

# Legal Alert

**Uchwała Sądu Najwyższego w sprawie współdziałania pomiędzy pracodawcą a związkami zawodowymi w indywidualnych sprawach dotyczących pracowników**

**Grudzień 2012**

**Odmowa ujawnienia przez zakładową organizację związkową listy pracowników przez nią chronionych, ze względu na ochronę danych osobowych pracowników, nie zwalnia pracodawcy z obowiązku konsultacji z zakładową organizacją związkową zamiaru wypowiedzenia umowy o pracę konkretnemu pracownikowi.**

Zgodnie z art. 30 ust. 2<sup>1</sup> ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych ("UZZ"), w indywidualnych sprawach ze stosunku pracy, w których pracodawca ma obowiązek współdziałania z zakładową organizacją związkową (takich jak informowanie organizacji związkowej o planowanym wypowiedzeniu umowy o pracę), musi z nią ustalić, czy konkretni pracownicy są objęci jej ochroną. Jeżeli informacja nie zostanie przekazana w ciągu 5 dni, pracodawca jest zwolniony z obowiązku współpracy z zakładową organizacją związkową w sprawach dotyczących tych pracowników.

Zgodnie z art. 23 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych ("UODO"), przetwarzanie danych osobowych jest dopuszczalne, jeżeli jest to niezbędne do realizacji uprawnienia lub spełnienia prawnie określonego obowiązku. Ponadto, art. 26 ust. 1 pkt 2 UODO stanowi, że administrator danych osobowych jest zobowiązany zapewnić, że takie dane są gromadzone dla oznaczonych, zgodnych z prawem celów.

Pracodawcy często zwracają się od zakładowych organizacji związkowych o ujawnienie listy wszystkich pracowników chronionych przez te organizacje, nierzadko bez podania powodów takiego żądania.

Będąc w posiadaniu takiej listy pracodawca nie byłby zobowiązany informować zakładowej organizacji związkowej o zamiarze zwolnienia pracownika, który nie został wymieniony na liście. Zakładowe organizacje związkowe zazwyczaj odmawiały ujawnienia takich list, często uzasadniając odmowę obowiązkami związanymi z ochroną danych osobowych pracowników. Doprowadziło to do rozbieżności w najnowszym orzecznictwie Sądu Najwyższego, w zakresie konsekwencji takiej odmowy przez organizację związkową.

- 24 stycznia 2012 r. (sygn. akt III PZP 7/11) Sąd Najwyższy orzekł, że odmowa ujawnienia pracodawcy listy pracowników objętych ochroną zakładowej organizacji związkowej, uzasadniona obowiązkiem przestrzegania przepisów o ochronie danych osobowych, nie zwalnia pracodawcy z obowiązku współdziałania z tą organizacją związkową (np. w zakresie informowania organizacji związkowej o planowanym zwolnieniu konkretnego pracownika).
- Z kolei w wyroku z dnia 14 czerwca 2012 r. (sygn. akt. I PK 231/11), Sąd Najwyższy uznał, że odmowa, przez zakładową organizację związkową, ujawnienia pracodawcy listy wszystkich pracowników objętych jej ochroną, nawet, jeśli jest uzasadniona obowiązkiem przestrzegania przepisów o ochronie danych osobowych, zwalnia pracodawcę ze wspomnianego powyżej obowiązku współdziałania.

**Najnowsza uchwała Sądu Najwyższego**  
21 listopada 2012 r. (sygn. akt III PZP 6/12) Sąd Najwyższy, w składzie 7 sędziów orzekł, że nieudzielenie przez zakładową organizację związkową informacji o wszystkich pracownikach korzystających z jej ochrony, żądanej przez



pracodawcę bez rzeczowej potrzeby, nie zwalnia pracodawcy z obowiązku współdziałania z tą organizacją w indywidualnych sprawach ze stosunku pracy. Z ustnego uzasadnienia orzeczenia wynika, że pracodawca może zgodnie z prawem zbierać informacje dotyczące tylko tych pracowników, w stosunku, do których planuje podjąć indywidualne działania (np. zwolnienie). Pracodawca nie może jednak żądać listy wszystkich chronionych pracowników, ponieważ mogłoby to spowodować niezgodne z prawem przetwarzanie danych osobowych pracowników, którzy nie podlegają zaplanowanym działaniom ze strony pracodawcy.

Wykładnia prawa przyjęta przez Sąd Najwyższy w ww. uchwale z 21 listopada 2012 r. jest niekorzystna dla pracodawców. Organizacje związkowe mogą, bowiem zgodnie z prawem odmówić dostarczenia listy wszystkich chronionych przez siebie pracowników a pracodawca, przed rozpoczęciem zwolnień, będzie w dalszym ciągu zobowiązany do ustalenia, czy określeni pracownicy podlegają ochronie tej organizacji. Tacy pracownicy mogą zostać uprzedzeni o zamiarach pracodawcy (np. o planowanym zwolnieniu) i mogą podjąć próbę opóźnienia zamierzonych zwolnień, np. udając się na długotrwałe zwolnienie lekarskie (co do zasady, w trakcie przebywania na zwolnieniu lekarskim, pracownicy są chronieni przed zwolnieniem).

**Adam Nierzwicki**

+48 22 50 50 751

[E-mail ►](#)



**Michał Hady**

+48 22 50 50 798

[E-mail ►](#)

