowych o „imienną listę” pracowników korzystających z ich obrony nie stanowi przetwarzania danych osobowych. Organizacja związkowa, przed przekazaniem informacji o pracownikach korzystających z jej obrony, obowiązana jest jednak rozważyć, czy czynność ta (stanowiąca już przetwarzanie danych osobowych) nie narusza zasad ochrony tych danych. Rozważania te, zdaniem Sądu Najwyższego, 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, zdaniem Sądu Najwyższego, 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 zwięźdajaco, 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, zdaniem Sądu Najwyższego, nie wynika z art. 30 ust. 2<sup>1</sup> 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. 2<sup>1</sup> 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. 2<sup>1</sup> 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 dokonany 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. 2<sup>1</sup> 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.

Przechodząc do okoliczności niniejszej sprawy należy stwierdzić, iż w świetle przeprowadzonego przez Sąd Rejonowy postępowania dowodowego nie budzi wątpliwości fakt, że powód od dnia 21 listopada 2011 roku był członkiem Zakładowej Organizacji Związkowej (...) pozwany pracodawca nie zwrócił się na podstawie art. 30 ust. 2<sup>1</sup> ustawy o związkach zawodowych do Związku Zawodowego (...) Spółka z o. o. z prośbą o uzyskanie stosownej informacji dotyczącej powoda, lecz o przekazanie wykazu imiennego (listy) pracowników korzystających z obrony tego związku zawodowego. W świetle omówionej powyżej uchwały siedmiu sędziów Sądu Najwyższego, w ocenie Sądu Okręgowego, nie budzi wątpliwości fakt, iż pozwany pracodawca nie dopełnił ciężącego na nim obowiązku, wynikającego z art. 30 ust. 2<sup>1</sup> ustawy o związkach zawodowych, narażając się tym samym na odpowiedzialność w związku z naruszeniem przepisów o wypowiedaniu umów o pracę. Zgodnie bowiem z treścią art. 45 § 1 k.p. w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nie określony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

Dlatego też, Sąd Okręgowy na podstawie art. 386&1 k.p.c. zmienił zaskarżony wyrok i zasądził od pozwanego pracodawcy na rzecz powoda odszkodowanie w kwocie 8.627,97 złotych tj. w wysokości wynikającej z art.47<sup>1</sup> k.p., zgodnie z którym odszkodowanie, o którym mowa w art. 45, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia, mając na uwadze wysokość wskazanego przez pozwanego wynagrodzenia powoda (k-69).

O kosztach sąd orzekł na podstawie art. 98 k.p.c.