



**PIERWSZY PREZES
SĄDU NAJWYŻSZEGO
RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

BSA III-4110-6/12

Warszawa, dnia 9 sierpnia 2012 r.

**Sąd Najwyższy
Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych
i Spraw Publicznych**

Na podstawie art. 60 § 1 ustawy z dnia 23 listopada 2002 r. o Sądzie Najwyższym (Dz. U. Nr 240, poz. 2052 ze zm.) wnoszę o rozpoznanie przez skład siedmiu sędziów Sądu Najwyższego następującego zagadnienia prawnego:

Czy nieudzielenie, z powołaniem się na zasady przetwarzania ochrony danych osobowych, o których mowa w art. 23 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych (jednolity tekst: Dz. U. z 2002 r. Nr 101, poz. 926 ze zm.), przez zakładową organizację związkową żądanej przez pracodawcę na podstawie art. 30 ust. 2¹ zd. 1. ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (jednolity tekst: Dz. U. z 2001 r. Nr 79, poz. 854 ze zm.) informacji o wszystkich pracownikach korzystających z jej obrony zwalnia pracodawcę z obowiązku zawiadomienia organizacji związkowej o zamiarze wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę (art. 30 ust. 2¹ zd. 2 ustawy o związkach zawodowych)?

Uzasadnienie

Przedmiotowe zagadnienie prawne wyłoniło się na tle dotychczasowego orzecznictwa Sądu Najwyższego dotyczącego problematyki wpływu przepisów ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych (jednolity tekst: Dz. U. z 2002 r. Nr 101, poz. 926 ze zm., dalej jako ustawa o ochronie danych osobowych) na sposób wywiązywania się przez pracodawców oraz zakładowe organizacje związkowe z obowiązku, o którym mowa w art. 30 ust. 2¹ ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (jednolity tekst: Dz. U. z 2001 r. Nr 79, poz. 854 ze zm., dalej jako ustawa o związkach zawodowych).

Zagadnienie przedstawione do rozstrzygnięcia sformułowano w związku z rozbieżnością, jaka ujawniła się w orzeczeniach Sądu Najwyższego wydanych w zbliżonych stanach faktycznych. Ich wspólny element polegał na tym, że w odpowiedzi na pisma pracodawców zawierające żądanie udostępnienia imiennej listy pracowników objętych obroną zakładowej organizacji związkowej, organizacje te odmówiły udzielenia informacji ze względu na abstrakcyjność wniosku pracodawcy, to jest brak konkretyzacji jakie działania wymagające konsultacji z organizacją związkową w odniesieniu do konkretnych pracowników, zamierza podjąć pracodawca. W uchwale Sądu Najwyższego z dnia 24 stycznia 2012 r., III PZP 7/11 przyjęto, że uzasadnione ochroną danych osobowych nieudzielenie przez zakładową organizację związkową żądanej przez pracodawcę informacji o pracownikach korzystających z jej obrony, nie zwalnia pracodawcy z obowiązku zawiadomienia organizacji związkowej o zamiarze wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę. Odmienny pogląd wyrażono natomiast w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 14 czerwca 2012 r., I PK 231/11, gdzie przyjęto, że nieudzielenie pracodawcy informacji o wszystkich podlegających związkowej ochronie pracownikach z powołaniem się na przepisy ustawy o ochronie danych osobowych zwalnia pracodawcę z obowiązku współdziałania z organizacją związkową w indywidualnych sprawach ze stosunku pracy.

U podstaw stanowiska przyjętego w uchwale Sądu Najwyższego z dnia 24 stycznia 2012 r., III PZP 7/11 leży następujące założenia. Po pierwsze, przyjęto, że

ustawa o ochronie danych osobowych ma zastosowanie zarówno do pracodawców, jak i organizacji związkowych (art. 3 ust. 2 pkt 2). Po drugie, informacja o osobach objętych obroną zakładowych organizacji związkowych zawiera dane osobowe w rozumieniu ustawy (art. 5 ust. 1). Po trzecie, przetwarzanie danych osobowych przez pracodawcę dopuszczalne jest wtedy, gdy jest to niezbędne do zrealizowania uprawnienia lub spełnienia obowiązku wynikającego z przepisu prawa (art. 23 ust. 1 pkt 2).

Opierając się na powyższych założeniach oraz odwołując się do wykładni przepisów ustawy o ochronie danych osobowych przyjętej w orzecznictwie sądów administracyjnych (wyroki Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Warszawie z dnia 28 października 2009 r., II SA/Wa 16/09, z dnia 26 sierpnia 2010 r., II SA/Wa 923/10 i z dnia 4 listopada 2011 r., II SA/Wa 1002/11 oraz wyrok Naczelnego Sądu Administracyjnego z dnia 30 listopada 2011 r., I OSK 2118/10), w uchwale Sądu Najwyższego z dnia 24 stycznia 2012 r., III PZP 7/11 uznano, że pracodawca może żądać udzielenia informacji, o której mowa w art. 30 ust. 2¹ ustawy o związkach zawodowych wyłącznie w odniesieniu do pracowników, wobec których pracodawca zamierza podjąć działania wymagające współdziałania z zakładową organizacją związkową, przy czym cel uzyskania tej informacji powinien być wskazany w żądaniu jej udzielenia. Tylko wówczas wniosek o udzielenie informacji zawierających dane osobowe będzie spełniał wymogi, o których mowa w art. 26 ust. 1 pkt 2 i 3 ustawy o ochronie danych osobowych. Na tej podstawie przyjęto, że pracodawca może zwrócić się o informacje o wszystkich pracownikach objętych obroną działających u niego organizacji związkowych, jeżeli zamierza podjąć działania wobec wszystkich pracowników. Nie może natomiast występować z żądaniem sporządzenia przez działające u niego organizacje związkowe imiennych list wszystkich pracowników objętych ich obroną, jeżeli zamierzone działania pracodawcy mają dotyczyć jednego lub kilku pracowników. W konsekwencji w powołanej uchwale Sądu Najwyższego przyjęto, że art. 30 ust. 2¹ ustawy o związkach zawodowych należy interpretować w następujący sposób, że pracodawca wykonując obowiązek, o którym mowa w tym przepisie powinien przekazywać wszystkim zakładowym organizacjom związkowym zindywidualizowane zapytania o wymienionych z imienia i nazwiska pracowników

oraz każdorazowo wskazywać cel żądanej przez niego informacji o pracownikach podlegających obronie związkowej.

Z kolei w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 14 czerwca 2012 r., I PK 231/11 podkreślono, że z art. 30 ust. 2¹ zd. 1 ustawy o związkach zawodowych wynika obowiązek pracodawcy zwrócenia się do organizacji związkowych o informację o pracownikach korzystających z ich obrony w indywidualnych sprawach ze stosunku pracy, w których przepisy prawa pracy zobowiązują pracodawcę do współdziałania z zakładową organizacją związkową. W świetle zaś poglądu dominującego w judykaturze Sądu Najwyższego (z odwołaniem do wyroków Sądu Najwyższego z dnia: 2 czerwca 1997 r., I PKN 197/07, OSNP 1998 nr 9, poz. 270; z 20 lipca 2000 r., I PKN 748/99, OSNP 2002 nr 3, poz. 76; 10 października 2002 r., I PKN 529/01, 25 lipca 2003 r., I PKN 305/02, LEX nr 127947, czy 18 października 2005 r., II PK 90/05, OSNP 2006 nr 19-20, poz. 291) do spełnienia powyższego obowiązku wystarczające jest jednorazowe zwrócenie się przez pracodawcę do zakładowych organizacji związkowych o informację o pracownikach korzystających ze związkowej ochrony w indywidualnych sprawach ze stosunku pracy. Zakładowe organizacje związkowe są zobowiązane z własnej inicjatywy uzupełniać przekazane pracodawcom informacje o pracownikach, którym przysługuje związkowa ochrona indywidualnych praw pracowniczych. Pracodawca występujący z żądaniem udostępnienia imiennej listy pracowników objętych ochroną zakładowej organizacji związkowej na podstawie art. 30 ust. 2¹ zd. 1 ustawy o związkach zawodowych nie musi zatem pytać o konkretnych, to jest wymienionych z imienia i nazwiska pracowników, ani wskazywać konkretnego celu wnioskowanych informacji.

Odnosząc się do przepisów ustawy o ochronie danych osobowych Sąd Najwyższy przyjął, że nie ograniczają one prawa dostępu pracodawcy do informacji (danych) o pracownikach, którym przysługuje związkowa ochrona w sprawach indywidualnych ze stosunku pracy, ponieważ art. 23 ust. 1 pkt 2 ustawy o ochronie danych osobowych dopuszcza ich gromadzenie i przetwarzanie, jeżeli jest to niezbędne dla spełnienia obowiązku wynikającego z przepisu szczególnego innej ustawy i stwarza pełne gwarancje ich ochrony. Skoro zaś art. 30 ust. 2¹ ustawy o związkach zawodowych zobowiązuje pracodawcę do współdziałania z zakładową

organizacją związkową w indywidualnych sprawach ze stosunku pracy, pracodawca może zbierać, gromadzić i przetwarzać dane o wszystkich pracownikach podlegających ochronie, ponieważ jest to niezbędne dla wypełnienia obowiązku wynikającego z przepisów prawa w rozumieniu art. 23 ust. 1 pkt 2 ustawy o ochronie danych osobowych.

Stwierdzona na podstawie analizy obu orzeczeń rozbieżność w orzecznictwie Sądu Najwyższego nie dotyczy bezpośrednio – aczkolwiek jest z nią mocno związana - kwestii odnoszącej się do samego sposobu realizacji obowiązku, o którym mowa w art. 30 ust. 2¹ ustawy o związkach zawodowych (kierowanie zapytań o konkretnych pracowników do wszystkich organizacji związkowych *versus* żądanie udostępniania imiennych list pracowników objętych obroną przez działające u pracodawcy organizacje związkowe i obowiązek aktualizacji list przez organizacje związkowe, zob. całościowy przegląd orzecznictwa i stanowiska doktryny: Ł. Prasolek, Informacja o pracownikach korzystających z obrony związku zawodowego (w:) red. Z. Hajn, Związkowe przedstawicielstwo pracowników zakładu pracy, Warszawa 2012, s. 520-535), lecz wykładni art. 23 ust. 1 pkt 2 ustawy o ochronie danych osobowych oraz konsekwencji odmowy udostępnienia pracodawcy danych osobowych wszystkich pracowników objętych obroną zakładowej organizacji związkowej z perspektywy art. 30 ust. 2¹ zd. 2 ustawy o związkach zawodowych.

Z uchwały Sądu Najwyższego z dnia 24 stycznia 2012 r., III PZP 7/11 wynika, że art. 23 ust. 1 pkt 2 ustawy o ochronie danych osobowych należy interpretować w ten sposób, że udostępnienie przez zakładową organizację związkową listy imiennej wszystkich pracowników objętych obroną tej organizacji nie jest niezbędne dla spełnienia przez pracodawcę obowiązku wynikającego z art. 30 ust. 2¹ ustawy o związkach zawodowych. W rezultacie wnioszek pracodawcy o udostępnienie wyżej wymienionych danych osobowych organizacja związkowa może uznać za nieuzasadniony i odmówić jego uwzględnienia bez narażenia się na konsekwencje, o których mowa w art. 30 ust. 2¹ zd. 2 ustawy o związkach zawodowych.

Natomiast z wyroku Sądu Najwyższego z dnia 14 czerwca 2012 r., I PK 231/11 wynika, że art. 23 ust. 1 pkt 2 ustawy o ochronie danych osobowych należy

rozumieć w ten sposób, że zbieranie, gromadzenie i przetwarzanie przez pracodawcę danych o wszystkich pracownikach podlegających obronie organizacji związkowej w postaci imiennej listy jest niezbędne dla wypełnienia obowiązku wynikającego z przepisu art. 30 ust. 2¹ ustawy o związkach zawodowych. W konsekwencji odmowa udostępnienia wymienionych powyżej danych prowadzi do zastosowania art. 30 ust. 2¹ zd. 2 ustawy o związkach zawodowych.

Przy rozstrzygnięciu powstałej rozbieżności należy mieć na uwadze, że skierowane do zakładowej organizacji związkowej żądanie udostępnienia pracodawcy imiennej listy pracowników objętych obroną tej organizacji nie jest przetwarzaniem danych osobowych w rozumieniu ustawy (wyrok NSA z 29 czerwca 2011 r., I OSK 1264/10). Przetwarzaniem danych osobowych jest dopiero udostępnianie takich danych przez organizację związkową. Organizacja związkowa, jako administrator danych, ma obowiązek oceny zasadności wniosku o udostępnienie danych osobowych bronionych pracowników z punktu widzenia przepisów o ochronie danych osobowych. Może zatem udostępnić pracodawcy dane osobowe pracowników objętych jej obroną, jeżeli realizacja żądania pracodawcy będzie zgodna z przepisami ustawy o ochronie danych osobowych. Każda operacja przetwarzania danych osobowych musi być bowiem zgodna z kryteriami legalności przetwarzania danych osobowych z art. 23 ust. 1 ustawy o ochronie danych osobowych (por. wyrok Trybunału Sprawiedliwości UE z 20 maja 2003 r. w sprawach połączonych C-465/00, C-138/01 i C-139/01 *Osterreichischer Rundfunk i in.*, pkt 65).

W tej kwestii należy także mieć na względzie, że przesłanka niezbędności z art. 23 ust. 1 pkt 2 ustawy o ochronie danych osobowych została wprowadzona do prawa polskiego w celu implementacji art. 7 lit. c) dyrektywy 95/46/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 24 października 1995 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w zakresie przetwarzania danych osobowych i swobodnego przepływu tych danych (Dz. Urz. WE L 281 z 23 listopada 1995 r., s. 31, ze zm.; Dz. Urz. UE Polskie wydanie specjalne, rozdz. 13, t. 15, s. 355, ze zm.). Przepis ten pozwala na przetwarzanie danych, gdy jest to „konieczne dla wykonania zobowiązania prawnego, któremu administrator danych podlega”. Przesłanka niezbędności (konieczności) pojawia się w innych jednostkach redakcyjnych art. 7 dyrektywy

95/46, a także art. 23 ust. 1 ustawy o ochronie danych osobowych. Zgodnie zaś ze stanowiskiem Trybunału Sprawiedliwości wyrażonym w odniesieniu do art. 7 lit. e) dyrektywy 95/46 w wyroku z 16 grudnia 2008 r. w sprawie C-524/06 *Heinz Huber p. Bundesrepublik Deutschland*, harmonizacja ustawodawstw krajowych wprowadzona tą dyrektywą oparta jest na zasadzie harmonizacji maksymalnej (pkt 51), zaś pojęcie konieczności (z art. 7 lit. e) dyrektywy 95/46) ma charakter autonomicznego pojęcia prawa unijnego i musi być jednolicie rozumiane we wszystkich państwach członkowskich (pkt 52). Mając na względzie sposób rozumienia przesłanki konieczności przyjęty w powołanym powyżej wyroku Trybunału Sprawiedliwości, zakładający konieczność ścisłego związku między zakresem przetwarzanych danych a funkcją przepisu, na podstawie którego dane są gromadzone, wydaje się, że wykładnia art. 23 ust. 1 pkt 2 ustawy o ochronie danych osobowych w związku z art. 30 ust. 2¹ zd. 1 ustawy o związkach zawodowych przyjęta w uchwale Sądu Najwyższego z dnia 24 stycznia 2012 r., III PZP 7/11 wydaje się zgodna z prawem unijnym, podczas gdy interpretacja tych przepisów przyjęta w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 14 czerwca 2012 r., I PK 231/11 może budzić wątpliwości.

Jednakże należy mieć na uwadze, że zagadnienia skutków odmowy udostępnienia danych osobowych znajdujących się w posiadaniu zakładowej organizacji związkowej z perspektywy przepisów prawa pracy i ustawy o związkach zawodowych, przewidzianych w art. 30 ust. 2¹ zd. 2 ustawy o związkach zawodowych, jest kwestią odrębną od zasad przetwarzania danych osobowych o pracownikach korzystających z obrony organizacji związkowej i pozostającą poza zakresem unijnego prawa o ochronie danych osobowych. Prawo unijne nie wyklucza zatem możliwości udzielenia twierdzącej odpowiedzi na przedstawione do rozstrzygnięcia zagadnienie prawne. Udostępnienie pracodawcy przez zakładową organizację związkową danych osobowych pracowników objętych obroną danej zakładowej organizacji związkowej będzie bowiem dopuszczalne nie tylko wtedy, gdy zostanie uznane za niezbędne dla zrealizowania uprawnienia lub spełnienia obowiązku wynikającego z przepisu prawa (art. 23 ust. 1 pkt 2 ustawy o ochronie danych osobowych w związku z art. 30 ust. 2¹ zd. 1 ustawy o związkach zawodowych), ale także wtedy gdy osoba, której dane dotyczą, wyrazi zgodę na

udostępnienie jej danych w tym celu (art. 23 ust. 1 pkt 1 ustawy o ochronie danych osobowych w związku z art. 30 ust. 2¹ zd. 1 ustawy o związkach zawodowych). Gdyby zatem przyjąć, że – w ślad za uchwałą Sądu Najwyższego z dnia 24 stycznia 2012 r., III PZP 7/11 oraz orzecznictwem sądów administracyjnych – udostępnienie pracodawcy przez organizację związkową danych osobowych pracowników objętych obroną tej organizacji nie jest niezbędne dla spełnienia obowiązku ciążącego na pracodawcy lub organizacji związkowej na mocy art. 30 ust. 2¹ zd. 1 ustawy o związkach zawodowych, nie będzie to automatycznie oznaczało, że nieudzielenie przez zakładową organizację związkową żądanej przez pracodawcę na podstawie art. 30 ust. 2¹ zd. 1 ustawy o związkach zawodowych informacji o wszystkich pracownikach korzystających z jej obrony, nie wywoła skutku w postaci zwolnienia pracodawcy z obowiązku zawiadomienia organizacji związkowej o zamiarze wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę (zgodnie z art. 30 ust. 2¹ zd. 2 ustawy o związkach zawodowych).

Samo wystąpienie z żądaniem udzielenia informacji nie stanowi przetwarzania danych osobowych, zatem pracodawca może wystąpić z takim żądaniem niezależnie od tego, czy jego treść – w kontekście obowiązków administratora danych osobowych, jakim jest zakładowa organizacja związkowa - znajduje oparcie w art. 23 ust. 1 pkt 2 ustawy o ochronie danych osobowych. Odmowa udostępnienia pracodawcy informacji o wszystkich pracownikach objętych obroną zakładowej organizacji związkowej, nawet jeżeli będzie uzasadniona na podstawie art. 23 ust. 1 pkt 2 ustawy, może powodować reperkusje, o których mowa w art. 30 ust. 2¹ zd. 2 ustawy o związkach zawodowych. Jeżeli przyjąć, w ślad za dominującą linią orzeczniczą dotyczącą art. 30 ust. 2¹ zd. 2 ustawy o związkach zawodowych, że nieudzielenie pracodawcy informacji o wszystkich podlegających związkowej ochronie pracownikach z powołaniem na przepisy ustawy o ochronie danych osobowych zwalnia pracodawcę z obowiązku współdziałania z organizacją związkową w indywidualnych sprawach ze stosunku pracy, to wówczas organizacje związkowe zainteresowane takim współdziałaniem z pracodawcą powinny – respektując ograniczenie w udostępnianiu danych osobowych, o których mowa w art. 23 ust. 1 pkt 2 ustawy o ochronie danych osobowych – uzyskać zgodę pracowników objętych obroną tych organizacji na

udostępnienie pracodawcy danych osobowych tych pracowników (art. 23 ust. 1 pkt 1 ustawy o ochronie danych osobowych). Ustawa o ochronie danych osobowych nie stoi zatem na przeszkodzie takiej wykładni art. 30 ust. 2¹ ustawy o związkach zawodowych w związku z art. 23 ust. 1 pkt 1 ustawy o ochronie danych osobowych, jakiej dokonano w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 14 czerwca 2012 r., I PK 231/11. Takie rozstrzygnięcie przedmiotowego zagadnienia prawnego będzie prowadziło do zwolnienia pracodawcy z obowiązku współdziałania z zakładową organizacją związkową w sprawach dotyczących tych pracowników objętych obroną tej organizacji, którzy odmówią wyrażenia zgody na przetwarzanie ich danych osobowych celem udostępniania pracodawcy.

Mając na względzie powyższe rozbieżności należy wniosek sformułowany na wstępie uznać za zasadny.