

Sygn. akt III PZP 7/11

UCHWAŁA

Dnia 24 stycznia 2012 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Kazimierz Jaśkowski (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Halina Kuryło

SSN Jerzy Kwaśniewski

w sprawie z powództwa Jadwigi S.

przeciwko Bankowi X. Spółce Akcyjnej w W.

o odszkodowanie,

po rozpoznaniu na rozprawie w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 24 stycznia 2012 r.,

zagadnienia prawnego przekazanego postanowieniem przez Sąd Okręgowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w L.

z dnia 13 października 2011 r., sygn. akt VII Pa 161/11,

"czy nieudzielenie przez zakładową organizację związkową informacji o pracownikach korzystających z jej obrony (art.30 ust 2¹ ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, t.j. Dz.U. z 2001 r. Nr 79, poz. 854 z późniejszymi zmianami) zażądanej przez pracodawcę bez związku z zamiarem wypowiedzenia umowy o pracę pracownikowi wyłącza obowiązek konsultacji, o której mowa w art. 38 k.p."

podjął uchwałę:

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 k.p., 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. oraz art. 23 ust. 1 pkt 2 i art. 26 ust. 1 pkt 1 i 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.).

UZASADNIENIE

Zagadnienie prawne wyłoniło się przy rozpatrywaniu apelacji pozwanego Banku X. SA w W. od wyroku Sądu Rejonowego w L. z dnia 19 maja 2011 r., którym zasądzone od pozwanego na rzecz powódki Jadwigi S. odszkodowanie z tytułu niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony.

Powódka zarzuciła wypowiedzeniu, że zostało dokonane z naruszeniem trybu konsultacji zamiaru wypowiedzenia z reprezentującą ją zakładową organizacją związkową NSZZ „Solidarność” Pracowników Banku X. SA, której jest członkiem.

Pozwany pismem z dnia 1 lipca 2008 r. zwrócił się do wszystkich zakładowych organizacji związkowych działających u niego o przedstawienie na piśmie imiennej listy pracowników, którzy są objęci obroną związkową przez daną organizację, wskazując jako podstawę tego wystąpienia 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: u.o.z.z.) i powołując orzecznictwo Sądu Najwyższego dotyczące wykładni tego przepisu. W piśmie została zawarta informacja, że w razie nieprzedstawienia przez zakładową organizację związkową imiennej listy pracowników objętych obroną związkową w indywidualnych sprawach ze stosunku pracy pracodawca będzie zwolniony z obowiązku współdziałania z nią we

wskazanych sprawach. Zakładowa organizacja związkowa NSZZ „Solidarność” pracowników pozwanego Banku odmówiła przedstawienia imiennej listy pracowników objętych jej obroną, twierdząc, że wystąpienie (żądanie) pracodawcy jest sprzeczne z prawem. Pozostałe zakładowe organizacje związkowe przedstawiły takie listy.

Generalny Inspektor Ochrony Danych Osobowych decyzją z dnia 13 sierpnia 2009 r. nakazał pozwanemu Bankowi „usunięcie uchybień przy przetwarzaniu danych osobowych pracowników poprzez pozyskiwanie informacji o osobach korzystających z obrony NSZZ „Solidarność” Organizacji Zakładowej Pracowników Banku X. SA jedynie w sytuacji, gdy przepisy prawa pracy przewidują w stosunku do tych osób współdziałanie pracodawcy z zakładową organizacją związkową w indywidualnych sprawach ze stosunku pracy, zgodnie z art. 23² ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy”. W uzasadnieniu powyższej decyzji wskazano, że przesłanki dopuszczające przetwarzanie danych osobowych zostały określone w art. 23 ust. 1 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: u.o.d.o.). Przetwarzanie danych osobowych jest dopuszczalne, między innymi, wtedy gdy jest to niezbędne dla zrealizowania uprawnienia lub spełnienia obowiązku wynikającego z przepisu prawa (art. 23 ust. 1 pkt 2 tej ustawy). Zgodnie z art. 30 ust. 2¹ u.o.z.z. pracodawca zwraca się o informację o osobach korzystających z obrony związkowej w indywidualnych sprawach ze stosunku pracy. Powyższy przepis nie może więc być podstawą żądania przez pracodawcę imiennej listy członków związku, gdy nie są oni objęci, na przykład zamiarem wypowiedzenia (pracodawca nie wykonuje wobec nich czynności z zakresu prawa pracy). Takie żądanie narusza zasadę adekwatności pozyskiwanych danych osobowych w stosunku do celów, w jakich Spółka przetwarzane (art. 26 ust. 1 pkt 3 u.o.d.o.), a także narusza usprawiedliwiony interes osób, których dane są pozyskiwane.

Po wydaniu powyższej decyzji pozwany Bank podtrzymał swoje stanowisko wyrażone w piśmie z dnia 1 lipca 2008 r., i uznał, że jest zwolniony ze współdziałania z zakładową organizacją związkową NSZZ „Solidarność” Pracowników Banku X. SA przy wypowiedaniu umów o pracę pracownikom będącym członkami tego związku. Także ta zakładowa organizacja związkowa

pottrzymała swoje stanowisko, iż nie jest zobowiązana do przedstawienia imiennej listy osób objętych jej obroną. Pozwany Bank przed wypowiedzeniem powódce umowy o pracę ani nie zwrócił się do zakładowej organizacji związkowej NSZZ „Solidarność” z zapytaniem, czy powódka jest objęta obroną przez tę organizację, ani nie przeprowadził z tą organizacją konsultacji zamiaru wypowiedzenia powódce umowy o pracę zgodnie z art. 38 k.p.

Sąd Rejonowy w L. wyrokiem z dnia 19 maja 2011 r. zasądził na rzecz powódki od pozwanego pracodawcy dochodzone odszkodowanie z tytułu wypowiedzenia umowy o pracę przez pozwanego z naruszeniem ustanowionego w art. 38 k.p. trybu konsultacji zamiaru wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony z reprezentującą pracownika zakładową organizację związkową.

Sąd Rejonowy w uzasadnieniu powyższego wyroku stwierdził, że nie jest kwestionowana przez pozwanego okoliczność, iż powódka była w momencie dokonania wypowiedzenia członkiem zakładowej organizacji związkowej NSZZ „Solidarność” i pozwany nie przeprowadził z tą organizacją konsultacji zamiaru wypowiedzenia jej umowy o pracę, wymaganej przez art. 38 k.p. Sporne jest natomiast to, czy pozwany pracodawca został zwolniony z obowiązku przeprowadzenia takiej konsultacji w następstwie wyrażonej przez tę organizację w pisemnym oświadczeniu z dnia 1 lipca 2008 r. odmowy przedstawienia imiennej listy pracowników objętych jej obroną. Sąd Rejonowy wskazał, że art. 30 ust. 2¹ u.o.z.z. nie rozstrzyga jednoznacznie, czy wskazana w nim informacja ma zawierać imienną listę pracowników objętych obroną przez organizację związkową czy ta informacja ma być składana raz i zakładowa organizacja zakładowa ma ją aktualizować i w jakich okresach, a także czy pracodawca może zwrócić się do zakładowej organizacji związkowej o przedstawienie takiej listy wówczas, gdy nie planuje podjęcia w stosunku do pracowników określonych czynności z zakresu prawa pracy, np. wypowiedzeń. Sąd Rejonowy podniósł, że Sąd Najwyższy ani doktryna nie zajmowali się wykładnią art. 30 ust. 2¹ u.o.z.z. w kontekście przepisów ustawy o ochronie danych osobowych, do której pracodawca jako administrator danych osobowych ma się stosować przy przetwarzaniu danych osobowych. Taką analizę przeprowadził natomiast Wojewódzki Sąd Administracyjny w Warszawie w wyroku z dnia 26 sierpnia 2010 r., II SA/Wa 923/10 (LEX 737341), w którym

stwierdził: „(.) pracodawca ma prawo gromadzenia danych w formie imiennej listy pracowników należących do związków zawodowych, jeżeli w swoim żądaniu określi cel, podając np. imienną listę pracowników, którym zamierza wypowiedzieć umowy o pracę lub też rozwiązać z nimi umowy o pracę bez wypowiedzenia. Nie ma bowiem żadnej prawnie uzasadnionej różnicy pomiędzy danymi dotyczącymi pojedynczego pracownika a danymi grupy pracowników, przy założeniu w jednej sytuacji, jak i w drugiej że cel tego żądania będzie jasno sprecyzowany. Natomiast nie do przyjęcia jest domaganie się przez pracodawcę od zakładowej organizacji związkowej danych o pracownikach bez podania wyżej wskazanych celów. Takie gromadzenie przez pracodawcę danych osobowych na zapas nie jest dopuszczalne”. Sąd Rejonowy podzielił wyżej przedstawiony pogląd i stwierdził, że pracodawcy nie jest potrzebna wiedza o przynależności związkowej pracowników aż do czasu, gdy zamierza podjąć określone czynności z zakresu prawa pracy. Przechowywanie imiennej listy członków związków zawodowych uzyskanej „z góry” i „na zapas” jest naruszeniem prawa do ochrony danych osobowych.

Sąd Okręgowy w L., rozpoznając apelację pozwanego uznał, że w sprawie występuje zagadnienie prawne budzące poważne wątpliwości i przedstawił je do rozstrzygnięcia Sądowi Najwyższemu. Sąd Okręgowy odwołał się do wyroków Sądu Najwyższego dotyczących wykładni art. 30 ust. 2¹ u.o.z.z. z dnia 20 lipca 2010 r., I PKN 748/99 (OSNAPiUS 2002 nr 3, poz. 76); z dnia 23 stycznia 2002 r., I PKN 809/00 (OSNP 2004 nr 2, poz. 31); z dnia 18 października 2005 r., II PK 90/05 (OSNP 2006 nr 19-20, poz. 291); z dnia 7 maja 2007 r., II PK 305/06 (OSNP 2008 nr 10, poz. 131). Stwierdził, że przyjęta w nich wykładnia obliguje zakładową organizację związkową do złożenia imiennej listy pracowników - członków organizacji związkowej korzystających z jej obrony, na żądanie pracodawcy również bez związku z zamiarem podjęcia konkretnych czynności w indywidualnych sprawach pracowniczych. Po zwróceniu się do zakładowej organizacji związkowej w trybie art. 30 ust. 2¹ u.o.z.z. i bezskutecznym odczekaniu pięciu dni na odpowiedź pracodawca jest zwolniony od współdziałania z organizacją związkową w indywidualnych sprawach ze stosunku pracy. Przyjęta wykładnia obliguje zakładową organizację związkową także do bieżącej aktualizacji złożonej listy pracowników. Brak aktualizacji listy imiennej zwalnia pracodawcę od współdziałania

z organizacją związkową co do osób, które nie są wskazane, chyba że pracownik sam zgłosi ten fakt pracodawcy.

Wątpliwości Sądu Okręgowego co do prawidłowości tej wykładni art. 30 ust. 2¹ u.o.z.z. wynikają z nieuwzględnienia przez Sąd Najwyższy ustawy o ochronie danych osobowych. Sąd Okręgowy podniósł, że argumenty przemawiające za odmienną wykładnią tego przepisu, przedstawione przez Generalnego Inspektora Ochrony Danych Osobowych i Wojewódzki Sąd Administracyjny są przekonujące.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje.

Pytanie prawne Sądu Okręgowego w L. wprost dotyczy tylko wykładni art. 30 ust. 2¹ u.o.z.z., ale w tle dotyka ono także złożonego problemu stosunków między orzecznictwem sądów powszechnych i Sądem Najwyższym z jednej strony oraz orzecznictwem sądów administracyjnych - z drugiej.

W dotychczasowym orzecznictwie Sądu Najwyższego dotyczącym art. 30 ust. 2¹ u.o.z.z. – częściowo powołanym w pytaniu – kwestia związku tego przepisu z przepisami ustawy o ochronie danych osobowych nie była rozważana. Ustawa obowiązuje już wprawdzie od kilkunastu lat, ale nie była powołana jako podstawa skarg kasacyjnych rozpoznanych przez Sąd Najwyższy. Nie było możliwości uwzględnienia jej, jako że Sąd Najwyższy rozpoznaje skargę kasacyjną w granicach jej podstaw (art. 398¹³ § 1 k.p.c.).

Związek zawodowy jest dobrowolną i samorządną organizacją ludzi pracy, powołaną do reprezentowania i obrony jej praw, interesów zawodowych i socjalnych (art. 1 ust. 1 u.o.z.z.). W odniesieniu do praw i interesów zbiorowych związki zawodowe reprezentują wszystkich pracowników (art. 7 ust. 1 tej ustawy). Natomiast w odniesieniu do praw i interesów indywidualnych ustawa o związkach zawodowych dzieli pracowników na dwie grupy (art. 7 ust. 2 i art. 30 ust. 1 i 2, por. też art. 23² k.p.). 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 u.o.z.z.). Trzeba przy tym zauważyć, że uprawnienia te przysługują tylko tym organizacjom zakładowym, które spełniają wymagania określone w art. 25¹ u.o.z.z. 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.

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 założycielskiego takiej organizacji (art. 32 ust. 1, 6 i 7 u.o.z.z.), 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 u.o.z.z. 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.

Uregulowanie przewidziane w art. 30 § 2¹ u.o.z.z. jest dalekie od doskonałości, niezależnie od przyjętej wykładni (zawsze zadanie pytania przez pracodawcę narusza interesy niektórych pracowników, o czym niżej). Nie są jasne motywy wprowadzenia obowiązku pracodawcy pytania wszystkich zakładowych organizacji związkowych o pracowników podlegających ich obronie, skoro dużo prostszym sposobem uzyskania informacji jest jej przekazywanie przez organizacje związkowe bez wniosku pracodawcy. Praktycznie częściowo do tego sprowadza się dominujący pogląd Sądu Najwyższego, według którego wystarczający jest wniosek złożony do wszystkich zakładowych organizacji związkowych, a później przez nieograniczony czas one same powinny przekazywać pracodawcy informacje o nowych pracownikach podlegających ich obronie. Trzeba przy tym zauważyć, że – niezależnie od zajętego stanowiska co do sposobu wykładni art. 30 § 2¹ u.o.z.z. – według żadnej koncepcji zakładowa organizacja związkowa nie musi ujawniać pracodawcy imiennej listy swoich członków. Obowiązek współdziałania pracodawcy z tą organizacją jest bowiem taki sam w odniesieniu do jej członków jak w odniesieniu do pracowników niebędących członkami organizacji związkowej, wobec których wyraziła ona zgodę na obronę ich praw. Zawsze więc wystarczające jest przekazanie pracodawcy przez zakładowe organizacje związkowe jednego imiennego wykazu pracowników podlegających ich obronie, bez potrzeby ujawniania przynależności związkowej. Z tego samego powodu także w przypadku zniesienia obowiązku zadania pytania przez pracodawcę i przekazania informacji o pracownikach podlegających ochronie związkowej z własnej inicjatywy zakładowej organizacji związkowej (ewentualnie za zgodą pracownika lub przy braku jego sprzeciwu) nie byłoby potrzeby ujawniania przynależności do związku zawodowego.

W odniesieniu do wykładni art. 30 § 2¹ u.o.z.z. w orzecznictwie Sądu Najwyższego występują dwie grupy stanowisk. Według przeważającego poglądu właściwe i wystarczające jest jednorazowe zwrócenie się przez pracodawcę do wszystkich zakładowych organizacji związkowych o informację o wszystkich pracownikach przez nie bronionych (por. wyroki z: 10 października 2002 r., I PKN 529/01; 25 lipca 2003 r., I PKN 305/02, LEX nr 127947; 18 października 2005 r., II PK 90/05, OSNP 2006 nr 19-20, poz. 291; 2 czerwca 1997 r., I PKN 197/97, OSNP 1998 nr 9, poz. 270 oraz 20 lipca 2000 r., I PKN 748/99, OSNP 2002 nr 3, poz. 76). Natomiast informacje o nowych pracownikach podlegających obronie organizacji związkowej powinny być przekazywane pracodawcy przez te organizacje z własnej inicjatywy. Przyjmowano też pogląd odmienny, według którego pracodawca powinien zwrócić się do wszystkich zakładowych organizacji związkowych w trybie art. 30 § 2¹ u.o.z.z. przed podjęciem wobec pracownika każdej czynności wymagającej współdziałania z taką organizacją (por. wyroki z: 21 kwietnia 1999 r., I PKN 36/99, OSNAPIUS 1999 nr 11, poz. 34-36 oraz 22 stycznia 2008 r., II PK 138/07, OSNP 2009 nr 5-6, poz. 64).

Jak trafnie zauważył Sąd Okręgowy, przedstawione w tych wyrokach rozstrzygnięcia pomijały ustawę o ochronie danych osobowych. Na mocy art. 3 ust. 2 pkt 2 tej ustawy ma ona jednak zastosowanie do pracodawców. Są oni administratorami danych w rozumieniu art. 7 pkt 4 u.o.d.o. Za dane osobowe w rozumieniu tej ustawy uważa się wszelkie informacje dotyczące zidentyfikowanej lub możliwej do identyfikacji osoby fizycznej (art. 5 ust. 1 tej ustawy). Przetwarzanie danych osobowych przez pracodawcę (co oznacza, między innymi, ich zbieranie – art. 7 pkt 2 u.o.d.o.) dopuszczalne jest - między innymi – wtedy, gdy jest to niezbędne do zrealizowania uprawnienia lub spełnienia obowiązku wynikającego z przepisu prawa (art. 23 ust. 1 pkt 2 u.o.d.o.). Takim przepisem jest art. 30 § 2¹ u.o.z.z., zobowiązujący pracodawcę do zwrócenia się do zakładowej organizacji związkowej o informację o pracownikach korzystających z jej obrony. Tu dochodzimy do istoty rozważanego zagadnienia prawnego, czyli do kwestii, w jaki sposób pracodawca powinien zwrócić się o tę informację, aby jej nieudzielenie przez zakładowe organizacje związkowe zwalniało go z obowiązku współdziałania z nimi w indywidualnych sprawach ze stosunku pracy.

Dominujące orzecznictwo sądów administracyjnych przyjmuje, że pracodawca może żądać udzielenia informacji, o której mowa w art. 30 ust. 2¹ u.o.z.z. tylko wtedy, gdy ma ona dotyczyć pracowników, wobec których pracodawca zamierza podjąć działania wymagające współdziałania z zakładową organizacją związkową, przy czym cel uzyskania tej informacji jest wskazany w żądaniu jej udzielenia (tak wyroki: WSA 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 NSA z dnia 30 listopada 2011 r., I OSK 2118/10). Pogląd ten opiera się na art. 26 ust. 1 pkt 2 i 3 u.o.d.o. Z przepisów tych wynika, że pracodawca powinien dołożyć szczególnej staranności w celu ochrony interesów osób, których dotyczą, a w szczególności obowiązany jest zapewnić, aby dane zbierane były dla oznaczonych, zgodnych z prawem celów (pkt 2) oraz aby było to merytorycznie poprawne i adekwatne w stosunku do celów dla których są przetwarzane (pkt 3).

Dla wzmocnienia argumentacji w niektórych wyrokach sądy administracyjne odwoływały się także do art. 27 ust. 1 u.o.d.o. Przepis ten określa tzw. dane wrażliwe – do których zalicza się dane o przynależności związkowej – których przetwarzanie co do zasady jest zakazane. Dopuszczalne jest ono tylko w przypadkach wymienionych w art. 27 ust. 2 tej ustawy. Przepis art. 27 ust. 2 pkt 6 zezwala na przetwarzanie tego rodzaju danych, gdy jest to niezbędne do wykonywania zadań pracodawcy odnoszących się do zatrudnienia pracowników, a zakres przetwarzanych danych jest określony w ustawie. Takim przepisem ustawy jest art. 30 § 2¹ u.o.z.z. Tę argumentację należy uznać za niewłaściwą, gdyż wiedza pracodawcy o przynależności związkowej pracowników nie jest potrzebna dla jego współdziałania z zakładową organizacją związkową w indywidualnych sprawach pracowniczych. Informacja niezbędna dla pracodawcy obejmuje podleganie przez pracownika ochronie związkowej, co obejmuje także pracowników niebędących członkami związku zawodowego, jeżeli podjął się on ich obrony. Wynika stąd, że art. 30 § 2¹ u.o.z.z. nie jest podstawą zwrócenia się przez pracodawcę do zakładowej organizacji związkowej o wykaz jej członków.

Zasadnicza argumentacja sądów administracyjnych opiera się na art. 26 ust. 1 pkt 2 i 3 u.o.d.o. Pracodawca może zbierać dane pracowników co do podlegania

przez nich obronie zakładowej organizacji związkowej tylko w celu uczynienia zadość ciężącemu na nim obowiązкови współdziałania z tą organizacją w indywidualnych sprawach pracowniczych. Pracodawca może zwrócić się o informację o wszystkich pracownikach, jeżeli zamierza podjąć działania wobec nich wszystkich. Takie ogólne pytanie jest jednak nieadekwatne do celu uzyskania informacji, jeżeli zamierzone działania pracodawcy mają dotyczyć jednego lub kilku pracowników. Powołanie się przez pracodawcę na art. 30 ust. 2¹ u.o.z.z., który określa jedynie kompetencje pracodawcy, nie spełnia warunku określenia celu zbierania danych. Trzeba przy tym mieć na uwadze, że zakładowa organizacja związkowa także zobowiązana jest do przestrzegania przepisów ustawy o ochronie danych osobowych w zakresie ich przetwarzania, w czym mieści się również udostępnienie danych osobowych jej członków. Może ono odbywać się w ściśle określonym celu przy zachowaniu zasady adekwatności. Przed przekazaniem pracodawcy żądanej przez niego informacji o pracownikach podlegających ochronie związkowej, zakładowa organizacja związkowa musi zatem uznać cel, dla którego pracodawca wnosi o jej przekazanie.

Udzielając odpowiedzi na przedstawione zagadnienie prawne Sąd Najwyższy wziął pod uwagę stanowisko sądów administracyjnych. Trzeba jednak podnieść, że ono także nie chroni w pełni danych osobowych pracowników. Stosowanie art. 30 ust. 2¹ u.o.z.z. w sposób zgodny z tym stanowiskiem przesądza bowiem o konieczności przekazywania przez pracodawcę wszystkim zakładowym organizacjom związkowym licznych i zbędnych informacji o pracownikach. Pracodawca musi wykazać cel uzyskania informacji o ochronie związkowej wymienionych imiennie pracowników i w ten sposób przekazuje wszystkim organizacjom informacje o jego zamierzeniach wobec tych pracowników. Tymczasem spośród nich bez wątpienia żaden nie jest członkiem wszystkich zakładowych organizacji związkowych, a znaczna ich część nie należy do żadnej z tych organizacji. Wskazane przez pracodawcę cele zwrócenia się do zakładowych organizacji związkowych mogą w różnym stopniu zagrażać dobrom osobistym pracowników, ale w szczególności może to mieć miejsce w razie rozwiązania umowy bez wypowiedzenia z winy pracownika (art. 52 § 1 k.p.) lub odrzucenia sprzeciwu pracownika od nałożonej na niego kary porządkowej (art. 112 § 1 k.p.).

Trzeba przy tym zauważyć, że dotyczy to nie tylko pracowników niepodlegających ochronie związków zawodowych, ale także tych, którzy jej podlegają. Pracodawca jest bowiem obowiązany zadać pytanie wszystkim zakładowym organizacjom związkowym. Ponadto, wskazany w pytaniu skierowanym do zakładowych organizacji związkowych zamiar pracodawcy wykonania wobec wymienionych w nim pracowników czynności wymagającej współdziałania z jedną z tych organizacji nie zawsze oznacza, że pracodawca wobec nich podejmie te czynności. W szczególności może to mieć miejsce w razie konieczności zwolnienia z pracy jednego lub kilku pracowników spośród większej grupy pracowników wykonujących pracę tego samego rodzaju. Wówczas pracodawca może zadać pytanie o ochronę związkową wszystkich członków tej grupy, a ostateczny wybór pracowników, którym złoży wypowiedzenie umowy o pracę, może uzależnić – przynajmniej częściowo – od przeprowadzonej następnie obligatoryjnej konsultacji związkowej na podstawie art. 38 k.p. Celem tej konsultacji jest bowiem rozważenie stanowiska zakładowej organizacji związkowej przed złożeniem pracownikowi wypowiedzenia.

Druga koncepcja wykładni art. 30 ust. 2¹ u.o.z.z., polegająca na jednorazowym zwróceniu się przez pracodawcę do wszystkich zakładowych organizacji związkowych o informację o pracownikach podlegających ich ochronie, nie ma wady polegającej na przekazywaniu tym organizacjom informacji o zamiarach pracodawcy w stosunku do pracowników. Natomiast jej słabością jest pozyskiwanie przez pracodawcę danych osobowych pracowników bez bieżącej, rzeczowej potrzeby. Koncepcja ta rodzi także wątpliwości związane ze zmiennym składem załogi oraz swobodną zmianą przynależności do związku zawodowego i wyboru organizacji związkowej dla ochrony praw pracownika nienależącego do żadnego związku zawodowego. Dla usunięcia tej słabości proponuje się, aby – po jednorazowym zwróceniu się pracodawcy o informacje – zakładowe organizacje związkowe były obowiązane do bieżącej aktualizacji danych o pracownikach podlegających ich ochronie. Z punktu widzenia funkcjonalnego można by zgodzić się z tą koncepcją, jednak na gruncie normatywnym trudno jest w art. 30 § 2¹ u.o.z.z. doszukać się wystarczającej podstawy do domagania się od organizacji związkowej przekazywania tych informacji z własnej inicjatywy. Przepis ten wyraża

bowiem regułą, że stroną czynną w tym zakresie jest pracodawca, a organizacja związkowa udziela informacji tylko na jego żądanie.

Z dotychczasowych rozważań wynika, że żadna interpretacja art. 30 ust. 2¹ u.o.z.z. nie jest pozbawiona wad. Przyjmując pogląd wyrażony przez sądy administracyjne, Sąd Najwyższy częściowo kierował się ich argumentacją, a częściowo miał na względzie wartości konstytucyjne. Wykładnia każdej ustawy musi być zgodna z Konstytucją, przy czym chodzi tu nie tylko o zgodność z tymi jej przepisami, które odnoszą się bezpośrednio do ustalenia właściwego rozumienia poszczególnych przepisów ustawy, ale także o przepisy ustrojowe. W obecnym systemie prawnym nie ma żadnych rozwiązań instytucjonalnych umożliwiających usunięcie rozbieżności orzecznictwa między dwoma pionami sądownictwa: powszechnym i administracyjnym. Uwzględnienie przez sądy jednego pionu sądownictwa poglądów wyrażonych w drugim pionie służy realizacji jednolitości orzecznictwa, wymaganej przez art. 2 i art. 45 ust. Konstytucji. W demokratycznym państwie prawnym w ramach prawa do sądu obywatele mają prawo oczekiwać, że takie same sprawy będą tak samo rozstrzygane w obu pionach sądownictwa.

Z tych względów orzeczono jak w sentencji.