

Sygn. akt VIII **Pa 22/22**

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 23 czerwca 2022 r.

Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodnicząca	Sędzia SO Grażyna Łazowska

po rozpoznaniu w dniu 23 czerwca 2022r. w Gliwicach

na posiedzeniu niejawnym

sprawy z powództwa K. W.

przeciwko Hucie (...) Spółce Akcyjnej w G.

o odszkodowanie w związku z wypowiedzeniem umowy o pracę

na skutek apelacji pozwanej

od wyroku Sądu Rejonowego w Gliwicach

z dnia 13 grudnia 2021r. **sygn. akt** VI P 51/20

- 1) zmienia zaskarżony wyrok w całości i powództwo oddala,
- 2) zasądza od powódki na rzecz pozwanej kwotę 400 (czteryście) złotych tytułem zwrotu kosztów postępowania przed Sądem pierwszej i drugiej instancji.

Sędzia SO Grażyna Łazowska

sygn. akt VIII Pa 22/22

UZASADNIENIE

Powódka K. W. domagała się zasądzenia od pozwanej Huty (...) Spółki Akcyjnej w G. kwoty 23 009,79 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem, a w razie nieuwzględnienia powództwa w tym zakresie wniosła o zasądzenie od pozwanej kwoty 23 009,79 zł tytułem naruszenia przez pozwaną zasady równego traktowania w zatrudnieniu oraz zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powódki na swoją rzecz kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Rejonowy w Gliwicach wyrokiem z 13 grudnia 2021r. uwzględnił powództwo w całości i obciążył pozwaną kosztami procesu.

Sąd Rejonowy ustalił, że powódka była pracownikiem pozwanej od dnia 1 marca 1989r., ostatnio zatrudnionym na stanowisku Kierownika Sprzedaży Krajowej.

Od dnia 1 kwietnia 2019 roku miesięczne wynagrodzenie zasadnicze powódki na zajmowanym stanowisku Kierownika Sprzedaży Krajowej wynosiło 6 536,00 zł brutto, a z dodatkami miesięczne wynagrodzenie powódki wynosiło 7.669,93 złote

Jak dalej ustalił Sąd Rejonowy, zgodnie z § 1 ust. 1 zawartym w Rozdziale III Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników Huty (...) z dnia 31 grudnia 1996 roku, obowiązującego u pozwanej umowę o pracę rozwiązuje się na mocy porozumienia stron, przez oświadczenie jednej ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia, przez oświadczenie jednej ze stron bez zachowania okresu wypowiedzenia, z upływem czasu, na który została zawarta, z dniem ukończenia pracy, dla której wykonania była zawarta oraz skutek wygaśnięcia umowy. § 1 ust. 3 zawarty w Rozdziale III powyższego ZUZP stanowi zaś, iż o zamiarze wypowiedzenia lub rozwiązania bez wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony huta zawiadamia na piśmie, podając przyczynę rozwiązania umowy zakładową organizację związkową reprezentującą pracownika (pkt 1) oraz wszystkie organizacje związkowe, jeżeli pracownik nie należy do związków zawodowych (pkt 2); przyczyna, o której mowa wyżej powinna być podana zakładowej organizacji związkowej w sposób skonkretyzowany, nieograniczających się do przytoczenia ogólnikowego zwrotu, bądź powtórzenia wyrażeń ustawowych.

Uchwałą Zarządu pozwanej nr 40/VIII.2019 z dnia 25 stycznia 2019 roku, zatwierdzonej Uchwałą Rady Nadzorczej Nr 118/VIII.2019 z dnia 28 stycznia 2019 roku przyjęty został Regulamin Organizacyjny HUTY (...) w brzmieniu stanowiącym załącznik do niniejszej Uchwały

Pismami z dnia 14 stycznia 2020r. pozwana zwróciła się do Związku Zawodowego (...), Międzyzakładowej Komisji (...) HUTA (...) S.A., Związku Zawodowego (...) przy Hucie (...) S.A., Międzyzakładowej Komisji Związkowej ZZ (...) przy HUCIE (...) S.A. z prośbą o udzielenie odpowiedzi czy powódka jest członkiem organizacji związkowej lub czy ich organizacja związkową objęła powódkę obroną, z jednoczesnym wskazaniem, że nieudzielenie tej informacji w ciągu 5 dni zwalnia pracodawcę od obowiązku współdziałania z zakładową organizacją związkową w sprawach dotyczących wskazanego pracownika. W odpowiedziach wskazano, że powódka nie jest członkiem tych organizacji związkowych i organizacje nie obejmują jej obroną. Powódka nie zwróciła się do organizacji związkowych o obronę jej interesów przed pracodawcą.

Po uzyskaniu wskazanych powyższych odpowiedzi pozwana nie zwróciła się do żadnej z organizacji związkowych z informacją o zamiarze wypowiedzenia powódce umowy o pracę ze wskazaniem przyczyny rozwiązania umowy.

Dalej Sąd Rejonowy ustalił, że w związku zmienianą schematu organizacyjnego pozwanej zlikwidowano stanowisko pracy powódki, gdyż dział marketingu w sektorze górniczym był zbyt rozbudowany. Powódka odbyła co najmniej dwie rozmowy z ówczesnym członkiem zarządu spółki (...). W trakcie tych spotkań powódka została poinformowana, że jej stanowisko zostanie zlikwidowane. W związku z tą informacją powódka przygotowała propozycję 3 stanowisk na które mogłaby zostać przeniesiona. Ostatecznie jednak nie została przeniesiona na żadne stanowisko i udala się na długotrwałe zwolnienie lekarskie.

Po powrocie z zwolnienia lekarskiego pismem z dnia 27 stycznia 2020r. pozwana rozwiązała z powódką umowę o pracę zawartą dnia 1 marca 1989r. z zachowaniem pięciomiesięcznego okresu wypowiedzenia, ze skutkiem na dzień 30 czerwca 2020r.

W piśmie tym jako przyczynę złożonego wypowiedzenia wskazano likwidację stanowiska Kierownika Sprzedaży krajowej dokonanej na podstawie uchwały Zarządu z dnia 25 stycznia 2019r., zatwierdzonej Uchwałą Rady Nadzorczej Nr 118/VIII.2019 z dnia 28 stycznia 2019r. oraz wydania Zarządzenia DN nr 01/2019/01-2 z dnia 7 lutego 2019r. w sprawie zmiany w Regulaminie organizacyjnym HUTY (...) S.A. wraz z Zarządzeniem DN nr 04/2019/01-2 z dnia 15 marca 2019r. w sprawie nadania „Regulaminu organizacyjnego pionu (...) S.A.". Wskazano również, że

przyczyną likwidacji zajmowanego przez powódkę stanowiska było zmniejszenie sprzedaży produktów pozwanej na krajowym rynku górnictwa wynikające z restrukturyzacji górnictwa i zmniejszenia planów wydobywania, co spowodowało konieczność przeprowadzenia zmian organizacyjnych oraz zredukowania stanowisk kierowniczych w pionie Dyrektora Handlu i Produkcji. W piśmie tym poinformowano również, że jest uprawniona do otrzymania odpłaty pieniężnej w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia, a także o zobowiązaniu do wykorzystania urlopu wypoczynkowego w wymiarze 36 dni, po którym zostanie zwolniona z obowiązku świadczenia pracy.

Likwidacja stanowiska powódki, która została wskazana w wypowiedzeniu wynikała ze zmiany schematu organizacyjnego pozwanej. Na miejsce powódki nie został zatrudniony inny pracownik, a w dziale, w którym pracowała powoda rzeczywiście zmniejszono zatrudnienie.

Sąd Rejonowy ustalił stan faktyczny w oparciu o przywołane dowody i uznał, że powództwo zasługiwało na uwzględnienie.

Na wstępie Sąd pierwszej instancji wskazał, że powódka nie kwestionowała przyczyn oraz zasadności wypowiedzenia umowy o pracę. W toku postępowania, domagała się ustalenia, że wypowiedzenie narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę i z tego tytułu domagała się odszkodowania, a tylko w wypadku gdyby sąd uznał, że wypowiedzenie nie narusza przepisów, żądała zasądzenia od pozwanej odszkodowania tytułem naruszenia przez pozwaną zasad równego traktowania.

Dalej Sąd Rejonowy przywołał treść art. 45 § 1 k.p., zgodnie z którym w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy – stosownie do żądania pracownika – orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu – o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

Odszkodowanie z art. 45 § 1 k.p. przysługuje więc nie tylko w razie niezgodności z prawem ze względu na uchybienie obowiązkowi podania przyczyny (uchybienie warunku formalnego), ale także w przypadku braku zasadności wypowiedzenia (przesłanka materialna prawidłowości dokonania wypowiedzenia), jeśli podana przyczyna nie jest uzasadnionym powodem zwolnienia pracownika w tym trybie.

Sąd Rejonowy podkreślił, że powódka oparła swoje powództwo w zasadzie wyłącznie na zarzucie niewyczerpania przez pracodawcę trybu konsultacji związkowych. W myśl art. 38 k.p. o zamiarze wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony pracodawca zawiadamia na piśmie reprezentującą pracownika zakładową organizację związkową, podając przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy. 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.

Dalej Sąd Rejonowy stwierdził, że gdyby w rozpatrywanej sprawie opierać się wyłącznie na podstawie przepisów kodeksowych nie byłoby wątpliwości, że pozwana wyczerpała tryb konsultacji, albowiem zwróciła się do wszystkich reprezentatywnych związków zawodowych reprezentujących pracowników pozwanej i otrzymała informacje, że powódka nie jest członkiem żadnego z tych związków i to w zwykłym przypadku czyniłoby zadość wymogom konsultacji związkowej.

Sąd Rejonowy zwrócił jednak uwagę, że w Zakładowym Układzie Zbiorowym Pracy dla pracowników Huty (...) z dnia 31 grudnia 1996r., obowiązującym w dniu 27 stycznia 2020r. w III Rozdziale znajdował się w zapis § 1 ust. 3, który stanowi, że o zamiarze wypowiedzenia lub rozwiązania bez wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony huta zawiadamia na piśmie, podając przyczynę rozwiązania umowy zakładową organizację związkową reprezentującą pracownika (pkt 1) oraz wszystkie organizacje związkowe, jeżeli pracownik nie należy do związków zawodowych (pkt 2); przyczyna, o której mowa wyżej powinna być podana zakładowej organizacji związkowej w sposób skonkretyzowany, nieograniczający się do przytoczenia ogólnikowego zwrotu, bądź powtórzenia wyrażen ustawowych. Strony nie miały wątpliwości, że powyższa regulacja istnieje, a generalny spór

w toku całego postępowania sprowadzał się do ustalenia, czy powyższa regulacja jest korzystna dla pracownika, a tym samym czy regulacja ta ma zastosowanie w przedmiotowej sprawie.

Stosownie do art. 9 § 1 i 2 k.p. ilekroć w Kodeksie pracy jest mowa o prawie pracy, rozumie się przez to przepisy Kodeksu pracy oraz przepisy innych ustaw i aktów wykonawczych, określające prawa i obowiązki pracowników i pracodawców, a także postanowienia układów zbiorowych pracy i innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych, regulaminów i statutów określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy. Postanowienia układów zbiorowych pracy i porozumień zbiorowych oraz regulaminów i statutów nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż przepisy Kodeksu pracy oraz innych ustaw i aktów wykonawczych.

Sąd Rejonowy przywołał wyrok Sądu Najwyższego z 4 lutego 2011r., II PK 187/10 (OSNP 2012/7–8, poz. 8), gdzie wskazano, że korzystny charakter postanowień zakładowego prawa pracy, przy uwzględnieniu swobodnego bilansu zysków i strat dla pracownika, niekoniecznie musi polegać na przyznaniu dodatkowych lub wyższych świadczeń niż gwarantowane przez przepisy powszechnie obowiązujące.

Sąd Rejonowy stwierdził, że od hierarchii źródeł prawa pracy, która ma charakter uniwersalny, należy odróżnić kwestię pierwszeństwa stosowania norm prawa pracy. Jej istota polega na szczególnej ochronie interesów pracownika w ramach stosunku pracy, przez zagwarantowanie mu źródłami powszechnych minimalnych standardów w zakresie uprawnień, z dopuszczalnością ich rozszerzenia w swobodnych źródłach prawa pracy. Ocena „korzystności” winna mieć w tym sensie charakter obiektywny, że ma być dokonywana na podstawie konkretnych czynników określających poziom ciężarów zawodowych związanych z wykonywaniem pracy, a nie subiektywnych upodobań pracownika. Następstwem obowiązywania tej zasady w indywidualnych stosunkach pracy jest pierwszeństwo stosowania korzystniejszych dla pracownika norm prawa pracy niższej rangi przed normami znajdującymi się wyżej w hierarchii źródeł prawa. W zindywidualizowanym stosunku pracy mamy do czynienia ze zjawiskiem przemieszania norm wyższego i niższego rzędu, co można określić jako dyfuzję norm prawa pracy. Sprawia ona, że status stron stosunku pracy jest silnie zdyferencjalizowany i nie zawsze przepisy i postanowienia są stosowane wedle konstytucyjnej hierarchii. (Baran Krzysztof W. (red.), Kodeks pracy. Komentarz. Tom I. Art. 1-113, wyd. V, LEX).

Przenosząc powyższe rozważania na grunt rozpatrywanej sprawy Sąd Rejonowy podzielił stanowisko wyrażone przez stronę powodową, że przepisy ZUZP w zakresie rozszerzonej konsultacji związkowej były w tym przypadku korzystniejsze dla pracowników, niż przepisy prawa powszechnie obowiązującego. Sąd Rejonowy miał na uwadze przede wszystkim ich skutek dla trwałości zatrudnienia pracownika. Powódka w trakcie przesłuchania wskazała, że liczyła na to, że związki wezmą pod uwagę jej długoletnią pracę, staną w jej obronie i wynegocjują, iż nie zostanie zwolniona, tylko przesunięta na inne stanowisko. W ocenie Sądu Rejonowego regulacja ZUZP dawała pracownikom dodatkową ochronę ich praw. Rozszerzony tryb konsultacji związkowych, jak słusznie wskazała powódka, pozwalał na przyznanie szansy związkom zawodowym podjęcia ochrony praw pracownika, w przypadku gdy pracownik z jakiegoś powodu nie był objęty ochroną żadnego ze związku zawodowych.

Sąd Rejonowy zaznaczył, że regulacje ZUZP mogły w pewnych przypadkach powodować pewnego rodzaju stygmatyzację pracownika. Jednak w ocenie Sądu wizja potencjalnej stygmatyzacji pracownika we wspomnianym wyżej bilansie zysków i strat jest mniej uciążliwa dla pracownika niż szansa, że związki zawodowe staną w jego obronie, co w konsekwencji może doprowadzić do porzucenia przez pracodawcę zamiaru zwolnienia pracownika. Z tego powodu Sąd Rejonowy uznał, że w tym przypadku regulacje układu zbiorowego ze względu na swoją korzystność miały pierwszeństwo stosowania przez przepisami powszechnie obowiązującego prawa, wobec czego brak wyczerpania trybu konsultacji związkowych przewidzianych w ZUZP sprawił, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony naruszało przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę i tym samym powodce należy się dochodzone przez nią odszkodowanie.

Dalej Sąd Rejonowy wskazał, że zgodnie z art. 30 § 1 pkt 2 k.p. umowa o pracę rozwiązuje się przez oświadczenie jednej ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem). Zgodnie natomiast z § 4 tego przepisu w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lubo

rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy. Art. 30 § 4 k.p. nałożył na pracodawcę obowiązek podania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę. Przyczyna nie może być jednak sformułowana w jakikolwiek sposób. W tym zakresie powinny być przestrzegane pewne reguły, na które wskazywano wielokrotnie w orzecznictwie sądowym. Przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony powinna być konkretna i rzeczywista (uchwała Sądu Najwyższego z dnia 27 czerwca 1985 roku, III PZP 10/85, OSNC 1985/11/164, a także, wyrok SN z dnia 15 lutego 2000 roku, I PKN 514/99, OSNAP 2001/13/440). W ocenie Sądu Rejonowego, poza sporem była kwestia zasadności przyczyn wypowiedzenia powodce umowy o pracę. Dlatego też Sąd Rejonowy uznał, że w tym przypadku wypowiedzenie było uzasadnione likwidacją stanowiska pracy powodki, a podana przyczyna wypowiedzenia była prawdziwa. Jednak i tak było bez znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy, gdyż wypowiedzenie okazało się naruszać przepisy o wypowiedzeniu.

W konsekwencji Sąd Rejonowy uwzględnił powództwo zgodnie z żądaniem powodki, wskazując, że z tej przyczyny przedmiotem postępowania nie było powództwo o charakterze ewentualnym. Sąd Rejonowy zaznaczył też, że powodka nie próbowała w toku postępowania wykazać zasadności powództwa ewentualnego.

O kosztach postępowania art. 98 § 1 i 3 k.p.c., § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. z 2015 r., poz. 1800) oraz art. 13 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U. z 2020 roku, poz. 755).

Apelację od całości wyroku wywiodła pozwana, zarzucając:

Naruszenie przepisów postępowania, które miało wpływ na wynik sprawy tj.:

- art. 3271 § 1 pkt 1 i 2 KPC poprzez nieprzedstawienie wyczerpujących motywów rozstrzygnięcia sądu, co uniemożliwia zorientowanie się co do podstaw rozstrzygnięcia, polegające na przyjęciu, że „regulacje zuzp mogły powodować w pewnych przypadkach swego rodzaju stygmatyzację pracownika” bez określenia, jakiego rodzaju to miałyby być stygmatyzacja i jakie konsekwencje prawne dla pracodawcy niesie za sobą dopuszczenie do takiej stygmatyzacji.

Naruszenie prawa materialnego tj.:

art. 386 § 4 KPC poprzez:

- uznanie, że w sprawie spornym było czy regulacja z § 1 ust. 3 Rozdziału III Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy pozwanej („zuzp”) jest korzystna dla pracownika, podczas gdy istotnym elementem sporu było ustalenie czy § 1 ust. 3 pkt 2 Rozdziału III zuzp może być stosowany przed regulacjami ustawowymi jako sprzeczny z art. 30 ust. 3 ustawy o związkach zawodowych, art. 9 ust. 1 i ust. 2 rozporządzenia 2016/679 („RODO”), art. 23 KC w zw. z art. 11¹ KP,

- poprzez całkowite pominięcie merytorycznych zarzutów pozwanej odnoszących się do niezgodności § 1 ust. 3 pkt 2 Rozdziału III zuzp z art. 9 ust. 1 i ust. 2 RODO, art. 23 KC oraz art. 30 ust. 3 ustawy o związkach zawodowych, a także skutków przyjęcia obowiązku pozwanej dokonania konsultacji związkowej zgodnie z zuzp, a nie przepisami powszechnie obowiązującymi w przypadku uznania przez pracownika, że postanowienia układowe nie są dla niego subiektywnie korzystne,

- art.91 ust. 3 Konstytucji poprzez jego niezastosowanie i uznanie, że przepisy zuzp znajdują zastosowanie przed prawem unijnym, tj. RODO,

- art. 6 ust. 1 w zw. z art. 9 ust. 1 i 2 RODO poprzez jego niezastosowanie i uznanie, że pracodawca ma obowiązek dokonać konsultacji związkowej w stosunku do pracowników, którzy nie są członkami organizacji związkowej i nie są objęci obroną przez tą organizację,

- art. 9 § 2 KP poprzez niewłaściwe zastosowanie i uznanie, że:

- art. 6 ust. 1 i art. 9 ust. 1 i ust. 2 RODO nie obowiązują powódki jako, że § 1 ust. 3 pkt 2 Rozdziału III zuzp stanowi przepis korzystniejszy dla pracownika niż przepisy prawa powszechnie obowiązującego, podczas gdy art. 9 § 2 KP odnosi się wyłącznie do hierarchii obowiązywania aktów prawnych dotyczącej przepisów prawa krajowego i w przypadku kolizji norm zuzp z takimi przepisami prawa krajowego pierwszeństwo mają korzystniejsze przepisy zuzp, a art. 6 ust. 1 i art. 9 ust. 1 i ust. 2 RODO jest przepisem prawa unijnego i nie jest objęty zakresem zastosowania art. 9 ust. § 2 KP, ponieważ nie jest przepisem „Kodeksu pracy oraz innych ustaw i aktów wykonawczych”,

- przepisy układowe mogą być niezgodne z Konstytucją, w tym art. 59 ust. 1 Konstytucji mimo iż art. 9 § 2 KP nie stanowi, jakoby korzystniejsze dla pracownika przepisy układowe mogły mieć pierwszeństwo przed Konstytucją,

- art. 30 ust. 3 ustawy o związkach zawodowych poprzez jego niewłaściwe zastosowanie i uznanie, że zuzp może być sprzeczny z tym przepisem, podczas gdy art. 30 ust. 3 ustawy o związkach zawodowych ma charakter ściśle bezwzględnie obowiązujący, a przepisy układowe nie mogą być z nim sprzeczne,

- art. 59 ust. 1 Konstytucji w zw. z art. 1 ust. 1 i art. 7 ust. 2 i 3 ustawy o związkach zawodowych poprzez ich niezastosowanie, podczas gdy przepisy te wprowadzają zasadę wolności od przynależności do organizacji związkowej i uprawniają organizację związkową do działania w sprawach indywidualnych reprezentując wyłącznie członków organizacji związkowej oraz osoby objęte obroną na wniosek, mają charakter ściśle bezwzględnie obowiązujący, przez co przepisy układowe nie mogą być z tymi przepisami sprzeczne,

- art. 9 § 2 KP poprzez jego niewłaściwe zastosowanie i uznanie, że przepisy § 1 ust. 3 pkt 2 Rozdziału III zuzp są dla pracowników korzystniejsze w porównaniu do powszechnie obowiązujących przepisów prawa,

- art. 8 KP poprzez jego niezastosowanie i uznanie, że § 1 ust. 3 pkt 2 Rozdziału III zuzp daje pracownikom dodatkową szansę ochrony praw pracowniczych poprzez „porzucenie przez pracodawcę zamiaru zwolnienia pracownika”, podczas gdy w przedmiotowej sytuacji przyczyną wypowiedzenia powódce umowy o pracę była likwidacja jej stanowiska pracy, w związku z czym próba przekonania pozwanej do utrzymania zatrudnienia powódki, dla której pracy nie było, stanowi naruszenie celu instytucji konsultacji związkowej oraz zasad współżycia społecznego, tj. uczciwości i sprawiedliwości społecznej.

W oparciu o tak sformułowane zarzuty, pozwana wniosła o zmianę wyroku sądu I instancji poprzez oddalenie powództwa w całości oraz zmianę w zakresie pozostałych rozstrzygnięć tj. pkt 2, 3 i 4 wyroku, a także zasądzenie na rzecz pozwanej kosztów postępowania za obydwie instancje.

Powódka wniosła o oddalenie apelacji i zasądzenie zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, dzielając w całości rozstrzygnięcie Sądu pierwszej instancji.

Sąd Okręgowy i zważył, co następuje.

Apelacja pozwanej okazała się skuteczna.

Sąd pierwszej instancji przeprowadził wystarczające postępowanie dowodowe i prawidłowo ustalił stan faktyczny w rozpoznawanej sprawie, nieprawidłowo jednak uznał, że wypowiedzenie umowy o pracę powódki naruszyło obowiązujące w tym zakresie przepisy. Sąd Okręgowy przyjął poczynione w sprawie ustalenia faktyczne za własne, jednakże dokonał odmiennej oceny prawnej roszczenia powódki.

W tym miejscu wskazać należy, że sąd drugiej instancji jako sąd apelacyjny ma nie tylko prawo, lecz i obowiązek rozważenia na nowo całokształtu okoliczności, istniejących w chwili zamknięcia rozprawy apelacyjnej oraz własnej ich swobodnej i samodzielnej oceny.

Sąd Okręgowy uznał, że zarzuty apelacji zasługują w całości na uwzględnienie, bowiem Sąd Rejonowy dopuścił się naruszenia przepisów art. 91 ust. 3 Konstytucji, art. 30 ust. 3 ustawy o związkach zawodowych w zw. z art. 6 ust.1 i art. 9 ust. 1 i 2 Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016r. w sprawie

ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych) – tzw. RODO, art. 9 § 1 i 2 kp.

Zgodnie z art. 9 § 1 i 2 kp ilekroć w Kodeksie pracy jest mowa o prawie pracy, rozumie się przez to przepisy Kodeksu pracy oraz przepisy innych ustaw i aktów wykonawczych, określające prawa i obowiązki pracowników i pracodawców, a także postanowienia układów zbiorowych pracy i innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych, regulaminów i statutów określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy. Postanowienia układów zbiorowych pracy i porozumień zbiorowych oraz regulaminów i statutów nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż przepisy Kodeksu pracy oraz innych ustaw i aktów wykonawczych.

Jak wskazał w przywołanym przez Sąd Rejonowy wyroku Sądu Najwyższego z 4 lutego 2011r., II PK 187/10 (OSNP 2012/7–8, poz. 8), korzystny charakter postanowień zakładowego prawa pracy, przy uwzględnieniu swoistego bilansu zysków i strat dla pracownika, niekoniecznie musi polegać na przyznaniu dodatkowych lub wyższych świadczeń niż gwarantowane przez przepisy powszechnie obowiązujące. Istota pierwszeństwa stosowania norm prawa pracy, polega na szczególnej ochronie interesów pracownika w ramach stosunku pracy, przez zagwarantowanie mu źródłami powszechnych minimalnych standardów w zakresie uprawnień, z dopuszczalnością ich rozszerzenia w swoistych źródłach prawa pracy, takich jak przykładowo zakładowe układy zbiorowe pracy.

Interpretacja postanowień takich układów musi uwzględniać jednak obowiązujące regulacje ustawowe, nie może pozostawać z nimi w sprzeczności. Słusznie podnosi apelująca, że od daty wprowadzenia obowiązującego u niej układu zbiorowego, co miało miejsce w 1996r. doszło do szeregu zmian legislacyjnych, spowodowanych przede wszystkim wejściem Polski do Unii Europejskiej, skutkiem których było objęcie ochroną szeregu aspektów wykonywania pracy, w tym dóbr osobistych pracownika oraz jego danych osobowych i nałożeniem na pracodawcę obowiązków w zakresie tej ochrony.

Podstawową regulację w tym przedmiocie zawiera Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych) – tzw.RODO, które w Polsce obowiązuje od 25 maja 2018r. RODO jako rozporządzenie unijne obowiązuje bezpośrednio, mając pierwszeństwo w przypadku kolizji z ustawami (art. 91 ust. 3 Konstytucji).

Zasady dotyczące przetwarzania danych osobowych reguluje art. 5 RODO, przy czym z jeśli chodzi o dane pracowników, że kluczowe uznaje się

- 1) zasadę „zgodność z prawem, rzetelność i przejrzystość”; dane osobowe muszą być przetwarzane zgodnie z prawem, rzetelnie i w sposób przejrzysty dla osoby, której dane dotyczą (art. 5 ust. 1 lit. a RODO);
- 2) zasadę „ograniczenie celu”, której zasadniczą treścią jest nakaz zbierania danych osobowych wyłącznie w konkretnych, wyraźnych i prawnie uzasadnionych celach i nieprzetwarzanie dalej w sposób niezgodny z tymi celami (art. 5 ust. 1 lit. b RODO);
- 3) zasadę „minimalizacji danych”, przez którą rozumie się zgodę na przetwarzanie tylko takich danych, które są adekwatne, stosowne oraz ograniczone do tego, co niezbędne do celów, w których są przetwarzane (art. 5 ust. 1 lit. c RODO).

W konsekwencji od maja 2018r. dokonano nowelizacji kodeksu pracy (art. 22¹ - 22^{1b}) na mocy których, każdy pracodawca musiał dostosować swoje procedury ochrony danych osobowych do wymagań RODO. Najogólniej mówiąc, nowe przepisy nałożyły na pracodawców obowiązek większej dbałości ochrony danych pracowników, ograniczyło zakres informacji, jakich pracodawca może żądać od kandydatów na pracownika i od zatrudnionych już osób oraz zakres informacji dotyczących pracownika jakie może przekazać podmiotom zewnętrznym.

Jednym z takich podmiotów zewnętrznych jest zakładowa organizacja związkowa. Zgodnie z art. 23² kp jeżeli przepisy prawa pracy przewidują współdziałanie pracodawcy z zakładową organizacją związkową w indywidualnych sprawach ze stosunku pracy, pracodawca ma obowiązek współdziałać w takich sprawach z zakładową organizacją związkową reprezentującą pracownika z tytułu jego członkostwa w związku zawodowym albo wyrażenia zgody na obronę praw pracownika niezrzeszonego w związku - zgodnie z ustawą o związkach zawodowych.

Obowiązek współdziałania pracodawcy z związkiem zawodowym przewiduje m.in. art. 38 § 1 i 2 kp, zgodnie z którym o zamiarze wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony pracodawca zawiadamia na piśmie reprezentującą pracownika zakładową organizację związkową, podając przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy. Jeżeli zakładowa organizacja związkowa uważa, że wypowiedzenie byłoby nieuzasadnione, może w ciągu 5 dni od otrzymania zawiadomienia zgłosić na piśmie pracodawcy umotywowane zastrzeżenia.

W celu wykonania tego obowiązku pracodawca powinien zwrócić się do niej z prośbą o udzielenie informacji, czy dany pracownik jest objęty jej ochroną. Kwestię tę reguluje art. 30 ust 3 ustawy z dnia 23 maja 1999r. o związkach zawodowych (Dz.U.2019.263), po myśli którego w indywidualnych sprawach ze stosunku pracy, w których przepisy prawa pracy zobowiązują do współdziałania z zakładową organizacją związkową, przed podjęciem działania, pracodawca jest obowiązany zwrócić się do tej organizacji o informację o pracowniku korzystającym z jej obrony, a nieudzielenie tej informacji w terminie 5 dni od dnia otrzymania przez zakładową organizację związkową wniosku zwalnia pracodawcę z obowiązku współdziałania z zakładową organizacją związkową w sprawach dotyczących tego pracownika.

Jak słusznie podnosi apelująca, zasięgnięcie informacji co do tego czy pracownik jest członkiem, bądź jest objęty obroną organizacji związkowej jest wstępnym, a zarazem odrębnym etapem postępowania zmierzającego do rozwiązania umowy o pracę z konkretnym pracownikiem i służy ustaleniu czy konieczne jest dochowanie procedury konsultacyjnej przewidzianej w art. 38 kp. Z kolei realizacja obowiązku konsultacji w zakresie wypowiedzenia umowy o pracę polega na przedstawieniu organizacji związkowej informacji o sposobie i przyczynach zakończenia stosunku pracy. Ujawnienie danych osobowych pracownika organizacji związkowej jest przetwarzaniem danych osobowych w rozumieniu art. 4 pkt 2 RODO, zgodnie z którym: "przetwarzanie" oznacza operację lub zestaw operacji wykonywanych na danych osobowych lub zestawach danych osobowych w sposób zautomatyzowany lub niezautomatyzowany, taką jak zbieranie, utrwalanie, organizowanie, porządkowanie, przechowywanie, adaptowanie lub modyfikowanie, pobieranie, przeglądanie, wykorzystywanie, ujawnianie poprzez przesłanie, rozpowszechnianie lub innego rodzaju udostępnianie, dopasowywanie lub łączenie, ograniczanie, usuwanie lub niszczenie.

W konsekwencji ujawnienia danych osobowych pracownika, zarówno pracodawca jak i organizacja związkowa stają się podmiotami przetwarzającymi dane osobowe.

Podstawy prawne przetwarzania danych określa art. 6 i art. 9 RODO. Jak stanowi art. 6 ust. 1 RODO, przetwarzanie jest zgodne z prawem wyłącznie w przypadkach, gdy - i w takim zakresie, w jakim - spełniony jest co najmniej jeden z poniższych warunków:

- a) osoba, której dane dotyczą wyraziła zgodę na przetwarzanie swoich danych osobowych w jednym lub większej liczbie określonych celów;
- b) przetwarzanie jest niezbędne do wykonania umowy, której stroną jest osoba, której dane dotyczą, lub do podjęcia działań na żądanie osoby, której dane dotyczą, przed zawarciem umowy;
- c) przetwarzanie jest niezbędne do wypełnienia obowiązku prawnego ciążącego na administratorze;
- d) przetwarzanie jest niezbędne do ochrony żywotnych interesów osoby, której dane dotyczą, lub innej osoby fizycznej;

e) przetwarzanie jest niezbędne do wykonania zadania realizowanego w interesie publicznym lub w ramach sprawowania władzy publicznej powierzonej administratorowi;

f) przetwarzanie jest niezbędne do celów wynikających z prawnie uzasadnionych interesów realizowanych przez administratora lub przez stronę trzecią, z wyjątkiem sytuacji, w których nadrzędny charakter wobec tych interesów mają interesy lub podstawowe prawa i wolności osoby, której dane dotyczą, wymagające ochrony danych osobowych, w szczególności gdy osoba, której dane dotyczą, jest dzieckiem.

Natomiast po myśli art. 9 ust 1, ust.2 lit.b RODO zabrania się przetwarzania danych osobowych ujawniających przynależność do związków zawodowych chyba,

osoba, której dane dotyczą, wyraziła wyraźną zgodę na przetwarzanie tych danych osobowych w jednym lub kilku konkretnych celach, bądź przetwarzanie jest niezbędne do wypełnienia obowiązków i wykonywania szczególnych praw przez administratora lub osobę, której dane dotyczą, w dziedzinie prawa pracy, zabezpieczenia społecznego i ochrony socjalnej, o ile jest to dozwolone prawem Unii lub prawem państwa członkowskiego, lub porozumieniem zbiorowym na mocy prawa państwa członkowskiego przewidującymi odpowiednie zabezpieczenia praw podstawowych i interesów osoby, której dane dotyczą.

Mając powyższe na uwadze stwierdzić należy, że pracodawca może przekazać dane osobowe pracownika organizacji związkowej wyłącznie w przypadkach, kiedy służy to wykonaniu ciężącego na nim obowiązku prawnego czyli w oparciu o art. 30 ust. 3 ustawy o związkach zawodowych i art. 38 kp. Równocześnie na mocy tych przepisów organizacja związkowa jest uprawniona do przetwarzania danych w rozumieniu przepisów RODO.

Wskazać należy, że kierowane przez pracodawcę zapytanie w trybie art. 30 ust 3 ustawy o związkach zawodowych nie powinno zawierać informacji, które nie są niezbędne do ustalenia, czy dany pracownik objęty jest ochroną związkową. Nie jest konieczne wskazanie w treści składanego wniosku, jaki zamiar ma pracodawca wobec pracownika. Co więcej, wskazanie przez pracodawcę zakładowej organizacji związkowej, na tzw. przedkonsultacyjnym etapie, zamiaru dokonania wobec pracownika określonej czynności (np. rozwiązania z nim stosunku pracy) w świetle aktualnych przepisów prawa nie znajduje żadnych podstaw prawnych. Taki pogląd potwierdził Sąd Najwyższy w wyroku z 17 maja 2017 r. (II PK 108/16, LEX nr 2321878). Wskazał w nim wprost, że podanie szczegółowych informacji o zamiarze pracodawcy w odniesieniu do wymienionego pracownika stanowiłoby pozbawione podstaw przetwarzanie danych osobowych, w związku z czym wystarczające jest wskazanie, że chodzi o potrzebę współdziałania ze związkiem zawodowym w indywidualnej sprawie ze stosunku pracy.

Przyjmuje się, że takie postępowanie pozostaje w zgodzie z zasadami określonymi w RODO, zwłaszcza zasadą minimalizacji danych, o której mowa w art. 5 ust. 1 lit. c RODO. W związku z tym pracodawca nie powinien przekazywać zakładowej organizacji związkowej więcej danych osobowych niż jest to niezbędne dla dokonania prawidłowej weryfikacji przez organizację przynależności do niej wnioskowanego pracownika. W przeciwnym wypadku może narazić się na ewentualny zarzut naruszenia art. 5 ust. 1 lit. c RODO i potencjalne ryzyko wszczęcia postępowania administracyjnego przed Prezesem Urzędu Ochrony Danych Osobowych.

Następnie po uzyskaniu informacji, że dany pracownik jest członkiem zakładowej organizacji związkowej (bądź organizacja uwzględniła prośbę pracownika na obronę jego praw), aktualizuje się obowiązek konsultacji przewidziany w art. 38 kp i pracodawca jest uprawniony do przesłania organizacji informacji o przyczynie wypowiedzenia/rozwiązania umowy o pracę.

Przywołane przepisy art. 30 ust 3 ustawy o związkach zawodowych i art. 38 kp z jednej strony określają zatem zakres danych osobowych pracownika przekazywanych przez pracodawcę w zależności od adresata, a z drugiej wyznaczają zakres danych, jakie organizacja związkowa może uzyskać od pracodawcy i przetwarzać zgodnie z prawem.

Innymi słowy tylko organizacja związkowa, której członkiem jest dany pracownik, lub którego obrony się podjęła, jest uprawniona do pozyskania informacji o przyczynie wypowiedzenia/rozwiązania umowy o pracę. Podstawą prawną

konsultacji związkowej stanowi art. 9 ust. 2 lit. b RODO, czyli wypełnienie przez administratora ciężącego na nim obowiązku prawnego, który wynika z art. 38 kp.

W kontekście przywołanych wyżej zasad przetwarzania danych RODO, podkreślić w tym miejscu należy, że co do zasady w sprawach indywidualnych organizacja związkowa może reprezentować swoich członków, a osoby nie zrzeszone jedynie gdy zaakceptuje wniosek takiej osoby - art. 7 ust. 1 i 2 ustawy o związkach zawodowych. Do tych „spraw indywidualnych” należy m.n. uprawnienie do zgłoszenia zastrzeżeń do wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony czyli uczestnictwo w konsultacji z art. 38 kp, co wiąże się z prawem do przetwarzania danych osobowych pracownika. Powyższe oznacza, że w stosunku do innych osób (niezrzeszonych, nie korzystających z obrony) organizacja związkowa nie ma żadnych uprawnień do współdziałania z pracodawcą w przedmiocie wypowiedzenia umowy o pracę, nie może pozyskiwać danych osobowych ani ich przetwarzać.

Do tej kategorii osób należy powódka, która w dacie wypowiedzenia umowy o pracę nie była członkiem żadnej działającej u pozwanej organizacji związkowej, nie zwracała się również o objęcie jej ochroną związkową i stoi na stanowisku, że zgodnie z postanowieniami ZUZP pozwana winna szczegółowo poinformować wszystkie organizacje związkowe o przyczynach rozwiązania jej stosunku pracy i przeprowadzić konsultację związkową. W ocenie powódki, przepis ZUZP jako korzystniejszy w rozumieniu art. 9 § 1 i 2 kp winien zastosowany przez pozwaną.

Dla porządku wskazać trzeba, że powoływany przez powódkę w pozwie jak i Sąd Rejonowy w uzasadnieniu, zapis Rozdziału III ZUZP § 1 ust. 3 mówi, o tym że pracodawca w przypadku, gdy pracownik nie jest członkiem związku zawodowego, winien poinformować wszystkie zakładowe organizacje związkowe o zamiarze wypowiedzenia/rozwiązania umowy o pracę z podaniem konkretnej przyczyny swojej decyzji. Natomiast obowiązek i tryb konsultacji z organizacją związkową regulują kolejne ustępy 3.1 – 3.3. Zatem dość niekonsekwentnie powódka w pozwie powołuje się na konieczność konsultacji z wszystkimi organizacjami związkowymi, bez wskazania właściwego zapisu ZUZP.

Trafnie zwraca uwagę apelująca, przepis art. 30 ust. 3 ustawy o związkach zawodowych stanowi normę prawa bezwzględnie obowiązującą, określającą tryb postępowania w procedurze zamiaru wypowiedzenia umowy o pracę i zasad tych nie mogą zmieniać regulacje układowe.

Jak to wskazano, na początku rozważań podstawową kwestią, dla oceny czy dane postanowienie układu zbiorowego jest korzystne w rozumieniu art. 9 § 1 i 2 kp jest ustalenie, czy postanowienie to jest zgodne z przepisami prawa. W świetle przytoczonych wyżej zasad przetwarzania danych wg RODO w związku z art. 30 ust. 3 ustawy o związkach zawodowych i art. 38 kp, Sąd Okręgowy podziela stanowisko, apelującej, że zapis Rozdziału III ZUZP § 1 ust. 3 pozwanej jest niezgodny z obowiązującym prawem. Słusznie apelująca podnosi, że RODO jako rozporządzenie unijne, obowiązuje bezpośrednio i ma pierwszeństwo w przypadku kolizji z ustawami (art. 91 ust. 3 Konstytucji). Przepisy postanowień ZUZP nie mogą przewidywać takich zasad przetwarzania danych osobowych pracownika, które pozostawałyby w sprzeczności z przywołanymi wyżej regulacjami. Przepisy rozporządzenia RODO określiły poziom ochrony i zasady przetwarzania danych osobowych pracownika przez pracodawcę i inne podmioty. Zdaniem Sądu Okręgowego, akty niższego rzędu nie mogą w tym zakresie zawierać mniej korzystnych regulacji tj. takich które obniżają poziom tej ochrony, poprzez nie znajdujące oparcia w ustawach poszerzenie możliwości przetwarzania danych. Niekorzystną dla pracownika jest sytuacja gdy jego dane osobowe są przekazywane większej liczbie adresatów niż przewiduje to ustawa, wobec czego przywołane zapisy ZUZP są niezgodne z obowiązującymi przepisami. Nietrudno wyobrazić sobie sytuację gdy pracownik jest zwalniany dyscyplinarnie z przyczyn kompromitujących. Przekazanie takich przyczyn wszystkim organizacjom związkowym z pewnością nie byłoby korzystne dla pracownika.

W świetle przywołanych wyżej przepisów RODO, art. 30 ust. 3 ustawy o związkach zawodowych, przekazanie przez pozwaną informacji o przyczynie wypowiedzenia umowy o pracę powódki wszystkim organizacjom związkowym byłoby nieuprawnione i narażałoby, zarówno pozwaną jak i te organizacje za sankcje za naruszenie przepisów RODO.

Sąd Okręgowy podziela stanowisko apelującej, że przywołane zapisy ZUZP pozwanej w świetle przepisów art. 6 i 9 RODO, ani nie uprawniają ani nie zobowiązują pozwaną do przekazywania wszystkim organizacjom związkowym informacji o przyczynach wypowiedzenia/rozwiązania umów o pracę niezrzeszonych pracowników,

bowiem naruszałaby obowiązujące zasady przetwarzania danych osobowych. Powódka nie udzieliła uprzedniej zgody na przetwarzanie jej danych osobowych w tym zakresie ani pozwanej ani organizacjom związkowym (art. 6 ust.1a RODO). W sprawie nie zachodzi przesłanka wymieniona w art. 6 ust.1 b, ponieważ podanie przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę nie jest niezbędne do jej wykonania. Natomiast zapis art. 6 ust 1 c RODO dotyczy obowiązku prawnego, czyli w tej konkretnej sprawie, wynikającego z art. 30 ustawy ust. 3 ustawy o związkach zawodowych, który pozwana spełniła. Przewidziana w art. 6 ust.1 d RODO, umożliwiająca przetwarzanie danych „niezbędnych do ochrony żywotnych interesów osoby” nie ma zastosowania w sprawie, bowiem przez termin ten rozporządzenie rozumie jako ochronę interesu, mającego istotne znaczenie dla życia osoby, której dane dotyczą np. cele humanitarne, sytuacje związane z klęskami żywiołowymi (motyw 46 preambuły RODO. Słusznie też, apelująca podnosi, że na gruncie przepisów RODO brak podstawy prawnej umożliwiającej pracodawcy konsultowanie z organizacją niereprezentującą pracownika przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę.

Mając powyższe na uwadze, Sąd Okręgowy stoi na stanowisku, że pozwana, stosując procedurę określoną w art. 30 ust. 3 ustawy o związkach zawodowych spełniła wymagania formalne określone w przepisach o wypowiedaniu umowy o pracę na czas nieokreślony. Prawidłowo pozwana nie zastosowała zapisu Rozdziału III § 1 ust. 3 przepisów ZUZP jako niezgodnych z prawem. Przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę powódki jest prawdziwa i uzasadniona, a zatem wypowiedzenie dokonane przez pozwaną jest zgodne z prawem. Z tych przyczyn, Sąd Okręgowy zmienił wyrok i oddalił powództwo jako niezasadne

Podstawą orzeczenia o kosztach jest art. 98 kpc i § 9 ust. 1 pk 1, § 10 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22.10.2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. 2018.265)

W tym stanie rzeczy, w oparciu o przywołane przepisy prawa i art. 386 § 1 k.p.c. Sąd Okręgowy orzekł jak w sentencji.