

POSTANOWIENIE

Dnia 25 września 2025 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Dawid Miąsik

w sprawie z powództwa P. L. przeciwko A. Sp. z o.o. z siedzibą w D.
o zapłatę odszkodowania z tytułu niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o
pracę przez pracodawcę,
na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w dniu 25
września 2025 r.,
na skutek skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w
Świdnicy
z dnia 2 grudnia 2024 r., sygn. akt VII Pa 57/24,

- 1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania,**
- 2. zasądza od pozwanej na rzecz powoda kwotę 2025 (dwa tysiące dwadzieścia pięć) złotych wraz z odsetkami z art. 98 par. 1¹ k.p.c. tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w Świdnicy wyrokiem z 2 grudnia 2024 r., VII Pa 57/24 oddalił apelację A. Sp. z o.o. z siedzibą w D. (pозwana) od wyroku Sądu Rejonowego w Ząbkowicach Śląskich z 16 kwietnia 2024 r., IV P 80/23 którym Sąd ten umorzył postępowanie sądowe w zakresie roszczenia P. L. (powód) dotyczącego przywrócenia do pracy u strony pozwanej na poprzednich warunkach i zapłaty wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy oraz zasądził od pozwanej na

rzecz powoda kwotę 21.304,05 zł z tytułu odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę, a także rozstrzygnął o kosztach postępowania.

Powyższe rozstrzygnięcie zapadło na podstawie następujących ustaleń faktycznych. Sąd pierwszej instancji ustalił, że pismem z dnia 25 sierpnia 2023 r. pozwana, działając na podstawie art. 30 ust. 3 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (tekst jednolity: Dz.U. z 2022, poz. 854, dalej: u.z.z.), zwróciła się do Komisji Zakładowej NSZZ „Solidarność” A. sp. z o.o. z wnioskiem o wskazanie osób korzystających z „obrony organizacji związkowej”. Jednocześnie we wniosku tym wskazano wszystkie osoby, pracowników wykonujących pracę zarobkową na rzecz pozwanej spółki. W odpowiedzi na powyższy wniosek zarząd zakładowej organizacji związkowej pismem z 29 sierpnia 2023 r. zawiadomił pozwaną, że przedmiotowa organizacja związkowa „reprezentuje wszystkie osoby wykonujące pracę zarobkową na rzecz pracodawcy”. W związku z interwencją wykonującego na rzecz pozwanej pracę zarobkową P. K., przewodniczący zakładowej organizacji związkowej Ł. G. przesłał w dniu 31 sierpnia 2023 r. pocztą elektroniczną przedstawicielowi pozwanej B. O. wiadomość o treści, że „w nawiązaniu do wcześniejszego pisma informujemy Pana Dyrektora, że Solidarność nie będzie reprezentowała Pana P. K. w stosunkach z Pracodawcą, zgodnie z Jego wnioskiem”. Również w tym samym dniu przewodniczący zakładowej organizacji związkowej przesłał B. O. kolejną wiadomość w formie elektronicznej, w której powołując się na art. 38 k.p. stwierdził, że „tym bardziej przepis ten ma zastosowanie w naszej firmie, gdzie ze znanych względów nie możemy ujawnić Pracodawcy imiennej listy naszych członków”. Pismem z dnia 19 października 2023 r., pozwany działając na podstawie art. 30 ust. 3 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, zwrócił się do Komisji Zakładowej NSZZ „Solidarność” A. sp. z o.o. z wnioskiem o udzielenie informacji czy pracownik spółki – P. L. - korzysta z obrony tejże zakładowej organizacji związkowej. Z tożsamymi wnioskami strona pozwana zwróciła się również odnośnie trzech innych pracowników pozwanej spółki. W odpowiedzi na zgłoszone jak wyżej wnioski zarząd zakładowej organizacji związkowej pismem z dnia 19 października 2023 r. doręczonym skutecznie w dniu 24 października 2023 r., poinformował pozwanego pracodawcę, że „Komisja wypowiedziała się w tej sprawie w swojej poprzedniej informacji

przekazanej pracodawcy w dniu 29.08.2023 r. z której wyłączyliśmy jedynie pana P. K.”.

Sąd Okręgowy uznał za niezasadny zarzut naruszenia art. 38 § 1 k.p. oraz art. 8 k.p. przez błędną ich wykładnię i błędne przyjęcie, że obowiązek współdziałania z zakładową organizacją związkową w ramach procedury przewidzianej w art. 38 k.p. nie ulega wyłączeniu gdy w odpowiedzi na zapytanie pracodawcy o konkretnych wymienionych z imienia i nazwiska w odrębnych pismach pracownikach korzystających z jej obrony w sprawach indywidualnych pracodawca otrzymał ogólną odpowiedź zgodnie z którą ochronie tej podlegają wszystkie osoby wykonujące pracę zarobkową na rzecz pracodawcy. W ocenie Sądu Okręgowego w sprawie nie budziło wątpliwości, że związek zawodowy udzielił odpowiedzi na tyle precyzującej, że reprezentuje wszystkich pracowników z wyjątkiem jednego (P. K.). Odpowiedź taka wskazywała na prawidłową realizację obowiązków informacyjnych związku zawodowego wobec pracodawcy, który w tej sytuacji był zobowiązany do zawiadomienia zakładowej organizacji związkowej o zamiarze wypowiedzenia powodowi umowy o pracę.

Sąd Okręgowy w całości podzielił stanowisko Sądu Najwyższego na które powołał się również Sąd pierwszej instancji wyrażone w wyroku z 22 stycznia 2008 r., II PK 138/07 (LEX nr 444833) gdzie jednoznacznie wyjaśniono, że brak indywidualnego wskazania chronionych pracowników i udzielenie przez zakładową organizację związkową informacji pracodawcy na podstawie art. 30 ust. 2¹ u.z.z. o objęciu ochroną wszystkich pracowników zakładu, o ile nie złożyli oni pracodawcy pisemnego oświadczenia o niereprezentowaniu ich praw pracowniczych przez związek zawodowy, nie oznacza braku reprezentacji przez związek zawodowy tych pracowników, którzy są jego członkami lub jako niezrzeszeni wystąpili o objęcie ich ochroną. Sąd drugiej instancji przyjął, że brak indywidualnego wskazania przez związek zawodowy pracowników korzystających z ochrony nie pozbawia ochrony tych pracowników, którzy są członkami związku zawodowego lub jako niezrzeszeni zwrócili się o objęcie ich ochroną. Informacja związku zawodowego, że reprezentuje „wszystkich pracowników” zakładu, o ile nie złożyli pisemnego oświadczenia o niereprezentowaniu ich praw pracowniczych przez związek zawodowy, nie oznacza braku reprezentacji przez związek zawodowy tych

pracowników, którzy są jego członkami lub jako niezrzeszeni wystąpili o objęcie ich ochroną.

Zdaniem Sądu Okręgowego nawet jeśli pracodawca nie miał szczegółowej listy członków, powinien był uznać, że wszyscy pracownicy (poza P.K.) są reprezentowani i objęci ochroną. Odpowiedź związku zawodowego, wskazująca, że reprezentuje wszystkich pracowników była wystarczająca żeby uznać, iż art. 38 k.p. ma zastosowanie. Pozwana miała obowiązek konsultacji zamiaru wypowiedzenia umowy o pracę w odniesieniu do każdego pracownika, którego związek zawodowy zadeklarował jako reprezentowanego. Brak konsultacji z zakładową organizacją związkową w tej sytuacji stanowił naruszenie art. 38 k.p., ponieważ pozwana została poinformowana, że powód jest reprezentowany przez związek zawodowy. Sąd Okręgowy uznał za niezasadny zarzut naruszenia art. 30 ust. 3 u.z.z. ponieważ obowiązek wynikający z tego przepisu został przez organizację związkową zrealizowany.

Zarzut naruszenia art. 45 § 1 k.p. został uznany za chybiony ponieważ w sprawie pozwana bezzasadnie zaniechała przeprowadzenia konsultacji związkowej zamiaru wypowiedzenia powodowi umowy o pracę, a tym samym naruszyła art. 38 § 1 k.p.

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu Apelacyjnego złożyła pozwana zaskarżając wyrok ten w całości. Skarga kasacyjna pozwanej została oparta na podstawie naruszenia prawa materialnego, a mianowicie art. 30 ust. 3 u.z.z. przez błędne uznanie, iż w świetle dyspozycji tego przepisu udzielenie przez zakładową organizację związkową ogólnej informacji o korzystaniu z jej obrony „wszystkich osób wykonujących pracę zarobkową” na zapytanie pracodawcy czy wskazani przez niego, wymienieni z imienia i nazwiska pracownicy korzystają z jej obrony w sprawach indywidualnych, stanowi prawidłową realizację uprawnienia związku zawodowego do przekazania pracodawcy informacji, co w konsekwencji doprowadziło do błędnego przyjęcia naruszenia art. 38 § 1 k.p. przez uznanie, iż w niniejszej sprawie pracodawca miał obowiązek zawiadomienia na piśmie zakładowej organizacji związkowej o zamiarze wypowiedzenia umowy o pracę powodowi, podając przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy.

Skarżąca podniosła, że za przyjęciem skargi do rozpoznania przemawia potrzeba wykładni art. 30 ust. 3 u.z.z. budzącego poważne wątpliwości oraz wywołującego rozbieżności w orzecznictwie sądów. Skarżąca wskazała na wątpliwość czy treść udzielanej na podstawie art. 30 ust. 3 u.z.z. przez związek zawodowy informacji może mieć charakter ogólny, tj. wskazywać, iż „reprezentuje wszystkie osoby wykonujące pracę zarobkową na rzecz pracodawcy”, czy też prawidłowa jest interpretacja przepisu uznająca, iż zakładowa organizacja związkowa zobowiązana jest w udzielanej pracodawcy odpowiedzi odnieść się do konkretnych pracowników, których dotyczy zapytanie pracodawcy. Zdaniem skarżącej zaprezentowana w niniejszej sprawie przez sądy powszechne wykładnia art. 30 ust. 3 u.z.z., w oparciu o pogląd wyrażony przez Sąd Najwyższy w wyroku z 22 stycznia 2008 r., II PK 138/07, rodzi szereg zastrzeżeń. Ponadto przyjęcie stanowiska Sądu Rejonowego i Sądu Okręgowego oznaczałoby również sankcjonowanie udzielania nieprawdziwych informacji przez zakładową organizację związkową, nawet wówczas, gdy pracodawca ma pewność, że są nieprawdziwe. Skarżąca zwróciła uwagę na, w jej ocenie, odmienny pogląd odnośnie do wykładni art. 30 ust. 2¹ u.z.z. (obecnie art. 30 ust. 3 u.z.z.) jaki przyjął Sąd Najwyższy w dwóch wyrokach: z 7 maja 2007 r., II PK 305/06, oraz z 5 października 2007 r., II PK 27/07. W pierwszym z przywołanych wyroków Sąd Najwyższy uznał, iż zakładowa organizacja związkowa prawidłowo wypełnia obowiązek nałożony w art. 30 ust. 2¹ ustawy o związkach zawodowych tylko wówczas, gdy informacja przekazana pracodawcy jednoznacznie wskazuje pracowników korzystających z jej ochrony. W kolejnym potwierdzono, iż w przypadku, gdy informacja, o której mowa w art. 30 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, ma charakter na tyle ogólny, że nie można ustalić, którzy pracownicy są członkami związku udzielającego informacji i których spośród pracowników niezrzeszonych ta organizacja broni, należy przyjąć, że pracodawca nie otrzymał informacji wymaganej tym przepisem. Skutek tego jest taki, że pracodawca nie musi konsultować indywidualnych wypowiedzeń z organizacją związkową, która na jego żądanie nie udzieliła wymaganej informacji.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną powód wniósł o odmowę przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania ewentualnie jej oddalenie oraz zasądzenie kosztów zastępstwa prawnego według norm przepisanych wraz z ustawowymi odsetkami.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie kwalifikowała się do przyjęcia celem jej merytorycznego rozpoznania.

Zgodnie z art. 398⁹ § 1 k.p.c. Sąd Najwyższy przyjmuje skargę kasacyjną do rozpoznania, jeżeli w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne (pkt 1), istnieje 3 potrzeba wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów (pkt 2), zachodzi nieważność postępowania (pkt 3) lub skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona (pkt 4).

Skarżąca nie wykazała, że w sprawie występuje powołana w skardze kasacyjnej przesłanka w postaci potrzeby wykładni przepisów prawnych. Przypomnienia wymaga, że potrzeba wykładni przepisów prawnych występuje, jeżeli co do konkretnego przepisu prawnego brak jednolitej lub utrwalonej judykatury, zwłaszcza judykatury Sądu Najwyższego albo też przyjęta i dominująca wykładnia jest oczywiście błędna lub kontrowersyjna. Skarżący powinien bądź to wskazać argumentację przemawiającą za zmianą dotychczasowej wykładni, bądź też wykazać, że dany przepis prawny, chociaż budzi poważne wątpliwości, nie doczekał się wyjaśnienia i powinien zostać zinterpretowany przez Sąd Najwyższy. Inaczej rzecz ujmując, potrzeba wykładni przepisu budzącego poważne wątpliwości lub wywołującego rozbieżności w orzecznictwie sądów (art. 398⁹ § 1 pkt 2 k.p.c.) zachodzi wtedy, kiedy jego niejednolita wykładnia wywołuje wyraźnie wskazane przez skarżącego rozbieżności w orzecznictwie bądź kiedy przepis ten nie doczekał się wykładni w kierunku wskazywanym przez skarżącego (postanowienia Sądu Najwyższego: z 13 czerwca 2008 r., III CSK 104/08, LEX nr 42436; z 15 października 2002 r., II CZ 102/02, LEX nr 57231).

Nie można uznać, że w przedstawionym przez skarżącą zakresie występuje potrzeba wykładni wskazanego przepisu – art. 30 ust. 3 u.z.z. Sąd Najwyższy wyjaśnił, że „możliwe jest przedstawienie informacji w innej formie niż imienna lista

pracowników korzystających z obrony związku zawodowego. Warunkiem dopuszczalności takiego określenia informacji jest możliwość jednoznacznego i niebudzącego wątpliwości stwierdzenia przez pracodawcę, którzy pracownicy podlegają obronie danego związku zawodowego” (wyrok Sądu Najwyższego z 14 maja 2013 r., I PK 245/12, LEX nr 1554953). W treści uchwały Sądu Najwyższego z 21 listopada 2012 r., III PZP 6/12, (OSNP 2013, nr 13-14, poz. 146) przyjęto, że „nieudzielenie przez zakładową organizację związkową informacji o wszystkich pracownikach korzystających z jej obrony, żądanej przez pracodawcę bez rzeczowej potrzeby, nie zwalnia pracodawcy z obowiązku współdziałania z tą organizacją w indywidualnych sprawach ze stosunku pracy (art. 30 ust. 2¹ ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, tekst jedn.: Dz. U. z 2001 r. Nr 79, poz. 854 z późn. zm.; art. 23 ust. 1 pkt 2 i art. 26 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych, tekst jedn.: Dz. U. z 2002 r. Nr 101, poz. 926 z późn. zm.)”.

Odnosząc się do treści literalnej art. 30 ust. 3 u.z.z. należy podkreślić, że przepis ten nie zobowiązuje do imiennego wskazania pracownika objętego ochroną. W nowym i poprzednim brzmieniu przepis ten nie wskazywał sposobu przedstawienia przez związek zawodowy informacji o pracownikach podlegających ochronie. Sądu obu instancji, rzeczywiście powołały się na wyrok Sądu Najwyższego z 22 stycznia 2008 r., II PK 138/07, (LEX nr 444833), w treści którego wyjaśniono, że brak indywidualnego wskazania chronionych pracowników i udzielenie przez zakładową organizację związkową informacji pracodawcy na podstawie art. 30 ust. 2¹ ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2001 r. Nr 79, poz. 854 ze zm.) o objęciu ochroną wszystkich pracowników zakładu, o ile nie złożyli oni pracodawcy pisemnego oświadczenia o niereprezentowaniu ich praw pracowniczych przez związek zawodowy, nie oznacza braku reprezentacji przez związek zawodowy tych pracowników, którzy są jego członkami lub jako niezrzeszeni wystąpili o objęcie ich ochroną. Należy zgodzić się, że wyrok powołany wyrok zapadł na gruncie poprzedniej treści przepisu – art. 30 ust. 2¹ - obowiązującej do 1 stycznia 2019 r. zgodnie z którym „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. Natomiast po zmianie ustawą z dnia 5 lipca 2018 r. o zmianie ustawy o związkach zawodowych oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. poz. 1608) został on uchylony a w jego miejsce wprowadzono ust. 3 do art. 30 u. z.z. o treści „w indywidualnych sprawach ze stosunku pracy, w których przepisy prawa pracy zobowiązują pracodawcę w rozumieniu art. 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy do współdziałania z zakładową organizacją związkową, przed podjęciem działania, pracodawca w rozumieniu art. 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy, jest obowiązany zwrócić się do tej organizacji o informację o pracowniku korzystającym z jej obrony, zgodnie z ust. 1 i 2. Nieudzielenie tej informacji w terminie 5 dni od dnia otrzymania przez zakładową organizację związkową wniosku zwalnia pracodawcę w rozumieniu art. 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy z obowiązku współdziałania z zakładową organizacją związkową w sprawach dotyczących tego pracownika.”

W uzasadnieniu projektu ustawy z dnia 5 lipca 2018 r. o zmianie ustawy o związkach zawodowych oraz niektórych innych ustaw wyjaśniono, że „ust. 6 zmienianego art. 25¹ u.z.z., w związku z tym, iż dotychczas obowiązujące przepisy prawa nie przewidywały, jaki skutek pociąga za sobą zaniechanie obowiązku przedłożenia przez organizację związkową informacji o liczbie członków, co powodowało szereg wątpliwości interpretacyjnych, w celu usunięcia tego stanu niepewności wprowadzono rozwiązanie, zgodnie z którym organizacji, która nie wypełniła w terminie obowiązku przedłożenia informacji o liczbie członków (tj. informacji przekazywanej co 6 miesięcy, wg stanu na dzień 30 czerwca i 31 grudnia, oraz informacji przekazywanej przez nowo powstałą organizację związkową w terminie 2 miesięcy od dnia jej utworzenia), nie przysługują uprawnienia zakładowej organizacji związkowej do czasu wykonania tego obowiązku. Jednoznacznie przesądzono więc w u.z.z., jakie są konsekwencje zaniechania ww. obowiązku. Podobny skutek został przewidziany w art. 30 ust. 3 u.z.z. wobec organizacji związkowej, która nie przedstawiła pracodawcy informacji

o pracownikach korzystających z jej obrony.” Jak wynika z powyższego w zakresie dotyczącym sposobu udzielania odpowiedzi przez związek zawodowy na pytanie zadane na podstawie art. 30 ust. 3 u.z.z. – przepis ten nadal nie precyzuje obowiązków po stronie organizacji. Dopuszcza jedynie możliwość zwrócenia się (przez pracodawcę) do organizacji związkowej o informację o pracowniku korzystającym z jej obrony. Należy zatem uznać za aktualne powyższe stanowisko Sądu Najwyższego odnośnie do wykładni tego przepisu.

Na marginesie wypada przypomnieć treść uzasadnienia uchwały siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z 21 listopada 2012 r., III PZP 6/12 (OSNP 2013, nr 13-14, poz. 146), w której zauważono, że pozostaje aktualny, problem podniesiony w uzasadnieniu uchwały z 24 stycznia 2012 r., III PZP 7/11 o zgodności 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. Takie zapytanie 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. 2¹ u.z.z. 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 powinien 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 dokonanym przetworzeniu, 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(1) 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.”

Powołane w skardze kasacyjnej przez skarżącą się orzeczenia zapadły w sprawach w których poczyniono odmienne ustalenia faktyczne. W sprawie II PK 27/07, w wyniku uwzględnienia poczynionych ustaleń Sąd Najwyższy uznał, że pozwana nie miała obowiązku konsultować z Międzyzakładową Organizację Związkową NSZZ "Solidarność" zamiaru wypowiedzenia umów o pracę wszystkim pracownikom, skoro niektórzy z nich mogli być objęci obroną drugiego z działających w zakładzie pracy związków, a inni nie korzystali z żadnej obrony. Obowiązek konsultacji mógł dotyczyć tylko tych pracowników, co do których pozwana miała wiedzę, że są członkami tego związku lub podlegali jego obronie. Nie zostało wykazane, że pozwana miała taką wiedzę w stosunku do powodów objętych skargą kasacyjną, gdyż nie jest źródłem takiej wiedzy informacja, na którą powołuje się Sąd Okręgowy. Natomiast w powołanej przez skarżącą sprawie II PK 305/06 Sąd Najwyższy wyjaśnił, że „pismo MOZ [...] NSZZ "Solidarność" z dnia 10 maja 2002 r. nie może być uznane za informację, o której mowa w art. 30 ust. 2(1) ustawy o związkach zawodowych. Biorąc bowiem pod uwagę, że wśród pracowników zakładu byli członkowie innej zakładowej organizacji związkowej oraz że nie wszystkie osoby niezrzeszone (jak choćby powód W. G.) zwracały się do MOZ NSZZ "Solidarność" o obronę ich praw, wskazanie, że ta organizacja związkowa chroni wszystkich pracowników zakładu i to pod jeszcze jednym warunkiem dotyczącym ewentualnego złożenia pisemnego oświadczenia pracodawcy o niereprezentowaniu ich praw przez ten związek, nie identyfikuje żadnej osoby podlegającej ochronie. Rację ma skarżąca, że sytuacja dysponującego taką informacją pracodawcy w żaden sposób nie różni się od tej, w jakiej znalazłby się, gdyby związek zawodowy nie udzielił żadnej odpowiedzi na

jego wystąpienie. W jednym i drugim przypadku krąg pracowników reprezentowanych przez tę organizację związkową byłby mu bowiem nieznany.”

Tymczasem w niniejszej sprawie u pozwanej funkcjonowała tylko jedna zakładowa organizacja związkowa, która w odpowiedziach na pisma (zapytania) pozwanej udzielała informacji, które co prawda nie wskazywały imiennie powoda, jednak z ich treści pozwana mogła jednoznacznie ustalić, iż wszyscy jej pracownicy w tym powód (oprócz jednego wskazanego imiennie) byli objęci ochroną zakładowej organizacji związkowej. Z ustaleń sądów merity wynikało zatem, że pracodawca nie powinien mieć wątpliwości, iż powód był objęty ochroną związkową, a w związku z tym powinien dokonać konsultacji rozwiązania stosunku pracy zgodnie z art. 38 k.p. W świetle zaprezentowanego powyżej stanowiska Sądu Najwyższego kluczowe jest bowiem udzielenie pracodawcy informacji o pracownikach podlegających ochronie w taki sposób, by pracodawca nie miał żadnych wątpliwości, kto jest taką ochroną objęty.

Mając powyższe na uwadze, Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji. O kosztach rozstrzygnięto na podstawie art. 99 k.p.c. w związku z § 10 ust. 4 pkt 2 w związku z § 9 ust. 1 pkt 2 i § 2 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. z 2023 r. poz. 1964 ze zm.).

[a.ł]