



Sygn. akt II PK 320/11

**WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 25 lipca 2012 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Zbigniew Korzeniowski (przewodniczący)

SSN Bogusław Cudowski (sprawozdawca)

SSN Małgorzata Wrębiakowska-Marzec

w sprawie z powództwa K. M.

przeciwko Polskim Liniom Lotniczym LOT S.A. w Warszawie

o odszkodowanie,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Spółecznych i Spraw Publicznych w dniu 25 lipca 2012 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego

z dnia 30 sierpnia 2011 r.,

**oddala skargę kasacyjną i przyznaje od skarżącej na rzecz
strony powodowej 120 zł (sto dwadzieścia) tytułem zwrotu
kosztów postępowania kasacyjnego.**

Uzasadnienie

Powódka wniosła o zasądzenie 18.111 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę. Wyrokiem z 3 marca 2011 r. Sąd Rejonowy oddalił powództwo.

W uzasadnieniu stwierdzono między innymi, że powódka była pracownikiem pozwanego Polskich Linii Lotniczych LOT S.A. w Warszawie od 31 października 1986 r. Pismem z 1 grudnia 2009 r. pozwana zwróciła się do Związku Zawodowego Personelu Pokładowego PLL LOT SA, działając na podstawie art. 30 ust. 2¹ ustawy o związkach zawodowych, z prośbą o przekazanie wykazu imiennego pracowników korzystających z obrony związku. Pozwany zwrócił się również o aktualizowanie przekazanej informacji na bieżąco, tj. niezwłoczne informowanie pracodawcy o każdej zmianie w przekazanym wykazie. W odpowiedzi Związek Zawodowy Personelu Pokładowego PLL LOT SA poinformował, że z obrony związku korzystają wszyscy członkowie personelu pokładowego oraz inni pracownicy, którzy z wnioskiem o taką obronę zwrócili się lub zwrócą w przyszłości i decyzją zarządu ochrona została lub zostanie im udzielona. Jednocześnie związek wskazał, że działanie pracodawcy występującego o udzielenie tego typu informacji narusza zasadę adekwatności i celowości wynikającą z art. 26 ust. 1 pkt 2 i 3 ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych. Podniesiono też, że wypełnienie prośby pracodawcy jest niemożliwe z przyczyn czysto praktycznych. Lista osób podlegających ochronie związku podlega ciągłym zmianom.

Oświadczeniem z 15 lutego 2010 r. pozwany rozwiązał z powódką umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z powodu niezdolności do pracy wskutek choroby trwającej dłużej niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku oraz pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze trzy miesiące. Przed złożeniem powódce oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę pozwany nie zasięgał opinii Związku Zawodowego Personelu Pokładowego PLL LOT SA, którego członkiem była powódka od prawie dwudziestu lat. Wypłacając powódce wynagrodzenie za grudzień 2009 r. i styczeń 2010 r., pracodawca potrącał składkę w wysokości 20 zł na rzecz Związku Zawodowego Personelu Pokładowego PLL LOT SA.

Decyzją z 5 lutego 2010 r. Generalny Inspektor Ochrony Danych Osobowych nakazał pozwanemu usunięcie uchybień przy przetwarzaniu danych osobowych pracowników poprzez pozyskiwanie informacji o osobach korzystających z obrony Związku Zawodowego Personelu Pokładowego PLL LOT SA jedynie, gdy przepisy prawa pracy przewidują w stosunku do tych osób współdziałanie pracodawcy z zakładową organizacją związkową w indywidualnych sprawach ze stosunku pracy. Decyzją z 31 marca 2010 r. GODO utrzymał w mocy zaskarżoną decyzję, zaś skargę na tę decyzję oddalił Wojewódzki Sąd Administracyjny wyrokiem z 26 sierpnia 2010 r.

W cenie Sądu Rejonowego na podstawie pisma Związku Zawodowego Personelu Pokładowego PLL LOT SA z 7 grudnia 2009 r. pracodawca nie miał możliwości ustalenia, którzy pracownicy są objęci ochroną tego związku. Przy takim stanowisku związku pracodawca został zwolniony z obowiązku konsultacji zamiaru dokonywania czynności z zakresu pracy wobec osób objętych ochroną. Dla rozstrzygnięcia sprawy nie ma znaczenia potrącanie przez pracodawcę z wynagrodzenia powódki składki związkowej. Art. 30 ust. 2¹ ustawy o związkach zawodowych zwalnia pracodawcę z obowiązku konsultacji w przypadku braku udzielenia przez związek zawodowy stosowanej informacji. Apelację od wyroku złożyła powódka.

Sąd Okręgowy wyrokiem z 30 sierpnia 2011 r. zmienił zaskarżony wyrok w ten sposób, że zasądził od pozwanej 18.111 zł tytułem odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę. W uzasadnieniu stwierdzono przede wszystkim, że Sąd I instancji powołał się na bogate orzecznictwo Sądu Najwyższego (II PK 27/07, II PK 305/06, I PK 305/02, I PKN 809/00, I PKN 36/99) oraz stanowisko prezentowane przez doktrynę i stwierdził, że ogólnikowa odpowiedź udzielona przez zakładową organizację związkową zwolniła pracodawcę z obowiązku dalszego współdziałania z tą organizacją. Jest to stanowisko nieprawidłowe. Sąd Rejonowy nie zauważył, że stan faktyczny w niniejszej sprawie różni się istotnie od stanów faktycznych, jakie były u podstawy wskazanych przez Sąd orzeczeń Sądu Najwyższego. W niniejszej sprawie Wojewódzki Sąd Administracyjny wyrokiem z 26 sierpnia 2010 r. oddalił skargę PLL LOT SA na decyzję GODO, uznając, że decyzje stwierdzające naruszenie przez pozwanego przepisów

ustawy o ochronie danych osobowych, tj. art. 23 ust 1 pkt 2 oraz art. 26 ust 1 pkt 3 są prawidłowe, co wbrew stanowisku Sądu Rejonowego ma istotne znaczenie dla oceny prawidłowości działań pozwanego.

W niniejszej sprawie należy zastosować obowiązujące przepisy prawa w sposób kompleksowy. Nie można rozdzielić obowiązków wynikających z kodeksu pracy i ustawy o związkach zawodowych, nie bacząc na obowiązek jednoczesnego stosowania przepisów o ochronie danych osobowych. Obowiązki wynikające z przepisów prawa należy wykonywać komplementarnie i przestrzeganie wyłącznie regulacji z zakresu prawa pracy nie jest wystarczające do uzyskania przymiotu legalnego działania.

Z powołaniem się na wyrok Sądu Najwyższego z 7 maja 2007 r., II PK 305/06, stwierdzono, że pracodawca odprowadzając składki członkowskie od wynagrodzenia powódki, dysponował wiedzą co do przynależności powódki do związku zawodowego. W niniejszej sprawie, wykorzystywanie przez pozwanego ogólności pisma związku z 7 grudnia 2009 r. należy uznać za nadużycie prawa (art. 8 k.p.).

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego złożyła pozwana spółka. Zarzucono naruszenie: 1) art. 365 § 1 k.p.c. oraz 11 k.p.c. przez wzięcie pod uwagę stanowiska zaprezentowanego przez Wojewódzki Sąd Administracyjny w nieprawomocnym wyroku z 26 sierpnia 2010 r., w którym stwierdzono że decyzje GİODO, stwierdzające naruszenie przez pozwanego przepisów ustawy o ochronie danych osobowych są prawidłowe, 2) art. 30 ust. 2¹ ustawy o związkach zawodowych oraz art. 23² k.p. przez przyjęcie, że pracodawcy nie zwalnia z obowiązku współdziałania z zakładową organizacją związkową jednorazowe zwrócenie się o wykaz pracowników korzystających z obrony, który to wykaz następnie powinien być przez organizację związkową aktualizowany, w sytuacji w której zakładowa organizacja związkowa przedstawi informację na tyle ogólną, że nie jest możliwa identyfikacja pracowników reprezentowanych przez związek, 3) art. 52 § 3 k.p. w związku z art. 53 § 4 k.p., przez przyjęcie, że pracodawca, mimo uzyskania od zakładowej organizacji związkowej ogólnej, nieprawdziwej i uniemożliwiającej identyfikację pracowników informacji o pracownikach korzystających z obrony, jest obowiązany zasięgać opinii zakładowej organizacji

związkowej w przypadku podjęcia zamiaru rozwiązania umowy o pracę, jeżeli z innych źródeł, w szczególności z faktu, iż odprowadzane są z wynagrodzenia tego pracownika składki z tytułu członkostwa w związku zawodowym, posiada informację o przynależności związkowej tego pracownika, 4) art. 22¹ § 1, art. 22¹ § 2 oraz art. 22¹ § 4 k.p. poprzez przyjęcie, że pracodawcy wolno jest przetwarzać, oprócz danych wyraźnie wymienionych w tych przepisach, również dane dotyczące przynależności związkowej pracownika wynikające z wniosku o potrącanie z wynagrodzenia pracownika składek członkowskich na rzecz związku zawodowego i wykorzystywać je w innym celu niż w celu odprowadzania składek na rzecz związku zawodowego, w szczególności do celów konsultacji z tym związkiem w przypadku zamiaru rozwiązania lub wypowiedzenia umowy o pracę z tym pracownikiem, 5) art. 26 ust. 1 pkt 1-3 ustawy o ochronie danych osobowych w związku z art. 22¹ § 5 k.p., art. 27 ust. 1 ustawy o ochronie danych osobowych w związku z art. 22¹ § 5 k.p. oraz art. 27 ust. 2 pkt 1 ustawy o ochronie danych osobowych w związku z art. 22¹ § 5 k.p., art. 27 ust. 2 pkt 2 ustawy o ochronie danych osobowych w związku z art. 22¹ § 5 k.p., art. 27 ust. 2 pkt 4 ustawy o ochronie danych osobowych w związku z art. 22¹ § 5 k.p. i art. 27 ust. 2 pkt 6 ustawy o ochronie danych osobowych w związku z art. 22¹ § 5 k.p., poprzez przyjęcie, że pracodawcy wolno jest przetwarzać również dane dotyczące przynależności związkowej pracownika wynikające z wniosku o potrącanie z wynagrodzenia pracownika składek członkowskich na rzecz związku zawodowego i wykorzystywać je w innym celu, niż w celu odprowadzania składek na rzecz związku zawodowego, w szczególności do celów konsultacji z tym związkiem w przypadku zamiaru rozwiązania lub wypowiedzenia umowy o pracę z tym pracownikiem, 6) art. 8 k.p. poprzez przyjęcie, że pozwany pracodawca nadużył prawa podmiotowego.

Wniesiono o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania z uwagi na potrzebę wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów oraz ze względu na wystąpienie w sprawie istotnego zagadnienia prawnego.

Wskazano między innymi na uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z 22 stycznia 2008 r., II PK 138/07, w którym stwierdzono, że przepis art. 30 ust. 2¹

ustawy o związkach zawodowych jest nadal niejasny i budzi kontrowersje. Sąd Najwyższy powinien udzielić odpowiedzi na następujące pytania: 1) „Czy fakt jednorazowego zwrócenia się do zakładowej organizacji związkowej stanowi wykonanie obowiązku przewidzianego w art. 30 ust. 2¹ ustawy o związkach zawodowych?, 2) Jeżeli odpowiedź na pytanie pierwsze będzie twierdząca: w jaki sposób powinna wyglądać realizacja po stronie zakładowej organizacji związkowej obowiązku współdziałania z pracodawcą w związku z realizacją art. 30 ust. 2¹ ustawy o związkach zawodowych, w szczególności, czy zakładowa organizacja związkowa powinna przekazać pracodawcy imienną listę osób korzystających z jej obrony oraz czy informacja ta powinna być aktualizowana?, 3) Czy - w przypadku nieprzekazania przez zakładową organizację związkową imiennej listy osób korzystających z jej obrony, pracodawca posiadający wiedzę o przynależności pracownika do związku zawodowego z innych źródeł, w szczególności z faktu potrącania z jego wynagrodzenia składek z tytułu członkostwa w związku zawodowym, powinien realizować obowiązek konsultacji, o którym mowa w art. 52 § 3 k.p. w związku z art. 53 § 4 k.p.?”.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna okazała się nie mieć uzasadnionych podstaw.

Zasadniczym problemem mającym wpływ na rozstrzygnięcie jest interpretacja przepisu art. 30 ust. 2¹ ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (j.t. Dz.U. z 2001 r. ze zm. – dalej ustawa). Przepis ten już od samego początku wejścia w życie wzbudził wątpliwości i kontrowersje o podstawowym znaczeniu. Przepis art. 30 ust. 2¹ ustawy 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. 2¹ 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 przystąpieniem do omówienia stanowiska Sądu Najwyższego należy wyraźnie podkreślić, że konieczne jest uwzględnienie tego, że poszczególne orzeczenia dotyczą bardzo różnych stanów faktycznych. Stąd nie zawsze mogą być zastosowane wprost do okoliczności występujących w niniejszej sprawie.

Przed kilkunastoma laty Sąd Najwyższy przyjął, że w celu zadośćuczynienia obowiązkowi wynikającemu z art. 38 § 1 k.p. w związku z art. 23² k.p. oraz 30 ust. 2¹ 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.

Należy także wspomnieć, że problem interpretacji przepisu art. 30 ust. 2¹ ustawy może być także 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 zawiązek zawodowy informacji takiej udzielił. Można więc jedynie wspomnieć, że zgodnie z wyrokiem NSA z dnia 28 czerwca 2011 r., I OSK 1264/10 (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 zdaniem NSA 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. Skład orzekający w rozpoznawanej sprawie nie podziela natomiast poglądów wyrażonych w uchwale Sądu Najwyższego z dnia 24 stycznia 2012 r., III PZP 7/11 (jeszcze niepublikowana). Bowiern jak przyjął Sąd Najwyższy (wyrok z dnia 14 czerwca 2012 r., I PK 231/11, jeszcze niepublikowany) 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).

Natomiast w licznych orzeczeniach 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, OSNP LEX nr 127947, 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). Skład orzekający w rozpoznawanej sprawie podziela powyższe stanowisko, które wynika z ukształtowanej linii orzeczniczej Sądu Najwyższego.

Przechodząc do okoliczności niniejszej sprawy należy stwierdzić, że pozwany pracodawca zwrócił się, na podstawie art. 30 ust. 2¹ ustawy, do Związku

Zawodowego Personelu Pokładowego PLL LOT S.A. z prośbą o przekazanie, w terminie 5 dni, wykazu imiennego pracowników korzystających z obrony tego związku zawodowego. W odpowiedzi związek ten poinformował, że z jego obrony korzystają wszyscy członkowie personelu pokładowego oraz inni pracownicy, którzy z wnioskiem o taką obronę zwrócili się lub zwrócą w przyszłości i decyzją zarządu ochrona została lub zostanie im udzielona. Odpowiedź została udzielona w terminie 5 dni, o którym stanowi art. 30 ust. 2¹ ustawy.

W związku z powyższym konieczne było rozstrzygnięcie, czy tak sformułowana informacja jest zgodna z przepisem art. 30 ust. 2¹ ustawy. Przepis ten jest w tej części wielce niejasny. Stanowi bowiem, że chodzi o „informację o pracownikach korzystających z obrony” zakładowej organizacji związkowej. Z przepisu art. 7 ust. 2 zdanie pierwsze ustawy wynika, że w sprawach indywidualnych stosunków pracy związki zawodowe reprezentują prawa i interesy swoich członków. Natomiast ze zdania drugiego tego przepisu oraz ust. 2 art. 30 ustawy wynika możliwość podjęcia się, na wniosek pracownika, obrony jego praw i interesów wobec pracodawcy. Przepis art. 30 ust. 2¹ ustawy nie precyzuje warunków jakie powinna spełniać informacja o pracownikach korzystających z obrony związku zawodowego. Chodzi więc o to, czy konieczne jest przekazanie imiennej listy, czy też dopuszczalne jest inne określenie zakresu podmiotowego pracowników korzystających z obrony związku zawodowego.

Problem powyższy był rozstrzygany przez Sąd Najwyższy. W wyroku z dnia 7 maja 2007 r., II PK 305/06 (OSNP 2008, nr 9 -10, poz. 131) stwierdzono, że ustawa nie precyzuje wprawdzie jakie warunki ma spełniać informacja przekazana przez związki zawodowe, ale ze względu na cel, jakiemu ma ona służyć konieczne jest, aby wynikało z niej wyraźnie, czy konkretny pracownik jest reprezentowany przez daną organizację związkową. W ocenie Sądu Najwyższego wymagania takie spełnia tylko imienna lista pracowników. Należy jednak zauważyć, że w rozpoznawanej sprawie na zapytanie pracodawcy organizacja związkowa odpowiedziała, że broni wszystkich pracowników, chyba że jakiś pracownik złoży pisemne oświadczenie pracodawcy o niereprezentowaniu jego praw przez ten związek. Tego rodzaju informacja, przenosząca ciężar dalszych ustaleń na pracodawcę, została w rezultacie uznana za niespełniającą wymagań ustawowych,

gdyż nie pozwalała na identyfikację pracowników reprezentowanych przez ten związek zawodowy.

Odnosząc się do oceny informacji udzielonej w rozpoznawanej sprawie należy stwierdzić, że w części dotyczącej członków personelu pokładowego zostały spełnione wymagania przewidziane w przepisie art. 30 ust. 2¹ ustawy. Informacja ta niewątpliwie umożliwia identyfikację przez pracodawcę pracowników podlegających obronie związku zawodowego. Tak więc zdaniem składu orzekającego w sprawie możliwe jest przedstawienie informacji w innej formie niż imienna lista pracowników korzystających z obrony związku zawodowego. Warunkiem dopuszczalności takiego określenia informacji jest możliwość jednoznacznego i niebudzącego wątpliwości stwierdzenia przez pracodawcę, którzy pracownicy podlegają obronie danego związku zawodowego (tak też wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 października 2007 r., II PK 27/07, LEX nr 469164, por. też wyrok z dnia 22 stycznia 2008 r., II PK 138/07, OSNP 2009, nr 5-6, poz. 64)). Pozwany pracodawca miał również możliwość weryfikacji udzielonej informacji, co w żadnym razie nie naruszyłoby przepisów ustawy o ochronie danych osobowych. Istotne znaczenie w sprawie ma również to, że powódka niewątpliwie korzystała, jako wieloletni członek, z obrony związku zawodowego. Jedynie na marginesie należy stwierdzić, że udzielona informacja nie spełniała wymogów ustawowych w części dotyczącej pracowników, którzy pozostawali poza związkiem zawodowym.

W związku z powyższymi ustaleniami bezprzedmiotowy okazał się zarzut naruszenia art. 8 k.p.

Reasumując należy stwierdzić, że zaskarżony wyrok pomimo pewnych niedostatków uzasadnienia odpowiada prawu. Niezasadne okazały się bowiem wskazane w skardze kasacyjnej zarzuty naruszenia przepisów prawa procesowego i materialnego.

Na zakończenie można też stwierdzić, że zarówno w doktrynie, jak i orzecznictwie Sądu Najwyższego zauważa się niedoskonałość sformułowania przepisu art. 30 ust. 2¹ ustawy oraz pilną potrzebę jego nowelizacji.

Z wyżej przedstawionych względów orzeczono jak w sentencji wyroku.