



Sygn. akt II PK 117/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 23 sierpnia 2018 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Zbigniew Myszka (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Maciej Pacuda

SSN Piotr Prusinowski

w sprawie z powództwa B. W.
przeciwko M. Sp. z o.o. z siedzibą w N.
o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 23 sierpnia 2018 r.,
skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w O.
z dnia 24 listopada 2016 r., sygn. akt V Pa [...],

**uchyla zaskarżony wyrok i sprawę przekazuje
Sądowi Okręgowemu w O. do ponownego rozpoznania
i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w O. V Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 24 listopada 2016 r., po rozpoznaniu apelacji powódki B. W., zmienił wyrok Sądu Rejonowego w O. IV Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 19 sierpnia 2016 r. oddalający powództwo o przywrócenie do pracy

i wynagrodzenie za cały czas pozostawania bez pracy w ten sposób, że przywrócił powódkę do pracy w pozwanym M. Sp. z o.o. z siedzibą w N. na poprzednich warunkach i zasądził na rzecz powódki od strony pozwanej kwotę 9.126 zł tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy pod warunkiem podjęcia pracy, a w pozostałej części (o „dalsze” wynagrodzenie z tego tytułu) oddalił powództwo oraz orzekł o kosztach procesu.

W sprawie tej ustalono, że powódka była zatrudniona w pozwanej spółce w pełnym wymiarze czasu pracy na podstawie umowy o pracę od 1 marca 2000 r. na czas nieokreślony, ostatnio na stanowisku referenta ds. ekonomicznych. Powódka była nieobecna w pracy od 22 sierpnia 2013 r. do 18 lutego 2014 r. (182 dni) z powodu zdiagnozowanej depresji reaktywnej. Decyzją z dnia 12 lutego 2014 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych odmówił powódce prawa do świadczenia rehabilitacyjnego. Następnie od 19 do 21 lutego oraz od 24 lutego do 21 marca 2014 r. powódka korzystała z urlopu wypoczynkowego, a od 24 marca 2014 r. do dnia rozwiązania stosunku pracy, tj. do 26 września 2014 r., powódka ponownie była nieobecna w pracy z powodu zapalenia zatok, grypy i rwy kulszowej, w tym od 22 kwietnia 2014 r. z powodu depresji reaktywnej (łącznie przez 186 dni). Od 4 sierpnia 2014 r. powódka przebywała w [...].

Pozwany w związku z licznymi nieobecnościami powódki w pracy zwrócił się we wrześniu 2014 r. do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w O. o ustalenie okresu zasiłkowego powódki oraz daty jego zakończenia, uzyskując informację, że 182-dniowy okres zasiłkowy powódki skończył się 21 września 2014 r. Po tej dacie powódka nie wystąpiła do organu rentowego o przyznanie jej prawa do świadczenia rehabilitacyjnego. Decyzją z dnia 17 października 2014 r. organ ten po wykorzystaniu przez powódkę kolejnego pełnego okresu zasiłkowego odmówił jej prawa do zasiłku chorobowego za okres od 27 do 30 września 2014 r., a decyzją z dnia 28 października 2014 r. odmówił jej tego zasiłku za dalszy okres od 1 do 24 października 2014 r. W decyzjach tych zawarte było pouczenie o możliwości wystąpienia o przyznanie prawa do świadczenia rehabilitacyjnego, z czego powódka nie skorzystała.

Od maja 2004 r. powódka pełniła funkcję przewodniczącej międz Zakładowej organizacji związkowej pod nazwą „[...] Związek Zawodowy Pracowników [...]”

(dalej: A.). W 2013 r. była wskazywana przez zarząd A. jako osoba objęta szczególną związkową ochroną trwałości stosunku pracy. Zarząd A. przekazywał pozwanemu pracodawcy co kwartał informację o liczbie członków tego związku zawodowego, w tym o liczbie członków będących pracownikami, tyle że tylko w pozwanej spółce. Na datę 30 czerwca 2013 r. liczba członków A. wynosiła 17 osób, w tym 14 pracowników pozwanego, na 19 lipca 2013 r. były to 34 osoby, w tym 14 pracowników pozwanego, na 30 września 2013 r. - 30 osób, ale tylko 9 pracowników pozwanego, na 31 grudnia 2013 r. - 34 członków, w tym 7 pracowników pozwanego, na dzień 31 marca 2014 r. - 33 członków, w tym 6 pracowników pozwanego, na dzień 9 lipca 2014 r. - 27 osób, w tym tylko 4 pracowników pozwanego na ogólny stan zatrudnienia u pozwanego w tym okresie 84 pracowników.

Prezes pozwanej spółki pismem z dnia 3 września 2013 r. zwrócił się do zarządu A. o wskazanie, w których zakładach pracy działa ten związek oraz ilu pracowników zrzesza w poszczególnych zakładach. Informacji takich zarząd A. nigdy nie udzielił, a jedynie powiadomił o łącznej liczbie członków tej organizacji związkowej, w tym liczbie jej członków zatrudnionych u pozwanego pracodawcy. Obok A. u pozwanego działały dwa inne związki zawodowe: NSZZ [...] oraz Związek Zawodowy Pracowników [...] (Z.). Ponadto powódka pełniła funkcję Przewodniczącej Rady OPZZ Powiatu [...].

W dniu 11 września 2014 r. w pozwanej spółce doszło do spotkania przedstawicieli organizacji związkowych działających w M. spółka z o.o. z zarządem pozwanej spółki w ramach rokowań nad zakładowym układem zbiorowym pracy. Podczas tego spotkania przedstawiciele komisji zakładowej NSZZ „[...]” oraz zakładowej organizacji związkowej Z. wnieśli zastrzeżenia w kwestii reprezentatywności A.. W związku z tym A. został zobowiązany do potwierdzenia swojej reprezentatywności, a rokowania nad zuzp zostały zawieszone. Zarząd A. nie wystąpił do sądu o stwierdzenie swej reprezentatywności. Natomiast powódka (jako przewodnicząca A.) pismem z dnia 30 września 2014 r., skierowanym do prezesa pozwanego poinformowała, że A. na dzień 30 września 2014 r. liczy 34 członków, spośród których 10 miało być pracownikami pozwanego pracodawcy.

Pismem z dnia 25 września 2014 r., doręczonym w dniu następnym (26 września 2014 r.), pozwany rozwiązał z powódką umowę o pracę bez wypowiedzenia z powodu długotrwałej niezdolności do pracy wskutek choroby, przekraczającej maksymalny ustawowy okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku chorobowego. Pozwany wskazał, że zgodnie z zaświadczeniem lekarskim z dnia 12 września 2014 r. powódka „od 4 sierpnia 2014 r. do nadal” przebywa na [...], a niedostarczenie przez powódkę zaświadczenia ZUS ZLA za okres od 13 września 2014 r. do dnia rozwiązania umowy o pracę uznać należy za usprawiedliwioną nieobecność z powodu choroby. Jako podstawę prawną zwolnienia z pracy pozwany pracodawca wskazał art. 53 k.p., z pouczeniem powódki o prawie odwołania się do Sądu w terminie 14 dni. Przed rozwiązaniem umowy o pracę z powódką pozwany wystąpił do NSZZ „[...]” i Z. z zapytaniem, czy powódka korzysta z obrony tych związków zawodowych. Z takim zapytaniem pozwany nie zwrócił się do A., uznając, że organizacja ta nie spełnia wymogu reprezentatywności i nie ma statusu (przymiotu) zakładowej organizacji związkowej.

Na gruncie takich ustaleń Sąd Rejonowy uznał powództwo za nieuzasadnione, argumentując, że przeprowadzone w sprawie postępowanie dowodowe, m.in. w postaci licznej korespondencji pozwanego z organem rentowym, w sposób jednoznaczny wykazało, iż ochronny okres zasiłkowy powódki w wymiarze 182 dni upłynął 21 września 2014 r., a zatem pracodawca miał prawo rozwiązać z powódką umowę o pracę na podstawie art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p. W kwestii korzystania przez powódkę ze szczególnej ochrony prawnej na podstawie przepisów ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2005 r., poz. 1881 ze zm., powoływanej dalej jako ustawa o związkach zawodowych) Sąd ten ocenił, że w dacie złożenia powódcie oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę, A. nie spełniał cechy reprezentatywności w rozumieniu art. 241^{25a} § 1 k.p., a we wrześniu 2014 r. nie podjął kroków prawnych w celu jej potwierdzenia, przeto powódka nie mogła korzystać ze szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy. Pozwany pracodawca nie miał także obowiązku przeprowadzania konsultacji związkowej zamiaru rozwiązania z powódką umowy o pracę. Także pełnienie przez powódkę funkcji przewodniczącej Rady OPZZ, która

nie jest związkiem zawodowym, ale ogólnokrajową organizacją międzyzwiązkową, również nie uprawniało powódki do korzystania ze szczególnej związkowej ochrony trwałości stosunku pracy. Ponadto Sąd pierwszej instancji ocenił, że konflikt powódki z prezesem pozwanego pracodawcy oraz permanentne korzystanie przez nią z długotrwałych zwolnień lekarskich wykluczały przywrócenie jej do pracy u strony pozwanej.

Do odmiennych wniosków doszedł Sąd drugiej instancji, który uznał dokonane przez Sąd Rejonowy ustalenia faktyczne za prawidłowe zarówno co do okresu niezdolności powódki do pracy wskutek choroby trwającej dłużej niż ochronny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku chorobowego (art. 53 § 1 ust. 1 lit. b k.p.), jak również co do braku u A. cechy reprezentatywności związkowej. Nie zgodził się jednak z oceną Sądu Rejonowego, że nie doszło do naruszenia przez pozwanego pracodawcę dyspozycji art. 53 § 4 w związku z art. 52 § 3 k.p., które przewidują, że pracodawca podejmuje decyzję o rozwiązaniu umowy o pracę po zasięgnięciu opinii reprezentującej pracownika zakładowej (lub międzyzakładowej) organizacji związkowej, którą zawiadamia o przyczynie uzasadniającej rozwiązanie stosunku pracy. W razie zastrzeżeń co do zasadności rozwiązania umowy taka organizacja związkowa wyraża swoją opinię niezwłocznie, nie później jednak niż w ciągu 3 dni. W tym zakresie Sąd pierwszej instancji zaakcentował jedynie ten fragment przytoczonej regulacji, w którym mowa o organizacji „zakładowej”, pomijając całkowicie dyspozycje art. 34 ust. 1 i 2 ustawy o związkach zakładowych, stanowiące że przepisy art. 25¹ - 33¹ stosuje się do międzyzakładowej organizacji związkowej obejmującej swoim działaniem pracodawcę (...), a przy ustalaniu liczby 10 członków, o której mowa w art. 25¹ ust. 1 tej ustawy, uwzględnia się łączną liczbę członków międzyzakładowej organizacji związkowej zatrudnionych u wszystkich pracodawców objętych jej działaniem. Z tego stanu prawnego według Sądu drugiej instancji ma wynikać, że międzyzakładowa organizacja związkowa obejmująca swoim działaniem co najmniej dwóch pracodawców i zrzeszająca łącznie co najmniej 10 pracowników legitymuje się statusem zakładowej organizacji związkowej u każdego pracodawcy, niezależnie od liczby jej członków w poszczególnych zakładach pracy, przeto taka organizacja związkowa jest uprawniona do zajmowania stanowiska w

indywidualnych sprawach z zakresu prawa pracy, w tym w zakresie wymaganym przez art. 53 § 4 k.p. Skoro ogólna liczba członków A. przed złożeniem powódce oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia wynosiła 27 osób, „zatem spełniony został warunek liczbowy uprawnienia zakładowej organizacji związkowej” do zajmowania stanowiska w indywidualnych sprawach pracowniczych w sprawach unormowanych przepisami prawa pracy. Związek ten co kwartał informował pozwanego pracodawcę o ogólnej liczbie jego członków, co wypełniało obowiązek informacyjny z art. 25¹ ust. 2 ustawy o związkach zawodowych. Sąd drugiej instancji ocenił, że pozwany pracodawca rozwiązując z powódką umowę o pracę nie dopełnił obowiązku z art. 53 § 4 w związku z art. 52 § 3 k.p., a zatem naruszył przepisy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, dlatego zmienił wyrok Sądu pierwszej instancji i przywrócił powódkę do pracy na podstawie art. 56 § 1 k.p. i zasądził na jej rzecz wynagrodzenie za trzy miesiące pozostawania bez pracy, uznając, że z powodu zakończenia z dniem 31 stycznia 2016 r. pełnienia funkcji przez prezesa zarządu strony pozwanej (A. P.) zakończył się konflikt pomiędzy spornymi stronami i nie istniała przeszkoda w przywróceniu powódki do pracy.

W skardze kasacyjnej pozwany pracodawca zarzucił naruszenie: 1/ art. 25¹ ust. 1 w związku z art. 34 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych w związku z art. 52 § 3 i art. 53 § 4 k.p. przez uznanie, że „A., który na dzień 9 lipca 2014 r. i w dniu rozwiązania z powódką umowy o pracę, zrzeszał 27 członków w tym 4 pracowników - posiadał przymiot i uprawnienie międzyzakładowej organizacji związkowej, podczas gdy uprawnienie to przysługuje jedynie tej organizacji, która zrzesza co najmniej 10 członków będących pracownikami lub osobami wykonującymi pracę na podstawie umowy o pracę nakładczą u pracodawcy objętego działaniem tej organizacji albo funkcjonariuszami, o których mowa w art. 2 ust. 6 ustawy o związkach zawodowych, pełniącymi służbę w jednostce objętej działaniem tej organizacji, co w konsekwencji spowodowało *in concreto* niewłaściwe uznanie przez Sąd drugiej instancji, że doszło do naruszenia przez pozwanego trybu konsultacji wskazanego w art. 52 § 3 Kodeksu pracy”; 2/ art. 25¹ ust. 1 w związku z art. 34 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych przez niewłaściwe zastosowanie i uznanie, że A. działający u pozwanego na dzień 9 lipca

2014 r. w dniu rozwiązania z powódką umowy o pracę miał uprawnienia związkowe, a pozwany składając powódce oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez konsultacji tego zamiaru z tym związkiem zawodowym naruszył art. 53 § 4 w związku z art. 52 § 3 k.p., 3/ art. 383 k.p.c. „przez uznanie przez Sąd *ad quem in casu* za w pełni dopuszczalną przedmiotową zmianę powództwa zarówno w ujęciu faktycznym, jak i w zakresie wskazanej podstawy prawnej, w sytuacji konieczności uznania, iż w apelacji powódka dokonała niedopuszczalnej zmiany powództwa, co też winno spowodować jej oddalenie w całości”.

We wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania skarżący wskazał na jej oczywistą zasadność, twierdząc, że „Sąd drugiej instancji dopuścił się rażącego naruszenia zaskarżonych przepisów prawa materialnego przez uznanie, iż uprawnienie związku zawodowego przysługuje twórcom organizacyjnym, które zrzeszają 10 członków, bez względu na ustalenia odnośnie pracowniczego lub niepracowniczego statusu członków”. Wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi drugiej instancji, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i oddalenie apelacji oraz zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów procesu według zasad i norm prawem przepisanych.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną powódka wniosła o jej oddalenie oraz zasądzenie od pozwanego na jej rzecz zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa prawnego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna okazała się usprawiedliwiona, pomimo że jej proceduralne zarzuty były chybione, gdyż w przedmiotowej sprawie nie doszło do zmiany powództwa w rozumieniu art. 383 k.p.c. Powódka złożyła bowiem pozew o przywrócenie do pracy i zasądzenie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, zarzucając nie tylko nieuzyskanie zgody zarządu międzyzakładowej organizacji związkowej (A.) na rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z imiennie wskazanym uchwałą zarządu tej organizacji członkiem (powódką), ale ponadto nieskonsultowanie z tą organizacją związkową zamiaru rozwiązania z

powódką stosunku pracy wbrew obowiązкови pozwanego pracodawcy z art. 53 § 4 w związku z art. 52 § 3 k.p. W tych spornych zakresach z uzasadnienia zaskarżonego wyroku wynika, że Sąd pierwszej instancji oddalił w całości wniesione powództwo nie tylko dlatego, że postępowanie dowodowe potwierdziło brak cechy reprezentatywności [...] Związku Zawodowego Pracowników [...] (A.), wymaganej do objęcia powódki szczególną ochroną trwałości stosunku pracy ze względu na pełnioną funkcję przewodniczącej tej organizacji związkowej, ale także ocenił, iż „nie było obowiązku przeprowadzenia konsultacji związkowej”.

Negatywne uznanie braku reprezentatywności wymienionej organizacji związkowej, a w konsekwencji nieskuteczne udzielenie powódce szczególnej (wzmózonej) ochrony trwałości stosunku pracy z art. 32 ust. 1 pkt 1 w związku z art. 34² ustawy o związkach zawodowych potwierdził Sąd drugiej instancji, który wszakże odmiennie ocenił, że pozwany pracodawca uchybił obowiązкови związkowej konsultacji zamiaru rozwiązania z powódką umowy o pracę z zarządem A., którego liczba członków przed spornym rozwiązaniem stosunku pracy „wynosiła 27 osób”. Taki stan rzeczy - według tego Sądu - prowadził do naruszenia przez pozwanego pracodawcę dyspozycji art. 34 w związku z art. 25¹ i art. 26 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych oraz art. 53 § 4 w związku z art. 52 § 3 k.p. i to w stopniu mającym uzasadniać zmianę zaskarżonego przez powódkę wyroku Sądu pierwszej instancji i przywrócenie jej do pracy (art. 56 § 1 k.p.) oraz zasądzenie wynagrodzenia za trzy miesiące pozostawania bez pracy (art. 57 § 1 k.p.) i oddaleniu powództwa o wynagrodzenie „w pozostałej części”. W wyżej ujawnionym przebiegu postępowania w żadnym razie nie wystąpiła zatem rzekoma zmiana powództwa, przeto kasacyjny zarzut naruszenia art. 383 k.p.c. okazał się bezpodstawny i bezzasadny. W tym zakresie należało ponadto sygnalizować, że nie było podstaw do kasacyjnej weryfikacji miarodajnych ocen o braku statusu reprezentatywności A. i nieskutecznym udzieleniu przez tę międzyzakładową organizację związkową szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy powódce, bo takie zgodne negatywne stanowisko Sądów obu instancji nie zostało zaskarżone w skardze kasacyjnej.

Natomiast usprawiedliwione okazały się materialnoprawne zarzuty kasacyjne ze względu na brak ustaleń faktycznych wymaganych do prawidłowego

zastosowania materialnoprawnych podstaw kasacyjnego zaskarżenia, z powodu nieustalenia, czy międzyzakładowej organizacji związkowej (A.), która obejmowała swoim działaniem między innymi pozwanego pracodawcę, przysługiwały takie same uprawnienia jak zakładowej organizacji związkowej zrzeszającej co najmniej 10 członków będących pracownikami, nakładcami lub funkcjonariuszami, o których mowa w art. 2 ust. 6 ustawy o związkach zawodowych, tj. podmiotami pozostającymi w wymienionych stosunkach zatrudnienia lub służby u wszystkich pracodawców objętych działaniem A.. W tym zakresie Sąd drugiej instancji uznał, że skoro członkami tej międzyzakładowej organizacji związkowej było „27 osób”, bez zweryfikowania wymaganego warunku zrzeszania co najmniej 10 członków pozostających aktywnie („czynnie”) w wyżej wymienionych stosunkach zatrudnienia, to wymienionej organizacji związkowej tylko z tytułu ustalonej „łącznej” liczby jej członków przysługiwał status i równoważne uprawnienia zakładowej organizacji związkowej do zajmowania stanowisk w indywidualnych sprawach pracowniczych w zakresie unormowanym w przepisach prawa pracy (art. 26 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych), a pozwany pracodawca był zobowiązany do skonsultowania z tą organizacją związkową zamiaru rozwiązania z powodką umowy o pracę (art. 53 § 4 w związku z art. 52 § 3 k.p.).

Tymczasem, zgodnie z art. 34 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, do międzyzakładowej organizacji związkowej (A.), która niewątpliwie obejmowała swoim działaniem pozwanego pracodawcę, miały zastosowanie dyspozycje art. 25¹-33¹, z zastrzeżeniem ust. 2 oraz art. 34¹ i 34², które przy ustalaniu liczby członków, o której mowa w art. 25¹ ust. 1, wymagały wskazania co najmniej 10-ciu członków A. zatrudnionych (podkreślenie SN) u wszystkich pracodawców objętych działaniem tej organizacji (art. 34 ust. 2). Taki stan prawny oznacza, że międzyzakładowej organizacji związkowej przysługują uprawnienia zakładowej organizacji związkowej, w tym do zajmowania stanowisk w indywidualnych sprawach pracowniczych w zakresie unormowanym w przepisach prawa pracy (art. 26 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych) tylko wtedy, gdy zrzesza co najmniej 10 członków będących równocześnie zatrudnionymi pracownikami, nakładcami lub funkcjonariuszami w okresie potencjalnie wymaganej związkowej konsultacji zamiaru wypowiedzenia lub rozwiązania stosunku pracy z pracownikami

korzystającymi z reprezentacji danego związku zawodowego zatrudnionymi u wszystkich pracodawców objętych działaniem międzyzakładowej organizacji związkowej. W przedmiotowej sprawie zależało to od ustalenia, że A. zrzeszał co najmniej 10 członków będących pracownikami, nakładcami lub funkcjonariuszami zatrudnionymi („czynnie”) u wszystkich pracodawców objętych zakresem działania tego związku zawodowego.

Taki stan rzeczy potwierdzają dyspozycje art. 25¹ ust. 2 w związku z art. 34 ustawy, z których wynika, że również międzyzakładowa organizacja związkowa przedstawia co kwartał pracodawcom objętym zakresem jej działania informacje nie tylko o łącznej liczbie członków danej organizacji związkowej, ale także („w tym”) o liczbie członków będących równocześnie pracownikami, nakładcami lub funkcjonariuszami, bo tylko wtedy przysługują jej takie same uprawnienia jak zakładowej organizacji związkowej (art. 25¹ ust. 1 w związku z art. 34 tej ustawy). W przedmiotowej sprawie nie wystarczało zatem ustalenie, że liczba członków A. „wynosiła 27 osób”, bez uzyskania równoczesnej wiedzy o liczbie co najmniej dziesięciu członków pozostających w wyżej wymienionych stosunkach zatrudnienia lub służby. Taki jest ustawowo wymagany liczbowy i „rodzajowy” warunek *sine qua non* przysługiwania międzyzakładowej organizacji związkowej uprawnień zakładowej organizacji związkowej, który wypełnia dopiero liczba co najmniej 10 członków będących „czynnymi” pracownikami, nakładcami lub funkcjonariuszami zatrudnionymi (podkreślenie SN) u wszystkich pracodawców objętych działaniem międzyzakładowej organizacji związkowej o spornym statusie prawnym w zakresie ustawowego korzystania z uprawnień przysługujących zakładowej organizacji związkowej (art. 34 w związku z art. 25¹ i art. 26 ustawy o związkach zawodowych). Skarżący trafnie wywodził, że nie każdy członek związku zawodowego musi być zatrudnionym („czynnym”) pracownikiem, nakładcą lub funkcjonariuszem, mając na względzie że członkami związku zawodowego mogą być także członkowie rolniczych spółdzielni produkcyjnych oraz osoby wykonujące pracę na podstawie umowy agencyjnej, jeśli nie są pracodawcami, a ponadto emeryci, renciści, osoby bezrobotne lub osoby skierowane do zakładów pracy w celu odbycia służby zastępczej (por. art. 2 ust. 1-5 ustawy o związkach zawodowych). Oznacza to, że uprawnienia zakładowej lub międzyzakładowej organizacji związkowej, o których

mowa w art. 26 ustawy o związkach zawodowych, w tym obejmujące obowiązek pracodawcy konsultacji zamiaru wypowiedzenia lub rozwiązania umów o pracę z pracownikami korzystającymi z reprezentacji związkowej, przysługują tylko takim organizacjom związkowym, które zrzeszają co najmniej 10 członków będących pracownikami lub osobami wykonującymi pracę na podstawie umowy o pracę nakładczą lub funkcjonariuszami u pracodawcy objętego lub objętych działaniem danej organizacji związkowej (art. 25¹ tej ustawy). Taki liczbowy, ale równocześnie „rodzajowy” - w zakresie pozostawiania co najmniej dziesięciu członków danej organizacji związkowej w wymienionych stosunkach zatrudnienia u wszystkich pracodawców objętych zakresem działania A. - warunek *sine qua non* reprezentacji związkowej powódki w zakresie spornego obowiązku konsultacji zamiaru rozwiązania z nią umowy o pracę wynika wprost z dyspozycji materialnoprawnych podstaw kasacyjnego zaskarżenia, przeto brak takiej wiedzy wystarczał do uwzględnienia usprawiedliwionej skargi kasacyjnej, pomimo braku proceduralnych podstaw kasacyjnego zaskarżenia. Powyższe oznacza, że pracodawca ma obowiązek związkowej konsultacji zamiaru rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem będącym członkiem międzyzakładowej organizacji związkowej tylko wtedy, gdy taka organizacja związkowa zrzesza co najmniej 10 członków zatrudnionych u wszystkich pracodawców o statusie określonym w art. 25¹ ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, tj. będących pracownikami lub osobami wykonującymi pracę na podstawie umowy o pracę nakładczą u pracodawcy objętego działaniem tej organizacji lub czynnymi funkcjonariuszami, o których mowa w art. 2 ust. 6 tej ustawy.

Przy ponownym rozpoznaniu sprawy Sąd drugiej instancji powinien ocenić korespondencję w sprawie wymaganych informacji pomiędzy pozwanym pracodawcą z zarządem A., z której wynikało, że pozwany pracodawca na podstawie art. 25¹ ustawy o związkach zawodowych wystąpił nie tylko o udzielenie informacji o łącznej liczbie członków tego związku zawodowego, ale również o liczbie członków będących pracownikami, których ta międzyzakładowa organizacja związkowa zrzeszała w poszczególnych zakładach pracy objętych zakresem jej działania. Takiej wiedzy pozwany pracodawca nie uzyskał z bezpodstawnym twierdzeniem zarządu A., iż rzekomo takie „żądanie jest nieuprawnione tj. brak

podstawy prawnej” (k. 86-87 akt sądowych). W dotychczasowym stanie sprawy Sąd drugiej instancji bezpodstawnie uznał za wystarczającą informację o tym, że łączna liczba członków A. przed złożeniem przez pozwanego powódce oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia „wynosiła 27 osób”.

Przy ponownym rozpoznaniu sprawy Sąd drugiej instancji uwzględni to, że pozwany był uprawniony do pozyskania informacji o statusie A. jako potencjalnej organizacji związkowej uprawnionej do reprezentowania jego członków w indywidualnych sprawach pracowniczych, tj. do pozyskania wiedzy nie tylko o łącznej liczbie członków, ale także o liczbie członków tej organizacji związkowej będących równocześnie zatrudnionymi w zakładach pracy objętych jej działaniem w dacie zawiadomienia dwóch innych zakładowych organizacji związkowych (komisji zakładowej NSZZ [...] oraz zakładowej organizacji związkowej Z. w RP) o zamiarze rozwiązania z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia. Takie ustalenia są niezbędne dla dokonania prawidłowej wykładni materialnoprawnych podstaw kasacyjnego zaskarżenia, a międzyzakładowa organizacja związkowa o nazwie A. nie może odmówić udzielenia takich informacji istotnych dla oceny jej statusu prawnego w spornym zakresie kontestowanego w skardze kasacyjnej potencjalnego obowiązku pozwanego pracodawcy skonsultowania z zarządem tego związku zawodowego zamiaru rozwiązania z powódką umowy o pracę na podstawie art. 34 w związku z art. 25¹ i art. 26 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych w związku z art. 53 § 4 i art. 52 § 3 k.p., pod rygorem pominięcia jej konsultacyjnego udziału w procedurze wypowiedzania lub rozwiązywania umów o pracę z jej zatrudnionymi członkami. Taka weryfikacja jest konieczna dla prawidłowego wyrokowania w przedmiotowej sprawie, w tym na podstawie usprawiedliwionych materialnoprawnych podstaw kasacyjnego zaskarżenia, przeto Sąd Najwyższy wyrokował jak w sentencji na podstawie art. 398¹⁵ k.p.c.