

Sygn. akt III APa 5/12

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 20 grudnia 2012 r.

Sąd Apelacyjny w Szczecinie - Wydział III Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSA Anna Polak (spr.)
Sędziowie:	SSA Zofia Rybicka - Szkibiel SSA Urszula Iwanowska
Protokolant:	St. sekr. sąd. Katarzyna Kaźmierczak

po rozpoznaniu w dniu 11 grudnia 2012 r. w Szczecinie

sprawy z powództwa (...) Organizacji (...) przy (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w S.

przeciwko (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w S.

o przekazanie należnych środków na Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych

na skutek apelacji pozwanej

od wyroku Sądu Okręgowego w Szczecinie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 8 marca 2012 r. sygn. akt VII P 1/11

1. zmienia zaskarżony wyrok w punkcie I tylko o tyle, że oddala powództwo o odsetki ustawowe,
2. w pozostałej części apelację oddala,
3. zasądza od (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w S. na rzecz (...) Organizacji (...) przy (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w S. kwotę 5400 zł (pięć tysięcy czterysta złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu odwoławczym.

Sygn. akt III A Pa 5/12

UZASADNIENIE

Pozwem wniesionym w dniu 12 stycznia 2011 roku (...) Organizacja (...) przy (...) spółce z o.o. w S. wniosła o nakazanie pozwanej (...) spółce z o.o. w S. przekazanie na Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych kwoty 403.658,53 zł tytułem odpisu za rok 2010 rok wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia 1 października 2010 roku do dnia przekazania, jak również o zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki zwrotu kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych.

W uzasadnieniu powódka wskazała, że posiada status międzyzakładowej organizacji związkowej i obejmuje pozwaną spółkę zakresem swojego działania przez co spełnia wymogi określone w art. 34 ustawy z dnia 23 maja 1991 roku o związkach zawodowych. Pozwana w 2010 roku zatrudniała przeciętnie 671 pracowników, co wiązało się z koniecznością tworzenia Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych na podstawie art. 3 ust. 1 ustawy z dnia 4 marca 1994 roku o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych. Po stronie pozwanej nie występują okoliczności, które uzasadniałyby nietworzenie funduszu, o których mowa w art. 3 ust. 3b ww. ustawy. Dalej powódka podała, że przeciętne wynagrodzenie miesięczne w gospodarce narodowej w drugim półroczu 2009 roku, stanowiące podstawę do ustalenia corocznego odpisu podstawowego na rok 2010, wynosiło 2.794,25 zł. Tym samym wysokość odpisu podstawowego na jednego zatrudnionego w pozwanej stanowiąca 37,5% tej kwoty, to 1.047,84 zł. Z tego względu zgodnie z art. 6 ust. 1 ww. ustawy pozwana do dnia 30 września 2010 roku winna była przekazać na konto funduszu łączną kwotę 703.100,64 zł. W 2010 roku pozwana przekazała na rzecz funduszu jedynie 299.442,11 zł, a zatem od 1 października 2010 roku pozostaje w zwłoce wobec funduszu z kwotą 403.658,53 zł. Powódka pismem z 16 grudnia 2010 roku bezskutecznie wzywała pozwaną do przekazania na konto funduszu część brakującej kwoty z tytułu odpisu za rok 2010, jednak mimo upływu terminu wyznaczonego na 23 grudnia 2010 roku, pozwana nie przekazała na konto funduszu należnej kwoty.

W odpowiedzi na pozew pozwana (...) spółka z o.o. w S. wniosła o oddalenie powództwa w całości, zasądzenie na rzecz pozwanej kosztów procesu i kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych oraz o przeprowadzenie dowodów wskazanych w uzasadnieniu niniejszej odpowiedzi.

W uzasadnieniu wskazała, że w pozwanej spółce nie ma Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych. Podniosła, że z art. 3 ust. 3b ustawy z dnia 4 marca 1994 roku o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych wynika, że funduszu nie tworzy się w sytuacji, gdy w regulaminie wynagradzania zawarte są jednoznaczne postanowienia o nietworzeniu funduszu.

W pozwanej spółce od 7 czerwca 2010 roku obowiązuje regulamin wynagradzania w treści którego w § 20 pkt 3 wskazano, że w spółce nie tworzy się ZFŚS.

Do czasu wejścia w życie regulaminu pozwana spółka przekazała na ZFŚS należną kwotę 299.442,11 zł. W spółce do końca 2009 roku obowiązywał Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy z 1985 roku, wielokrotnie zmieniany protokołami dodatkowymi, który ze strony związków zawodowych podpisali przewodniczący NSZZ Pracowników (...), przewodnicząca KZ NSZZ (...) oraz przewodnicząca (...). Zakładowy system wynagradzania wpisany do rejestru prowadzonego przez Okręgowego Inspektora Pracy w S. posiada tekst jednolity sporządzony na dzień 25 listopada 1994 roku. W latach 1995 - 2003 układ ten był jeszcze dziewięciokrotnie nowelizowany, a wszystkie zmiany były wpisane do ww. rejestru. Następnie pismem z 2 lipca 2009 roku Zarząd pozwanej spółki wypowiedział Zakładowy Układ z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, powołując się na treść art. 241⁽⁷⁾ § 1 pkt 3 k.p. Skutek rozwiązujący nastąpił - zgodnie z § 34 układu - w dniu 31 grudnia 2009 roku. Pozwana wskazała również, że nie uzyskała pozytywnych opinii związków zawodowych co do wypowiedzenia układu. Pismem z 27 lipca 2009 roku pracodawca wniósł do PIP Okręgowego Inspektoratu w S. o wpisanie informacji o wypowiedzeniu układu przez pracodawcę. W związku z tym wypowiedzeniem, pozwana spółka wprowadziła nowy regulamin wynagradzania, w którym jednoznacznie w §20 pkt 3 wskazała, że ZFŚS się nie tworzy. Projekt regulaminu skierowała do organizacji związkowych, które jednak nie przedstawiły wspólnie uzgodnionego stanowiska, co wiązało się z wejściem regulaminu w życie i jego obowiązywaniem w pozwanej spółce. Podkreśliła, że w jej ocenie układ został skutecznie wypowiedziany, gdyż ustawodawca wprowadził tryb rozwiązywania układów zbiorowych, gdzie jednoznacznie wskazane jest, że możliwe jest rozwiązanie układu z upływem okresu wypowiedzenia dokonanego przez jedną ze stron. Przepis art. 241⁽⁷⁾ k.p. nie wprowadzał jakichś szczególnych warunków dla rozwiązania układu, w postaci zgody drugiej strony. § 1 powyższego przepisu ma charakter bezwzględnie wiążący i zakłada, że strony układu w zakresie możliwości jego wypowiedzenia i rozwiązania są związane brzmieniem ustawy i nie mogą wprowadzać żadnych zmian, a odmienne od kodeksowych zmiany są bezskuteczne.

Pozwana wskazała na zakwestionowanie wyrokiem Trybunału Konstytucyjnego z 18 listopada 2002 roku przepisu art. 241⁷ k.p. § 4, zgodnie z którym „w razie rozwiązania układu do wejścia w życie nowego układu stosuje się postanowienia układu dotychczasowego, chyba że strony w układzie ustaliły lub w drodze porozumienia ustalały inny termin stosowania postanowień rozwiązanego układu, wywodząc z tego, że wypowiedzenie układu zbiorowego pracy przez pracodawcę na podstawie art. 241⁷ §1 pkt 3 k.p. nie wymaga zgody ani opinii związków zawodowych. Pozwana stanęła na stanowisku, że moc obowiązującą utracił również § 33 układu ze względu na brak podstaw prawnych dla takiej regulacji. Postanowienie § 33 naruszało również konstytucyjną zasadę dialogu i współpracy partnerów społecznych, wyrażoną w art. 20 konstytucji RP i prowadziło do możliwości jednostronnego przedłużania w nieskończoność stosowania postanowień Układu. Podniosła również, że § 32 - 34 mają charakter obligacyjny, zgodnie z art. 353¹ k.c. wykluczona jest zaś możliwość zawarcia takiej umowy, której treść lub cel sprzeciwia się właściwości stosunku zobowiązaniowego, ustawie lub zasadom współżycia społecznego, zaś art. 365¹ k.c. stanowi, że zobowiązanie bezterminowe o charakterze ciągłym wygasa po wypowiedzeniu przez dłużnika lub wierzyciela z zachowaniem terminów umownych, ustawowych lub zwyczajowych, a w razie braków takich terminów niezwłocznie po wypowiedzeniu.

Pismem z 14 marca 2011 roku powódka rozszerzyła powództwo - nie kwestionując wyliczeń pozwanej przedstawionych w odpowiedzi na pozew wniosła o nakazanie pozwanej zapłaty kwoty 433,926,24 zł wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od 1 października 2010 roku do dnia przekazania. Podniosła przy tej okazji, że pozwana przed złożeniem powódce oświadczenia o wypowiedzeniu ZUZP nie zwróciła się z wnioskiem o wyrażenie opinii w zakresie rozwiązania ZUZP, naruszając w ten sposób § 33 ZUZP, który ustanawia procedurę skutecznego rozwiązania ZUZP. Nadto, postanowienia o nietworzeniu ZFSS w regulaminie wynagradzania także okazały się niezasadne, gdyż powódka jako jedyna organizacja związkowa działająca u pozwanej spełniająca wymogi określone w art. 251 ustawy o związkach zawodowych i była reprezentatywną w rozumieniu art. 241^(25a) k.p. przy wprowadzeniu takich postanowień. Powódka wskazała, że w dniu 16 kwietnia 2010 roku powódce doręczono pismo z 12 kwietnia 2010 roku pochodzące od radcy prawnego B. S., który nie przedstawiając żadnych pełnomocnictw powoływał się na działanie w imieniu zarządu (...) S.A., załączając pismo - projekt nowego regulaminu wynagradzania, które nie nosiło znamion pochodzenia od zarządu pozwanej. Z informacji posiadanej przez powódkę wynika, że B. S. nie był w tym czasie osobą wyznaczoną do dokonywania tych czynności, a pozwana nie przedstawiła dokumentów potwierdzających umocowanie B. S. do podejmowania czynności z zakresu zbiorowego prawa pracy i nie przedstawiła projektu regulaminu wynagradzania pochodzącego od zarządu. Podkreśliła, że zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 12 lutego 2004 roku, I PK 349/03, publ. OSNP 2005/1/4 „regulamin wynagradzania nie może wejść w życie bez uzgodnienia z organizacją związkową działającą u pozwanego”.

Wyrokiem z dnia 8 marca 2012 roku Sąd Okręgowy w Szczecinie nakazał pozwanej (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w S. przekazanie na Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych kwoty 433.926,24 zł tytułem odpisu za rok 2010 wraz z odsetkami ustawowymi od dnia 1 października 2010 roku do dnia przekazania; zasądził od pozwanej (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w S. na rzecz powódki (...) Organizacji (...) przy (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w S. kwotę 7.200 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Postanowieniem z dnia 22 marca 2012 roku Sąd Okręgowy w Szczecinie uzupełnił wyrok Sądu Okręgowego w Szczecinie VII Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 8 marca 2012 roku poprzez dodanie po pkt II - pkt III w brzmieniu: „nakazać ściągnąć od pozwanej (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w S. na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Okręgowego w Szczecinie kwotę 21.697 zł tytułem opłaty stosunkowej od pozwu, której powódka nie miała obowiązku uiścić.

Powyższe orzeczenie Sądu Okręgowy oparł o następujące ustalenia faktyczne i rozważania prawne:

Porozumieniem zawartym 10 października 1985 roku działający w imieniu spółki (...) Prezes S. A. oraz działający w imieniu związków zawodowych: (...) spółki z o.o.B. D., Przewodniczący KZ NSZZ (...) przy spółce (...) J. W.

oraz Przewodniczący (...) określili zasady wynagradzania i przyznawania świadczeń wynikających ze stosunku pracy pracowników (...) spółki z o.o.

Strony porozumienia ustaliły w § 33, że „przed rozwiązaniem porozumienia Prezes Spółki jest obowiązany zasięgnąć opinii związków zawodowych i uzyskać pozytywną opinię”. W § 34 stwierdzono zaś, że „do czasu zawarcia nowego porozumienia stosuje się dotychczasowe porozumienie. Jeżeli strony stwierdzą, że nie zamierzają zawrzeć nowego porozumienia, dotychczasowe porozumienie wygasa po upływie okresu wypowiedzenia. Po wygaśnięciu porozumienia stosuje się dotychczasowe przepisy płacowe, z uwzględnieniem zmian wprowadzonych przez Radę Ministrów na podstawie Kodeksu pracy”.

Jednolity tekst Zakładowego Systemu Wynagradzania został sporządzony 25 listopada 1994 roku i opracowany na podstawie ww. porozumienia oraz protokołów dodatkowych od nr 1 do 21.

Do ww. Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy zarejestrowanego dnia 14 lipca 1995 roku sporządzono protokół dodatkowy nr (...) z 10 października 1995 roku, nr (...) z 22 listopada 1995 roku, nr (...) z 10 maja 1996 roku, nr (...) z 31 lipca 1996 roku, nr (...) z 10 czerwca 1997 roku, nr (...) z 22 grudnia 1997 roku, nr (...) z 1 lutego 2000 roku, nr (...) z 10 stycznia 2002 roku, nr (...) z 27 stycznia 2003 roku. Wszystkie protokoły dodatkowe zostały zawarte w imieniu spółki oraz trzech ww. związków zawodowych działających przy (...) spółce z o.o. w S.. Protokołem dodatkowym nr (...) zmieniono § 33 na § 35, zaś § 34 na § 36, nie ingerując przy tym w treść tych zapisów. Co najmniej od 1994 roku nie dyskutowano w (...) spółce z o.o. o zmianie sposobu rozwiązywania ZUZP.

Wyrokiem z dnia 18 listopada 2002 roku (K 37/01, Dz.U. nr 196, poz. 1660) Trybunał Konstytucyjny uznał, że art. 241⁽⁷⁾ § 4 kodeksu pracy jest niezgodny z art. 59 ust. 2 Konstytucji RP oraz z art. 4 Konwencji nr 98 MOP z dnia 1 lipca 1949 roku dotyczącej stosowania zasad prawa organizowania się i rokowań zbiorowych (Dz.U. z 1958 r., nr 29, poz. 126) i art. 6 ust. 2 Europejskiej Karty Społecznej z dnia 18 października 1961 roku (Dz.U. z 1999r., nr 8, poz. 67), a także z art. 20 Konstytucji. Przepis ten o treści „w razie rozwiązania lub wypowiedzenia układu, do czasu zawarcia nowego układu, obowiązuje układ dotychczasowy, chyba że strony oświadczą, iż nie zamierzają zawrzeć nowego układu” utracił moc obowiązującą z dniem 26 listopada 2002 roku.

Porozumieniem zawartym 9 sierpnia 2007 roku pomiędzy Zarządem spółki z o.o. D. a Związkami Zawodowymi działającymi w spółce - (...) oraz (...) pracowników (...), dotyczącym wprowadzenia do Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy - „Zakładowego Systemu Wynagrodzeń i Świadczeń z dnia 1 września 2007 roku wynagradzania pracowników produkcji, obsługi i pracowników administracyjno – biurowych” ustalono zasady wynagradzania pracowników, jak również regulamin wypłaty świadczeń z Funduszu Świadczeń Socjalnych w (...) spółce z o.o. w S.. Porozumienie to, w zamiarze stron zastępujące odpowiednie przepisy o wynagrodzeniu w postanowieniach zawartych w Zakładowym Układzie Zbiorowym Pracy w §7 pkt 6 i 7 przewidywało, że może zostać rozwiązane ze skutkiem na koniec roku obrotowego, za zgodą stron, zaś do czasu zawarcia nowego porozumienia stosuje się dotychczasowe porozumienie. „Jeżeli strony stwierdzą, że nie zamierzają zawrzeć nowego Porozumienia, dotychczasowe porozumienie wygasa po upływie jednego roku obrotowego w spółce”. Nie weszło ono w życie.

Pismem z 2 lipca 2009 roku sporządzonym przez Zarząd Spółki (...) S.A., skierowanym do związków zawodowych: (...) oraz (...), wypowiedziano zakładowy układ zbiorowy pracy wpisany do rejestru prowadzonego przez Okręgowego Inspektora Pracy w S. w dniu 14 lipca 1995 roku pod nr (...) w całości ze skutkiem na dzień 31 grudnia 2009 roku z zachowaniem okresu wypowiedzenia.

Przed sporządzeniem pisma pracodawca nie informował związków zawodowych o zamiarze wypowiedzenia ZUZP oraz nie zwracał się o pozytywną opinię w ww. zakresie.

Pismem z 27 lipca 2009 roku spółka (...) S.A. w S. wniosła do Państwowej Inspekcji Pracy w Okręgowym Inspektoracie Pracy w S. o umieszczenie wpisu o wypowiedzeniu przez pracodawcę Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy wpisanego do rejestru prowadzonego przez Okręgowego Inspektora Pracy w S. w dniu 14 lipca 1995 roku pod nr (...)

w związku ze złożeniem w dniu 2 lipca 2009 roku jednostronnego oświadczenia o wypowiedzeniu ww. zakładowego układu zbiorowego pracy w całości ze skutkiem na dzień 31 grudnia 2009 roku z zachowaniem okresu wypowiedzenia.

Dnia 11 sierpnia 2009 roku Okręgowy Inspektor Pracy w S., działając na podstawie §9 ust. 3 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 4 kwietnia 2001 roku w sprawie trybu postępowania w sprawie rejestracji układów zbiorowych pracy, prowadzenia rejestru układów i akt rejestrowych oraz wzorów klauzul rejestracyjnych i kart rejestrowych, odmówił rozpatrzenia wniosku z 27 lipca 2009 roku o wpis do rejestru układów informacji dotyczącej wypowiedzenia Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla (...) S.A. w S., powołując się na to, że wniosek ten nie spełniał wymogów przewidzianych w § 9 ust. 2 ww. rozporządzenia, tj. nie załączono do wniosku dokumentu potwierdzającego, że pracodawca na podstawie § 35 układu uzyskał zgodę organizacji związkowych, będących stroną układu, na wypowiedzenie układu.

Upoważnieniem sporządzonym 2 listopada 2009 roku radca prawny B. S. został umocowany do działania w imieniu pracodawcy w sprawach związanych z przygotowaniem projektu regulaminu wynagradzania, negocjowania ze związkami zawodowymi działającymi u pracodawcy, reprezentowania pracodawcy na spotkaniach z tymi związkami oraz kierowania do nich oświadczeń woli pochodzących od pracodawcy wraz z projektami pism, porozumień i innych źródeł prawa pracy.

Pismem z 12 kwietnia 2010 roku radca prawny B. S. działając w imieniu zarządu (...) S.A. przesłał związkom zawodowym (...) oraz (...) projekt nowego Regulaminu Wynagradzania, w którym § 20 ust. 3 zapisano „U pracodawcy nie jest tworzony Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych”. Projekt ten został podpisany przez członków zarządu (...) S.A. - K. R. oraz D. S..

A. Ś. - wiceprzewodnicząca związku zawodowego (...), po otrzymaniu pisma pracodawcy z 12 kwietnia 2010 roku, nie odpowiedziała na nie, nie skontaktowała się również z drugim związkiem ani też z drugim wiceprzewodniczącym związku M. K..

Skierowanym do Zarządu spółki pismem z 4 maja 2010 roku (...) zakwestionowała upoważnienie Kancelarii (...) do kontaktowania się ze związkiem w sprawach wypowiedzenia Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy. Powołując się na braki formalne wypowiedzenia ZUZP, w piśmie tym ponownie zakwestionowano skuteczność wypowiedzenia ZUZP.

Dnia 31 maja 2010 roku Okręgowy Inspektor Pracy w S., działając na podstawie § 9 ust. 3 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 4 kwietnia 2001 roku poinformował o odmowie rozpatrzenia wniosku z 12 kwietnia 2010 roku o wpis do rejestru informacji o rozwiązaniu Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla (...) spółka z o.o. w S., uzasadniając to brakiem dokumentu potwierdzającego zgodę na jego rozwiązanie organizacji związkowych będących stroną ww. układu.

Pismem z 14 czerwca 2010 (...) Związek Zawodowy (...) poinformował Okręgowy Inspektorat Pracy w S. oraz zarząd (...) spółki z o.o. w S. o podjęciu kroków w kierunku zakończenia działalności związku z powodu spadku ilości członków poniżej wymaganego minimum oraz o tym, że z dniem 15 czerwca 2010 roku związek nie reprezentuje już załogi spółki.

Pismem z 16 grudnia 2010 roku (...) Organizacja (...) przy (...) spółce z o.o. w S. poinformowała Zarząd (...) spółki z o.o. w S., że nie zgadza się na podpisanie aneksu nr (...) do (...) zaproponowanego przez Zarząd Spółki. Wskazała równocześnie, że do czasu rozstrzygnięcia sporu o skuteczność wypowiedzenia Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy uważa, że obowiązuje dotychczasowy ZUZP zarejestrowany w Okręgowym Inspektoracie Pracy pod nr (...).

Powództwem skierowanym przeciwko (...) Organizacji (...) przy (...) w G. oraz (...) Związkowi Zawodowemu (...) w S., (...) spółka z o.o. w S. wniosła o ustalenie, że rozwiązanie Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy wpisanego do rejestru prowadzonego przez Okręgowego Inspektora Pracy w S. w dniu 14 lipca 1995 roku pod nr (...) nie jest uzależnione od uzyskania pozytywnej opinii organizacji związkowych.

Postanowieniem Sądu Rejonowego Szczecin - Centrum w Szczecinie IX Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 26 stycznia 2011 roku pozew ten na podstawie art. 199 §1 pkt 1 k.p.c. ze względu na brak drogi sądowej został odrzucony.

Zażalenie powoda na wydane postanowienie z dnia 26 stycznia 2011 roku zostało oddalone postanowieniem Sądu Okręgowego w Szczecinie VI Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 17 maja 2011 roku.

(...) Związek Zawodowy (...) w czerwcu 2009 roku liczył 33 członków, w lipcu, sierpniu 2009 roku - 32 członków, we wrześniu 29 członków, w październiku 27, w listopadzie 25, w grudniu 23, w styczniu 2010 roku -16 członków, w lutym i marcu - 12 (z czego dwóch członków, tj. G. D. i M. B. P. nie opłaciły składek członkowskich), zaś w kwietniu i maju 2010 roku -10 członków, przy czym ww. osoby także w tych miesiącach nie uiściły składek. Utrata członków związana była ze śmiercią przewodniczącego B. D., po której jedynie dwukrotnie odbyły się spotkania celem rozwiązania związku i jego wyrejestrowania. Członkowie, którzy występowali ze związku, przestawali płacić składki, jednak zdarzało się, że fakt ten nie był zgłaszany w kadrach. Żaden z członków związku nie miał upoważnienia do rachunku bankowego, na którym zgromadzone były składki członkowskie.

Pismami z 24 października 2011 roku G. D. i M. B. P. oświadczyły, że do 14 czerwca 2010 roku należały do Związku Zawodowego (...) S.A. w S..

(...) Organizacja (...) przy (...) spółce z o.o. w S. z siedzibą w G. jest zarejestrowana w Rejestrze Podstawowym Jednostek Organizacyjnych Związku Regionu (...) pod nr (...) i posiada osobowość prawną. (...) Związek Zawodowy (...) przy (...) spółce z o.o. z siedzibą w S. w okresie od lipca do września 2009 roku liczył 147 członków, w październiku i listopadzie 155, w grudniu 2009 roku -169, w styczniu 2010 roku - 167, w lutym 2010 roku - 169, w marcu - 174, w kwietniu 170, w maju 2010 roku 172 członków, zaś w czerwcu 2010 roku -173 członków.

W 2010 roku przeciętnie (...) spółka z o.o. w S. zatrudniała 677,48 osób, a odpis podstawowy na jednego zatrudnionego w tzw. normalnych warunkach pracy wyniósł 1.047,84 zł.

W oparciu o tak poczynione ustalenia faktyczne Sąd Okręgowy wskazał, że powództwo (...) Organizacji (...) okazało się uzasadnione, a (...) spółka z o.o. w S. winna przekazać na Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych kwotę 433.926,24 zł.

Przedmiotem sporu w niniejszej sprawie była zasadność żądania przekazania na Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych przez pracodawcę (...) spółkę z o.o. kwoty 433.926,24 zł tytułem odpisu za 2010 rok. Sporna kwota co do swojej wysokości nie była kwestionowana przez strony - wyliczona została poprzez ustalenie przeciętnej liczby zatrudnionych pracowników zatrudnionych w spółce oraz odpisu podstawowego na jednego zatrudnionego w tzw. normalnych warunkach pracy wynoszącego 1.047,84 zł i wyniosła łącznie 709.890,64 zł, wobec wpłaconej przez pracodawcę kwoty 299.442,11 zł.

(...) spółka z o.o. w S. kwestionowała natomiast samą zasadność żądania (...) Organizacji (...) przy (...) spółce z o.o. w S. wskazując, że pismem z 2 lipca 2009 roku zarząd spółki skutecznie wypowiedział Zakładowy Układ z 10 października 1985 roku, a skutek rozwiązujący nastąpił w dniu 31 grudnia 2009 roku. Wprowadzony przez spółkę (...) obowiązujący od 7 czerwca 2010 roku jednoznacznie - w § 20 pkt 3 - wyłącza tworzenie w spółce Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych, a zatem pracodawca obowiązany był przekazać na ZFŚS jedynie kwotę 299.442,11 zł tytułem odpisu na Fundusz za okres do 7 czerwca 2010 roku (kwota ta została uiszczona).

Sąd pierwszej instancji wskazał, że samo sporządzenie ww. pism, jak również treść Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy, jak i Regulaminu Wynagradzania w (...) spółce z o.o., a także treść i czas sporządzenia dokumentów stanowiących przedmiot rozpoznania Sądu w niniejszej sprawie nie budziły wątpliwości co do swojej wiarygodności ani stron sporu, ani też Sądu.

Spór w sprawie sprowadzał się natomiast do tego, czy wypowiedzenie ZUZP w dniu 2 lipca 2009 roku przez zarząd pozwanej spółki było skuteczne oraz czy w spółce obowiązuje nowy Regulamin Wynagradzania, który nie przewiduje tworzenia u pozwanej Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych, wykluczając tym samym zasadność żądania powódki.

Na okoliczność zawarcia układu, dokonywanych w nim zmian, negocjacji dotyczących wprowadzenia nowego układu zbiorowego w 2009 roku, sporządzenia i doręczenia pisma z 12 kwietnia 2010 roku zawierającego projekt regulaminu wynagradzania Sąd przesłuchał B. S., J. W., S. A. i E. O.. Świadek B. S. będący pełnomocnikiem pozwanej przyznał, że w imieniu pracodawcy zajmował się tworzeniem regulaminu wynagrodzeń (posiadając upoważnienie z art. 3⁽¹⁾ k.p., niemniej jednak projekt tego regulaminu został sporządzony przez zarząd spółki. Na podstawie wzajemnie spójnych i zgodnych zeznań świadków J. W., S. A. i E. O. Sąd Okręgowy ustalił natomiast, że w uchwalonym w 1985 roku układzie zbiorowym wymóg zgody związków zawodowych na dokonywanie w nim zmian był przedmiotem ustaleń poczynionych przez wszystkie strony tego układu. Nadto, zeznania świadków jednoznacznie wskazują na to, że przy sporządzaniu kolejnych protokołów dodatkowych zmieniających treść ZUZP, kwestia sposobu rozwiązywania układu nie była dyskutowana.

Sąd pierwszej instancji wskazał, że zeznania Z. C. stały się podstawą do przyjęcia - w połączeniu z treścią Porozumienia z 9 sierpnia 2007 roku, że także ten dokument uzgodniony pomiędzy stronami przewidywał, że wszelkie dokonywane w nim zmiany wymagać będą zgody wszystkich zawierających to porozumienie stron. Z kolei zeznania M. K. i A. Ś. - wiceprzewodniczących związku zawodowego (...), co do których wiarygodności zeznań Sąd Okręgowy nie miał wątpliwości, posłużyły Sądowi do ustalenia, że po śmierci B. D. - przewodniczącego związku, odchodzący ze związku członkowie nie składali oświadczeń o rezygnacji z członkostwa w związku, a nadto wiceprzewodniczący ani inni członkowie nie mieli dostępu do pochodzących ze składek środków zgromadzonych na rachunku bankowym. Z kolei zeznania A. Ś. - znajdujące swoje potwierdzenie w listach członków (...), wskazywały na to, że liczba członków związku począwszy od kwietnia 2010 roku wynosiła mniej niż 10 osób (było to 8 osób).

Sąd Okręgowy wskazał, że w przedmiocie wątpliwości zarządu spółki co do reprezentatywności (...) wypowiedział się członek zarządu D. S., który istnienie takich wątpliwości potwierdził wskazując, że kwestia ta nie była przez zarząd kontrolowana na bieżąco. Sąd nie znalazł podstaw, by odmówić wiarygodności ww. zeznaniom, jak również zeznaniom M. B., który wskazał na nieskuteczność prób potwierdzenia reprezentatywności (...) oraz brak udziału tego związku w negocjacjach nowego UZP.

Na okoliczność prowadzonych w 2007 roku negocjacji dotyczących porozumienia w sprawie wynagrodzeń Sąd przesłuchał R. B., który potwierdził uzgodnienie, że rozwiązanie nowo negocjowanego układu możliwe byłoby tylko za zgodą wszystkich zawierających je stron.

Powyższe ustalenia, poczynione w oparciu o wiarygodne w ocenie Sądu Okręgowego zeznania świadków, którzy wypowiadali się tylko w takim zakresie, w jakim brali udział w tworzeniu ZUZP oraz porozumienia, znalazły swoje odzwierciedlenie także w zgromadzonej w postępowaniu dowodowym dokumentacji. Sąd pierwszej instancji podkreślił, że zawarty 10 października 1985 roku ZUZP (Zakładowy System Wynagradzania), którego tekst jednolity sporządzony 25 listopada 1994 roku, mimo licznych protokołów dodatkowych zmieniających zasady wynagradzania pracowników pozwanej, nie uległ zmianie w części obejmującej § 33 i 34. Powyższe zapisy przewidywały, że przed rozwiązaniem ZUZP prezes spółki obowiązany jest uzyskać pozytywną opinię związków zawodowych, zaś do czasu zawarcia nowego porozumienia stosuje się dotychczasowe porozumienie. Jeżeli zaś strony stwierdzą, że nie zamierzają zawrzeć nowego porozumienia, dotychczasowe porozumienie wygasa po upływie okresu wypowiedzenia. Po wygaśnięciu zaś stosuje się dotychczasowe przepisy płacowe z uwzględnieniem zmian wprowadzonych przez Radę Ministrów na podstawie kodeksu pracy.

Sąd Okręgowy wskazał, że zapisy te nie zostały przez strony zmienione po wydaniu przez Trybunał Konstytucyjny wyroku z dnia 18 listopada 2002 roku stwierdzającego niezgodność z Konstytucją przepisu art. 241⁽⁷⁾ § 4 k.p.

Przedmiotowym wyrokiem Trybunał Konstytucyjny uznał, że „art. 241⁽⁷⁾ § 4 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 roku - Kodeks pracy jest niezgodny z art. 59 ust. 2 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej oraz z art. 4 Konwencji nr 98 Międzynarodowej Organizacji Pracy z dnia 1 lipca 1949 r. dotyczącej stosowania zasad prawa organizowania się i rokowań zbiorowych (Dz. U. z 1958 r. Nr 29, poz. 126) i art. 6 ust. 2 Europejskiej Karty Społecznej z dnia 18 października 1961 r. (Dz. U. z 1999 r. Nr 8, poz. 67), a także z art. 20 Konstytucji. Przepis ten brzmiał „W razie rozwiązania lub wypowiedzenia układu, do czasu zawarcia nowego układu, obowiązuje układ dotychczasowy, chyba że strony oświadczą, iż nie zamierzają zawrzeć nowego układu”. Trybunał kwestionując zasadność ww. przepisu wskazywał, że co do zasady wypowiedzenie układu uzasadnione w sytuacji zmiany warunków makroekonomicznych, będzie leżało w interesie pracodawcy. Druga strona korzystając z postanowień tego przepisu może, nie narażając się na żadne konsekwencje, przedłużać bez ograniczeń, nieomal w nieskończoność, stosowanie postanowień układu dotychczasowego. To zaś będzie, najczęściej, wiązać się ze szkodą dla interesów strony dążącej do wprowadzenia zmian, a jej przystąpienie do rokowań nad nowym układem nie będzie miało w tych warunkach charakteru w pełni dobrowolnego. Może też prowadzić do naruszenia równości stron w rokowaniach nad nowym układem zbiorowym, stwarzając z reguły uprzywilejowaną pozycję w tych rokowaniach związkowi zawodowemu. Taka sytuacja prowadzi też będzie do pewnego ograniczenia wolności działalności gospodarczej, gdyż pracodawcy będący przedsiębiorcami nie będą w pełni mogli odpowiednio reagować na zmiany w warunkach prowadzenia tego rodzaju działalności. Kwestionowany przepis powoduje, że w tym celu nie będą mogli całkowicie skutecznie skorzystać nawet z przewidzianych prawem sposobów postępowania, takich jak możliwość jednostronnego wypowiedzenia układu zbiorowego. Co więcej, żadnego znaczenia nie będzie mieć nawet to, że układ został zawarty na czas określony, skoro po jego upływie, jeżeli strony nie ustaliły innego terminu, musi on być nadal stosowany i to do czasu wejścia w życie nowego układu (nie zaś: przez czas ściśle określony). Godzi to nie tylko w wolność działalności gospodarczej, ale także w dialog i współpracę partnerów społecznych. Trybunał wskazał przy tym na brak równorzędnej sytuacji negocjacyjnej stron podając, iż (najczęściej) związki zawodowe będą miały uprzywilejowaną pozycję, ponieważ - pomimo wygaśnięcia układu zbiorowego - nie ponoszą żadnego ryzyka zmiany.

Sąd Okręgowy wyjaśnił, że powyższy wyrok Trybunału nie dotyczył postanowień układów zbiorowych pracy, które regulowały ich rozwiązanie w sposób identyczny lub podobny do uchylonego przepisu art. 241⁷ § 4 k.p. Wpisanie do układu normy prawnej identycznej z zakwestionowaną normą kodeksową, nie ma żadnych cech świadomego ukształtowania tej materii w sposób odmienny od regulacji kodeksu.

W ocenie Sądu pierwszej instancji, zawarte w § 33 i 34 ZUZP zapisy, zgodnie z którymi „przed rozwiązaniem porozumienia Prezes Spółki jest obowiązany zasięgnąć opinii związków zawodowych i uzyskać pozytywną opinię”, a nadto „do czasu zawarcia nowego Porozumienia stosuje się dotychczasowe Porozumienie. Jeżeli strony stwierdzą, że nie zamierzają zawrzeć nowego Porozumienia, dotychczasowe Porozumienie wygasa po upływie okresu wypowiedzenia. Po wygaśnięciu Porozumienia stosuje się dotychczasowe przepisy płacowe, z uwzględnieniem zmian wprowadzonych przez Radę Ministrów na podstawie Kodeksu pracy” nie zostały z zakwestionowanego przepisu przepisane wprost, a ich treść wskazuje na to, że objęte one były zgodną i dobrowolnie wyrażoną wolą stron przedmiotowego Porozumienia.

Zdaniem Sądu Okręgowego, o powyższym przekonuje także to, że treść § 33 jest odmienna od art. 8 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 26 stycznia 1984 roku o zasadach tworzenia zakładowych systemów wynagradzania, zgodnie z którym Porozumienie określające zasady wynagradzania pracowników zakładu pracy może być rozwiązane za zgodą stron bądź na skutek wypowiedzenia dokonanego przez jedną ze stron w formie pisemnej, co najmniej z trzymiesięcznym wyprzedzeniem, zaś przed rozwiązaniem porozumienia kierownik zakładu pracy jest obowiązany zasięgnąć opinii rady pracowniczej (rady załogi) i uzyskać pozytywną opinię ogólnego zebrania pracowników (delegatów). Zważywszy na treść § 33 ZUZP, mówiącego o konieczności uzyskania pozytywnej opinii związków zawodowych, Sąd Okręgowy nie znalazł żadnych podstaw do tego, by uznać, że zapis ten (mający odmienne brzmienie niż przepis art. 8 ww. ustawy) nie został przez strony ZUZP ustalony na zasadach swobodnego kształtowania układów zbiorowych.

Sąd pierwszej instancji zwrócił uwagę, że porozumienie z dnia 9 sierpnia 2007 roku do Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dotyczące wprowadzenia Zakładowego Systemu Wynagrodzeń i Świadczeń z dnia 1 września 2007 roku wynagradzania pracowników produkcji, obsługi i pracowników administracyjno - biurowych także wskazywało na to, że wszelkie zmiany przepisów dotyczących warunków pracy i płacy oraz części składowych umowy o pracę muszą być uzgodnione ze stronami, a porozumienie może być rozwiązane ze skutkiem na koniec roku obrotowego, za zgodą stron. Takie uzgodnienia zostały również potwierdzone zeznaniami R. B.. W § 7 pkt 7 przewidziano, że „do czasu zawarcia porozumienia stosuje się dotychczasowe porozumienie. Jeżeli strony stwierdzą, że nie zamierzają zawrzeć nowego Porozumienia, dotychczasowe porozumienie wygasa po upływie jednego roku obrotowego w spółce”.

W ocenie Sądu Okręgowego, zważywszy na to, że powyższe zapisy - o treści podobnej do zakwestionowanego w 2002 roku przez Trybunał Konstytucyjny przepisu § 4 art. 241⁽⁷⁾ k.p. - zostały pomiędzy stronami uzgodnione 5 lat po utracie mocy przez powyższy przepis, nie sposób uznać, by strony ZUZP nie zdawały sobie sprawy z treści zawartego przez nie Porozumienia. Natomiast dokonanie powyższych ustaleń w 2007 roku oraz fakt, że przez tak długi okres zakwestionowane zapisy porozumienia oraz ZUZP nie zostały zmienione świadczy o tym, że zarówno (...) spółka z o.o., jak i związki zawodowe działające w ww. spółce dobrowolnie zgodziły się na to, by rozwiązanie porozumienia wymagało zgody obu stron. Uwaga ta dotyczy zarówno porozumienia z 2007 roku, które nie weszło w życie, jak również Zakładowego Systemu Wynagradzania w (...) spółce z o.o. w S. z 10 października 1985 roku.

Sąd Okręgowy wskazał, iż o tym, że ustalony przez strony sposób rozwiązania układu, wymagający zgody związków zawodowych, nie był w późniejszym (po 1994 roku) okresie dyskutowany oraz, że żadna ze stron ZUZP nie kwestionowała powyższego uregulowania jednoznacznie świadczyły zgodne w tym zakresie zeznania Z. C., J. W., M. B. oraz M. K..

W ocenie Sądu pierwszej instancji, powyższe prowadzi z kolei do wniosku, że dokonane przez pracodawcę wypowiedzenie Układu z 2 lipca 2009 roku ze skutkiem na 31 grudnia 2009 roku nie było skuteczne. Pracodawca -(...)spółka z o.o. w S. winna bowiem uzyskać pozytywną opinię organizacji związkowych w sprawie planowanego wypowiedzenia Układu. Zgody takiej tymczasem nie udzielono.

Sąd Okręgowy nie podzielił zawartej w piśmie z 1 marca 2011 roku argumentacji strony pozwanej, jakoby przepis art. 241⁷ k.p. był bezwzględnie wiążący w zakresie możliwości wypowiedzenia układu, za wyjątkiem możliwości ustalenia przez strony innego, niż ustawowy, terminu wypowiedzenia oraz, że postanowienia układu zbiorowego pracy (zwłaszcza § 33) oparte o art. 241⁷ k.p. utraciły moc obowiązującą z dniem 26 listopada 2002 roku.

Sąd pierwszej instancji powołując treść uchwały Sądu Najwyższego z 4 stycznia 2008 roku (I PZP 9/07, publ. OSNP 2008, nr 13-14, poz. 185) uznał, że przytoczona w tym orzeczeniu zasada swobody kształtowania treści układów zbiorowych nie ma zastosowania w odniesieniu do § 33 ZUZP obowiązującego w (...) spółce z o.o., który został zawarty w roku 1985.

Sąd Okręgowy zauważył, że zakwestionowany przez Trybunał Konstytucyjny przepis art. 241⁽⁷⁾ § 4 k.p. swoją treścią odpowiadał bowiem § 34 ZUZP nakazującemu stosowanie dotychczasowego Porozumienia do czasu zawarcia nowego, nie zaś § 33, przewidującemu obowiązek Prezesa Spółki zasięgnięcia i uzyskania pozytywnej opinii związków zawodowych przed rozwiązaniem Porozumienia z 10 października 1985 roku.

Sąd pierwszej instancji wyjaśnił, że strony zawartego Porozumienia, mając pełną swobodę kształtowaniu treści układu zbiorowego w (...) spółce z o.o. zgodziły się na to, by rozwiązanie układu pracy było poprzedzone uzyskaniem pozytywnej opinii związków zawodowych działających przy (...) spółce z o.o. Obowiązek uzyskania pozytywnej opinii związków zawodowych co do rozwiązania układu zbiorowego pracy nie został zaś przewidziany żadnym powszechnie obowiązującym przepisem prawa, tym bardziej zaś przepisem zakwestionowanym co do jego zgodności z Konstytucją. Wprowadzenie przedmiotowego zapisu przez pracodawcę oraz działające przy nim zakładowe organizacje związkowe

w Zakładowym Układzie Zbiorowym Pracy oznacza tym samym, że postanowienie to, określające prawa i obowiązki pracowników i pracodawców jest źródłem prawa pracy (art. 9 § 1 k.p.).

W ocenie Sądu Okręgowego, nawet uznanie, że wypowiedzenie Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy było skuteczne, nie prowadziło do obowiązywania - od 7 czerwca 2010 roku Regulaminu Wynagradzania, zgodnie z którego § 20 w pozwanej spółce nie tworzy się Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych.

Sąd pierwszej instancji powołując treść art. 77⁴ § 1, 4 i 6 k.p. oraz art. 30 ust. 4 i 5, art. 25¹ ust. 1 i 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 roku o związkach zawodowych, a także art. 241^{25a} k.p. wskazał, że w pozwanej spółce w chwili próby wprowadzenia nowego regulaminu wynagradzania, istniała tylko jedna zakładowa organizacja związkowa, tj. (...) Organizacja (...) przy (...) spółce z o.o. w S..

Sąd Okręgowy wyjaśnił, że co do funkcjonowania ww. organizacji, jej reprezentatywności w rozumieniu art. 241^{25a} k.p. oraz liczby jej członków przekraczającej 10 osób nie było najmniejszych wątpliwości - okoliczność tą dokumentowały listy członków zawierające zestawienie opłaconych przez nich składek. Wedle tych list (...) przy (...) spółce z o.o. w okresie od lipca do września 2009 roku liczyła 147 członków, a liczba ta stopniowo zwiększała się aż do 174 członków w marcu 2010 roku oraz 173 w czerwcu 2010 roku.

Sąd pierwszej instancji określił, że według analogicznej dokumentacji dotyczącej członków (...) spółki z o.o. liczba członków tego związku zawodowego ulegała stałemu zmniejszeniu - z 33 osób w czerwcu 2009 roku, 27 w październiku, przez 16 w styczniu 2010 roku, aż do 12 członków w marcu oraz 10 począwszy od kwietnia 2010 roku. W dokumentacji tej zawarta jest również informacja o tym, że dwóch członków tego związku, tj. G. D. i M. B. P. nie opłaciły składek członkowskich za kwiecień i maj 2010 roku, co nasunęło wątpliwości co do rzeczywistej liczby członków ww. związku zawodowego, a tym samym co do statusu zakładowej organizacji związkowej w chwili wprowadzania przez pracodawcę Regulaminu Wynagradzania.

W ocenie Sądu Okręgowego, wątpliwości te należało rozstrzygnąć poprzez przyjęcie, że statusu takiego (...) spółki z o.o. nie posiadała i to co najmniej od kwietnia 2010 roku. Kwestię ilości członków tego związku zawodowego wyjaśniła przesłuchiwana na rozprawie w dniu 16 lutego 2012 roku A. Ś., która była wiceprzewodniczącą związku zawodowego pracowników (...). Podała ona, że sprawdzając w maju 2010 roku liczbę członków związku ustaliła, iż było to zaledwie kilka osób (najprawdopodobniej 8), przy czym ustalenia te poczyniła w oparciu o wydruk z kadr uwzględniający jedynie członków z opłaconymi składkami członkowskimi. Informacja ta znajduje swoje odzwierciedlenie w listach członków związków zawodowych, w których spośród 10 wymienionych członków, dwóch nie opłaciło składek członkowskich. Nadto, wskazała ona, że wystąpienie ze związku powinno być jej zgłoszone, jednak żadna rezygnacja nie wpłynęła.

W ocenie Sądu Okręgowego w tym kontekście (co do wiarygodności zeznań świadka Sąd nie miał wątpliwości) oświadczenia G. D. i M. B. P. o przynależności związkowej do 14 czerwca 2010 roku, złożone dopiero na rozprawie 16 lutego 2012 roku (a wedle ich treści sporządzone 24 października 2011 roku) nie dawały podstaw do tego, by uznać je za członków (...) S.A. w S. w czerwcu 2010 roku.

Niezależnie od powyższego, Sąd pierwszej instancji zwrócił należy uwagę na fakt, że jak wskazał drugi zastępca przewodniczącego (...) M. K., po śmierci przewodniczącego B. D. nikt nie zajmował się ani związkiem, ani jego członkami, a dwukrotne spotkania zmierzały jedynie do rozwiązania związku i jego wyrejestrowania. Nadto, wszelkie wystąpienia ze związku nie były zgłaszane w kadrach, a osoby, które przestawały płacić składki, same zgłaszały wystąpienie ze związku, co powodowało niepewność co do ilości członków. Żaden członek tego związku zawodowego nie miał również dostępu do zbieranych składek członkowskich. Ponadto Sąd Okręgowy wskazał, że jak przyznał członek zarządu D. S., po śmierci B. D. na rozmowy z zarządem nikt ze związku nie przychodził, a spółka nie wiedziała, czy związek ten istnieje.

Sąd pierwszej instancji zwrócił również uwagę, że MOZ NSZZ Solidarność kwestionowała reprezentatywność związku zawodowego (...), a ze związkiem tym nie było kontaktu, co potwierdziły zeznania M. B., M. K., jak i A. Ś.. Sąd podkreślił, że żaden z członków nie składał na ręce A. Ś. rezygnacji, a mimo to członków ubywało. Ponadto żaden członek nie miał również upoważnienia do rachunku bankowego, na którym zgromadzone były środki pieniężne pochodzące od członków związku, a w czerwcu 2010 roku sporządzony został przez A. Ś. oraz M. K. wniosek o wyrejestrowanie związku zawodowego. W ocenie Sądu Okręgowego istnieją wszelkie podstawy do tego, by mimo formalnego braku wyrejestrowania związku w tym czasie uznać, że (...) nie miał statusu zakładowej organizacji związkowej, z którą pracodawca mógł negocjować treść regulaminu wynagradzania.

Zdaniem Sądu pierwszej instancji pracodawca miał również świadomość tego, że związek ten nie istnieje, mimo nieprzeprowadzenia procedury jego wykreślenia z rejestru, skoro w negocjacjach prowadzonych w 2009 roku przedstawiciele tego związku nie uczestniczyli, a B. D. wszelkie decyzje podejmowane w imieniu załogi pozostawił do dyspozycji MOZ NSZZ Solidarność.

Sąd Okręgowy w oparciu o treść art. 25⁽¹⁾ ust. 1 i art. 30 ust. 5 ustawy o związkach zawodowych uznał, że SNZZ Pracowników(...) nie spełniała kryteriów organizacji związkowej określonych w powołanych przepisach, co skutkowało uznaniem, że organizacja ta nie miała nawet kompetencji opiniodawczych w zakresie proponowanego przez pracodawcę regulaminu, a wejście w życie regulaminu wynagradzania w pozwanej spółce uzależnione było od uzyskania zgody jedynej funkcjonującej zakładowej organizacji związkowej, jaką była (...) przy (...) spółce z o.o. w S.. Dlatego też Sąd pierwszej instancji uznał, że wydany przez pozwaną regulamin bez wymaganego uzgodnienia z jedyną zakładową organizacją związkową nie ma mocy wiążącej.

W konsekwencji Sąd Okręgowy uznał, że w pozwanej (...) spółka z o.o. w S. w dalszym ciągu istnieje Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych, na który za 2010 roku pracodawca obowiązany był uiszczyć brakującą kwotę odpisu w wysokości 433.926,24 zł.

Sąd pierwszej instancji podzielił stanowisko powódki, że z zapłatą ww. kwoty pozwana spółka pozostawała w opóźnieniu od dnia 1 października 2010 roku (termin dokonania odpisu upłynął 30 września stosownie do art. 6 ust. 1 ustawy z dnia 4 marca 1994 roku o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych i zobowiązał pozwaną na podstawie art. 481 §1 k.c. w związku z art. 300 k.p. do zapłaty odsetek ustawowych od zasądzonej kwoty poczynszy od dnia następnego, tj. 1 października 2010 roku.

Sąd Okręgowy zasądził od pozwanej na rzecz powódki kwotę 7.200 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego - stosownie bowiem do § 6 pkt 7 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu.

Apelację od powyższego wyroku złożyła pozwana, zaskarżając go w całości oraz wnosząc o jego zmianę poprzez oddalenie powództwa w całości, a także zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów postępowania w I instancji wg norm przepisanych, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I instancji; oraz zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów postępowania w II instancji wg norm przepisanych.

W kwestii wypowiedzenia zakładowego układu zbiorowego pracy pozwana podniosła następujące zarzuty:

- naruszenie art. 241⁷ § 1 k.p. poprzez jego błędną wykładnię polegającą na ustaleniu, że ma on charakter względnie obowiązujący i w konsekwencji przyjęcie, że strony wyłączyły jego zastosowanie w układzie zbiorowym pracy;
- naruszenie art. 365¹ k.c. w zw. z art. 300 k.p. poprzez jego niezastosowanie i w konsekwencji przyjęcie, że regulacja § 33 układu zbiorowego jest zgodna z powszechnie obowiązującymi, bezwzględnie obowiązującymi przepisami prawa;

- art. 353¹ k.c. w zw. z art. 300 k.p. poprzez jego niezastosowanie i w konsekwencji przyjęcie, że regulacja § 33 zakładowego układu zbiorowego jest zgodna z przepisami ustawowymi oraz zasadami współżycia społecznego;
- naruszenie art. 233 k.p.c. poprzez dokonanie oceny mocy dowodów bez wszechstronnego rozważenia całego zebranego w sprawie materiału dowodowego oraz przekroczenie granic swobodnej oceny mocy dowodów i w konsekwencji uznanie za wiarygodne, spójne i zgodne zeznań świadków J. W., S. A. oraz E. O.;
- błąd w ustaleniach faktycznych polegający na ustaleniu, że w dniu 10 października 1985 r. „działający w imieniu spółki (...) Prezes S. A. oraz działający w imieniu związków zawodowych: (...) spółki z o. o. B. D., Przewodniczący KZ NSZZ (...) przy spółce (...) J. W. oraz Przewodniczący (...) określili zasady wynagradzania i przyznawania świadczeń wynikających ze stosunku pracy pracowników (...) spółki z o. o.”;
- błąd w ustaleniach faktycznych polegający na ustaleniu, że §§ 32-34 zakładowego układu zbiorowego pracy objęte zostały zgodną i dobrowolnie wyrażoną wolą stron;
- naruszenie art. 233 k.p.c. poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów, polegające na bezzasadnym ustaleniu na podstawie dowodu z dokumentu „Porozumienia z dnia 9 sierpnia 2007 roku do Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dotyczące wprowadzenia Zakładowego Systemu Wynagradzania i Świadczeń z dnia 1 września 2007 r. wynagradzania pracowników produkcji, obsługi i pracowników administracyjno – biurowych”, że postanowienia §§ 32-34 zakładowego układu zbiorowego pracy zostały wprowadzone do jego treści w ramach swobody stron w kształtowaniu treści układu zbiorowego.

W kwestii wprowadzenia regulaminu wynagradzania pozwana podniosła następujące zarzuty:

- naruszenia art. 233 k.p.c. poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów polegające na przyjęciu za udowodnione, że (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w dniu 12 kwietnia 2010 r. posiadał mniej niż 10 członków;
- naruszenie art. 233 k.p.c. poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów polegające na odmowie przyznania mocy dowodowej oświadczeniom G. D. oraz M. B. P. w przedmiocie ich członkostwa w (...) spółki z o. o. w czerwcu 2010 r.;
- naruszenie art. 10 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych poprzez bepodstawne ustalenie, że fakt jednorazowego nieopłacenia składki członkowskiej powoduje utratę statusu członka zakładowej organizacji związkowej, w sytuacji gdy nie przewiduje tego statut związku;
- naruszenie art. 25¹ ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych poprzez jego błędną wykładnię i w konsekwencji przyjęcie, że wątpliwości co do statusu (...) spółki z o. o. rozstrzygnąć należy na niekorzyść organizacji związkowej;
- naruszenie art. 30 ust. 5 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych poprzez przyjęcie, że działające u pozwanej organizacji związkowe nie są zobowiązane do przedstawienia wspólnego stanowiska odnośnie przedstawionego regulaminu wynagradzania;
- naruszenie art. 481 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p. poprzez jego błędną wykładnię i w konsekwencji przyjęcie, że pozwana ma obowiązek uiszczenia odsetek od kwot nie przekazanych w terminie na rachunek bankowy zakładowego funduszu świadczeń socjalnych;
- naruszenie art. 232 k.p.c. poprzez jego niewłaściwą wykładnię i w konsekwencji dopuszczenie niewnioskowanych przez żadną ze stron dowodów z zeznań świadków J. W., S. A., E. O., M. K. oraz A. Ś. oraz dowodów z dokumentów dot. członkostwa w związkach zawodowych.

W uzasadnieniu apelacji pozwana wskazała m.in., że wbrew ustaleniom Sądu Okręgowego - przepis art. 241⁷ § 1 k.p. ma charakter bezwzględnie wiążący i enumeratywnie wylicza sposoby rozwiązania układu zbiorowego pracy, wśród których w pkt 3 wymienione zostało także jego wypowiedzenie bez konieczności wcześniejszego uzyskania zgody związków zawodowych lub innych reprezentantów pracowników.

Zdaniem apelującej Sąd I instancji uzasadniając swoje stanowisko odnośnie dyspozytywnego charakteru przedmiotowej normy powołał się na orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 4 stycznia 2008 roku (I PZP 9/07, OSNP 2008/13-14/185), pomijając, że powołane orzeczenie dotyczy wykładni art. 241⁽⁷⁾ § 4 k.p., a nie powołanego przez pozwaną art. 241⁽⁷⁾ § 1 k.p. Według pozwanej stanowisko Sądu I instancji, że odniesienie w orzeczeniu Sądu Najwyższego z dnia 4 stycznia 2008 roku „do układów zawartych pomiędzy 1 stycznia 2001 r. a dniem 26 listopada 2006 r. nie oznacza, że przytoczona w ww. orzeczeniu zasada swobody § 33 ZUZP obowiązującego w (...) spółce z o. o., który został zawarty w roku 1985” jest błędne, gdyż powołana przez Sąd Okręgowy zasada swobody kształtowania treści układów zbiorowych nie ma charakteru bezwzględnego, a wskazane w tezie orzeczenia Sądu Najwyższego przedziały czasowe mają kluczowe znaczenie dla oceny jej zakresu.

Pozwana po przedstawieniu zmian jakie wprowadzone zostały w art. 241⁷ k.p. w okresie do dnia 26 listopada 2002 r. wskazała, że art. 241⁷ § 4 k.p. dopiero od dnia 1 stycznia 2001 r. miał on charakter dyspozytywny. Zdaniem apelującej, dopiero w świetle powyższych okoliczności oceniać należy stanowisko SN, że jeżeli postanowienia o zachowaniu mocy obowiązującej postanowień wypowiedzianego układu zbiorowego pracy, do czasu przyjęcia nowej regulacji, zostały ustalone z zachowaniem swobody pracodawcy co do podejmowania decyzji w sprawie związania się wynegocjowanym układem zbiorowym, to nie tracą one mocy obowiązującej pomimo wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę po ogłoszeniu orzeczenia Trybunału Konstytucyjnego z dnia 18 listopada 2002 r. Według apelującej, skoro znowelizowane przepisy dawały stronom układu możliwość odmiennego od regulacji ustawowej określenia kwestii obowiązywania postanowień układu zbiorowego po jego rozwiązaniu, a w układzie mimo to powielone zostały regulacje ustawowe, to dopiero wtedy zachodzi konieczność oceny, czy postanowienie takie zostało przyjęte z zachowaniem swobody pracodawcy co do podejmowania decyzji w sprawie związania się wynegocjowanym układem zbiorowym.

Zdaniem pozwanej w sytuacji natomiast, gdy przepisy ustawowe nie pozostawiają stronom swobody co do wyboru jednego z dwóch alternatywnych rozwiązań, to nie zachodzi w ogóle konieczność oceny, czy rozwiązanie odbiegające od regulacji ustawowej zostało wprowadzone z zachowaniem wspomnianej powyżej zasady swobody stron co do podejmowania decyzji w sprawie związania się wynegocjowanym układem zbiorowym, bowiem takie regulacje jako sprzeczne z bezwzględnie obowiązującymi przepisami byłyby nieskuteczne.

Pozwana podniosła, że do układów zbiorowych zawartych przed dniem 1 stycznia 2001 r., a więc także w odniesieniu do zakładowego układu zbiorowego pracy, który łączył strony, odnieść należy drugą z przedstawionych powyżej sytuacji. Według apelującej, w świetle przedstawionych powyżej argumentów o bezwzględnym charakterze normy przewidzianej w art. 241⁷ § 4 k.p. w okresie pomiędzy dniem 26 listopada 1994 r. a dniem 1 stycznia 2001 r. przyjęć należy, że tym bardziej przepis art. 241⁷ § 1 k.p., który przewiduje sposoby rozwiązania układu zbiorowego, ma charakter bezwzględnie obowiązujący.

W ocenie pozwanej mając na uwadze fakt, że zmiana zakładowego układu zbiorowego pracy, wprowadzająca wymóg zgody zakładowych organizacji związkowych na wypowiedzenie układu, wprowadzona została wedle wszelkiego prawdopodobieństwa na krótko przed dniem 26 listopada 1994 r., stwierdzić należy, że § 33 zakładowego układu zbiorowego pracy jako sprzeczny z bezwzględnie obowiązującym przepisem art. 241⁷ § 1 k.p. pozostawał w chwili wypowiedzenia zakładowego układu zbiorowego pracy bezskuteczny.

W uzasadnieniu zarzutu naruszenia art. 365¹ k.c. w zw. z art. 300 k.p. skarżąca podniosła, że Sąd Okręgowy bezzasadnie odmówił zastosowania do zakładowego układu zbiorowego pracy, który łączył strony, regulacji art. 365¹

k.c., który statuuje zakaz tworzenia zobowiązań bezterminowych o charakterze ciągłym, których nie można rozwiązać przez jednostronne wypowiedzenie przez każdą ze stron.

Pozwana wskazała, że do układu zbiorowego pracy, w zakresie elementów obligacyjnych, w tym postanowień dotyczących możliwości i trybów jego rozwiązania, należy stosować regulacje prawa cywilnego, w tym wyrażony w art. 365¹ k.c. zakaz tworzenia zobowiązań wieczystych. Według apelującej przyjęcie interpretacji, zgodnie z którą pracodawca - na złożenie oświadczenia o jednostronnym wypowiedzeniu układu zbiorowego - musiałby uzyskać zgodę związków zawodowych, jest sprzeczne z treścią ww. przepisu, powoduje bowiem brak możliwości rozwiązania ww. umowy inaczej niż w drodze zgodnej woli stron. W razie zaistnienia okoliczności faktycznych, które nie pozwalają na rozwiązanie zuzp w drodze porozumienia stron, układ należałoby uznać za wieczysty i niewypowiadalny, co stoi w sprzeczności z obowiązującym porządkiem prawnym.

Zdaniem pozwanej Sąd Okręgowy bezzasadnie nie zastosował do regulacji § 33 zakładowego układu zbiorowego pracy postanowień art. 353¹ k.c., który zakazuje tworzenia stosunków zobowiązaniowych, których treść sprzeciwia się przepisom ustawowym oraz zasadom współżycia społecznego. Według apelującej postanowienie umowy (wprowadzenie do jej treści przy ograniczonej swobodzie jednej ze stron w zakresie podjęcia decyzji co do związania się tym postanowieniem), zgodnie z którym jedna strona (pracodawca) - dla skutecznego złożenia jednostronnego oświadczenia o wypowiedzeniu stosunku obligacyjnego - musiałaby uzyskać zgodę drugiej strony (związków zawodowych), podczas gdy te ostatnie mogłyby umowę wypowiedzieć swobodnie bez konieczności uzyskania zgody pracodawcy, jest nie tylko sprzeczne z przedstawionymi w punktach poprzednich przepisami bezwzględnie obowiązującymi, ale także z zasadami współżycia społecznego (art. 353¹ k.c.). Prowadzi ono bowiem do faktycznej niemożliwości wypowiedzenia układu przez pracodawcę, w sytuacji, gdy związki zawodowe mogą to uczynić swobodnie, bez konieczności spełniania dodatkowych warunków. Regulacja taka na podstawie art. 58 k.c. powinna być w tej sytuacji traktowaną jako nieskuteczna.

Pozwana zarzuciła, że wbrew ustaleniom Sądu I instancji, przy przyjmowaniu postanowień §§ 32-34 zakładowego układu zbiorowego, pozbawiona była swobody co do podjęcia decyzji w sprawie związania się wynegocjowanym układem zbiorowym, a co za tym idzie - regulacje w ten sposób wprowadzone pozostają bezskuteczne.

Zdaniem apelującej, Sąd Okręgowy bezzasadnie uznał za wiarygodne, wzajemnie spójne i zgodne zeznania świadków J. W., S. A. oraz E. O..

Wyżej wymienione osoby zostały przesłuchane na rozprawie w dniu 16 lutego 2012 r. na okoliczność zawarcia zakładowego układu zbiorowego pracy oraz dokonywanych w nim zmian. Na podstawie zeznań świadków Sąd I instancji przyjął, że „w uchwalonym w 1985 roku układzie zbiorowym, wymóg zgody związków zawodowych na dokonanie w nim zmian był przedmiotem ustaleń poczynionych przez wszystkie strony układu” oraz, że w związku z tym pozwana dysponowała pełną swobodą w kształtowaniu jego treści oraz jej swoboda co do podjęcia decyzji w sprawie związania się wynegocjowanym układem zbiorowym nie była ograniczona.

Pozwana zarzuciła, że wszystkie przesłuchane osoby wskazały, że nie pamiętają dokładnie negocjacji poprzedzających przyjęcie zakładowego układu zbiorowego pracy (zakładowego systemu wynagradzania) w roku 1985, co biorąc pod uwagę upływ czasu (27 lat) jest w pełni zgodne z zasadami doświadczenia życiowego. W związku z powyższym zdaniem apelującej, stwierdzić należy, że na podstawie zeznań wyżej wymienionych osób nie można ustalić woli stron przy negocjowaniu pierwotnej treści zakładowego układu zbiorowego (zakładowego systemu wynagradzania) w roku 1985, jak też uznać ich za wzajemnie spójne.

Ponadto pozwana podniosła, że wbrew zeznaniom J. W., ani NSZZ(...) ani NSZZ (...) nie mogły brać udziału w negocjacjach nad pierwotną treścią zakładowego układu zbiorowego pracy (zakładowego systemu wynagradzania) w roku 1985, ponieważ wtedy nie istniały, w związku z czym zeznania J. W. są całkowicie niewiarygodnymi.

Zdaniem apelującej negocjacje, o których wspominają wszyscy świadkowie nie dotyczą przyjęcia pierwotnej treści układu zbiorowego pracy (zakładowego systemu wynagradzania), lecz zmian wprowadzonych do układu zbiorowego w pierwszej połowie lat 90-tych (przed wejściem w życie nowelizacji przepisów kodeksu pracy, która uchyliła ustawę z dnia 26 stycznia 1984 r. o zasadach tworzenia zakładowych systemów wynagradzania). Tym samym zeznania świadków dla ustalenia okoliczności negocjacji pierwotnej treści układu zbiorowego pracy pozostają bezprzedmiotowe.

Pozwana zarzuciła błędne ustalenie, że w dniu 10 października 1985 r. działający w imieniu spółki (...) oraz działający w imieniu związków zawodowych: (...) spółki z o. o. B. D., Przewodniczący KZ NSZZ (...) przy spółce (...) J. W. oraz Przewodniczący (...) określili zasady wynagradzania i przyznawania świadczeń wynikających ze stosunku pracy pracowników (...) spółki z o. o. w S..

Według pozwanej związku zawodowe (...) oraz (...) nie mogły w tej dacie zostać stroną zakładowego systemu wynagradzania, ponieważ prawnie wtedy nie istniały. (...) w okresie od października 1982 r. do kwietnia 1989 r. była zdelegalizowana natomiast (...) powstała dopiero w roku 1989. Także drugą stroną porozumienia zawartego w dniu 10 października 1985 r. nie mogła być spółka (...) Sp. z o. o., ponieważ w tym okresie pozwana funkcjonowała jeszcze jako przedsiębiorstwo państwowe.

Pozwana wskazuje, że w swojej pierwotnej formie zakładowy układ zbiorowy (zakładowy system wynagradzania) został podpisany ze strony związkowej przez przewodniczącego (...) - J. G., natomiast ze strony pracodawcy został on podpisany przez dyrektora (...) Zakładów (...) w S. - B. E..

Pozwana zarzuciła błędne ustalenie, że §§ 32-34 zakładowego układu zbiorowego pracy zostały przyjęte z zachowaniem swobody pracodawcy co do podejmowania decyzji w sprawie związania się układem zbiorowym pracy. Zdaniem apelującej, w celu oceny ewentualnej swobody stron w tym zakresie należy odwołać się do regulacji art. 8 ustawy z dnia 26 stycznia 1984 r. o zasadach tworzenia zakładowych systemów wynagradzania w treści obowiązującej w chwili wprowadzania zakładowego systemu wynagradzania z roku 1985, tj. przed nowelizacją wprowadzoną ustawą z dnia 19 lipca 1990 r. Według pozwanej z porównania art. 8 ustawy o zasadach tworzenia zakładowych systemów wynagradzania z treścią §§ 32-34 zakładowego układu zbiorowego pracy w brzmieniu nadanym tekstem jednolitym z dnia 25 listopada 1994 roku wynika, że treść §§ 32-34 zakładowego układu zbiorowego pracy stanowi odzwierciedlenie bezwzględnie obowiązującego art. 8 ustawy o zasadach tworzenia zakładowych systemów wynagradzania w treści nadanej tekstem jednolitym z dnia 24 sierpnia 1988 r.

Jedyna merytoryczna rozbieżność (z pominięciem braku w treści zakładowego układu zbiorowego powtórzenia regulacji art. 8 ust 3 i 4, które i tak w stosunku do pozwanej nie znajdowały zastosowania) polega na wprowadzeniu w § 33 wymogu uzyskania pozytywnej opinii innego gremium. Według apelującej, różnicy tej, wbrew stanowisku Sądu Okręgowego, w żaden sposób nie można jednak oceniać w aspekcie zasady swobody stron w kształtowaniu treści układu zbiorowego, bowiem wynika ona jedynie z dostosowania treści układu zbiorowego (zakładowego systemu wynagradzania) do nowej formy prawnej, w której działała pozwana.

W pierwotnej treści zakładowego systemu wynagradzania §33 stanowił dokładne odzwierciedlenie regulacji art. 8 ust. 2 ustawy o zasadach tworzenia zakładowych systemów wynagradzania. Wymienione w obu tych regulacjach rada pracownicza oraz zebranie delegatów stanowią organy samorządu załogi przedsiębiorstwa państwowego uregulowane w ustawie z dnia 25 września 1981 r. o samorządzie załogi przedsiębiorstwa państwowego. Na podstawie zarządzenia Wojewody (...) nr (...) z dnia 28 maja 1990 r. nastąpiło przekształcenie pozwanej z przedsiębiorstwa państwowego w spółkę prawa handlowego, w związku z czym wymienione powyżej organy samorządu załogi przedsiębiorstwa państwowego przestały funkcjonować i zostały w treści zakładowego układu zbiorowego (zakładowego systemu wynagradzania) zastąpione innym reprezentantem pracowników - związkami zawodowymi. Regulacja §§ 32-34 zakładowego układu zbiorowego w brzmieniu nadanym tekstem jednolitym z dnia 25 listopada 1994 r. obowiązywała do wypowiedzenia układu zbiorowego przez pracodawcę w dniu 2 lipca 2009 r.

Zdaniem pozwanej także gramatyczna wykładnia § 33 zakładowego układu zbiorowego wskazuje na fakt, że jego treść stanowi odzworowanie art. 8 ust. 2 ustawy o zasadach tworzenia zakładowych systemów wynagradzania. W ocenie skarżącej, gdyby strony ustalały treść tej regulacji nie opierając się na przepisach ustawowych, z pewnością użyłyby innych wyrażań oraz form gramatycznych, w szczególności nie użyłyby określenia „uzyskać pozytywną opinię” bez odpowiedniego dopełnienia (brak wyrażenia „związków zawodowych”) oraz nie zastosowały powtórzenia („Przed rozwiązaniem Porozumienia Prezes Spółki jest obowiązany zasięgnąć opinii związków zawodowych i uzyskać pozytywną opinię”).

Pozwana podniosła, że z zeznań świadków J. W. oraz S. A. jednoznacznie wynika, że wyżej opisane dostosowanie treści układu zbiorowego do zmienionej formy prawnej, w której działalność rozpoczęła pozwana nastąpiło na wyraźne żądanie działających u pozwanej związków zawodowych, co jeszcze wyraźniej wskazuje na brak swobody pracodawcy (pозwanej) w tym przedmiocie.

W ocenie apelującej §§ 32-34 zakładowego układu zbiorowego pracy nie były objęte zgodną i dobrowolnie wyrażoną wolą stron, a jedynie odzwierciedlały regulacje ustawowe obowiązujące w chwili jego przyjmowania. Jedyne zaś merytoryczne odstępstwo pomiędzy regulacją ustawową a treścią układu zbiorowego wynika wyłącznie z dostosowania regulacji układu do zmienionej formy prawnej, w której zaczęła działać pozwana, przy czym zmiana ta nastąpiła z inicjatywy i na wyraźne żądanie działających u pozwanej związków zawodowych. W związku z powyższym nie można przyjąć, że zostało ono ustalone przez strony na zasadach swobodnego kształtowania treści układów zbiorowych.

W dalszej kolejności pozwana wskazała, że w jej ocenie Sąd Okręgowy bezzasadnie, na podstawie dowodu z dokumentu „Porozumienia z dnia 9.08.2007 do Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dotyczącego wprowadzenia Zakładowego Systemu Wynagradzania i Świadczeń z dnia 1 września 2007 r. wynagradzania pracowników produkcji, obsługi i pracowników administracyjno – biurowych” ustalił, że postanowienia §§ 32-34 zakładowego układu zbiorowego zostały wprowadzone do jego treści w ramach swobody stron w kształtowaniu treści układu zbiorowego.

Pozwana wskazała, że porozumienie, do którego treści odwołuje się Sąd Okręgowy nigdy nie weszło w życie i w związku z tym nie można z niego wywodzić żadnych skutków prawnych. Treść porozumienia z dnia 1 września 2007 r. była negocjowana prawie 22 lata po zawarciu zakładowego układu zbiorowego (zakładowego systemu wynagradzania) i w żaden sposób nie może ono wskazywać na intencje i wolę stron istniejące w chwili zawarcia pierwotnego porozumienia z roku 1985. Ponadto skarżąca podniosła, że treść pierwotnego porozumienia w sprawie wprowadzenia zakładowego systemu wynagradzania negocjowana była pomiędzy zupełnie innymi podmiotami niż treść porozumienia z 2007 r.

Pozwana podniosła, że Sąd Okręgowy powołuje się na §7 pkt 7 porozumienia, który w swojej treści odpowiada § 34 zakładowego układu zbiorowego, podczas gdy przedmiotem niniejszego postępowania jest § 33 zakładowego układu zbiorowego. Odpowiednika § 33 zakładowego układu zbiorowego brak jest w Porozumieniu z dnia 1 września 2007 r. co, wbrew ustaleniom Sądu I instancji, jednoznacznie wskazuje na fakt, że strony świadomie zrezygnowały z powtarzania w treści nowego porozumienia postanowienia zakładowego układu zbiorowego sprzecznego z bezwzględnie obowiązującymi przepisami.

Odnośnie postanowienia §7 pkt 7 Porozumienia z dnia 1 września 2007 r., które treściowo odpowiada §34 zakładowego układu zbiorowego pozwana podniosła, że w świetle orzeczenia Sądu Najwyższego z dnia 4 stycznia 2008 r. wprowadzenie takiego postanowienia byłoby w pełni skuteczne, jednak skutku tego w żaden sposób nie można odnosić do układów zbiorowych zawartych w stanie prawnym obowiązującym przed dniem 1 stycznia 2001 r., do których należy układ, który łączył strony niniejszego postępowania.

W ocenie pozwanej, Sąd Okręgowy bezpodstawnie przyjął, na podstawie zeznań świadków A. Ś. oraz M. K. za udowodnione, że (...) spółki z o. o. w kwietniu 2010 r. liczył poniżej 10 członków.

Pozwana wskazała, że Sąd Okręgowy całkowicie pominął część zeznań A. Ś. odnośnie braku związku pomiędzy zaprzestaniem opłacania składek członkowskich a wolą wystąpienia ze związku zawodowego. Zdaniem skarżącej

nieracjonalne jest aby, w sytuacji gdy władze związku zawodowego same zaprzestają opłacania składek członkowskich - nie dlatego, że zamierzają wystąpić ze związku, ale dlatego, że nie posiadają, upoważnienia do korzystania z rachunku bankowego, na którym zdeponowane są środki pieniężne należące do związku - wymagać opłacania składek członkowskich przez pozostałych „szeregowych” członków związku i od tego faktu uzależniać utrzymanie ich formalnego statusu członków.

W ocenie pozwanej w okresie po śmierci przewodniczącego (...) spółki z o. o. - B. D. tj. od stycznia do czerwca 2010 r. brak jest podstaw do różnicowania charakteru osób nieopłacających składek członkowskich i traktowanie części z nich jako osób, które wystąpiły ze związku zawodowego, a pozostałej części jako pełnoprawnych członków organizacji związkowej. W tym okresie jako jedyny wiarygodny sposób wystąpienia ze związku zawodowego powinno być traktowane złożenie odpowiedniego oświadczenia na ręce jednej z osób uprawnionych do ich odbioru.

W świetle powyższych argumentów, w ocenie skarżącej bezpodstawne jest pominięcie przez Sąd Okręgowy pisemnych oświadczeń G. D. oraz M. B. P. (dwóch osób, które nie uiszczały składek członkowskich za miesiące kwiecień i maj 2010 r.) o tym, że posiadały one status członków (...) spółka z o. o. do dnia 14 czerwca 2010 r. i w konsekwencji przyjęcie przez Sąd pierwszej instancji, że osoby te wystąpiły ze związku zawodowego przed miesiącem czerwcem 2010 r.

Zdaniem apelującej, wbrew stanowisku Sądu Okręgowego, stwierdzić należy, że w miesiącach kwietniu i maju 2010 r. liczba członków (...) spółki z o. o. utrzymywała się na stałym poziomie i wynosiła 10 osób.

Zdaniem pozwanej Sąd Okręgowy arbitralnie, wbrew oświadczeniom zainteresowanych G. D. oraz M. B. P. oraz stanowisku władz (...) spółki z o. o. oceniając kwestię przynależności związkowej ww. osób dopuścił się naruszenia art. 10 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, który określa mechanizmy samorządności związków zawodowych w zakresie statusu organizacyjnego członków, w szczególności w zakresie utraty członkostwa w organizacji związkowej. Pozwana podniosła, że wyłączne prawo do określania kiedy i w jakich okolicznościach następuje utrata członkostwa w zakładowej organizacji związkowej przysługuje samej organizacji związkowej. Zgodnie z regulacją §11 statutu (...) spółki z o. o., w brzmieniu nadanym tekstem jednolitym z dnia 15 czerwca 2007 r., członkostwo w związku ustaje na skutek wystąpienia ze związku, skreślenia z rejestru członków, wykluczenia lub zgonu. Uchwałę o skreśleniu z rejestru członków zgodnie z regulacją §12 statutu powinien podjąć zarząd organizacji związkowej.

Pozwana podniosła, że w zaistniałym stanie faktycznym bezsporne pozostaje, że osoby, których członkostwo w organizacji związkowej zostało w okresie kwiecień - maj 2010 r. zakwestionowane nie złożyły oświadczeń o wystąpieniu ze związku. Także zarząd organizacji związkowej nie podjął uchwały o skreśleniu tych osób z listy członków. Ponadto w świetle zeznań A. Ś. - wiceprzewodniczącej związku, która przyznała, że sama zaprzestała odprowadzać składki członkowskie nie zamierzając rezygnować z członkostwa w związku, stwierdzić należy, że w ogóle brak było podstaw dla skreślenia G. D. oraz M. B. P. z listy członków (...) spółki z o. o.

W związku z powyższym, zdaniem pozwanej brak było jakichkolwiek podstaw zarówno prawnych jak i faktycznych dla stwierdzenia przez Sąd Okręgowy, wbrew oświadczeniom G. D. oraz M. B. P., że ich członkostwo w (...) spółki z o. o. ustało przed miesiącem czerwcem 2010 r., kiedy to władze organizacji związkowej złożyły wniosek o wykreślenie związku z rejestru oraz poinformowały zarząd pozwanej o zaprzestaniu działalności związku. Takie arbitralne określenie składu osobowego organizacji związkowej przez sąd stanowi naruszenie wyrażonej w art. 10 ustawy o związkach zawodowych zasady samorządności organizacji związkowych.

Zdaniem pozwanej Sąd Okręgowy przyjmując, że wątpliwości co do składu osobowego (...) spółki z o. o., a co za tym idzie wątpliwości w przedmiocie posiadania przez ten związek uprawnień zakładowej organizacji związkowej rozstrzygnąć należy na niekorzyść organizacji związkowej, tj. poprzez przyjęcie, że organizacja ta nie posiada statusu zakładowej organizacji związkowej, dopuścił się naruszenia przepisu art. 25¹ ust. 1 ustawy o związkach zawodowych.

W ocenie apelującej, kierując się zasadami uprzywilejowania pracowników oraz równego traktowania wszystkich organizacji związkowych Sąd Okręgowy powinien wątpliwości co do statusu organizacji związkowej rozstrzygnąć na

jej korzyść, tj. przyjąć, że organizacja związkowa posiada status organizacji zakładowej. Organizacje o tym statusie uzyskują bowiem szereg uprawnień na obszarze indywidualnego, jak i zbiorowego prawa pracy, co zasadniczo przekłada się na lepszą ochronę interesów pracowniczych.

Zdaniem skarżącej, Sąd Okręgowy błędnie nie zastosował art. 30 ust. 5 ustawy o związkach zawodowych. Pozwana podniosła, że do dnia dzisiejszego nie otrzymała uzgodnionego stanowiska organizacji związkowych działających u niej w momencie przedstawienia projektu regulaminu wynagradzania. Pismo z dnia 4 maja 2010 r. wystosowane przez MOZ NSZZ Solidarność traktować należy jako wymienione w treści art. 30 ust. 5 ustawy o związkach zawodowych niewiążące odrębne stanowisko organizacji związkowej. Według apelującej, po rozparzeniu odrębnego stanowiska MOZ NSZZ Solidarność pozwana była uprawniona do samodzielnego wprowadzenia regulaminu wynagradzania, w którego treści znajdowało się postanowienie o nietworzeniu Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych.

Skarżąca zarzuciła, że Sąd Okręgowy błędnie nakazał pozwanej przekazanie na rachunek bankowy Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych spornej kwoty wraz z odsetkami ustawowymi od dnia 1 października 2010 r. do dnia przekazania.

Według skarżącej, w zaistniałym stanie faktycznym nie można przyjąć, że powódka - (...) Organizacja (...) przy (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w S. - posiada status beneficjenta w stosunku do odpisów na Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych dokonywanych przez pozwaną, a co za tym idzie posiada ona przymiot wierzyciela, a pozwana status dłużnika. Uprawnienia powódki zgodnie z regulacją art. 8 ust 3 ustawy z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych ograniczają się jedynie do możliwości wystąpienia do sądu pracy z roszczeniem o zwrot Funduszowi środków wydatkowanych niezgodnie z przepisami ustawy lub o przekazanie należnych środków na Fundusz. W wyniku przekazania środków na rachunek Funduszu nie dochodzi do przeniesienia ich własności, pozostają one w dalszym ciągu własnością pracodawcy, nie ma więc osoby, której przysługiwałoby wynagrodzenie za korzystanie z jej kapitału, czyli roszczenie o odsetki. Osobą taką w żadnym wypadku nie może być powódka, bowiem poza uprawnieniem uregulowanym w art. 8 ust. 3 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych nie przysługują jej żadne prawa do środków zgromadzonych na rachunku ZFŚS.

Zdaniem apelującej Sąd Okręgowy orzekając o obowiązku przekazania określonych kwot na rachunek Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych powinien orzec ten obowiązek bez odsetek ustawowych.

W ocenie pozwanej Sąd pierwszej instancji dopuszczając dowody z zeznań świadków J. W., S. A., E. O., M. K. oraz A. Ś. oraz dowody z dokumentów dot. członkostwa w związkach zawodowych oraz opierając na tych dowodach w znacznej części swoje orzeczenie, naruszył wyrażoną w art. 232 k.p.c. zasadę kontrydiktoryjności w zakresie obowiązku gromadzenia materiału dowodowego.

Zdaniem pozwanej w przedmiotowym postępowaniu, w którym obie strony reprezentowane są przez fachowych pełnomocników nie zaistniały żadne okoliczności o wyjątkowym charakterze, które uzasadniałyby dopuszczenie takiej ilości dowodów przez Sąd Okręgowy z urzędu.

W odpowiedzi na apelację powódka wniosła o jej oddalenie w całości oraz zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Apelacyjny zważył, co następuje:

W ramach merytorycznej kontroli instancyjnej zaskarżonego rozstrzygnięcia Sąd Odwoławczy ocenił, że apelacja pozwanej okazała się zasadna jedynie w zakresie dotyczącym rozstrzygnięcia w przedmiocie żądania zapłaty odsetek ustawowych od kwoty nieprzekazanej w terminie na rachunek bankowy zakładowego funduszu świadczeń socjalnych.

W pozostałej części apelacja pozwanej i zarzuty w niej zawarte okazały się bezzasadne, ponieważ Sąd pierwszej instancji orzekł zgodnie z obowiązującym porządkiem prawnym i wykładnią prawa ustaloną w utrwalonej judykaturze.

Na wstępie rozważań wskazać należy, że za podstawę orzekania w postępowaniu apelacyjnym Sąd Odwoławczy przyjął w całości ustalenia faktyczne poczynione prawidłowo przez Sąd I instancji, korespondujące z należycie zgromadzonym w sprawie i właściwie ocenionym materiałem dowodowym. Powyższe czyni też zbytecznym ponowne przytaczanie w całości aprobowanych faktów, zawartych już w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 listopada 1998 r., I PKN 339/98, OSNAP 1999/24/776).

Wskutek wywiedzionej apelacji i podniesionych zarzutów niewyjaśnienia wszystkich okoliczności faktycznych istotnych dla rozstrzygnięcia, Sąd Apelacyjny przeprowadził uzupełniający dowód z przesłuchania świadków M. B. P., G. D., T. D., M. J., Z. K., M. K., U. K., J. S., P. S., S. Ś. i A. Ś. i ustalił, że (...) sp. z o.o. w S. faktycznie zaprzestał działalności po śmierci przewodniczącego B. D. w styczniu 2010 roku. Po śmierci przewodniczącego B. D., wiceprzewodniczący Związku M. K. był nieuchwytny, natomiast wiceprzewodnicząca Związku A. Ś. nie orientowała się w sprawach dotyczących działalności związkowej, nie zajmowała się sprawami Związku, ani też nie organizowała żadnych spotkań z członkami Związku, poza dwukrotnymi spotkaniami zmierzającymi jedynie do rozwiązania związku i jego wyrejestrowania.

Po śmierci przewodniczącego B. D. członkowie związku nie czuli się już przynależni do Związku, a nawet sami nie wiedzieli, czy Związek nadal istnieje.

Zdaniem Sądu Apelacyjnego dokonana przez Sąd Okręgowy ocena faktyczna i prawna w niniejszej sprawie co do zasady zasługuje na akceptację. Analiza materiału dowodowego zebranego i przeprowadzonego w sprawie, prowadzi do przyjęcia odmiennych wniosków niż to uczynił Sąd Okręgowy, jedynie w zakresie przyjęcia, że nieprzekazanie w terminie przez pracodawcę – pozwaną (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w S. na rachunek bankowy zakładowego funduszu świadczeń socjalnych kwoty 433.926,24 złotych, zrodziło obowiązek zapłaty odsetek na konto tego Funduszu.

Poza powyższym zastrzeżeniem, argumentacja przedstawiona w uzasadnieniu apelacji, wskazane w niej uchybienia i zarzuty wobec oceny dowodów przeprowadzonej przez Sąd I instancji nie zasługują na uwzględnienie.

Wskazać przy tym należy, że Sąd Odwoławczy, niezależnie od tego, czy prowadzi sam postępowanie dowodowe, czy jedynie weryfikuje ustalenia faktyczne dokonane przez sąd pierwszej instancji, ma obowiązek samodzielnej oceny materiału dowodowego zebranego w sprawie. Jednakże - jak wielokrotnie wyjaśniano w orzecznictwie Sądu Najwyższego - zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. może być uznany za zasadny jedynie w wypadku wykazania, że ocena materiału dowodowego jest rażąco wadliwa czy w sposób oczywisty błędna, dokonana z przekroczeniem granic swobodnego przekonania sędziowskiego, wyznaczonych w tym przepisie. Sąd drugiej instancji ocenia bowiem legalność oceny dokonanej przez Sąd Okręgowy, czyli bada czy zostały zachowane kryteria określone w art. 233 § 1 k.p.c. Należy zatem mieć na uwadze, że - co do zasady - Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału, dokonując wyboru określonych środków dowodowych. Jeżeli z danego materiału dowodowego sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to ocena Sądu nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego, dawały się wysnuć wnioski odmienne. Przeprowadzona przez sąd ocena dowodów może być skutecznie podważona tylko wtedy, gdy brak jest logiki w wiązaniu wniosków z zebranymi dowodami lub, gdy wnioskowanie sądu wykracza poza schematy logiki formalnej albo, wbrew zasadom doświadczenia życiowego, nie uwzględnia jednoznacznych praktycznych związków przyczynowo – skutkowych (postanowienie z dnia 11 stycznia 2001 r., I CKN 1072/99, Prok. i Pr. 2001 r., nr 5, poz. 33, postanowienie z dnia 17 maja 2000 r., I CKN 1114/99, nie publ., wyrok z dnia 14 stycznia 2000 r., I CKN 1169/99, OSNC 2000 r., nr 7-8, poz. 139).

Postawione przez apelującą zarzuty naruszenia przepisów prawa procesowego, sprowadzały się w istocie do kwestii przekroczenia przez Sąd pierwszej instancji zasady swobodnej oceny dowodów i dokonania przez Sąd Okręgowy ustaleń faktycznych sprzecznych z treścią zebranego w sprawie materiału.

Zdaniem Sądu Apelacyjnego, wbrew odmiennej argumentacji pozwanej, ocena dowodów dokonana przez Sąd pierwszej instancji w przedmiotowej sprawie, nie narusza ani reguł logicznego myślenia, ani zasad doświadczenia życiowego, czy właściwego kojarzenia faktów. Sąd Okręgowy starannie zebrał i rozważył dowody oraz ocenił je w sposób nie naruszający swobodnej oceny dowodów, uwzględniając w ramach tejże oceny zasady logiki i wskazania doświadczenia życiowego. Wobec tego nie sposób jest podważyć adekwatności dokonanych przez Sąd Okręgowy ustaleń do treści przeprowadzonych dowodów.

Przypomnieć w tym miejscu należy, że zwalczanie ustaleń faktycznych Sądu i związanej z tym oceny materiału dowodowego może następować tylko poprzez argumenty natury jurydycznej, wykazanie, jakie kryteria oceny naruszył Sąd przy ocenie konkretnych dowodów, uznając brak ich wiarygodności lub mocy dowodowej lub niesłusznie im ją przyznając, a takowych apelacja nie zawiera.

Zgodnie z art. 328 § 2 k.p.c. uzasadnienie wyroku powinno zawierać wskazanie podstawy faktycznej rozstrzygnięcia, a mianowicie: przedstawienie faktów, które sąd uznał za udowodnione, dowodów, na których się oparł, przyczyn dla których innym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej. Musi tu być wskazany tok rozumowania sądu i to w taki sposób, żeby można było skontrolować słuszność tego rozumowania i jego zgodność z materiałem dowodowym. Powinno ono zawierać wyjaśnienie podstawy prawnej zapadłego w sprawie rozstrzygnięcia z przytoczeniem przepisów prawa i wskazywać, dlaczego dany pogląd prawny uznaje Sąd za trafny i z jakich powodów, a dlaczego odrzucił inne możliwości zakwalifikowania danego stanu faktycznego w odniesieniu do innego przepisu albo przepisów. Uzasadnienie wyroku ma bowiem dać wyczerpującą i logiczną odpowiedź na pytanie dlaczego właśnie taki, a nie inny wyrok został wydany.

W ocenie Sądu Apelacyjnego treść uzasadnienia wyroku Sądu pierwszej instancji wskazuje, iż wyżej przedstawione wymogi pozwalające uznać zapadłe orzeczenie za odpowiadające prawu w kontekście podstawy faktyczne roszczenia wskazanej w pozwie, w przedmiotowej sprawie zostały spełnione.

Sąd Apelacyjny nie znalazł podstaw do uwzględnienia zarzutu apelującej wskazującego na dowolną interpretację zebranego materiału dowodowego oraz sprzeczność ustaleń faktycznych poczynionych przez Sąd pierwszej instancji w oparciu o zebrany w toku postępowania materiał dowodowy. Zarzuty tak sformułowane są bezzasadne w badanej sprawie, nie zawierają także konkretnej argumentacji jurydycznej. Nie można zatem mówić w rozpoznawanej sprawie o przekroczeniu przez Sąd Okręgowy zasady swobodnej oceny dowodów określonej w art. 233 § 1 k.p.c.

Powtórzyć należy, że dla skutecznego postawienia zarzutu naruszenia zasady swobodnej oceny dowodów, nie jest wystarczające wskazanie przez stronę innego, alternatywnego stanu faktycznego, możliwego do wyprowadzenia z dowodów, które zostały zgromadzone w sprawie, jeśli jednocześnie skarżący nie podważy skutecznie toku myślenia przedstawionego przez Sąd pierwszej instancji. W ocenie Sądu Apelacyjnego taka sytuacja ma miejsce w niniejszej sprawie, bowiem Sąd Okręgowy w sposób kompletny odniósł się do wszystkich przeprowadzonych dowodów, wskazał w sposób zgodny z brzmieniem art. 328 k.p.c. którym dowodom i z jakich przyczyn dał wiarę, a którym i z jakich przyczyn wiarygodności odmówił.

W ocenie Sądu Odwoławczego apelacja pozwanej w zakresie zarzutów odnośnie nieprawidłowości oceny dowodów, która miałyby prowadzić do błędnych ustaleń faktycznych poczynionych przez Sąd Okręgowy, że w dniu 10 października 1985 r. działający w imieniu spółki (...)Prezes S. A. oraz działający w imieniu związków zawodowych (...) spółki z o. o. B. D., Przewodniczący KZ NSZZ (...) przy spółce (...) J. W. oraz Przewodniczący NSZZ (...)określili zasady wynagradzania i przyznawania świadczeń wynikających ze stosunku pracy pracowników (...) spółki z o.o., w ten sposób, że zapisy § 32-34 Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy (Zakładowego Systemu Wynagradzania) z dnia 10 października 1985 r. objęte zostały zgodną i dobrowolnie wyrażoną wolą stron oraz, że (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w dniu 12 kwietnia 2010 r. posiadał mniej niż 10 członków, jest jedynie polemiką, wynikającą z własnej interpretacji poszczególnych dowodów i oceny ich mocy dowodowej, do której jest uprawniony wyłącznie sąd.

W przeciwieństwie to twierdzeń pozwanej, Sąd pierwszej instancji w sposób przekonujący wyjaśnił z jakich przyczyn uznał, że wobec nie uzyskania przez (...) spółkę z o.o. w S., pozytywnej opinii organizacji związkowych w przedmiocie wypowiedzenia Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy (Zakładowego Systemu Wynagradzania) z dnia 10 października 1985 r., wbrew wymogowi określone w § 33 układu, oświadczenie woli pracodawcy z dnia 2 lipca 2009 roku o wypowiedzeniu Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy ze skutkiem na 31 grudnia 2009 roku, nie było skuteczne, a tym samym u pozwanej (...) spółka z o.o. w S. w dalszym ciągu istnieje Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych, na który za 2010 rok pracodawca obowiązany był uiścić brakującą kwotę odpisu w wysokości 433.926,24 zł.

Istotę sporu w toku postępowania przed Sądem pierwszej instancji, a jednocześnie źródło zarzutów podniesionych w apelacji stanowiło ustalenie, że złożone przez pracodawcę oświadczenie woli z dnia 2 lipca 2009 roku w przedmiocie wypowiedzenia Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy (Zakładowego Systemu Wynagradzania) z dnia 10 października 1985 roku ze skutkiem na 31 grudnia 2009 roku nie było skuteczne oraz, że w pozwanej spółce nie obowiązuje nowy Regulamin Wynagradzania, który nie przewiduje tworzenia u pozwanej Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych.

W ocenie Sądu Apelacyjnego nie można zgodzić się z podniesionymi w apelacji zarzutami kwestionującymi prawidłowość ustaleń faktycznych przyjętych za podstawę zaskarżonego wyroku.

Wbrew odmiennemu zapatrywaniu skarżącej, Sąd Okręgowy trafnie uznał, że zebrany w sprawie materiał dowodowy nie daje żadnych podstaw do uznania, że zapis § 33 Układu Zbiorowego Pracy (Zakładowego Systemu Wynagradzania) z dnia 10 października 1985 r. nie wiązał stron oraz, że rozwiązanie obowiązującego u pozwanej Układu Zbiorowego Pracy w drodze wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę, nie wymagało uzyskania pozytywnej opinii organizacji związkowych.

Argumentacja apelującej, że zapis § 33 Układu Zbiorowego Pracy (Zakładowego Systemu Wynagradzania) z dnia 10 października 1985 r. nie został przez strony ZUZP ustalony na zasadach swobodnego kształtowania układów zbiorowych, ma w istocie charakter polemiczny, kwestionuje dokonaną przez Sąd Okręgowy ocenę dowodów, przedstawiając własną wersję zdarzeń, ocenę dowodów opartą na subiektywnym przeświadczeniu skarżącej o wadze i doniosłości poszczególnych dowodów, co nie może odnieść oczekiwanego skutku.

Również w ocenie Sądu Odwoławczego, przeprowadzone w sprawie dowody potwierdzające stanowisko powoda, tworzą kompletną całość, tak jak prawidłowo wskazał to Sąd pierwszej instancji.

Sąd Apelacyjny miał na uwadze, że zeznający w sprawie świadkowie J. W., S. A. i E. O. potwierdzili fakty w sposób jednoznacznie świadczące o tym, że w uchwalonym w 1985 roku układzie zbiorowym wymóg zgody związków zawodowych na dokonywanie w nim zmian był przedmiotem ustaleń poczynionych przez wszystkie strony tego układu oraz, że strony porozumienia z dnia 10 października 1985 roku obejmowały swoją wolem i zamiarem postanowienie zawarte w § 33, zgodnie z którym przed rozwiązaniem porozumienia Prezes Spółki jest zobowiązany zasięgnąć opinii związków zawodowych i uzyskać pozytywną opinię, co ma istotne znaczenie dla ustalenia związania stron powyższym zapisem ZUZP, a także dla ustalenia, że zakładowy układ zbiorowy pracy z dnia 10 października 1985 r. w dalszym ciągu obowiązuje, ponieważ nie został skutecznie wypowiedziany zgodnie z regulacją § 33 układu.

Sąd Apelacyjny nie podzielił podniesionego w apelacji pozwanej zarzutu naruszenia art. 241⁷ § 1 k.p. poprzez jego błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, że ma on charakter względnie obowiązujący i w konsekwencji przyjęcie, że strony wyłączyły jego zastosowanie w układzie zbiorowym pracy.

Sąd pierwszej instancji w swoich rozważaniach wskazał, że przepis art. 241⁽⁷⁾ k.p. nie jest bezwzględnie wiążący w zakresie możliwości wypowiedzenia układu, za wyjątkiem możliwości ustalenia przez strony innego, niż ustawy,

terminu wypowiedzenia oraz, że § 33 ZUZP oparty o art. 241⁽⁷⁾ k.p. nie utracił mocy obowiązującej z dniem 26 listopada 2002 roku.

Z kolei według pozwanej powyższy przepis, jako norma bezwzględnie obowiązująca, wyłączał zastosowanie § 33 ZUZP, zgodnie z którym przed rozwiązaniem ZUZP prezes spółki obowiązany jest uzyskać pozytywną opinię związków zawodowych.

W tym miejscu zauważyć należy, co pozwana słusznie uwypukliła w apelacji, że podstawowe znaczenie dla rozstrzygnięcia kwestii obowiązywania zapisu § 33 ZUZP miała treść art. 241⁽⁷⁾ § 1 pkt 3 k.p., nie zaś treść § 4 art. 241⁽⁷⁾ k.p. który utracił swą moc wiążącą w następstwie wyroku TK z 18.11.2002 r., K 37/2001 (Dz.U. z 2002 r. Nr 196, poz. 1660).

W realiach rozpoznawanej sprawy, sporną pozostawała bowiem kwestia związania stron ustalonym w ZUZP trybem rozwiązania układu, przewidującym wymóg uzyskania pozytywnej opinii organizacji związkowych w przedmiocie wypowiedzenia Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy, o czym strony postanowiły § 33, nie zaś zagadnienie dotyczące przedłużonego okresu obowiązywania (stosowania) rozwiązanego układu, o którym mowa w § 34 układu.

Dopiero bowiem skuteczne rozwiązanie Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy aktualizowało kwestię jego obowiązywania (dalszego stosowania) po rozwiązaniu.

Pozwana argumentowała, że art. 241⁽⁷⁾ § 1 pkt 3 k.p., jako norma bezwzględnie obowiązująca, wyłączał zastosowanie § 33 ZUZP z dnia 10 października 1985 roku.

Przystępując do oceny zasadności powyższego zarzutu przypomnieć należy, że zgodnie z art. 241⁷ § 1 pkt 3 k.p. układ rozwiązuje się z upływem okresu wypowiedzenia dokonanego przez jedną ze stron.

Powyższy przepis został wprowadzony do kodeksu pracy ustawą z dnia 29 września 1994 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U.1994.113.547) z dniem 26 listopada 1994 roku i od tego momentu obowiązuje w niezmienionym brzmieniu.

Wbrew twierdzeniom pozwanej wprowadzenie do kodeksu pracy art. 241⁽⁷⁾ § 1 pkt 3 k.p. nie skutkowało utratą ważności zawartego w Układzie Zbiorowym Pracy z dnia 10 października 1985 roku postanowienia dotyczącego trybu dokonywania rozwiązania układu, w tym w szczególności poprzez wprowadzenie wymogu uzyskania przez pracodawcę pozytywnej opinii organizacji związkowych w przedmiocie wypowiedzenia Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy, jak ustalono w kwestionowanym przez pozwaną § 33 ZUZP.

Przepis art. 241⁷ § 1 pkt 3 k.p. nie pozbawił stron możliwości określenia w układzie procedury rozwiązania układu.

W doktrynie podkreśla się, że zawarte w kodeksie pracy normy jednostronnie bezwzględnie obowiązujące (semiimperatywne) to w przeważającej większości przepisy indywidualnego prawa pracy. Takie ukształtowanie norm indywidualnego prawa pracy wynika z potrzeby ochrony pracownika, jako słabszej strony stosunku pracy.

Natomiast partnerzy społeczni mogą swobodnie kształtować prawa i obowiązki pracowników i pracodawców, pod warunkiem, że powyższa regulacja nie będzie mniej korzystna od powszechnie obowiązujących, ustanowionych przez władzę państwową standardów (A. Świątkowski, Kodeks pracy. Komentarz, Warszawa 2006 r., s. 964).

W ocenie Sądu Apelacyjnego, odmienne stanowisko zaprezentowane w apelacji pozwanej jest błędne, gdyż pozostaje w sprzeczności z istotą i charakterem prawnym układu zbiorowego pracy, jako aktu (źródła) prawa pracy.

Podkreślić należy, że w hierarchii źródeł prawa pracy układy zbiorowe pracy – zaliczane do kategorii branżowych aktów normatywnych są usytuowane pomiędzy aktami prawnymi o powszechnym zasięgu obowiązywania (ustawami, rozporządzeniami wykonawczymi) oraz aktami prawnymi zaliczanymi do kategorii zakładowych (lokalnych) źródeł

prawa pracy (regulaminy pracy, wynagradzania). Specyficzna relacja między układami zbiorowymi pracy a innymi aktami prawnymi regulującymi treść stosunku pracy polega na alternatywności normatywnych postanowień układów zbiorowych pracy w stosunku do innych aktów, usytuowanych wyżej (ustawy) lub niżej (regulaminy) w hierarchii źródeł prawa pracy aniżeli układ zbiorowe pracy.

Stosownie do art. 240 § 1 k.p. (w brzmieniu ustalonym przez art. 1 pkt 3 lit. a ustawy z dnia 9 listopada 2000 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw, Dz.U. Nr 107, poz. 1127 ze zm., obowiązującym od dnia 1 stycznia 2001 r.), układ zbiorowy określa nie tylko warunki, jakim powinna odpowiadać treść stosunku pracy (pkt 1; postanowienia normatywne), ale także wzajemne zobowiązania stron układu, w tym dotyczące stosowania układu i przestrzegania jego postanowień (pkt 2; postanowienia obligacyjne).

Postanowienia układu zbiorowego pracy określające warunki, jakim powinna odpowiadać treść stosunku pracy, są zaliczane do tzw. normatywnej części układu zbiorowego. Regulują prawa i obowiązki stron indywidualnych stosunków pracy, pracowników i pracodawcy.

Natomiast postanowienia obligacyjne układu zbiorowego pracy regulują wzajemne uprawnienia i obowiązki partnerów społecznych. W szczególności w postanowieniach obligacyjnych mogą być określone procedury obowiązujące strony układu zbiorowego w razie zatargu zbiorowego. Może być również uregulowany tryb wykładni postanowień układu zbiorowego pracy, które budzą wątpliwości. W odróżnieniu od postanowień normatywnych, pracownicy będący beneficjentami układu zbiorowego pracy nie mogą podejmować żadnych działań w oparciu o postanowienia obligacyjne. Wyłączne prawo czynienia użytku z postanowień obligacyjnych układu zbiorowego pracy przysługuje partnerom społecznym. Partnerzy społeczni mogą natomiast uczynić użytek z postanowień obligacyjnych w celu wywarcia wpływu na partnera społecznego i zmuszenia go do respektowania normatywnych postanowień układów zbiorowych pracy.

W doktrynie wskazuje się, że postanowienia układu zbiorowego pracy mogą być rozmaicie interpretowane przez partnerów społecznych. W celu uniknięcia sporów między pracownikami, którzy są beneficjentami układu zbiorowego pracy, a pracodawcą zobowiązanym do określonych świadczeń na rzecz pracowników, w obligacyjnej części układu zbiorowego pracy może być uzgodniony tryb wyjaśniania normatywnych postanowień układu zbiorowego pracy. Uzgodnienie treści normatywnych postanowień układu zbiorowego pracy ma decydujące znaczenie dla sądu pracy, do którego ma prawo zwrócić się pracownik z żądaniem zasądzenia „określonego świadczenia uregulowanego w układzie zbiorowym.

W postanowieniach obligacyjnych partnerzy społeczni mogą sformułować wzajemne obowiązki dotyczące przestrzegania postanowień układu. Obligacyjne postanowienia układu są zbliżone w swym charakterze do przepisów przejściowych w aktach prawnych powszechnie obowiązujących, a więc nie tyle regulują wzajemne prawa i obowiązki stron układu (strony pracodawczej i związkowej), co wyznaczają w czasie zakres stosowania części normatywnej układu.

W doktrynie podkreśla się również, że układ zbiorowy pracy jest negocjowanym aktem prawa pracy. Wola stron tego układu ma decydujące znaczenie dla określenia zakresu zobowiązań przyjętych dobrowolnie przez pracodawców będących stroną układu zbiorowego (A. Świątkowski, Kodeks pracy. Komentarz, Warszawa 2006 r.).

W świetle powyższych rozważań wskazać należy, że skoro z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika, że strony Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy z dnia 10 października 1985 roku, swoją wolą i zgodnym zamiarem obejmowały tryb rozwiązania układu zbiorowego pracy, z zachowaniem wymogu uzyskania pozytywnej opinii organizacji związkowych w przedmiocie wypowiedzenia, to tym samym brak jest podstaw do przyjęcia, że wprowadzenie do porządku prawnego art. 241⁷ § 1 pkt 3 k.p. wyeliminowało z Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy sporne postanowienie § 33. Z regulacji art. 241⁷ § 1 pkt 3 k.p. dotyczącej rozwiązania układu zbiorowego pracy w drodze wypowiedzenia układu pracy dokonanego przez jedną ze stron, nie wynika bowiem automatyzm prawny

zastępowania z dniem wejścia w życie tego przepisu, postanowień układowych, będących także przepisami prawa pracy w rozumieniu art. 9 k.p.

W analizowanym zakresie zawartość normatywna art. 214⁷ § 1 pkt 3 k.p. nie wyłącza możliwości ustalenia przez strony sposobu rozwiązania układu. Wynika stąd, że do wypowiedzenia układu Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy z dnia 10 października 1985 roku, stosuje się § 33 tego układu określający wymów uzyskania pozytywnej opinii organizacji związkowych w przedmiocie wypowiedzenia.

A contrario oznacza to, że bez zachowania trybu wymaganego do rozwiązania układu § 33 ZUZP wykluczone jest skuteczne złożenie przez pracodawcę oświadczenia woli o wypowiedzeniu układu.

Pozwana bezzasadnie pomija, że zapis § 33 ZUZP w istocie stanowił normą obligacyjną, stanowiącą źródło prawa pracy, co oznacza, że strony są zobowiązane do stosowania powyższego postanowienia, które ma własny, „samoistny” walor prawny.

Bezpodstawne i nieuprawnione jest stanowisko pozwanej o bezskuteczności zapisu § 33 ZUZP z uwagi na wydanie wyroku Trybunału Konstytucyjnego z 18 listopada 2002 r., K 37/2001 (Dz.U. z 2002 r. Nr 196, poz. 1660), w następstwie którego z porządku prawnego usunięty został przepis art. 241⁽⁷⁾ § 4 k.p., ponieważ § 33 miał odmienną treść od tego przepisu. Jak już wcześniej wspomniano, kwestii dalszego obowiązywania rozwiązanego układu dotyczył zapis § 34 ZUZP, który aktualizował się dopiero w przypadku skutecznego rozwiązania układu zbiorowego pracy, co w niniejszej sprawie nie miało miejsca.

Chybione było zatem powoływanie się pozwanej na powyższy wyrok Trybunału Konstytucyjnego jako podstawę utraty mocy obowiązującej § 33 ZUZP, skoro kwestię rozwiązania zbiorowego układu pracy reguluje przepis art. 241⁽⁷⁾ § 1 k.p., który nie został uznany za niezgodny z Konstytucją przez Trybunał Konstytucyjny.

Ponadto podkreślić należy, co Sąd Okręgowy słusznie wskazał, że wyrok Trybunału Konstytucyjnego z 18 listopada 2002 r., K 37/2001 (Dz.U. z 2002 r. Nr 196, poz. 1660), nie dotyczył postanowień układów zbiorowych pracy. Apelująca w swoich zarzutach bezzasadnie pomija, że wyrok Trybunału Konstytucyjnego nie wywiera „automatycznego” skutku w postaci utraty mocy obowiązującej postanowień układów zbiorowych pracy.

W kwestii tej wypowiedział się Sąd Najwyższy w cytowanej już uchwale z dnia 4 stycznia 2008 r. (I PZP 9/07 OSNP 2008/13-14/185), w której wskazał, że zakładowego układu zbiorowego pracy, zawartego w okresie między dniem 1 stycznia 2001 r. a dniem 26 listopada 2002 r., w którym zamieszczono postanowienie, że „w razie rozwiązania lub wypowiedzenia układu, strony przystąpią niezwłocznie do negocjacji treści nowego układu, a do czasu zawarcia przez strony nowego układu obowiązuje dotychczasowy”, nie stosuje się po jego rozwiązaniu z upływem okresu wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę po ogłoszeniu wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 18 listopada 2002 r., K 37/01 (Dz.U. Nr 196, poz. 1660), chyba że postanowienie to zostało ustalone z zachowaniem swobody pracodawcy co do podejmowania decyzji w sprawie związania się wynegocjowanym układem zbiorowym.

Przenosząc powyższe rozważania na grunt niniejszej sprawy wskazać należy, że w istniejącym stanie prawa pracy nie występuje wykreowana przez pozwaną zasada automatyzmu prawnego eliminowana postanowień układowych z mocy wyroku Trybunału Konstytucyjnego.

Należy zasygnalizować, że powyższa zasada automatyzmu prawnego nie ma zastosowania nawet w przypadku postanowień układowych stanowiących odzwierciedlenie przepisu Kodeksu pracy uznanego przez Trybunał Konstytucyjny za niezgodny z Konstytucją. Taka jest utrwalona wykładnia judykatury Sądu Najwyższego, w której kontrowersje dotyczyły tylko tego, czy przy ocenie związania pracodawcy normą ZUZP odpowiadającą treścią przepisowi, który utracił moc prawną jako niezgodny w Konstytucją, należy uwzględnić okoliczności zawarcia układu, w tym również wolę i zamiar stron oraz ich świadomość co do ograniczeń z niego wynikających (uchwała Sądu Najwyższego z dnia 4 stycznia 2008 r. I PZP 9/07, OSNP 2008/13-14/185).

Wszystko to sprawia, że nie może być wątpliwości, iż bez zachowania przewidzianego w układzie zbiorowym pracy trybu wypowiedzenia układu, ustalonego z zachowaniem swobody pracodawcy co do podejmowania decyzji w sprawie związania się wynegocjowanym układem zbiorowym, oświadczenie woli o wypowiedzeniu układu jest bezskuteczne.

W następnej kolejności zbadać zatem należało, czy sporny zapis § 33 ZUZP został wprowadzony do układu w wyniku świadomych i zamierzonych działań stron, z zachowaniem swobody pracodawcy co do podejmowania decyzji w sprawie związania się wynegocjowanym układem zbiorowym.

Odnosząc się w tym miejscu do zarzutu pozwanej, że powołana przez Sąd pierwszej instancji uchwała Sądu Najwyższego z dnia 4 stycznia 2008 r. dotyczyła art. 241⁽⁷⁾ § 4 k.p., w związku z czym stanowisko Sądu Okręgowego dotyczące konieczności badania swobody pracodawcy przy ustaleniu zapisu § 33 ZUZP było błędne, gdyż analizowany zapis nie dotyczył kwestii przedłużonego obowiązywania rozwiązywania układu, wskazać należy, że Sąd Najwyższy w powołanej uchwale nie różnicuje zasady swobody kształtowania układu zbiorowego w zależności od § 1 lub 4 art. 241⁽⁷⁾ § 1 k.p., nie ogranicza tej zasady jedynie do ustaleń dotyczących dalszego obowiązywania rozwiązanego układu zbiorowego pracy, jak również nie wyłącza możliwości stosowania postanowienia układowego w przedmiocie trybu rozwiązania układu w sytuacji gdy postanowienie to zostało ustalone z zachowaniem swobody pracodawcy co do podejmowania decyzji w sprawie związania się wynegocjowanym układem zbiorowym.

Wobec powyższego Sąd Okręgowy trafnie przyjął, że oceniając związanie stron spornym postanowieniem § 33 ZUZP, należało ustalić, czy zapis ten został wprowadzony do układu zbiorowego pracy, z zachowaniem zasady swobody kształtowania układu zbiorowego.

Ponadto w ślad za Sądem pierwszej instancji, podkreślić należy, że z żadnego z przepisów prawa pracy nie wynika zakaz wprowadzenia w układzie zbiorowym pracy wymogu uzyskania zgody związku zawodowego na rozwiązanie układu.

W ocenie Sądu Apelacyjnego, wbrew odmiennemu zapatrywaniu skarżącej, Sąd Okręgowy w sposób prawidłowy przyjął skuteczność § 33 ZUZP. Trafnie też Sąd pierwszej instancji ocenił, że zasada swobody kształtowania treści układów zbiorowych znajduje zastosowanie w odniesieniu do sposobu uregulowania przez strony zakładowego układu zbiorowego pracy jego rozwiązania.

Sąd Najwyższy w powołanej uchwale z 4 stycznia 2008 roku (I PZP 9/07, publ. OSNP 2008, nr 13-14, poz. 185) wyraźnie wskazał, że w sytuacji, gdy strony układu zrealizowały konstytucyjnie gwarantowaną, zasadę swobody kształtowania treści układów zbiorowych, postanowienie układu zbiorowego obowiązuje z mocy woli jego stron.

Sąd Apelacyjny w pełni podzielił stanowisko Sądu pierwszej instancji, że sporne postanowienie zapis § 33 zostało zamieszczone w Zakładowym Układzie Zbiorowym Pracy z dnia 10 października 1985 roku w wyniku negocjacji stron oraz, że było objęte wolą i zgodnym zamiarem stron układu. Sąd Odwoławczy w pełni podziela argumentację Sądu pierwszej instancji w tym zakresie, w związku z czym nie zachodzi potrzeba jej ponownego przytaczania.

Przy ocenie, czy § 33 ZUZP objęty był zgodną i dobrowolnie wyrażoną wolą stron przedmiotowego porozumienia nie można bowiem pominąć, że pomimo wielokrotnych nowelizacji układu na przestrzeni kilkudziesięciu lat kwestionowany zapis nie został zmieniony po wprowadzeniu do kodeksu pracy art. 241⁽⁷⁾ § 1 pkt 3 k.p., ani też po usunięciu z porządku prawnego przepisu art. 241⁽⁷⁾ § 4 k.p. w następstwie wyroku TK z 18.11.2002 r., K 37/2001 (Dz.U. z 2002 r. Nr 196, poz. 1660), co w sposób jednoznaczny świadczy o tym, że wolą stron było „oderwanie” obowiązywania takich regulacji od „decyzji ustawodawcy”.

Z zeznań Z. C., J. W., M. B. oraz M. K. zgodnie wynika, że ustalony przez strony sposób rozwiązania układu, wymagający zgody związków zawodowych, nie był w późniejszym (po 1994 roku) okresie dyskutowany oraz, że żadna ze stron ZUZP nie kwestionowała powyższego uregulowania.

Istotnym jest przy tym, że pracodawca będący stroną ZUZP nawet nie wystąpił z inicjatywą zmiany powyższego zapisu, od momentu zamieszczenia go w układzie.

Wbrew odmiennemu zapatrywaniu skarżącej, nie ulega wątpliwości - na co słusznie wskazał Sąd I instancji, że porozumienie z dnia 9 sierpnia 2007 roku do Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dotyczące wprowadzenia Zakładowego Systemu Wynagrodzeń i Świadczeń z dnia 1 września 2007 roku wynagradzania pracowników produkcji, obsługi i pracowników administracyjno- biurowych także wskazywało na to, że wszelkie zmiany przepisów dotyczących warunków pracy i płacy oraz części składowych umowy o pracę muszą być uzgodnione ze stronami, a porozumienie może być rozwiązane ze skutkiem na koniec roku obrotowego, za zgodą stron.

Świadczą o tym zarówno zeznania R. B., jak i treść projektu porozumienia z dnia 9 sierpnia 2007 roku.

Wbrew zarzutom skarżącej, sam fakt, że porozumienie z dnia 9 sierpnia 2007 roku do Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dotyczące wprowadzenia Zakładowego Systemu Wynagrodzeń i Świadczeń z dnia 1 września 2007 roku wynagradzania pracowników produkcji, obsługi i pracowników administracyjno- biurowych nie weszło w życie nie ma istotnego znaczenia dla oceny, czy zapis § 33 ZUZP został ustalony z zachowaniem swobody pracodawcy co do podejmowania decyzji w sprawie związania się tym postanowieniem.

Powyższe okoliczności przeczą twierdzeniom pozwanej o przyjęciu zapisu § 33 w sposób mechaniczny, wskutek inicjatywy związków zawodowych, które argumentowały, że układ powinien regulować całość „materii pracowniczej”.

Wobec ustalenia, że § 33 ZUZP stanowił przedmiot negocjacji stron zawierających układ, również kwestia dotycząca tego, czy sporny przepis ZUZP był powieleniem przepisu art. 8 ust. 1 i 2 z dnia 26 stycznia 1984 roku o zasadach tworzenia zakładowych systemów wynagradzania nie miała decydującego znaczenia dla skuteczności tego zapisu.

Skoro bowiem strony nie zmieniły postanowienia odpowiadającego przepisowi art. 8 ust. 1 i 2 z dnia 26 stycznia 1984 roku o zasadach tworzenia zakładowych systemów wynagradzania po utracie jego obowiązywania, to nie można twierdzić, że sporny zapis był wynikiem mechanicznego przepisania treści powyższego przepisu.

W przeciwieństwie do argumentacji pozwanej, fakt, że zapis § 33 wprowadzający wymóg zgody zakładowych organizacji związkowych na wypowiedzenie układu, został wprowadzony do układu przed dniem 26 listopada 1994 r., nie oznacza, że okoliczności zawierania układu nie miały wpływu na związanie treścią tego postanowienia Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy.

Całkowicie nieuzasadnione jest również różnicowanie przez skarżącą zakresu zastosowania zasady swobody kształtowania układu zbiorowego w zależności od tego, czy układ został zawarty przez dniem 1 stycznia 2001 roku wejścia w życie nowelizacji przepisów kodeksu pracy, która zmieniła m.in. art. 241⁷ k.p.

Pozwana formułując powyższy zarzut błędnie pomija, że zarówno po dniu 1 stycznia 2001 roku, jak i po dniu ogłoszenia wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 18 listopada 2002 r., K 37/01 (Dz.U. Nr 196, poz. 1660), strony układu miały możliwość jego re negocjacji i dostosowania postanowień układu do treści zmienionych przepisów prawa, czego jednak niewątpliwie nie uczyniły.

W odniesieniu do zarzutów pozwanej dotyczących błędnej oceny, tych tekstów to wskazać należy na treść zeznań świadków J. W., S. A. oraz E. O., z których wynika, że zarzuty pozwanej są w tym zakresie chybione.

Świadek J. W., która uczestniczyła w rozmowach, które odbywały się w 1985r. a dotyczyły powstawania układu zbiorowego zeznała, że w tych negocjacjach brały udział trzy związki: (...), (...) i (...) oraz przedstawiciele pracodawcy Prezes, Wiceprezes, a przeważnie także ktoś z księgowości, główny księgowy albo główny ekonomista. Według J. W. tekst nie został przez żadną ze stron narzucony, strony rozmawiały o wszystkich postanowieniach układu, o każdym punkcie, czasami dyskusja nad daną kwestią trwała nawet dwa dni. Świadek J. W. potwierdziła, że strony dyskutowały i omawiały również § 33 i 34 oraz wszystkie strony rozmów zgodziły się na te zapisy, które nie zostały narzucone. J. W.

wyjaśniła, że propozycja zapisu wynikała stąd, że związki (...) nie chciały, aby ktoś się później z tych zapisów wycofał. Propozycja była przedstawiona i każdy miał prawo się wypowiedzieć na ten temat. Według J. W. Prezes zgodził się na te zapisy. Ponadto z zeznań świadka J. W. wynika, że pracodawca nie proponował zmiany zapisów dotyczących sposobu rozwiązywania układu oraz, że zmiany jakie były dokonywane w układzie zbiorowym były dokonywane zarówno z inicjatywy związków jak i pracodawcy, w zależności czego dotyczyły.

Również świadek S. A. potwierdził fakt negocjowania treści układu, w których uczestniczył głównie dyrektor zakładu, a po 90-tym roku prezes spółki. Według świadka między stronami nie było sporu dotyczącego negocjacji treści tego układu. Świadek S. A. wskazał, że z propozycją zawarcia układu wyszły związki zawodowe oraz potwierdził, że w momencie podpisywania poszczególnych dokumentów zapoznał się z ich treścią.

Z kolei z zeznań świadka E. O. wynika, że praktycznie co roku do układu był sporządzany protokół dodatkowy ustalany przez zarząd po uzgodnieniu ze związkami zawodowymi. Protokół ten z reguły dotyczył zmiany stawek wynagrodzeń. Według świadka jeśli chodzi o zmiany płacowe to z reguły z inicjatywą występował zarząd, o ile tylko pozwalała na to sytuacja spółki, dlatego zmiany z reguły były z inicjatywy pracodawcy.

W ocenie Sądu Apelacyjnego zeznania powyższych świadków, z których wynika, że strony prowadziły negocjacje dotyczące trybu rozwiązania ZUZP miały zasadnicze znaczenie dla ustalenia, że sporny zapis § 33 został ustalony z zachowaniem swobody pracodawcy co do podejmowania decyzji w sprawie związania się wynegocjowanym układem zbiorowym.

Treść powyższych zeznań świadków przeczy zarzutom pozwanej dotyczącym poczynienia przez Sąd Okręgowy błędnych ustaleń faktycznych w tym zakresie. Przeciwnie twierdzenia pozwanej nie znajdują żadnego potwierdzenia w zebranych w sprawie materiale dowodowym.

Sąd drugiej instancji dał w tym zakresie wiarę konsekwentnym, spójnym i logicznym zeznaniom świadków J. W., S. A. oraz E. O..

Apelująca nie wykazała, aby pomiędzy twierdzeniami pozwu oraz świadków J. W. i S. A. – uczestniczących w negocjacjach w przedmiocie układu zbiorowego pracy, były rozbieżności, co do okoliczności w jakich nastąpiło zamieszczenie w układzie zapisu § 33.

Istotnym jest, że świadek S. A. reprezentujący pracodawcę w rozmowach ze związkami potwierdził fakt negocjowania treści układu.

Ponadto jak już wcześniej wspomniano ustalony przez strony sposób rozwiązania układu, wymagający zgody związków zawodowych, nie był w późniejszym okresie dyskutowany oraz że żadna ze stron ZUZP nie kwestionowała powyższego uregulowania.

W ocenie Sądu twierdzenia pozwanej negujące ustalenie, iż zapis § 33 układu był objęty wolą stron tego układu i został świadomie przyjęty przez pracodawcę będącym stroną układu zbiorowego, są niewiarygodne i zostały sformułowane jedynie na użytek niniejszego procesu.

Gdyby pozwana w rzeczywistości nie zgadzała się na zamieszczenie w zbiorowym układzie pracy zapisu § 33, to z pewnością w okresie kilkunastu lat jego obowiązywania podjęłaby próbę zmiany tego postanowienia, czego jednak nie uczyniła.

Reasumując, zdaniem Sądu Apelacyjnego ustalony stan faktyczny daje podstawy przyjęcia, że strony są związane treścią § 33 układu.

Sąd Odwoławczy akceptuje ocenę Sądu I instancji, zgodnie z którą, wobec nie spełnienia przez pozwaną wymogu Uzyskania pozytywnej opinii organizacji związkowych w przedmiocie wypowiedzenia Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy (Zakładowego Systemu Wynagradzania) z dnia 10 października 1985 r. oświadczenie woli pozwanej

z dnia 2 lipca 2009 roku o wypowiedzeniu układu nie zostało skutecznie złożone, a tym samym pozwana jest zobowiązana do przekazania na Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych brakującej kwoty z tytułu odpisu za rok 2010, stosownie do art. 6 ust. 1 ustawy z dnia 4 marca 1994 roku o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych.

Wbrew stanowisku apelującej nie sposób postawić Sądowi Okręgowemu uzasadnionych zarzutów naruszenia art. 365¹ k.c. oraz art. 353¹ k.c. w zw. z art. 300 k.p. poprzez ich niezastosowanie i w konsekwencji przyjęcie, że regulacja § 33 układu zbiorowego jest zgodna z powszechnie obowiązującymi, bezwzględnie obowiązującymi przepisami prawa oraz zasadami współżycia społecznego.

Odnosząc się do powyższych zarzutów naruszenia prawa materialnego, podkreślić należy, że w odniesieniu do postanowień obligacyjnych układu zbiorowego pracy, jest możliwe wykorzystanie mechanizmu prawnego uregulowanego w art. 300 k.p.. Przepis ten zezwala na odpowiednie stosowanie w sprawach nieunormowanych przepisami prawa pracy przepisów Kodeksu cywilnego jedynie do stosunku pracy. W doktrynie podkreśla się, że art. 300 k.p. znajduje zastosowanie jedynie do indywidualnego stosunku pracy, podczas gdy układy zbiorowe pracy, są zaliczane do kategorii norm zbiorowego prawa pracy.

Ponadto układy zbiorowe pracy nie są umowami w rozumieniu przepisów o zobowiązaniach regulowanych normami Kodeksu cywilnego. Wobec powyższego brak jest więc podstaw do stosowania wskazanych przez apelującą przepisów kodeksu cywilnego w odniesieniu do postanowień obligacyjnych układu zbiorowego pracy.

Zarzuty pozwanej kwestionujące stanowilo Sąd Okręgowy, że (...) sp. z o.o. w S. nie spełniał kryteriów organizacji związkowej określonych w art. 25⁽¹⁾ ust. 1 i art. 30 ust. 5 ustawy o związkach zawodowych co skutkowało uznaniem, że organizacja ta nie miała kompetencji opiniodawczych w zakresie proponowanego przez pracodawcę regulaminu, w związku z czym wejście w życie nowego regulaminu wynagradzania w pozwanej spółce uzależnione było od uzyskania zgody jedynej funkcjonującej zakładowej organizacji związkowej, jaką była MOZ NSZZ (...) przy (...) spółce z o.o. w S. są całkowicie bezzasadne.

Przede wszystkim podkreślić należy, że Sąd Apelacyjny uzupełniając postępowanie dowodowe ustalił, że (...) sp. z o.o. w S. faktycznie zaprzestał działalności po śmierci przewodniczącego B. D. w styczniu 2010 roku. Po śmierci przewodniczącego B. D., wiceprzewodniczący Związku M. K. był nieuchwytny, natomiast wiceprzewodnicząca Związku A. Ś. nie orientowała się w sprawach dotyczących działalności związkowej, nie zajmowała się sprawami Związku, ani też nie organizowała żadnych spotkań z członkami Związku, poza dwukrotnymi spotkaniami zmierzającymi jedynie do rozwiązania związku i jego wyrejestrowania. Po śmierci przewodniczącego B. D. członkowie związku nie czuli się już przynależni do Związku, a nawet sami nie wiedzieli, czy Związek nadal istnieje.

Powyższe ustalenia faktyczne dokonane na podstawie zeznań świadków M. B. P., G. D., T. D., M. J., Z. K., M. K., U. K., J. S., P. S., S. Ś. i A. Ś., które w kontekście całokształtu zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego Sąd Odwoławczy ocenił jako wiarygodne, gdyż były konkretne, spójne i wzajemnie się uzupełniały, a nadto znajdowały potwierdzenie w dokumentacji dotyczącej członków (...) spółki z o.o. w S. dotyczącej opłacania składek członkowskich.

Powyższe ustalenia faktyczne doprowadziły Sąd Apelacyjny do wniosku, że pomimo sporządzenia wniosku o wyrejestrowanie (...) spółki z o.o. w S. dopiero w czerwcu 2010 roku, Związek ten faktycznie zaprzestał działalności już w styczniu 2010 roku po śmierci przewodniczącego B. D..

Konfrontując zeznania powyższych świadków z treścią dokumentacji płacowej członków (...) spółki z o.o. w S., także przez pryzmat zasad doświadczenia życiowego, Sąd Apelacyjny uznał, że w istocie od marca 2010 roku na terenie pozwanej działała tylko jedna organizacja związkowa MZO NSZZ(...) przy (...) sp. z o.o. w S..

Natomiast SNZZ Pracowników (...)spółki z o.o. w S. od marca 2010 roku nie prowadził swojej działalności, bowiem w styczniu 2010 roku zmarł przewodniczący związku, wiceprzewodniczący M. K., jak sam wskazał działał jeszcze przez trzy miesiące po śmierci B. D.. Z zebranego w sprawie materiału dowodowego jednoznacznie wynika, że od marca 2010

roku SNZZ Pracowników(...) spółki z o.o. w S. nie wykonywał swoich funkcji w zakresie reprezentowania interesów swych członków, również w odniesieniu do tych członków, którzy formalnie należeli do SNZZ Pracowników (...) spółki z o.o. w S., opłacali składki członkowskie po marcu 2010 roku.

W konsekwencji ustalenia, że SNZZ Pracowników(...) spółki z o.o. w S. nie prowadził swojej działalności od marca 2010 roku Sąd Apelacyjny podzielił stanowisko Sąd pierwszej instancji, że nawet gdyby przyjąć, że wypowiedzenie układu zbiorowego pracy z dnia 10 października 1985 roku było skuteczne, to nie doszło do uzgodnienia nowego regulaminu wynagradzania z jedyną działającą zakładową organizacją związkową, tj. (...) Organizacją (...) przy (...) spółce z o.o. w S. wbrew obowiązki wynikającemu z art. 77⁽²⁾ § 4 k.p., zgodnie z którym jeżeli u danego pracodawcy działa zakładowa organizacja związkowa, pracodawca uzgadnia z nią regulamin wynagradzania.

Sąd Apelacyjny po uzupełnieniu zebranego w sprawie materiału dowodowego w pełni podzielił faktyczną i prawną ocenę Sądu pierwszej instancji w powyższym zakresie, w związku z czym nie zachodzi potrzeba ponownego przytaczania tej argumentacji.

W przeciwieństwie to twierdzeń pozwanej, Sąd pierwszej instancji w sposób przekonywający wyjaśnił z jakich przyczyn uznał, że (...) spółki z o.o. w S. w kwietniu 2010 roku nie przysługiwały uprawnienia zakładowej organizacji związkowej, z uwagi na brak wymaganej liczby co najmniej 10 członków, wbrew wymogowi z art. 25¹ ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz.U. Nr 79, poz. 854 j.t. z 2001 r.).

Sąd Apelacyjny nie znalazł podstaw do odmiennej interpretacji niż dokonana przez Sąd pierwszej instancji oświadczeń G. D. oraz M. B. P. w przedmiocie ich członkostwa w (...) spółki z o. o. w czerwcu 2010 r., które nie potrafiły w swoich zeznaniach przed Sądem drugiej instancji wyjaśnić z jakich przyczyn wskazały w swoich oświadczeniach datę 14 czerwca 2010 roku.

W świetle powyższych rozważań uznać należy, że zarzuty pozwanej dotyczące naruszenia art. 10, art. 25¹ ust. 1, art. 30 ust. 5 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych oraz błędnego ustalenia, że (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w dniu 12 kwietnia 2010 r. posiadał mniej niż 10 członków były bezzasadne.

Wbrew błędnemu przekonaniu apelującej, całkowicie bezzasadny jest również zarzut naruszenia przez Sąd I instancji przepisu art. 232 k.p.c. poprzez dopuszczenie dowodów z zeznań świadków J. W., S. A., E. O., M. K. oraz A. Ś. oraz dowodów z dokumentów dotyczących członkostwa w związkach zawodowych.

Wskazać bowiem należy, że prawidłowo Sąd I instancji określił obowiązki stron wynikające w omawianej sprawie z rozkładu ciężaru dowodowego i trafnie uznał, iż w sprawie zaistniała szczególna sytuacja uzasadniająca przeprowadzenie przez Sąd Okręgowy z urząd z powyższych dowodów.

Ponadto o bezzasadności tego zarzutu przekonywał również brak zgłoszenia stosownego zastrzeżenia do protokołu w trybie przepisu art. 162 k.p.c., po dopuszczeniu przez Sąd I instancji wskazanych w apelacji dowodów, pomimo reprezentowania powódki przez fachowego pełnomocnika w osobie adwokata. W konsekwencji brak owego zastrzeżenia spowodował utratę możliwości powoływania się apelującego na jakiegokolwiek uchybienia w tym zakresie w dalszym toku postępowania.

Za zasadny Sąd Apelacyjny uznał natomiast zarzut pozwanej naruszenia art. 481 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p. poprzez jego błędną wykładnię i w konsekwencji przyjęcie, że pozwana ma obowiązek uiszczenia odsetek od kwot nie przekazanych w terminie na rachunek bankowy zakładowego funduszu świadczeń socjalnych.

Rację ma pozwana wskazując, że przekazanie środków nawet ze znacznym opóźnieniem nie rodzi obowiązku zapłaty przez pracodawcę odsetek mimo oczywistej utraty realnej wartości takich środków. Sąd odwoławczy podzieliła przy tym stanowisko Sądu Najwyższego przedstawione w wyroku z dnia 13 kwietnia 1999 r., I PKN 663/98 (OSNAP

2000/14/534), zgodnie z którym pracodawca nie ma obowiązku uiszczenia odsetek od kwot nie przekazanych w terminie na rachunek bankowy zakładowego funduszu świadczeń socjalnych.

Sąd Najwyższy w powołanym orzeczeniu wyjaśnił, że art. 481 § 1 k.c. przewiduje, że jeżeli dłużnik opóźnia się ze spełnieniem świadczenia pieniężnego, wierzyciel może żądać odsetek za czas opóźnienia, choćby nie poniósł żadnej szkody i chociażby opóźnienie było następstwem okoliczności, za które dłużnik odpowiedzialności nie ponosi. Dla zastosowania tego przepisu konieczna jest więc - gdy chodzi o odsetki - możliwość postawienia związku zawodowego w roli wierzyciela, a pozwanych - w roli dłużników. Konieczne jest ponadto stwierdzenie, że wskutek czynu niedozwolonego strona powodowa poniosła szkodę. Art. 415 KC stanowi bowiem wyraźnie, że obowiązek naprawienia szkody istnieje w stosunku do osoby, której została wyrządzona szkoda.

Analiza postanowień ustawy z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (jednolity tekst: Dz.U. z 1996 r. Nr 70, poz. 335 ze zm.) nie pozwala uznać, że nieprzekazanie w terminie przez pracodawcę środków na rachunek bankowy zakładowego funduszu świadczeń socjalnych zrodziło obowiązek zapłaty odsetek na konto tego Funduszu.

Sąd Najwyższy wskazał, że zakładowy fundusz świadczeń socjalnych tworzy się ze środków należących do pracodawcy, a jego utworzenie niczego nie zmienia w sferze własności. Fundusz ten nadal bowiem jest własnością pracodawcy i jest również przez niego administrowany.

W świetle powyższych okoliczności Sąd Odwoławczy uznał, że strony pozwanej nie obciążał obowiązek przekazania na konto Funduszu odsetek od kwoty 433.926,24 zł i w tym zakresie dokonał korekty zaskarżonego orzeczenia.

Uwzględniając poczynione wyżej rozważania Sąd Apelacyjny na podstawie art. 386 § 1 k.p.c. dokonał zmiany zaskarżonego wyroku w ten sposób, że oddalił powództwo o odsetki ustawowe, jak w pkt I sentencji.

Na podstawie art. 385 k.p.c. Sąd Apelacyjny oddalił apelację pozwanej w pozostałej części jako bezzasadną, o czym orzekł w punkcie II. wyroku.

O kosztach postępowania odwoławczego Sąd Apelacyjny orzekł na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c., art. 108 § 1 i 2 k.p.c. oraz § 12 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 6 pkt 7 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz.U. Nr 163, poz. 1349 z 2002 r. ze zm.).

SSA Urszula Iwanowska SSA Anna Polak SSA Zofia Rybicka - Szkibieli