



Sygn. akt II PK 91/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 21 listopada 2019 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Jerzy Kuźniar (przewodniczący)

SSN Maciej Pacuda

SSN Krzysztof Staryk (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa K. K.

przeciwko Samodzielnemu Publicznemu Zakładowi Opieki Zdrowotnej (...) Ośrodek
Specjalistycznych Usług Medycznych w P.

o odszkodowanie,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń

Spółecznych w dniu 21 listopada 2019 r.,

skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego w P.

z dnia 17 stycznia 2018 r., sygn. akt VIII Pa (...),

oddala skargę kasacyjną.

UZASADNIENIE

W wyroku z dnia 6 września 2017 r., sygn. akt V P 719/16, Sąd Rejonowy –
Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w P. w punkcie I zasądził od pozwanego
Samodzielnego Publicznego Zakładu Opieki Zdrowotnej (...) Ośrodek
Specjalistycznych Usług Medycznych w P. na rzecz powoda K. K. kwotę 15.413,16
zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę

wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie za okres od dnia 30 września 2016 r. do dnia zapłaty; w punkcie II zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 360 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego; w punkcie III nakazał ściągnąć od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa - Sadu Rejonowego w P. kwotę 771 zł; w punkcie IV nadał wyrokowi w punkcie I rygor natychmiastowej wykonalności co do kwoty 5.137,72 zł.

Sąd ustalił, że powód był zatrudniony u strony pozwanej na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku zastępcy kierownika ds. organizacyjnych w dziale organizacyjnym i rozliczeń w wymiarze pełnego etatu. Pismem z dnia 1 września 2016 r. pozwany rozwiązał z powodem umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął 31 grudnia 2016 r. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano zmiany organizacyjne w zakładzie pracy w postaci likwidacji stanowiska powoda.

U strony pozwanej działają trzy organizacje związkowe m. in. Związek Zawodowy Pracowników Ochrony Zdrowia (...) Ośrodka Specjalistycznego, który został zarejestrowany w rejestrze związków zawodowych od dnia 26 kwietnia 1994 r. Zgodnie z uchwałą walnego zgromadzenia Związku Zawodowego Pracowników Ochrony Zdrowia nr 1/2013 z dnia 13 września 2013 r. powód został przewodniczącym związku. Pozwany wiedział o istnieniu związku, co przejawiało się m. in. tym, że 13 czerwca 2014 r. przekazał organizacji związkowej do akceptacji regulamin pracy (...) Ośrodka Specjalistycznego Usług Medycznych, w dniu 23 kwietnia 2014 r. zwrócił się z prośbą o zapoznanie się z propozycją Kodeksu Etyki Pracowników (...) Ośrodka Specjalistycznego Usług Medycznych, w dniu 3 kwietnia 2015 r. przekazał organizacji związkowej nowy regulamin wynagradzania pracowników (...) OSUM, który następnie wspólnie negocjowano. Pracodawca wielokrotnie informował przewodniczącego komisji zakładowej Związku Zawodowego Służby Zdrowia w (...) OSUM o zamiarze wypowiedzenia umowy o pracę pracownikom. Związek zawodowy był także informowany o otrzymanych dotacjach, a nadto zapraszany był do dialogu technicznego. Powód jako przewodniczący związku zawodowego brał udział w radach społecznych, które odbywały się co 3 miesiące. Powód ostatni raz uczestniczył w radzie społecznej w kwietniu 2016 r.

Związek Zawodowy Służby Zdrowia (...) OSUM, od 2015 r. nie przekazywał pozwanemu informacji kwartalnych o ilości członków. Dział kadr pozwanego, na podstawie deklaracji pracowników - członków związku, zlecał księgowości dokonywanie pomniejszania pensji członków związku o 0,5% i przekazywał pieniądze do kadr związku. Przekazywanie przez pracodawcę części wynagrodzenia tytułem składek do organizacji związkowej trwało jeszcze po wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę. Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda z ostatnich 12 miesięcy wynosiło 5.137,72 zł brutto.

Sąd Rejonowy – powołując się na art. 32 ustawy o związkach zawodowych – wskazał, że informacja o liczbie członków organizacji związkowej nie była w ogóle składana, a mimo to pracodawca respektował działanie związku jeszcze w 2016 r. W ocenie Sądu ustawodawca nie przewidział skutku zwolnienia pracodawcy od obowiązku konsultacji ze związkiem zawodowym w sytuacji braku wypełnienia obowiązku informacyjnego. Skutek polegający na uznaniu przez pracodawcę organizacji za nieistniejącą musi wynikać wprost z przepisu ustawy. W przypadku niezłożenia kwartalnej informacji to na pracownika przechodzi ryzyko wykazania, w przypadku ewentualnego sporu, że pracodawca miał obowiązek konsultacji ze związkiem zawodowym. Pracodawca może uwolnić się z obowiązku konsultacji ze związkiem zawodowym o ile dołoży należytej staranności przy badaniu, czy organizacja jest jeszcze reprezentatywna w rozumieniu przepisów ustawy. W konsekwencji Sąd Rejonowy przyjął, że wypowiedzenie powodowi umowy o pracę z pominięciem konsultacji ze związkiem zawodowym nie było poprawne formalnie i zasądził od pozwanego na rzecz powoda wskazaną w sentencji kwotę wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie za okres od 30 września 2016 r. do dnia zapłaty.

Powyższy wyrok Sądu Rejonowego strona pozwana zaskarżyła apelacją.

W wyroku z dnia 17 stycznia 2018 r., sygn. akt VIII Pa (...), Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w P. zmienił zaskarżony wyrok w punktach I, II., III w ten sposób, że oddalił powództwo, zasądził od powoda na rzecz pozwanego kwotę 360 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, a kosztami sądowymi obciążył Skarb Państwa - Sąd Rejonowy w P. (pkt 1.); kosztami postępowania apelacyjnego obciążył powoda i z tego tytułu zasądził od powoda na

rzecz pozwanego kwotę 150 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w instancji odwoławczej i opłaty od apelacji (pkt 2.).

Sąd Okręgowy uznał, że Sąd pierwszej instancji dokonał błędnej wykładni i błędnie zastosował przepis art. 25¹ ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych. Powołując się na art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych – wskazał, że powód był przewodniczącym zakładowej organizacji związkowej i mogła przysługiwać mu szczególna ochrona przed rozwiązaniem stosunku pracy. Pozwany pracodawca nie zwracał się o zgodę zarządu zakładowej organizacji związkowej na rozwiązanie z powodem stosunku pracy.

Sąd Okręgowy uznał, że jeżeli związek zawodowy nie przedłoży takiej informacji pracodawcy, to zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Sądu Najwyższego pracodawca ma prawo uznać, że organizacja związkowa utraciła uprawnienia do uznawania jej za zakładową organizację związkową (por. wyroki Sądu Najwyższego: z 15 listopada 2006 r., I PK 135/06; z 15 grudnia 2008 r., I PK 98/08; z 19 kwietnia 2010 r., II PK 311/09; z 6 października 2011 r., III PK 7/11). Oznacza to tym samym, że pracodawca może podejmować samodzielnie wszelkie czynności z zakresu indywidualnego i zbiorowego prawa pracy, tak jakby związek zawodowy w ogóle nie istniał, z upływem 10 dnia po zakończeniu kwartału, w którym miał uzyskać omawianą informację. W uchwale składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z 20 grudnia 2012 r., III PZP 7/12, przesądzono, że nieprzedstawienie przez zakładową organizację związkową informacji, o której mowa w art. 25¹ ust. 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych powoduje, że nie są wadliwe czynności podjęte przez pracodawcę bez wymaganego współdziałania z tą organizacją, aż do dnia przedstawienia tej informacji. Sąd drugiej instancji podzielił stanowisko powyższej uchwały.

Sąd Okręgowy uznał, iż beneficjentami korzystania przez zakładową organizację związkową z uprawnień wynikających z art. 25¹ ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych są - między innymi - jej działacze korzystający z ochrony przewidzianej w art. 32 tej ustawy. Oni zatem powinni być obciążeni ryzykiem nieprzekazania przez tę organizację informacji z art. 25¹ ust. 2 ustawy, tym bardziej, że mają znaczny wpływ na wykonanie tego obowiązku przez organizację związkową. Brak możliwości korzystania z uprawnień przysługujących

zakładowej organizacji związkowej - spełniającej warunki określone w art. 25¹ ust. 1 cytowanej ustawy - będący skutkiem nieprzekazania pracodawcy informacji z art. 25¹ ust. 2 tej ustawy, nie jest sankcją nadmiernie dolegliwą czy nieproporcjonalną w stosunku do tego zaniedbania organizacji związkowej. Przekazanie tej informacji nie jest bowiem działaniem uciążliwym lub trudnym do spełnienia, wymaga ono dołożenia choćby minimalnej staranności ze strony organizacji związkowej w dbałości o własne interesy i interes osób objętych ochroną z art. 32 tej ustawy. Nie przedstawienie przez powoda pozwanemu pracodawcy informacji o łącznej liczbie członków tej organizacji powoduje, że pracodawca nie był zobowiązany do uzgadniania z zakładową organizacją związkową wypowiedzenia powodowi umowy o pracę. Tym samym wypowiedzenie umowy o pracę należało uznać za skuteczne.

Według Sądu Okręgowego brak było podstaw do uznania zachowania pozwanego jako nadużycie prawa, a tym samym do zastosowania art. 8 k.p. Zebrany w sprawie materiał dowodowy wykazał, iż kwestie konsultacji wystąpiły w czerwcu 2015 r. i ostatni raz w marcu 2016 r. i od tego czasu związek zawodowy nie był zawiadamiany o posiedzeniach rady społecznej. Co prawda pozwany pobierał składki członkowskie powoda, lecz z tychże okoliczności nie można wnioskować, by wypowiedzenie umowy o pracę naruszało art. 8 k.p.

Powyższy wyrok Sądu Okręgowego powód zaskarżył skargą kasacyjną. W skardze zarzucono rażące naruszenie prawa materialnego – przepisu art. 8 k.p. w związku z art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych w związku z art. 25¹ ust. 1-2 ustawy o związkach zawodowych przez jego niewłaściwe zastosowanie i przyjęcie, że nie narusza zasad współżycia społecznego oraz nie jest sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa rozwiązanie z powodem, będącym przewodniczącym zakładowej organizacji związkowej, umowy o pracę bez uzyskania uprzedniej zgody zarządu tej organizacji z uwagi na nieprzedkładanie przez nią informacji kwartalnej o liczbie członków, w sytuacji w której pracodawca miał wiedzę o istnieniu oraz funkcjonowaniu tej organizacji i w sytuacji, w której pracodawca respektował jej działalność, podczas gdy takie zachowanie pracodawcy cechuje ewidentny koniunkturalizm sytuacyjny i narusza w sposób oczywisty zasady sprawiedliwości, uczciwości oraz moralności.

Skarżący wniósł o: 1. uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi drugiej instancji; 2. ewentualnie - o uchylenie zaskarżonego wyroku i orzeczenie co do istoty sprawy, stosownie do art. 398¹⁶ k.p.c.; 3. zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów postępowania kasacyjnego oraz postępowania przed Sądem I i II instancji, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Do dnia 1 stycznia 2019 r. art. 25¹ ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (aktualnie jednolity tekst: Dz.U. z 2019 r., poz. 263) stanowił, że uprawnienia zakładowej organizacji związkowej przysługują organizacji zrzeszającej co najmniej 10 członków będących: 1) pracownikami lub osobami wykonującymi pracę na podstawie umowy o pracę nakładczą u pracodawcy objętego działaniem tej organizacji albo 2) funkcjonariuszami, o których mowa w art. 2 ust. 6, pełniącymi służbę w jednostce objętej działaniem tej organizacji. Stosownie do ust. 2 tego artykułu organizacja, o której mowa w ust. 1, przedstawia co kwartał - według stanu na ostatni dzień kwartału - w terminie do 10 dnia miesiąca następującego po tym kwartale, pracodawcy albo dowódcy jednostki, o której mowa w ust. 1 pkt 2, informację o łącznej liczbie członków tej organizacji, w tym o liczbie członków, o których mowa w ust. 1.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego wyrażono pogląd, że jeżeli związek zawodowy nie poinformował wprawdzie pracodawcy o liczbie członków, lecz w późniejszym czasie wykazał, że posiadał co najmniej 10 członków, to czynności podejmowane przez pracodawcę bez konsultacji lub porozumienia z tym związkiem zawodowym mogą być uznane za wadliwe i to z mocą wsteczną. Stanowisko to zostało jednak zakwestionowane w uchwale składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z 20 grudnia 2012 r., III PZP 7/12 (OSNP 2013 nr 9-10, poz. 101), w której przesądzono, że nieprzedstawienie przez zakładową organizację związkową informacji, o której mowa w art. 25¹ ust. 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych powoduje, że nie są wadliwe czynności podjęte przez

pracodawcę bez wymaganego współdziałania z tą organizacją, aż do dnia przedstawienia tej informacji.

Tę linię orzeczniczą potwierdził Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 20 czerwca 2017 r., I PK 198/16 (LEX nr 2342186, BSN - IPUSiSP 2018/2/12-13), w którym wyraził pogląd, że nieprzedstawienie przez zakładową organizację związkową informacji, o której mowa w art. 25¹ ust. 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych powoduje, że nie są wadliwe czynności podjęte przez pracodawcę bez wymaganego współdziałania z tą organizacją, aż do dnia przedstawienia tej informacji.

W ocenie obecnego składu Sądu Najwyższego, aprobującego powyższą konkluzję, kwestia, czy zakładowa organizacja związkowa zrzeszała w dniu dokonania wypowiedzenia umowy o pracę co najmniej 10 członków oraz, czy informacja o tym została przekazana pracodawcy, ma zasadnicze znaczenie. Niezależnie bowiem od oceny, czy rozwiązanie stosunku pracy z przewodniczącym zakładowej organizacji związkowej było uzasadnione w aspekcie merytorycznym, w przypadku nie zrzeszania przez organizację związkową na koniec kwartału 10 członków, pracodawca nie miał obowiązku konsultowania zamiaru wypowiedzenia umowy o pracę z taką organizacją związkową.

Takie *ratio legis* potwierdził ustawodawca, nowelizując art. 25¹ ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych i od 1 stycznia 2019 r. nadając mu następującą treść: 1. Uprawnienia zakładowej organizacji związkowej przysługują organizacji zrzeszającej co najmniej 10 członków będących: 1) pracownikami u pracodawcy objętego działaniem tej organizacji lub 2) innymi niż pracownicy osobami wykonującymi pracę zarobkową, które świadczą pracę przez co najmniej 6 miesięcy na rzecz pracodawcy objętego działaniem tej organizacji. 2. Organizacja, o której mowa w ust. 1, przedstawia pracodawcy, co 6 miesięcy - według stanu na dzień 30 czerwca i 31 grudnia - w terminie do 10. dnia miesiąca następującego po tym okresie, informację o liczbie członków, o których mowa w ust. 1, z zastrzeżeniem ust. 3. (...) 6. Organizacji, która nie wypełniła w terminie obowiązków, o których mowa w ust. 2 lub 3, nie przysługują uprawnienia zakładowej organizacji związkowej do czasu wykonania tych obowiązków. (...)

Zmiany stanu liczbowego, które nastąpią w ciągu 6-miesięcznego okresu sprawozdawczego, pozostają bez wpływu na te uprawnienia. (...).

Z tego nowego unormowania wynika, że organizacja związkowa, która nie przedstawiła w wymaganym terminie informacji o tym, że zrzesza co najmniej 10 członków, nie korzysta z uprawnień zakładowej organizacji związkowej do czasu przedstawienia informacji, że zrzesza wymaganą liczbę członków.

Ta kardynalna kwestia, zdaniem Sądu Najwyższego, rozpoznającego obecną skargę kasacyjną, poprzedzać powinna ocenę, czy doszło do naruszenia prawa materialnego – art. 8 k.p. w związku z art. 32 ust. 1 pkt 1 i art. 25¹ ust. 1-2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych w brzmieniu obowiązującym do dnia 31 grudnia 2019 r., a więc adekwatnym do oceny skargi kasacyjnej powoda K. K.. W tym aspekcie należy stwierdzić, że z ustaleń zaskarżonego wyroku ani ze skargi kasacyjnej nie wynika, aby organizacja związkowa kierowana przez powoda złożyła pozwanemu pracodawcy informację o aktualnej liczbie członków. Ustalenia zaskarżonego wyroku wskazują, że ostatnia taka informacja została złożona w 2015 r.

W tym kontekście zwrócić należy uwagę, że złożenie pracodawcy adekwatnej informacji nie mogło stanowić dla przewodniczącego związku zawodowego żadnej trudności. Powód jako zastępca kierownika ds. organizacyjnych w dziale organizacyjnym i rozliczeń był osobą w pełni kompetentną do szybkiego policzenia liczby członków organizacji związkowej i przedstawienia takiej informacji pozwanemu po zakończeniu każdego kwartału. Miał też obowiązek zapoznać się z przepisami dotyczącymi działalności związków zawodowych oraz wskazaną wyżej uchwałą składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego. Brak zachowania zwykłej staranności i nie wykonanie podstawowych obowiązków przewodniczącego zakładowej organizacji związkowej, tylko w wyjątkowych okolicznościach mogłoby uzasadniać zarzut nadużycia prawa przez pracodawcę.

Brak informacji, czy w okresie wręczania powodowi wypowiedzenia umowy o pracę jego organizacja związkowa zrzeszała co najmniej 10 członków, uniemożliwia konstatację, że ta zakładowa organizacja związkowa, korzystała z uprawnień organizacji związkowej, implikujących obowiązek konsultacji zamiaru wypowiedzenia umowy o pracę.

W ocenie Sądu Najwyższego, zarzut naruszenia art. 8 k.p. w związku z art. 32 ust. 1 pkt 1 i art. 25¹ ust. 1-2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, który nie został powiązany z ustaleniem, iż zakładowa organizacja związkowa zrzeszała w dniu wypowiedzenia umowy o pracę co najmniej 10 członków, a także - przekazała informację o tym pracodawcy, nie może być uwzględniony.

Wprawdzie w judykaturze zwrócono uwagę, że pracodawca powinien postępować konsekwentnie; jeżeli, mimo braku kwartalnej informacji ze strony związku zawodowego o liczbie jego członków, *de facto* współpracuje z tą organizacją, konsultując i uzgadniając z nią różne sprawy wewnątrzzakładowe (np. sprawy socjalne), a więc sankcjonując jej istnienie, to nie może następnie rozwiązać umowy o pracę z działaczem związkowym bez przeprowadzenia konsultacji (uzyskania zgody) zarządu. Taką argumentację przedstawił Sąd Najwyższy w wyroku z 20 listopada 2013 r., II PK 56/13 (LEX nr 1405160), uznając zachowanie pracodawcy jako nadużycie prawa podmiotowego w rozumieniu art. 8 k.p.

Zdaniem obecnego składu Sądu Najwyższego, taka konstatacja mogła być uprawniona w sytuacji, gdyby na podstawie innych okoliczności pracodawca mógł wysnuć konkluzję o zrzeszaniu przez organizację związkową w sposób ewidentny ponad 10 członków. Liczba tych członków ulega fluktuacjom; zatem tylko w przypadku stwierdzenia, że w poprzednim kwartale taka organizacja zrzeszała kilkudziesięciu lub kilkuset członków, pracodawca mógł przypuszczać, że organizacja taka nadal ma uprawnienia związkowe.

W rozpoznawanej sprawie Sądy ustaliły, że zakładowa organizacja związkowa, której przewodniczącym był powód, nie przedstawiła pracodawcy informacji, o której mowa w art. 25¹ ust. 1 ustawy o związkach zawodowych od 2015 r. Przewodniczący organizacji związkowej, który przez 3 kwartały nie wywiązywał się z obowiązku przedstawienia informacji z art. 25¹ ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, nie może skutecznie podnosić zarzutu naruszenia przez pracodawcę art. 8 k.p.; zwłaszcza w sytuacji, gdy nie ma obecnie pewności co do rzeczywistej liczby członków związku zawodowego. Tym samym pracodawca nie

miał obowiązku uzyskiwania zgody zarządu tej organizacji na rozwiązanie z powodów umowy o pracę.

Ponieważ naruszenie zasad współżycia społecznego przełamuje obowiązujące wzorce normatywne, art. 8 k.p. powinien być stosowany ostrożnie. Odmowa udzielenia ochrony prawu podmiotowemu musi znajdować odzwierciedlenie w okolicznościach rażących i nieakceptowalnych aksjologicznie (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 stycznia 2019 r., II PK 254/17, LEX nr 2605577). Zważywszy na rolę ustrojową postępowania kasacyjnego, uprawnione jest stanowisko, że zarzut naruszenia art. 8 k.p. może tylko wyjątkowo okazać się skuteczny. Będzie tak tylko wówczas, gdy stanowisko sądu drugiej instancji jest wadliwe w oczywisty sposób.

Sytuacja tego rodzaju nie wystąpiła jednak w rozpoznawanej sprawie. Działalność związkowa nie może być pretekstem do nieuzasadnionego uprzywilejowania pracownika w sferach nie dotyczących sprawowanych przez niego funkcji. Przeciwny sposób myślenia o ochronie trwałości stosunku pracy działaczy związkowych byłby dyskryminujący dla pracowników, którzy nie są członkami związku zawodowego albo nie sprawują w nim żadnej funkcji. Jednakże z drugiej strony szczególny charakter ochrony wynikającej z art. 32 ust. 1 ustawy z 1991 r. o związkach zawodowych przejawia się właśnie w tym, że uniemożliwia ona rozwiązanie stosunku pracy w okolicznościach, w których pracownik niechroniony mógłby zostać zwolniony. Istota tej ochrony sprowadza się więc do tego, że nawet wówczas, gdy istnieją uzasadnione przyczyny rozwiązania stosunku pracy ze szczególnie chronionym działaczem związkowym, to nie może do tego dojść bez zgody właściwego organu związkowego, a rozwiązanie stosunku pracy mimo braku takiej zgody prowadzi - w zasadzie - do jego restytucji (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 czerwca 2018 r., II PK 90/17, LEX nr 2509628).

Odnosząc te uwagi do realiów niniejszej sprawy kasacyjnej, podkreślić należy, że strona pozwana nie naruszyła w sposób oczywisty art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych. Brak udowodnienia w toku postępowania sądowego, że zakładowa organizacja związkowa zrzeszała co najmniej 10 członków, stawia pod znakiem zapytania samo uprawnienie do ochrony związkowej. Ponadto nie złożenie, wbrew wyraźnemu obowiązkowi ustawowemu informacji o liczebności organizacji

związkowej przez trzy kwartały z rzędu nie wynikało z działalności pracodawcy, ale było wyłącznym wynikiem zaniedbań powoda. W takiej sytuacji mógłby on powołać się na naruszenie zasad współżycia społecznego w sytuacji, gdyby na przykład był on przez wiele miesięcy obłożnie chory lub wystąpiłaby inna podobna przeszkoda w normalnym funkcjonowaniu organizacji związkowej. Konsultowanie z powodem, jako przewodniczącym organizacji związkowej, projektów aktów socjalnych kilka miesięcy przed rozwiązaniem umowy o pracę w drodze wypowiedzenia, nie zwalniało powoda z wykonania podstawowego obowiązku związkowego - złożenia w terminie informacji o tym, czy organizacja związkowa zrzesza co najmniej 10 członków. W okresie kwartału (a nawet jednego miesiąca) sytuacja w związku zawodowym mogła bowiem ulec relewantnej zmianie.

Mając na uwadze powyższe, a także ocenę, że wypowiedzenie umowy o pracę było w aspekcie merytorycznym uzasadnione, Sąd Najwyższy na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c. orzekł jak w sentencji.