



Sygn. akt II PK 297/12

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 4 czerwca 2013 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Małgorzata Gersdorf (przewodniczący)

SSN Bogusław Cudowski (sprawozdawca)

SSN Jolanta Strusińska-Żukowska

w sprawie z powództwa J. R.

przeciwko A. Polska Spółce z o.o. w W.

o odszkodowanie,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 4 czerwca 2013 r.,

skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego w W.

z dnia 10 maja 2012 r.,

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

UZASADNIENIE

Powód domagał się od strony pozwanej 37.966,50 zł wraz z ustawowymi odsetkami tytułem odszkodowania za nieuzasadnione i niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony.

Wyrokiem z 30 stycznia 2012 r. Sąd Rejonowy zasądził od strony pozwanej 28.755 zł brutto tytułem odszkodowania, a dalej idące powództwo oddalił.

U pozwanej w wyniku wprowadzonych zmian zlikwidowano dotychczasowe stanowiska Regionalnych Kierowników Działu Sprzedaży oraz utworzono 3 nowe stanowiska Regionalnych Kierowników ds. Sprzedaży wraz z nowym zakresem obowiązków. Pozwana wystąpiła do organizacji związkowej z wnioskiem o wskazanie pracowników spółki korzystających z jej obrony w indywidualnych sprawach pracowniczych, nie wskazując celu uzyskania tej informacji.

Zdaniem Sądu Rejonowego nieudzielanie przez organizację związkową tej informacji nie zwalnia pracodawcy z obowiązku zawiadomienia organizacji związkowej o zamiarze wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę, zatem wypowiedzenie powodowi umowy o pracę było niezgodne z prawem, jako naruszające art. 38 k.p.

Apelację od powyższego wyroku wniosła strona pozwana, zaskarżając go w całości. Sąd Okręgowy wyrokiem z 10 maja 2012 r. zmienił zaskarżony wyrok w ten sposób, że powództwo oddalił.

W uzasadnieniu podniesiono przede wszystkim, że strona pozwana zwróciła się w trybie art. 30 ust 2¹ ustawy o związkach zawodowych z wnioskiem o wskazanie nazwisk i imion pracowników korzystających z obrony związku w indywidualnych sprawach pracowniczych. W odpowiedzi Zarząd OM nr 07-134 OPZZ „Konfederacja Pracy” stanowczo odmówił przekazania przedmiotowych informacji.

Z powołaniem się na wyrok Sądu Najwyższego z 7 maja 2007 r., II PK 305/2006, Sąd Okręgowy podkreślił, że zakładowa organizacja związkowa prawidłowo wypełnia obowiązek nałożony w art. 30 ust 2¹ ustawy o związkach zawodowych tylko, gdy informacja przekazana pracodawcy jednoznacznie wskazuje pracowników korzystających z jej ochrony. Skoro Organizacja Międzyzakładowa odmówiła pracodawcy przekazania takiej informacji, to nie wypełniła ona prawidłowo nałożonego na nią obowiązku, co zwolniło stronę pozwaną z konieczności przeprowadzenia konsultacji w trybie art. 38 k.p. Tylko przekazanie konkretnej informacji zawierającej dane pracowników korzystających z

ochrony, w tym powoda, obligowałyby pozwanego do współdziałania z zakładową organizacją związkową w sprawach dotyczących stosunku pracy powoda.

Powód złożył skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego. Zarzucono naruszenie: 1) art. 38 k.p. i art. 30 ust 2¹ ustawy z dnia 23 maja 1991 r o związkach zawodowych przez przyjęcie, że jednorazowe zwrócenie się przez pracodawcę do zakładowej organizacji związkowej o informację o pracownikach korzystających z jej obrony i nieudzielenie przez tę organizację żądanej informacji zwalnia pracodawcę z obowiązku współdziałania z zakładową organizacją związkową w indywidualnych sprawach ze stosunku pracy tych pracowników, w tym konsultacji zamiaru wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, 2) art. 382 k.p.c., 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 233 § 1 k.p.c. i 391 k.p.c. polegające na pominięciu części materiału dowodowego dotyczącego przyczyn nieudzielenia przez zakładową organizację związkową informacji o pracownikach korzystających z jej obrony w postaci listy tych pracowników, z powodów wynikających z przepisów ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych oraz nierozważaniu i nieuwzględnieniu tej części materiału w uzasadnieniu wyroku.

Wniesiono o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy właściwemu Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach i procesu za instancję kasacyjną.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna okazała się mieć uzasadnione podstawy.

Zasadniczym problemem mającym wpływ na rozstrzygnięcie sprawy 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 dotyczyły 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). 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. Może on być aktualny w przypadku nieudzielenia (odmowy) informacji przez związek zawodowy. Można 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.

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).

Wątpliwości powyższe zostały jednoznacznie rozstrzygnięte w uchwale składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 21 listopada 2012 r., III PZP 6/12. Stwierdzono w niej, 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).

Przechodząc do okoliczności niniejszej sprawy należy stwierdzić, że pozwany pracodawca zwrócił się, na podstawie art. 30 ust. 2¹ ustawy, do organizacji związkowej z wnioskiem o wskazanie pracowników korzystających z jej obrony, nie precyzując celu uzyskania tej informacji. Informacja ta nie została udzielona.

Sąd Okręgowy przyjął, odmiennie niż Sąd Rejonowy, że analizowany przepis stanowi o zbiorowości pracowników, a nie o informacjach dotyczących poszczególnych pracowników. W konsekwencji doprowadziło to do nietrafnego wniosku, iż organizacja związkowa nie wypełniła prawidłowo swego obowiązku, co zwolniło pracodawcę z obowiązku przeprowadzenia konsultacji w trybie art. 38 k.p.

Z wcześniej cytowanej uchwały Sądu Najwyższego (III PZP 6/12) wynika bowiem wprost, że pracodawca nie musi dysponować listą pracowników dla przeprowadzenia konsultacji. Pracodawca nie może więc, co do zasady, występować skutecznie o przekazanie listy pracowników korzystających z obrony organizacji związkowej. Możliwość taka miałaby miejsce w przypadku konieczności (zamiaru) rozwiązania stosunków pracy ze wszystkimi pracownikami. Tak więc odmowa udzielenia zbiorczej informacji nie zwalnia pracodawcy z obowiązku wyrażonego w art. 38 k.p.

Wynika zatem z powyższego, że zasadnym okazał się zarzut naruszenia art. 30 ust. 2¹ ustawy o związkach zawodowych. W tej sytuacji bezprzedmiotowym problemem (przyczyna nieudzielenia informacji) stał się zarzut naruszenia przepisów prawa procesowego.

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.