

## UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 15 grudnia 2015 roku Sąd Rejonowy dla Łodzi – Śródmieścia w Łodzi, XI Wydział Pracy i (...) oddalił powództwo I. L. przeciwko (...) sp. z o.o. w Ł. o odszkodowanie oraz zasądził od powódki na rzecz pozwanego kwotę 76 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Powyższe orzeczenie Sąd Rejonowy wydał w oparciu o następujący stan faktyczny.

Powódka I. L. była zatrudniona w (...) sp. z o.o. w Ł. od dnia 1 marca 2008 r. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku specjalisty ds. płac i ubezpieczeń.

Pismem z dnia 2 kwietnia 2013 r. powódka zwróciła się do (...) w (...) sp. z o.o. w Ł. o objęcie jej ochroną przez związki zawodowe. Uchwałą z dnia 4 kwietnia 2013 r. Zarząd (...) postanowił wziąć w obronę i reprezentować interesy powódki przed zarządem (...) sp. z o.o.

Pismem z dnia 16 lipca 2015 r. pozwana zwróciła się do (...) na podstawie art. 30 ust. 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych o podanie informacji, czy wymienieni pracownicy, w tym powódka, są członkami (...) bądź zwrócili się do związku zawodowego z wnioskiem o objęcie ochroną swoich praw pracowniczych. Pismem z dnia 16 lipca 2015 r. (...) zwrócił się do Zarządu pozwanej spółki o podanie przyczyn zapytania. W odpowiedzi na powyższe pismem z dnia 30 lipca 2015 r. pozwany poinformował, iż przyczyną zapytania z dnia 16 lipca 2015 r. jest rozważanie przez Zarząd w stosunku do wymienionych osób możliwości zmiany warunków pracy i płacy. Równocześnie pozwany poprosił o wyrażenie stanowiska, czy pracownicy wymienieni w zapytaniu z dnia 16 lipca 2015 r. są członkami (...), bądź zwrócili się do (...) o objęcie ochroną związkową.

Pismem z dnia 5 sierpnia 2015 r. związek zawodowy poinformował pozwanego, iż zgodnie z art. 27 ust.1 i 2 ustawy o ochronie danych osobowych, nie może podać żądanych zbiorczych informacji o członkach (...), jak i o osobach, które zwróciły się o objęcie ochroną związkową. Podniósł, iż właściwym trybem realizacji zapisów art. 30 ust.2 ustawy o związkach zawodowych, jest indywidualne wystąpienie pracodawcy odnoszące się do poszczególnego pracownika. W związku z powyższym pozwany pismem z dnia 6 sierpnia 2015 r. zwrócił się do (...) o udzielenie informacji, czy I. L. jest członkiem związku zawodowego (...) bądź zwróciła do tegoż związku zawodowego z wnioskiem o objęcie ochroną swoich praw.

Z dniem 4 sierpnia 2015 r. powódka wstąpiła do (...).

Nawiązując do pisma z dnia 6 sierpnia 2015r., pismem z dnia 12 sierpnia 2015 r. (...) podtrzymał stanowisko, iż zgodnie z art. 27 ust. 1 i 2 ustawy o ochronie danych osobowych nie może podać żądanych informacji o członkostwie poszczególnych osób (...), jak i objęciu ochroną związkową swoich praw jako „danych wrażliwych”. W uzupełnieniu poinformował, iż właściwym trybem realizacji zapisów art.30 ust.2 ustawy o związkach zawodowych jest indywidualne wystąpienie pracodawcy odnoszące się do poszczególnego pracownika, w momencie zamiaru zmiany warunków jego pracy lub zwolnienia.

Pismem z dnia 28 sierpnia 2015 roku pozwany pracodawca rozwiązał z powódką umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, w ramach realizacji programu restrukturyzacji pod względem organizacyjnym, kadrowym i kosztowym, na podstawie art.10 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano na konieczność zmniejszenia kosztów funkcjonowania spółki i dostosowania struktury organizacyjnej do dzisiejszych potrzeb spółki. Reorganizacja jest rezultatem trudnej sytuacji finansowej spółki spowodowanej systematycznie spadającymi obrotami handlowymi.

Pismem z dnia 31 sierpnia 2015 r. (...) w świetle wypowiedzenia umowy o pracę powódce bez konsultacji z organizacją związkową, wniósł o pisemne ustosunkowanie się do pisma z dnia 24 sierpnia 2015 r. W odpowiedzi na powyższe pracodawca poinformował (...), iż w kontekście wcześniejszej korespondencji niezrozumiałym dla niego jest powołanie się na pismo z dnia 24 sierpnia 2015r., jako dotyczące innych, różnych przypadków kadrowych, nie związanych ze sprawą wypowiedzenia umowy powódce.

Wynagrodzenie powódki liczone, jak za ekwiwalent za urlop wyniosło 3.053,33 zł.

W oparciu o tak ustalony stan faktyczny Sąd Rejonowy uznał, iż roszczenie powódki nie może zostać uwzględnione.

Dokonując oceny wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony sąd bada czy spełnia ono wymagane przepisami warunki formalne, a następnie bada merytoryczną zasadność takiego wypowiedzenia. Umowa o pracę rozwiązuje się m.in. przez oświadczenie jednej ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem – art. 30 § 1 pkt 2 kp). Oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony winno być dokonane na piśmie, wskazywać przyczynę uzasadniającą dokonane wypowiedzenie oraz zawierać stosowne pouczenie o możliwości odwołania się do Sądu (§ 3, § 4 i § 5 art. 30 kp).

Sąd Rejonowy wskazał, że sporne wypowiedzenie spełnia wszystkie wymogi formalne. Zostało dokonane na piśmie, zawiera wymagane pouczenie oraz wskazuje przyczynę wypowiedzenia. Powódka kwestionowała jedynie fakt, iż pracodawca przed dokonaniem wypowiedzenia nie przeprowadził konsultacji ze związkami zawodowymi, w sytuacji, gdy ona jest członkiem związków zawodowych.

Zgodnie z art. 38 § 1 k.p. o zamiarze wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas nie określony pracodawca zawiadamia na piśmie reprezentującą pracownika zakładową organizację związkową, podając przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy, a zgodnie z art. 38 § 2 k.p. – jeżeli zakładowa organizacja związkowa uważa, że wypowiedzenie byłoby nieuzasadnione, może w ciągu 5 dni od otrzymania zawiadomienia zgłosić na piśmie pracodawcy umotywowane zastrzeżenia. Po rozpatrzeniu stanowiska organizacji związkowej, a także w razie niezajęcia przez nią stanowiska w ustalonym terminie, pracodawca podejmuje decyzję w sprawie wypowiedzenia (art. 38 § 5 k.p.).

Powódka początkowo była objęta ochroną związkową, a od 4 sierpnia 2015r. była członkiem związku zawodowego (...). Sąd I instancji podkreślił, że nie ulega wątpliwości, iż zasięgnięcie opinii zakładowej organizacji związkowej w sprawie zamiaru wypowiedzenia umowy o pracę, w trybie art. 38 kp, wymaga wcześniejszego ustalenia, o którym stanowi przepis art. 30 ust. 2<sup>1</sup> ustawy o związkach zawodowych.

Zgodnie z art. 30 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (tekst jednolity Dz. U. z 2015 poz. 1881) w zakładzie pracy, w którym działa więcej niż jedna organizacja związkowa, każda z nich broni praw i reprezentuje interesy swych członków. Pracownik niezrzeszony w związku zawodowym ma prawo do obrony swoich praw na zasadach dotyczących pracowników będących członkami związku, jeżeli wybrana przez niego zakładowa organizacja związkowa wyrazi zgodę na obronę jego praw pracowniczych (art. 30 ust.2 ustawy o związkach zawodowych). 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 (art. 30 ust. 2<sup>1</sup> ustawy o związkach zawodowych).

Sąd Rejonowy podkreślił, że jak wynika z cytowanych przepisów podstawowym i jedynym instrumentem prawnym pozwalającym pracodawcy na ustalenie, czy dany pracownik jest reprezentowany przez działającą u niego zakładową organizację związkową, jest wniosek adresowany do tej organizacji o udzielenie informacji o pracownikach reprezentowanych przez tę organizację. Przepis ust.2<sup>1</sup> art.30 ustawy o związkach zawodowych obliguje pracodawcę do złożenia takiego zapytania. Organizacja związkowa ma na odpowiedź 5 dni. W przypadku nieudzielenia jej pracodawcy

w powyższym 5-dniowym terminie pracodawca jest zwolniony z obowiązku współdziałania w indywidualnych sprawach ze stosunku pracy w odniesieniu do tych pracowników.

Pozwany złożył takie zapytanie do działającego na jego terenie związku zawodowego (...). Związek zawodowy jednakże najpierw zapytał o cel, dla którego pozwany żąda informacji, potem zakwestionował prawo do wystąpienia z takim zapytaniem w formie zbiorczej listy pracowników, a ostatecznie po doprecyzowaniu zarówno przyczyny, dla której zwraca się do związku zawodowego z zapytaniem o członkostwo lub objęcie ochroną związkową określonych pracowników, a także po zwróceniu się z indywidualnym zapytaniem dotyczącym powódki, nie udzielił takiej informacji ani w określonym 5 – dniowym terminie ani w ogóle w żadnym innym terminie, zasłaniając się ochroną danych osobowych. O ile rację miał związek zawodowy co do konieczności wskazania celu zapytania, o tyle w pozostałych kwestiach stanowisko związku zawodowego racji było pozbawione.

Jak wynika z utrwalonego orzecznictwa zakładowa organizacja związkowa powinna przekazać pracodawcy informację o wszystkich pracownikach podlegających jej obronie, pod rygorem zwolnienia pracodawcy z obowiązku współdziałania z tą organizacją w indywidualnych sprawach ze stosunku pracy. (...) obrona i reprezentowanie praw oraz interesów zawodowych i socjalnych „ludzi pracy” ma ustrojowe i ustawowo „esencjonalnie” jawne podstawy w każdym zakresie, o którym mowa w art. 1 i 7 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, w tym w indywidualnych sprawach ze stosunku pracy, co wyklucza nieudzielenie pracodawcy informacji o wszystkich podlegających związkowej ochronie pracownikach lub ich ukrywanie („grę w chowanego”) za przepisami ustawy o ochronie danych osobowych, które uprawniają pracodawcę do uzyskania dostępu, gromadzenia i przetwarzania danych o pracownikach podlegających związkowej obronie, jeżeli jest to niezbędne dla spełnienia obowiązku wynikającego z przepisów prawa pracy, pod rygorem zwolnienia pracodawcy z obowiązku współdziałania z organizacją związkową w indywidualnych sprawach ze stosunku pracy (wyrok SN z 14.06.2012r., I PK 231/11, opubl. OSP 2015/2/21).

Sąd Rejonowy zaakcentował, że znana jest mu uchwała Sądu Najwyższego z dnia 24 stycznia 2012r. III PZP 7/11, w której stwierdził on, iż 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. Sąd Rejonowy przyłączając się do argumentacji Sądu Najwyższego zawartej w powołanym wyżej orzeczeniu z dnia 14 czerwca 2014r. wskazał, że nie podziela poglądu wyrażonego w uchwale. Jak słusznie zauważył Sąd Najwyższy w orzeczeniu z dnia 14 czerwca 2012 r. pracodawca może żądać od osób ubiegających się o zatrudnienie oraz od pracowników i członków ich rodzin, danych osobowych koniecznych ze względu na korzystanie przez pracownika ze szczególnych uprawnień przewidzianych w prawie pracy (art. 221 kp), co nie wyklucza żądania ujawnienia przynależności związkowej, od której zależy obowiązek pracodawcy i odpowiadające mu uprawnienie pracownika, będącego członkiem zakładowej organizacji związkowej lub pracownikiem niezrzeszonym, który za jej zgodą korzysta z jej obrony, do obowiązkowej związkowej konsultacji zamiaru wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony z zakładową organizacją związkową reprezentującą pracownika (art. 38 kp). W taki prawem przewidziany sposób nie dochodzi do ujawniania znanych pracodawcy danych osobowych pracowników, którzy są uprawnieni do tego typu związkowej obrony w indywidualnych sprawach ze stosunku pracy. Prawo do związkowej obrony w indywidualnych sprawach ze stosunku pracy leży w interesie pracowników, którym przysługuje taka związkowa obrona i nie powinny go pozbawiać reprezentujące ich organizacje związkowe, które odmawiają lub utrudniają pracodawcy dostęp do informacji o pracownikach wymagających ochrony, bo prowadzi to do zwolnienia pracodawcy z obowiązku współdziałania w indywidualnych sprawach ze stosunku pracy. Sąd Najwyższy stwierdził, że ponieważ obrona wymienionych pracowników jest ustawowym obowiązkiem zakładowej organizacji związkowej, to do niej należy uzupełnianie lub aktualizowanie udzielonej pracodawcy informacji o wszystkich pracownikach korzystających z jej związkowej reprezentacji i obrony praw pracowniczych. Oznacza to, że każda forma nieudzielenia takich informacji, w tym utrudnianie dostępu pracodawcy do informacji wymaganych, do prawem przewidzianego współdziałania ze stroną związkową w indywidualnych sprawach ze stosunku pracy, w których przysługuje ochrona związkowa, jest sprzeczna z zadaniami związków zawodowych (art. 1 i art. 7 w związku z art. 232 kp i art. 30

ust.2<sup>1</sup> zdanie pierwsze i art. 32 ustawy o związkach zawodowych), bo zwalnia pracodawcę z prawnego obowiązku współdziałania z zakładową organizacją związkową, jeżeli ta odmawia udzielenia informacji lub utrudnia dostęp do danych o pracownikach uprawnionych do skorzystania z jej reprezentacji w indywidualnych sprawach ze stosunku pracy. Przepisy ustawy o ochronie danych osobowych, która w art. 23 ust. 1 pkt 2 dopuszcza ich gromadzenie i przetwarzanie, jeżeli jest to niezbędne dla spełnienia obowiązku wynikającego z przepisu szczególnego innej ustawy i stwarza pełne gwarancje ich ochrony, nie ograniczają prawa dostępu pracodawcy do informacji (danych) o pracownikach, którym przysługuje związkowa obrona w sprawach indywidualnych ze stosunku pracy. Sąd Najwyższy podkreślił, iż nie może podlegać kontrowersji, że wtedy gdy przepisy prawa pracy zobowiązują 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, jeżeli jest to niezbędne dla wypełnienia obowiązku wynikającego z przepisów prawa (art. 23 ust. 1 pkt 2 i 6 ustawy o ochronie danych osobowych w związku z art. 30 ust. 2<sup>1</sup> ustawy o związkach zawodowych). Osoby (pracownicy) i cel dopuszczalnego przez pracodawcę przetwarzania danych, wymagane do zrealizowania obowiązku wynikającego z przepisu prawa, określają przepisy prawa pracy zobowiązujące pracodawcę do współdziałania ze stroną związkową w indywidualnych sprawach ze stosunku pracy. Takim przepisem jest art. 30 ust. 2<sup>1</sup> ustawy o związkach zawodowych, który nie pozostawia wątpliwości, że zakładowa organizacja związkowa jest ustawowo zobowiązana do udzielenia informacji o wszystkich pracownikach, którym udziela związkowej obrony w indywidualnych sprawach ze stosunku pracy, a następnie do uzupełniania lub aktualizacji danych o takich pracownikach, pod rygorem zwolnienia pracodawcy z obowiązku współdziałania ze stroną związkową w sprawach dotyczących pracowników, których danych nie przekazała pracodawcy w trybie art. 30 ust. 21 ustawy o związkach zawodowych. Według poglądu Sądu Najwyższego, informacje o pracownikach, którzy podlegają obronie danej zakładowej organizacji związkowej w indywidualnych sprawach ze stosunku pracy, nie są objęte ochroną danych osobowych pracowników uprawnionych do związkowej reprezentacji w indywidualnych sprawach ze stosunku pracy. W konsekwencji zakładowa organizacja związkowa nie powinna odmawiać pracodawcy udzielenia informacji o wszystkich pracownikach, którym przysługuje związkowa reprezentacja i obrona w indywidualnych sprawach ze stosunku pracy, wymagających współdziałania pracodawcy ze stroną związkową (art. 30 ust. 21 ustawy o związkach zawodowych). W tym zakresie pracodawca może administrować danymi osobowymi pracowników, którym przysługuje związkowa ochrona w indywidualnych sprawach ze stosunku pracy (art. 23 ust. 1 pkt 2 i 6 ustawy o ochronie danych osobowych w związku z art. 30 ust. 2<sup>1</sup> i art. 32 ustawy o związkach zawodowych lub z art. 38 kp). Oznacza to, że przepisy ustawy o ochronie danych osobowych (art. 23 ust. 1 pkt 2 i 6 tej ustawy) wykluczają ukrywanie lub utrudnianie przez zakładowe organizacje związkowe dostępu pracodawcy do informacji o wszystkich pracownikach uprawnionych do korzystania ze związkowej obrony w indywidualnych sprawach ze stosunku pracy, pod rygorem zwolnienia pracodawcy z obowiązku współdziałania z zakładową organizacją związkową w sprawach dotyczących tych pracowników, o których nie poinformowała pracodawcy. Reasumując, przepisy ustawy o ochronie danych osobowych nie powinny być interpretowane w sposób, który prowadziłby do pozbawienia lub ograniczenia przysługującej pracownikom związkowej obrony w sprawach indywidualnych ze stosunku pracy.

Reasumując Sąd I instancji uznał, że ponieważ związek zawodowy (...) ostatecznie odmówił udzielenia informacji, czy powódka jest członkiem związku lub zwróciła się z wnioskiem o ochronę związkową, pracodawca tym samym został zwolniony z obowiązku konsultacji zamiaru wypowiedzenia umowy o pracę, o którym mowa w art.38 kp. Nie naruszył zatem wskazanego przepisu, a wypowiedzenie zostało dokonane prawidłowo.

Mając powyższe na uwadze, Sąd Rejonowy na podstawie powołanych przepisów oddalił powództwo.

Ponieważ powódka przegrała sprawę w całości, o kosztach postępowania Sąd orzekł w oparciu o art. 98 kpc w związku z § 11 ust.3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. z 2013r. poz.490 t.j.), zasądzając na rzecz pozwanego tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego wynagrodzenie pełnomocnika wraz z opłatą od pełnomocnictwa.

Apelację od powyższego orzeczenia w całości wniosła pełnomocnik powódki.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzuciła:

1) naruszenie przepisów postępowania, które mogło mieć wpływ na wynik sprawy, a mianowicie art. 233 § 1 k.p.c. przez poczynienie przez Sąd Rejonowy ustaleń faktycznych, w których został pominięty i nie poddany ocenie fakt, że pozwany pracodawca udzielając odpowiedzi na pytanie organizacji związków zawodowych o przyczyny skierowanego w dniu 16 VII 2015 r. zapytania, pismem z dnia 30 VII 2015r. poinformował zakładową organizację związkową (...), że przyczyną zapytania jest rozważenie przez Zarząd w stosunku do wymienionych kilkunastu osób możliwości zmiany warunków pracy i płacy podczas, gdy faktycznie oświadczeniem woli z dnia 28 VIII 2015r., czyli z innej zupełnie przyczyny wypowiedział powódce umowę o pracę z przyczyn niedotyczących pracowników - art. 10 ustawy z 13. 03. 2003r. Dz.U. 2003 nr 90 poz. 844, co może potwierdzać wskazywane obawy organizacji związkowej o naruszeniu prawa pracownika.

2) naruszenie prawa materialnego art. 38 § 1 kp. w zw. z art. 30 ust. 2 (1) ustawy o związkach zawodowych (Dz.U. 2001 nr 79, poz. 854) wskutek zaniechania przeprowadzenia wymaganej prawem konsultacji zamiaru rozwiązania umowy o pracę z powódką, zatrudnioną na czas nieokreślony, co zostało spowodowane nie podaniem organizacji związkowej w piśmie z dnia 16 VII 2015r. oraz w piśmie z dnia 6 VIII 2015r., przyczyny wystąpienia z zapytaniem o przynależność związkową powódki, co w konsekwencji spowodowało odmowę związku zawodowego przekazania żądanej informacji i wręczenie przez pracodawcę powódce wypowiedzenia w dniu 28 VIII 2015r. bez konsultacji z reprezentującą ją organizacją związku zawodowego.

Mając na uwadze powyższe strona skarżąca wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku i zasądzenie na rzecz powódki od pozwanego dochodzonego odszkodowania w kwocie 9120 zł wraz z kosztami za obie instancje.

W odpowiedzi na powyższe pełnomocnik pozwanej, na rozprawie w dniu 5 kwietnia 2016 r., wniósł o oddalenie wniesionej apelacji i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

### ***Sąd Okręgowy w Łodzi zważył, co następuje:***

Apelacja nie zasługuje na uwzględnienie.

W ocenie Sądu Okręgowego Sąd I instancji wydał trafne orzeczenie, znajdujące oparcie w zebranych w sprawie materiale dowodowym, a także znajdujące uzasadnienie w całokształcie okoliczności faktycznych sprawy oraz treści aktualnie obowiązujących przepisów prawa. Wbrew twierdzeniom apelacji, Sąd II instancji nie dopatrył się w postępowaniu pierwszo instancyjnym naruszenia przepisów prawa materialnego, czy też przepisów postępowania skutkujących koniecznością zmiany zaskarżonego wyroku. Zarówno ustalenia faktyczne Sądu Rejonowego, jak i wywody prawne, Sąd Okręgowy uznaje za w pełni trafne i przyjmuje, jako własne.

Brak jest uzasadnionych podstaw do uwzględnienia zarzutów naruszenia przez Sąd pierwszej instancji prawa procesowego poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów i dokonanie sprzecznych ustaleń z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego.

Art. 233 § 1 k.p.c. stanowi, iż Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów, według własnego przekonania na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału.

Sąd dokonuje oceny wszystkich dowodów przeprowadzonych w postępowaniu, jak również wszelkich okoliczności towarzyszących przeprowadzaniu poszczególnych dowodów, mających znaczenie dla ich mocy i wiarygodności (tak np. Sąd Najwyższy w uzasadnieniu orzeczenia z 11 lipca 2002 roku, IV CKN 1218/00, LEX nr 80266). Ramy swobodnej oceny dowodów są zakreślone wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego, regułami logicznego myślenia oraz pewnym poziomem świadomości prawnej, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i wążąc

ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego (tak też Sąd Najwyższy w licznych orzeczeniach, np. z dnia 19 czerwca 2001 roku, II UKN 423/00, OSNP 2003/5/137).

Oznacza to, że wszystkie ustalone w toku postępowania fakty powinny być brane pod uwagę przy ocenie dowodów, a tok rozumowania sądu powinien znaleźć odzwierciedlenie w pisemnych motywach wyroku.

W ocenie Sądu Okręgowego skuteczny zarzut przekroczenia granic swobody w ocenie dowodów może mieć zatem miejsce tylko w okolicznościach szczególnych. Dzieje się tak w razie pogwałcenia reguł logicznego rozumowania bądź sprzeniewierzenia się zasadom doświadczenia życiowego (por. wyrok SN z 6.11.2003 r. II CK 177/02 niepubl.).

Zatem o dowolności można mówić wówczas, gdy sąd ocenia dowody bez ich właściwej analizy, bądź też wbrew zdrowemu rozsądkowi lub zasadom logicznego rozumowania. Nie jest natomiast dowolną taka ocena, która – choć prowadzi do niekorzystnych dla strony powodowej konkluzji – to jednak jest logicznie i rzeczowo umotywowana.

Podkreślenia wymaga także, że dla skuteczności zarzutu naruszenia swobodnej oceny dowodów nie wystarcza stwierdzenie o wadliwości dokonanych ustaleń faktycznych, odwołujące się do stanu faktycznego, który w przekonaniu skarżącego odpowiada rzeczywistości. Koniecznym jest bowiem wskazanie przyczyn dyskwalifikujących postępowanie Sądu w tym zakresie. W szczególności skarżący powinien wskazać jakie kryteria oceny dowodów naruszył Sąd przy ocenie konkretnych dowodów, uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłusznie im je przyznając. Ponadto, jeżeli z określonego materiału dowodowego sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to dokonana ocena nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego można było wysnuć wnioski odmienne (post SN z 23.01.2001 r. IV CKN 970/00, niepubl. wyrok SN z 27.09.2002 r. II CKN 817/00).

Skuteczne postawienie zarzutu naruszenia przez sąd art. 233 § 1 k.p.c. wymaga zatem wykazania, iż sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego. Natomiast zarzut dowolnego i fragmentarycznego rozważenia materiału dowodowego wymaga dla swej skuteczności konkretyzacji, i to nie tylko przez wskazanie przepisów procesowych, z naruszeniem których apelujący łączy taki skutek, lecz również przez określenie, jakich dowodów lub jakiej części materiału zarzut dotyczy, a ponadto podania przesłanek dyskwalifikacji postępowania sądu pierwszej instancji w zakresie oceny poszczególnych dowodów, na tle znaczenia całokształtu materiału dowodowego oraz w zakresie przyjętej podstawy orzeczenia.

W ocenie Sądu Okręgowego wniesiona apelacja tych wymogów nie spełnia. Zarzuty skarżącej sprowadzają się w zasadzie jedynie do polemiki ze stanowiskiem Sądu Rejonowego i interpretacją dowodów dokonaną przez ten Sąd i jako takie nie mogą się ostać. Apelująca przeciwstawia bowiem ocenie dokonanej przez Sąd pierwszej instancji swoją analizę zgromadzonego materiału dowodowego i własny pogląd na sprawę, z pominięciem okoliczności nie odpowiadających jej wersji zdarzeń. Tymczasem zadaniem Sądu Rejonowego – prawidłowo przez Sąd wykonanym – było przeprowadzenie całościowej oceny zebranego w sprawie materiału, ponieważ tylko taka mogła dać pełny obraz spornych okoliczności.

Analizując treść złożonej przez stronę powodową apelacji, należy stwierdzić, iż skarżąca nie zdołała skutecznie wykazać przyczyn, które dyskwalifikowałyby możliwość uznania dokonanych przez Sąd pierwszej instancji ustaleń faktycznych za prawidłowe. Samo przeświadczenie skarżącej, iż zgromadzony w sprawie materiał dowodowy należało ocenić w sposób odmienny, co w efekcie skutkowało winno dokonaniem odmiennych ustaleń faktycznych - nie może być uznane za wystarczające dla stwierdzenia naruszenia przez Sąd treści art. 233 § 1 k.p.c.

Z tego względu Sąd Okręgowy podziela konstatację Sądu pierwszej instancji, iż zgromadzony w sprawie materiał dowodowy nie dawał podstaw do uznania zasadności wniesionego powództwa. Zarzuty apelującej dotyczą kwestii, które zostały przez Sąd Rejonowy w sposób obszerny i szczegółowy wyjaśnione. Sąd meriti rozstrzygnął powódki omówił i wskazał, z jakich powodów zgłoszone żądanie nie mogło zostać uwzględnione. Sąd Okręgowy poczynione przez Sąd

Rejonowy ustalenia faktyczne, jak i rozważania prawne w pełni podziela. Znajdują bowiem one odzwierciedlenie zarówno w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym, jak i obowiązującym porządku prawnym.

Natomiast pozwana wskazując, iż Sąd Rejonowy pominął w ustaleniach faktycznych i nie poddał ocenie treści korespondencji między pozwanym pracodawcą a Związkiem zawodowym - przedstawia argumentację, której nie sposób podzielić, ponieważ w świetle zgłoszonego roszczenia, brak ku temu podstaw prawnych.

Należy podkreślić, że już w uzasadnieniu uchwały z dnia 21 listopada 2012 r., (sygnatura akt III PZP 6/12), Sąd Najwyższy zajął stanowisko, że zapytanie o zgodność z zasadami przetwarzania danych osobowych zwrócenia się przez pracodawcę do organizacji związkowych o informację dotyczącą konkretnego pracownika (wymienionego z imienia i nazwiska), w zakresie korzystania przez niego z obrony jednej z tych organizacji - stanowi już przetwarzanie danych osobowych, gdyż pracodawca ujawnia zamiar podjęcia wobec tej osoby czynności z zakresu prawa pracy wymagającej współdziałania ze związkiem zawodowym. Dla spełnienia obowiązku pracodawcy ujętego w art. 30 ust. 2<sup>1</sup> ustawy o związkach zawodowych nie jest niezbędne podanie w treści zapytania, jaki zamiar ma pracodawca wobec tej osoby (tych osób). Taki obowiązek nie wynika z tego przepisu. Przeciwnie, podanie szczegółowych informacji o zamiarze pracodawcy w odniesieniu do wymienionego pracownika stanowiłoby pozbawione podstaw przetwarzanie danych osobowych. Pracodawca winien mieć podstawę do zasięgnięcia informacji i do zebrania danych o obronie związkowej dotyczących konkretnego pracownika, ale podstawa ta nie powinna być ujawniona związkowi zawodowemu na tym, przedkonsultacyjnym etapie. Wystarczające jest wskazanie, że chodzi o potrzebę współdziałania ze związkiem zawodowym w indywidualnej sprawie ze stosunku pracy. Związek zawodowy przekazujący dane i pracodawca po ich otrzymaniu, powinni poinformować osobę, której one dotyczą o dokonanych przetworzeniach danych osobowych, co wynika z art. 25 ust. 1 ustawy o ochronie danych osobowych. Organizacja związkowa nie jest uprawniona do uzyskania od pracodawcy informacji na temat jego zamiarów wobec konkretnego pracownika przed etapem konsultacji ani do oceny celu zbierania tych danych przez pracodawcę. Działania pracodawcy w zakresie zgodności z ustawą o ochronie danych osobowych zbierania danych podlegają ocenie Generalnego Inspektora Ochrony Danych Osobowych, co należy uznać za wystarczające. Takie rozumienie art. 30 ust. 2<sup>1</sup> ustawy o związkach zawodowych pozwala na uniknięcie naruszenia zasad przetwarzania danych osób niekorzystających z obrony związkowej albo korzystających z obrony innej organizacji niż ta, do której zwraca się pracodawca.

Podobne stanowisko zajął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 24 czerwca 2013 roku (II PK 341/12, lex 1350303) wskazując, że dla spełnienia obowiązku pracodawcy ujętego w art. 30 ust. 2[1] ustawy z 1991 r. o związkach zawodowych nie jest niezbędne podanie w treści zapytania, jaki zamiar ma pracodawca wobec tej osoby (tych osób). Organizacja związkowa nie jest uprawniona do uzyskania od pracodawcy informacji na temat jego zamiarów wobec konkretnego pracownika przed etapem konsultacji ani do oceny celu zbierania tych danych przez pracodawcę.

Sąd Okręgowy w całości podziela przedstawioną interpretacją wymienionego przepisu. Tym samym zarzuty apelacyjne w tym zakresie należało uznać za chybione.

W ocenie Sądu Okręgowego bezzasadne są również zarzuty apelacyjne dotyczące naruszenia art. 38 § 1 k.p. w zw. z art. 30 ust. 2<sup>1</sup> ustawy o związkach zawodowych. – poprzez zaniechanie przeprowadzenia wymaganej prawem konsultacji, zamiaru rozwiązania umowy o pracę z powódką zatrudnioną na czas nieokreślony.

Przepis art. 38 § 1 k.p. nakłada na pracodawcę obowiązek konsultacji zamiaru wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony z reprezentującą pracownika zakładową organizacją związkową.

Podkreślenia wymaga, iż obowiązek zawiadomienia na piśmie zakładowej organizacji związkowej o zamiarze wypowiedzenia umowy o pracę lub warunków tej umowy pracownikowi reprezentowanemu przez ten związek spoczywa na pracodawcy tylko wówczas, gdy posiada on wiedzę, że pracownik jest objęty ochroną związkową. Zatem taka powinność po stronie pracodawcy nie występuje wówczas, gdy mimo dopełnienia ze swej strony należytej staranności, nie dysponuje on wiedzą w tym przedmiocie. Przepis art. 30 ust. 2<sup>1</sup> zdanie drugie ustawy o związkach zawodowych stanowi bowiem, że pracodawca jest zwolniony z obowiązku współdziałania z zakładową organizacją

związkową w sprawach dotyczących tych pracowników, co do których związek zawodowy w terminie 5 dni od daty zwrócenia się z takim wnioskiem, nie udzielił informacji o korzystaniu z jego obrony. Z orzecznictwa Sądu Najwyższego wynika, że przewidziany tym przepisem obowiązek pracodawcy, zasięgnięcia od działających u niego zakładowych organizacji związkowych informacji o pracownikach korzystających z ich obrony, jest spełniony prawidłowo w razie jednorazowego zwrócenia się do tych organizacji o informację dotyczącą wszystkich zatrudnionych pracowników. Dopiero umieszczenie pracownika w przekazanym pracodawcy wykazie, zobowiązuje go do współdziałania z zakładową organizacją związkową, w sprawach dotyczących stosunku pracy tego pracownika (por. uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 23 listopada 2001 r., III ZP 16/01, OSNP 2002 nr 12, poz. 283 oraz wyroki SN z dnia 22 czerwca 2007 r., II PK 331/06, LEX nr 911109, z dnia 23 stycznia 2002 r., I PKN 809/00, OSNP 2004 nr 2, poz. 31, PiZS 2005 nr 5, s. 17 z glosą A. Wypych – Żywickiej; z dnia 25 lipca 2003 r., I PK 305/02, OSP 2004 nr 12, poz. 150 z glosą M. Skąpskiego i z dnia 18 października 2005 r., II PK 90/05, OSNP 2006 nr 19-20, poz. 291).

Odnosząc się do powyższego zatem wskazać należy, że pracodawca spełnia swój obowiązek przewidziany w art. 30 ust. 2<sup>1</sup> ustawy o związkach zawodowych, jeśli zwraca się o udzielenie informacji o pracownikach korzystających z ochrony organizacji związkowych. A już z pewnością spełnia taki obowiązek zwracając się do związku zawodowego z zapytaniem czy konkretny pracownik podlega jego ochronie. W takiej sytuacji, co zostało wywiedzione powyżej, pracodawca nie ma obowiązku wskazywania jakie ma zamiary wobec tego konkretnego pracownika. Natomiast prawnym obowiązkiem związku zawodowego jest przekazanie pracodawcy, prawidłowej, aktualnej i rzetelnej informacji dotyczącej danego pracownika podlegającego ochronie tego związku. Przepis art. 30 ust. 2<sup>1</sup> ustawy o związkach zawodowych nie precyzuje, jakie warunki ma spełniać informacja przekazana pracodawcy przez związki zawodowe. Nie może jednak budzić wątpliwości, że biorąc pod uwagę cel, jakiemu ta informacja ma służyć, powinno z niej wprost wynikać, że konkretny pracownik jest reprezentowany przez zakładową organizację związkową w indywidualnych sprawach ze stosunku pracy.

Takich wymagań nie spełnia pismo (...) z dnia 16 lipca 2015 r. będące odpowiedzią na pismo pracodawcy zwracającego się o udzielenie informacji o pracownikach objętych ochroną, bowiem w odpowiedzi Związek zawodowy zwrócił się w nim jedynie o podanie przyczyn skierowanego zapytania, zatem nie można go uznać za udzielenie informacji, o której stanowi art. 30 ust. 2<sup>1</sup> ustawy o związkach zawodowych. Powyższych wymagań nie spełniają również kolejne pisma (...) z dnia 5 sierpnia 2015 r. oraz z dnia 12 sierpnia 2015 r., w których Związek zawodowy powołuje się na ochronę danych osobowych. Należy podkreślić, że pozwany ostatecznie zwrócił się wprost do związku zawodowego o podanie czy konkretnie powódka podlega jego ochronie, natomiast związek nie udzielił na powyższe żądanej odpowiedzi, będąc do tego zobowiązany. Wobec powyższego związek zawodowy nie udzielił pracodawcy informacji czy powódka jest objęta ochroną ani w określonym 5 – dniowym terminie ani w ogóle w żadnym innym terminie, zasłaniając się ochroną danych osobowych. Jednakże jak już słusznie wskazał Sąd Rejonowy ochrona danych osobowych, o której mowa w art. 27 ustawy o ochronie danych osobowych nie ogranicza prawa dostępu pracodawcy do informacji o pracownikach, którym przysługuje związkowa ochrona w sprawach indywidualnych ze stosunku pracy.

Związek zawodowy, udzielając takich odpowiedzi w istocie nie przedstawił żadnej informacji, bowiem pracodawca po ich otrzymaniu nadal nie dysponował wiedzą na temat, czy powódka podlega ochronie związku. Ponadto podkreślić należy, iż pracodawca kilkakrotnie i w różnych formach zwracał się do związku o udzielenie takich informacji, jednakże za każdym razem związek zawodowy odmawiał ich udzielenia. Skoro zakładowa organizacja związkowa (...) faktycznie nie przekazała pracodawcy informacji, na podstawie której można byłoby zidentyfikować pracowników reprezentowanych przez ten związek zawodowy, a w szczególności czy powódka podlega takiej ochronie, to pozwana była zwolniona od obowiązku współdziałania z tą organizacją związkową, a tym samym nie naruszyła procedury konsultacyjnej przewidzianej w brzmieniu art. 38 k.p.

W tym stanie rzeczy apelacyjne zarzuty dotyczące naruszenia zarówno prawa procesowego, jak i prawa materialnego uznać należało za bezpodstawne.



W ocenie Sądu Okręgowego zaskarżone rozstrzygnięcie w świetle zgromadzonego materiału dowodowego było oczywiście uzasadnione.

Orzeczenie Sądu I instancji w pełni zatem odpowiada prawu.

Biorąc powyższe pod uwagę, Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację powódki jako bezzasadną.

O zwrocie kosztów zastępstwa procesowego za II instancję, orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c. oraz § 10 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. 2015 r., poz. 1800).