



Sygn. akt III PK 78/13

**WYROK  
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 11 marca 2014 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Kazimierz Jaśkowski (przewodniczący)

SSN Halina Kuryło

SSA Agata Pyjas-Luty (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa Międzyzakładowej Organizacji Związkowej NSZZ Solidarność przy "D." spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w S. przeciwko "D." spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w S. o przekazanie należnych środków na Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 11 marca 2014 r., skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Apelacyjnego z dnia 20 grudnia 2012 r.,

**I. oddala skargę kasacyjną,**

**II. zasądza od strony pozwanej "D." spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w S. na rzecz powoda Międzyzakładowej Organizacji Związkowej NSZZ Solidarność przy "D." spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w S. kwotę 3.600 (trzy tysiące**

**sześćset) złotych tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.**

### **UZASADNIENIE**

Wyrokiem z dnia 8 marca 2012 r. Sąd Okręgowy w S. nakazał stronie pozwanej D. Sp. z o.o. 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 r. do dnia przekazania, zasądził od pozwanej na rzecz powódki Międzyzakładowej Organizacji Związkowej NSZZ „Solidarność” przy D. Sp. z o.o. w S. kwotę 7.200 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania oraz nakazał ściągnąć od pozwanej D. Sp. z o.o. w S. na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Okręgowego w S. kwotę 21.697 zł tytułem opłaty stosunkowej od pozwu, której powódka nie miała obowiązku uiścić.

Podstawę orzeczenia stanowiły następujące ustalenia faktyczne. W dniu 10 października 1985 r. prezes spółki „D. – H.” (poprzednika prawnego strony pozwanej) zawarł z działającymi w zakładzie organizacjami związkowymi porozumienie w sprawie zakładowego systemu wynagradzania, w którym w § 33 ustalono, że „przed rozwiązaniem porozumienia Prezes Spółki jest obowiązany zasięgnąć opinii związków zawodowych i uzyskać pozytywną opinię”, a w § 34, 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 r. i opracowany na podstawie powyższego porozumienia oraz protokołów dodatkowych od nr 1 do 21, a w dniu 14 lipca 1995 r. został zarejestrowany jako Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy. Protokołem dodatkowym nr 2 zmieniono numerację postanowień § 33 na § 35, zaś § 34 na § 36, nie ingerując przy tym w treść tych zapisów. Co najmniej od 1994 roku nie

dyskutowano w pozwanej spółce o zmianie sposobu rozwiązywania układu zbiorowego.

Pismem z 2 lipca 2009 r., skierowanym do związków zawodowych: SNZZ Pracowników D. oraz MOZ NSZZ Solidarność, Zarząd D. S.A. wypowiedział Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy w całości ze skutkiem na dzień 31 grudnia 2009 r. Przed sporządzeniem pisma pracodawca nie informował związków zawodowych o zamiarze wypowiedzenia ZUZP oraz nie zwracał się o pozytywną opinię w tej kwestii. Dnia 11 sierpnia 2009 r. Okręgowy Inspektor Pracy w S. odmówił rozpatrzenia wniosku z 27 lipca 2009 r. o wpis do rejestru układów informacji dotyczącej wypowiedzenia Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników D. 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. Postanowieniem Sądu Rejonowego w S. Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 26 stycznia 2011 roku odrzucono na podstawie art. 199 § 1 pkt 1 k.p.c., ze względu na brak drogi sądowej, pozew D. Sp. z o.o. w S. przeciwko Międzyzakładowej Organizacji Związkowej NSZZ „Solidarność” przy D. w G. oraz Samorządnemu Niezależnemu Związkowi Zawodowemu Pracowników D. w S. o ustalenie, że rozwiązanie Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy nie jest uzależnione od uzyskania pozytywnej opinii organizacji związkowych.

Pismem z 12 kwietnia 2010 r. Zarząd D. S.A. przesłał związkom zawodowym NSZZ Solidarność oraz SNZZ Pracowników D. projekt nowego Regulaminu Wynagradzania, w którym § 20 ust. 3 zapisano „U pracodawcy nie jest tworzony Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych”. Pismem z 4 maja 2010 roku MOZ NSZZ Solidarność zakwestionowała upoważnienie działającego w imieniu pracodawcy radcy prawnego do kontaktowania się ze związkiem w sprawach wypowiedzenia Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy, oraz, powołując się na braki formalne tego wypowiedzenia zakwestionowała skuteczność wypowiedzenia ZUZP. A. Ś. - wiceprzewodnicząca SNZZ Pracowników D., nie odpowiedziała na pismo.

Samorządny Niezależny Związek Zawodowy Pracowników „D.” 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 – formalnie 10 członków, a faktycznie, licząc osoby, które uiściły składki - 8 osób. Utrata członków związana była ze śmiercią przewodniczącego B. D., po której jedynie dwukrotnie odbyły się spotkania celem rozwiązania związku i jego wyrejestrowania. Pismem z 14 czerwca 2010 r. SNZZ Pracowników D. poinformował Okręgowy Inspektorat Pracy w S. oraz zarząd D. 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 Międzyzakładowa Organizacja Związkowa przy D. Spółce z o.o. w S. poinformowała Zarząd D. Spółki z o.o. w S., że nie zgadza się na podpisanie aneksu nr 1 do „Regulaminu Wynagradzania” zaproponowanego przez Zarząd Spółki. Wskazała równocześnie, że do czasu rozstrzygnięcia sporu o skuteczność wypowiedzenia Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy uważa, że obowiązuje dotychczasowy ZUZP.

Jako okoliczność niesporną Sąd Okręgowy przyjął, że cała kwota odpisu na rzecz Zakładowego Fundusz Świadczeń Socjalnych za 2010 r. wynosiła 709.890,64 zł, z czego należna kwota odpisu do dnia 7 czerwca 2010 r. w wysokości 299.442,11 zł została przez pracodawcę przekazana temu Funduszowi.

Sąd pierwszej instancji uznał, iż biorąc pod uwagę wyrok Trybunał Konstytucyjnego z dnia 18 listopada 2002 r. stwierdzający niezgodność z Konstytucją przepisu art. 241<sup>7</sup> § 4 k.p. oraz treść uchwały Sądu Najwyższego z 4 stycznia 2008 roku (I PZP 9/07, OSNP 2008 nr 13-14, poz. 185), nadal pozostają wiążące zapisy zawarte w § 33 i 34 ZUZP, których wprowadzenie objęte było zgodną i dobrowolnie wyrażoną wolą stron przedmiotowego porozumienia. Skoro zatem wypowiedzenie ZUZP wymagało uprzedniej pozytywnej opinii zakładowych organizacji związkowych, dokonane przez pracodawcę w dniu 2 lipca 2009 roku wypowiedzenie tego układu ze skutkiem na 31 grudnia 2009 roku nie było skuteczne.

Równocześnie Sąd Okręgowy wskazał, że nawet uznanie za skuteczne wypowiedzenia Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy nie prowadziłoby do obowiązywania od 7 czerwca 2010 roku Regulaminu Wynagradzania, zgodnie z którego § 20 w pozwanej spółce nie tworzy się Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych. Powołując treść art. 77<sup>4</sup> § 1, 4 i 6 k.p. oraz art. 30 ust. 4 i 5, art. 25<sup>1</sup> ust. 1 i 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 roku o związkach zawodowych, a także art. 241<sup>25a</sup> k.p., sąd pierwszej instancji wskazał, że w pozwanej spółce w chwili próby wprowadzenia nowego regulaminu wynagradzania, istniała tylko jedna zakładowa organizacja związkowa, tj. Międzyzakładowa Organizacja Związkowa NSZZ „Solidarność” przy D. Spółce z o.o. w S., gdyż liczba członków drugiej z organizacji SNZZ Pracowników D. Spółki z o.o. w S. faktycznie wynosiła jedynie kilka osób, najprawdopodobniej 8, zatem organizacja ta nie miała 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 r. 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<sup>1</sup> ust. 1 i art. 30 ust. 5 ustawy o związkach zawodowych uznał, że SNZZ Pracowników D. 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 zatem wejście w życie regulaminu wynagradzania w pozwanej spółce uzależnione było od uzyskania zgody jedynej funkcjonującej zakładowej organizacji związkowej, jaką była MOZ NSZZ Solidarność przy D. Spółce z o.o. w S. Dlatego też Sąd pierwszej instancji uznał, że wydany przez pozwaną regulamin bez wymaganego uzgodnienia z jedyłą zakładową organizacją związkową nie ma mocy wiążącej.

W konsekwencji Sąd Okręgowy uznał, że w pozwanej D. Spółka z o.o. w S. w dalszym ciągu istnieje Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych, na który za 2010 roku pracodawca obowiązany jest uiszczyć brakującą kwotę odpisu w wysokości 433.926,24 zł, wraz z ustawowymi odsetkami od dnia zwłoki, tj. od 1 października

2010 r., gdyż termin dokonania odpisu upłynął 30 września stosownie do art. 6 ust. 1 ustawy z dnia 4 marca 1994 roku o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych.

Wyrokiem z dnia 20 grudnia 2012 r. Sąd Apelacyjny, uwzględniając częściowo apelację strony pozwanej, którą zaskarżono wyrok Sądu Okręgowego w całości, zmienił wyrok w punkcie I w ten sposób, że oddalił powództwo o odsetki ustawowe od dochodzonej kwoty, w pozostałej części oddalił apelację jako bezzasadną oraz zasądził od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 5.400 zł tytułem zwrotu kosztów procesu.

Sąd Apelacyjny przyjął za własny ustalony przez sąd pierwszej instancji stan faktyczny sprawy, potwierdzony w uzupełniającym postępowaniu dowodowym przeprowadzonym przed Sądem Apelacyjnym, uznając za bezzasadny podniesiony w apelacji zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. oraz art. 328 § 2 k.p.c. Zebrany w sprawie materiał dowodowy nie daje żadnych podstaw do uznania, że wprowadzony za zgodną wolą stron zapis § 33 Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy (Zakładowego Systemu Wynagradzania) z dnia 10 października 1985 r. nie wiązał stron oraz, że rozwiązanie obowiązującego u pozwanej ZUZP w drodze wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę, nie wymagało uzyskania pozytywnej opinii organizacji związkowych. Sąd Apelacyjny nie podzielił też zarzutu naruszenia art. 241<sup>7</sup> § 1 k.p. uznając za trafne stanowisko sądu pierwszej instancji, iż przepis ten ma charakter względnie obowiązujący, a strony wyłączyły jego zastosowanie w układzie zbiorowym pracy. Treść art. 241<sup>7</sup> § 1 pkt 3 k.p., zgodnie z którym układ rozwiązuje się z upływem okresu wypowiedzenia dokonanego przez jedną ze stron, nie skutkuje utratą ważności zawartego w Układzie Zbiorowym Pracy z dnia 10 października 1985 r. postanowienia dotyczącego trybu dokonywania rozwiązania układu, w tym w szczególności poprzez wprowadzenie wymogu uzyskania przez pracodawcę pozytywnej opinii organizacji związkowych w przedmiocie wypowiedzenia tego układu, wskazując, że 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). Z regulacji art. 241 § 1 pkt 3 k.p. dotyczącej rozwiązania układu zbiorowego pracy w drodze

wypowiedzenia układu pracy dokonanego przez jedną ze stron, nie wynika automatyzm prawny zastępowania z dniem wejścia w życie tego przepisu, postanowień układowych, będących także przepisami prawa pracy w rozumieniu art. 9 k.p. Zgodnie z utrwalonym stanowiskiem judykatury Sądu Najwyższego, przy ocenie związania pracodawcy normą ZUZP odpowiadającą treścią przepisowi, który utracił moc prawną jako niezgodny z 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 nr 13-14, poz. 185). W niniejszej sprawie trafnie doprowadziło to sąd pierwszej instancji do wniosku, że 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. Sąd Apelacyjny podkreślił, że z żadnego z przepisów prawa pracy nie wynika zakaz wprowadzenia w układzie zbiorowym pracy wymogu uzyskania zgody związku zawodowego na rozwiązanie układu. 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 konsekwencji powyższego, przy braku 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 r. 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.

Za niezasadny uznał Sąd Apelacyjny zarzut naruszenia art. 365<sup>1</sup> k.c. oraz art. 353<sup>1</sup> k.c. w związku z art. 300 k.p., gdyż brak jest więc podstaw do stosowania wskazanych przez apelującą przepisów kodeksu cywilnego w odniesieniu do postanowień obligacyjnych układu zbiorowego pracy. Przepis ten zezwala na odpowiednie stosowanie w sprawach nieunormowanych przepisami prawa pracy przepisów Kodeksu cywilnego jedynie do indywidualnego stosunku pracy, a nie do norm zbiorowego prawa pracy.

Sąd Apelacyjny wskazał także, że pomimo sporządzenia wniosku o wyrejestrowanie SNZZ Pracowników D. 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. Skoro zatem od marca 2010 roku na terenie pozwanej działała tylko jedna zakładowa organizacja związkowa MZO NSZZ „Solidarność” przy D. Sp. z o.o. w S., nie doszło do skutecznego wprowadzenia nowego regulaminu wynagradzania wobec braku uzgodnienia jego treści z jedyną działającą zakładową organizacją związkową, w myśl art. 77<sup>2</sup> § 4 k.p.

Za zasadny Sąd Apelacyjny uznał natomiast zarzut naruszenia art. 481 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. 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 podziela przy tym stanowisko Sądu Najwyższego przedstawione w wyroku z dnia 13 kwietnia 1999 r., I PKN 663/98 (OSNAP 2000 nr 14, poz. 534), zgodnie z którym pracodawca nie ma obowiązku uiszczenia odsetek od kwot nie przekazanych w terminie na rachunek bankowy zakładowego funduszu świadczeń socjalnych. 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 rodzi obowiązek zapłaty odsetek na konto tego Funduszu. Prowadziło to do częściowej zmiany zaskarżonego wyroku i oddalenia apelacji w przeważającej części.

W skardze kasacyjnej od powyższego wyroku strona pozwana, zaskarżając wyrok w całości, zarzuciła:



I. Naruszenie prawa materialnego, przy czym w kwestii wypowiedzenia zakładowego układu zbiorowego pracy zarzucono naruszenie:

- art. 241<sup>7</sup> § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1964 r. – Kodeks pracy poprzez błędną jego wykładnię polegającą na ustaleniu, że ma on charakter względnie obowiązujący i w konsekwencji przyjęcie, że strony wyłączyły jego zastosowanie w układzie zbiorowym pracy;

- art. 365<sup>1</sup> ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. kodeks cywilny w związku z art. 300 ustawy z dnia 26 czerwca 1964 r. – Kodeks pracy poprzez ich niezastosowanie i w konsekwencji przyjęcie, że regulacja § 33 układu zbiorowego pozwanej jest zgodna z powszechnie obowiązującymi, bezwzględnie obowiązującymi przepisami prawa;

- art. 353<sup>1</sup> ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny w związku z art. 300 ustawy z dnia 26 czerwca 1964 r. - Kodeks pracy poprzez jego niezastosowanie i w konsekwencji przyjęcie, że regulacja § 33 zakładowego układu zbiorowego pozwanej jest zgodna z przepisami ustawowymi oraz zasadami współżycia społecznego;

Natomiast w kwestii wprowadzenia regulaminu wynagradzania narzucono naruszenie:

- art. 17 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych poprzez przyjęcie, że organizacja związkowa może utracić swój charakter i przysługujące jej uprawnienia w wyniku innej okoliczności niż wykreślenie z rejestru;

- art. 1 ust. 1 w związku z art. 10 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych poprzez bezpodstawne przyjęcie kryteriów ustania członkostwa w organizacji związkowej innych niż przewidziane w statucie związku;

- art. 30 ust. 5 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych poprzez przyjęcie, że działające u pozwanej organizacje związkowe nie były zobowiązane do przedstawienia wspólnego stanowiska odnośnie przedstawionego regulaminu wynagradzania;

II. Naruszenie przepisów postępowania, mające istotny wpływ na wynik sprawy:

- art. 382 ustawy z dnia 17 listopada 1964 r. - Kodeks postępowania

cywilnego poprzez wydanie przez Sąd Apelacyjny zaskarżonego orzeczenia na podstawie jedynie części materiału dowodowego a nie jego całości, w szczególności całkowite pominięcie przedstawionych przez pozwaną na etapie postępowania odwoławczego dowodów wskazujących na fakt, iż postanowienia § 32-34 zakładowego układu zbiorowego pracy (zakładowego systemu wynagradzania) nie zostały przez strony układu zbiorowego ustalone za zasadach swobodnego kształtowania treści układów zbiorowych, ale stanowiły one powtórzenie regulacji prawnych obowiązujących w momencie zawierania układu zbiorowego, takich jak: pierwotny tekst zakładowego układu zbiorowego pracy (porozumienia w sprawie zakładowego systemu wynagradzania) z dnia 10 października 1984 r., zezwolenie Prezesa Agencji ds. Inwestycji Zagranicznych nr .../90 z dnia 5 kwietnia 1990 r. w sprawie utworzenia Spółki z udziałem podmiotów zagranicznych pod firmą: „D.”, Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością, zarządzenie Wojewody [...] nr 45/90 z dnia 28 maja 1990 r. w sprawie przekształcenie S. Zakładów Drobiarskich w spółkę z udziałem podmiotów zagranicznych, postanowienie Sądu Rejonowego w S. Wydział Gospodarczy z dnia 21 lutego 1991 r., sygn. akt: ... 94/91, w przedmiocie wykreślenia z rejestru przedsiębiorstw państwowych S. Zakładów, Statut Samorządnego Niezależnego Związku Zawodowego Pracowników „D.” Sp. z o. o. w S.;

- art. 381 ustawy z dnia 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego poprzez niewydanie postanowienia dowodowego w zakresie dowodów zgłoszonych przez pozwaną na etapie postępowania odwoławczego i w konsekwencji pominięcie wnioskowanych dowodów;

- art. 328 § 2 w zw. z art. 391 § 1 ustawy z dnia 17 listopada 1964 r. - Kodeks postępowania cywilnego poprzez niedokonanie w uzasadnieniu wyroku jakiegokolwiek oceny dowodów zgłoszonych przez pozwaną na etapie postępowania odwoławczego w szczególności zaś niezawarcie informacji o motywach, dla których Sąd Apelacyjny odmówił ww. dowodom zgłoszonym przez pozwaną wiarygodności i/lub mocy dowodowej;

- art. 162 ustawy z dnia 17 listopada 1964 r. - Kodeks postępowania cywilnego poprzez jego niewłaściwe zastosowanie i w konsekwencji odmowę rozpoznania zarzutu apelacyjnego naruszenia art. 232 k.p.c. polegającego na jego

niewłaściwej wykładni i w konsekwencji dopuszczeniu 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 - z powodu braku zgłoszenia stosownego zastrzeżenia do protokołu w trybie art. 162 k.p.c.;

- art. 232 ustawy z dnia 17 listopada 1964 r. - Kodeks postępowania cywilnego poprzez dopuszczenie niewnioskowanych przez żadną ze stron dowodów z zeznań świadków M. B. – P., G. D., T. D., M. J., Z. K., M. K., U. K., J. S., P. S., S. Ś. oraz A. Ś. w sytuacji, gdy w sprawie nie występowały okoliczności o wyjątkowym charakterze, które uzasadniałyby dopuszczenie takiej ilości dowodów przez Sąd Apelacyjny z urzędu.

Podnosząc powyższe zarzuty skarżący wniósł na podstawie art. 398<sup>15</sup> k.p.c. o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania przez Sąd Apelacyjny wraz z pozostawieniem temu Sądowi do rozstrzygnięcia kwestii kosztów postępowania kasacyjnego oraz postępowania w poprzednich instancjach, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych ewentualnie na podstawie art. 398<sup>16</sup> k.p.c. o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów postępowania w postępowaniu kasacyjnym oraz w poprzednich instancjach, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych a także o orzeczenie na podstawie art. 415 k.p.c. o zwrocie spełnionego świadczenia.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną strona powodowa wniosła o oddalenie skargi jako bezzasadnej i zasądzenie na jej rzecz od strony pozwanej kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie zasługiwała na uwzględnienie pomimo trafności niektórych podniesionych w niej zarzutów.

Jak wyeksponował skarżący, rozstrzygnięcie sprawy poprzez ocenę

zasadności roszczenia powódki Międzyzakładowej Organizacji Związkowej NSZZ „Solidarność” przy D. Sp. z o.o. w S. o przekazanie przez stronę pozwaną D. Sp. z o.o. w S. wskazanej pozwie kwoty na Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych wymagało rozważenia dwóch kwestii: dopuszczalności i skuteczności wypowiedzenia Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy, obowiązującego od 1985 r., a dalszej kolejności oceny skuteczności wprowadzenia z dniem 8 czerwca 2010 r. nowego regulaminu wynagradzania, zgodnie z którym u strony pozwanej nie tworzy się Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych.

Odnosząc się do pierwszej z wymienionych wyżej kwestii, Sąd Najwyższy zauważa, że sądy obydwu instancji wiele uwagi poświęciły analizie zapisu § 33 ZUZP (według późniejszej numeracji § 35), który uzależniał możliwość rozwiązania za wypowiedzeniem układu przez pracodawcę od uprzedniego uzyskania pozytywnej opinii związków zawodowych, biorąc za punkt wyjścia błędne założenie, iż art. 241<sup>7</sup> § 1 pkt 3 k.p., zgodnie z którym układ rozwiązuje się z upływem okresu wypowiedzenia dokonanego przez jedną ze stron, nie ma mocy bezwzględnie wiążącej, a zatem dopuszczalne jest wprowadzenie jednostronnego ograniczenia możliwości skorzystania przez pracodawcę z uprawnienia do wypowiedzenia układu. Powyższe założenie nadało kierunek postępowaniu dowodowemu, w toku którego Sąd Okręgowy, a za nim Sąd Apelacyjny, dokonały ustalenia, że wprowadzenie do ZUZP przytoczonego wyżej zapisu stanowiło wyraz świadomego, dobrowolnego związania się wynegocjowaną treścią układu zbiorowego, a nie automatycznego wprowadzenia do treści układu zapisu ustawowego, w tym przypadku art. 8 ust. 2 ustawy z dnia 26 stycznia 1984 r. o zasadach tworzenia zakładowych systemów wynagradzania (tekst jednolity: Dz.U. z 1988 r. Nr 28, poz. 196), powołując się na dopuszczalność takiego ograniczenia, wywodzoną z treści uchwały Sądu Najwyższego z dnia 4 stycznia 2008 r. I PZP 9/07, OSNP 2008 nr 13-14, poz. 185).

Z powyższym stanowiskiem, jak trafnie zarzuca skarżący, nie sposób się zgodzić.

Rozważania w tym zakresie wypada rozpocząć od przypomnienia, iż wyrażona w art. 59 ust. 2 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej zasada dobrowolności rokowań zbiorowych i wiązania się stron układami zbiorowymi lub

innymi porozumieniami zbiorowymi, odnosi się nie tylko do samego aktu negocjowania i zawierania układu zbiorowego lub innego porozumienia zbiorowego, ale także do możliwości decydowania przez każdą ze stron o wyjściu ze zobowiązań układowych w drodze wypowiedzenia układu zbiorowego nawiązanego na czas nieokreślony lub odstąpienia od zawarcia nowego układu po upływie okresu, na który układ został zawarty (por. uzasadnienie wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 18 listopada 2002 r., K 37/01, Dz.U. z 2002 r. Nr 196, poz. 1660). Wyrazem tej zasady jest z jednej strony uprawnienie związków zawodowych oraz pracodawców i ich związków do zawierania układów zbiorowych pracy, stanowiących autonomiczne źródła prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p., a z drugiej strony dopuszczalność rozwiązania układu m.in. w drodze jednostronnego wypowiedzenia układu zbiorowego pracy przez każdą ze stron tego układu, przewidziana w art. 241<sup>7</sup> § 1 pkt 3 k.p. Podkreślić należy, że od momentu wejścia w życie Kodeksu pracy z dniem 1 stycznia 1975 r., przepisy prawa pracy przewidywały możliwość zawierania układów zbiorowych pracy oraz możliwość ich rozwiązywania w drodze jednostronnego wypowiedzenia układu. Pierwotnie taka regulacja została zawarta w § 14 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 5 grudnia 1974 r. w sprawie układów zbiorowych pracy (Dz.U. Nr 47, poz. 288), wydanego na podstawie delegacji ustawowej z art. 240 § 3 k.p. w wersji pierwotnej (Dz.U. z 1974 r. Nr 24, poz. 141). Zmiana Kodeksu pracy, dokonana ustawą z dnia 29 września 1994 r. o zmianie ustawy Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. Nr 113, poz. 547), wprowadziła z dniem 26 listopada 1994r. istotną zmianę treści Działu XI Kodeksu pracy zatytułowanego Układy Zbiorowe Pracy, zamieszczając w nim m.in. art. 241<sup>7</sup> § 1 k.p. o treści obowiązującej do chwili obecnej, określający w sposób wyczerpujący sposoby rozwiązania układu zbiorowego: na podstawie zgodnego oświadczenia stron, z upływem okresu, na jaki został zawarty oraz z upływem okresu wypowiedzenia dokonanego przez jedną ze stron. W piśmiennictwie podnosi się, że z uwagi na konieczność zgłoszenia organowi rejestrowemu podjęcia czynności rozwiązującej układ, rozwiązanie układu powinno nastąpić na piśmie, pod rygorem niewywołania skutków prawnych (por. J. Stelina, Kodeks pracy z komentarzem, Fund. Gosp. 2004, J. Piątkowski w: Kodeks pracy. Komentarz pod. red. K.W. Baran, WKP 2012). Skuteczność wypowiedzenia układu

nie jest natomiast, w myśl powszechnie obowiązujących przepisów, uwarunkowana istnieniem jakiegokolwiek przyczyny uzasadniającej, gdyż wypowiedzenie układu jest czynnością abstrakcyjną, a nie kausalną (por. J. Stelina, Kodeks pracy z komentarzem, Fund. Gosp. 2004). Z uwagi na ustrojowy, a nie obligacyjny, jak niezasadnie przyjęły sądy obydwu instancji, charakter normy określającej sposoby rozwiązywania układów zbiorowych pracy, wprowadzenie do powyższej regulacji w drodze dobrowolnych, umownych postanowień stron układu zbiorowego, jakichkolwiek ograniczeń możliwość zawierania czy też rozwiązywania układów zbiorowych nie jest możliwe, w przypadku normy zawartej w art. 241<sup>7</sup> § 1 k.p. mamy bowiem do czynienia z przepisem bezwzględnie obowiązującym (*ius cogens*). Wprowadzanie do treści układu zbiorowego postanowień ograniczających możliwość jego rozwiązania, choćby poprzez uzależnienie jego skuteczności od pozytywnej opinii drugiej strony, jak w niniejszej sprawie – związków zawodowych, nie zostało przewidziane w treści art. 240 k.p., określającym przedmiot regulacji układowej z podziałem na część normatywną i obligacyjną ani w art. 241<sup>1</sup> k.p., zawierającym wyszczególnienie postanowień o charakterze obligacyjnym, określającym wzajemne zobowiązania stron układu przy jego stosowaniu, podlegających regulacji układowej. Niezależnie od braku ustawowych przesłanek, pozwalających na wprowadzenie ograniczeń dopuszczalności rozwiązania układu zbiorowego w ogóle, a tym bardziej jednostronnie, poprzez uzależnienie skuteczności wypowiedzenia układu przez pracodawcę od pozytywnej opinii, a więc w istocie zgody związków zawodowych, uznać należałoby tego rodzaju ograniczenie za niezgodne z przedstawioną wyżej, wynikającą z art. 59 ust. 2 Konstytucji RP, konstytucyjną zasadą swobody zawierania układów zbiorowych pracy, poprzez pozbawienie jednej ze stron układu realnej możliwości rozwiązania układu zbiorowego. Należy przypomnieć, że kwestionując w wyroku z dnia 18 listopada 2002 r., w sprawie K 37/01, zgodność art. 241<sup>7</sup> § 4 k.p. z art. 59 ust. 2 i art. 20 Konstytucji RP 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), Trybunał Konstytucyjny w uzasadnieniu wyroku podkreślił, że zgodnie z art. 59 ust.

4 Konstytucji zakres wolności związkowych, a w tym także swobody rokowań zbiorowych i zawierania układów zbiorowych, może podlegać tylko takim ograniczeniom ustawowym, jakie są dopuszczalne przez wiążące Polskę umowy międzynarodowe, tymczasem żadna z wiążących Polskę umów międzynarodowych nie przewiduje możliwości ograniczenia swobody jednostronnego rozwiązania układu zbiorowego pracy. Równocześnie Trybunał zauważył, że „w praktyce stosunków gospodarczych rozwiązanie układu zbiorowego następować będzie, w zasadniczej większości przypadków, w razie istotnej zmiany w otoczeniu makroekonomicznym. Dlatego strony układu zbiorowego, które obciążone są konsekwencjami takiej zmiany powinny mieć zagwarantowaną możliwość jego skutecznego rozwiązania. Polski kodeks pracy przewiduje taką możliwość. Stanowi bowiem, że układ zbiorowy rozwiązuje się: na podstawie zgodnego oświadczenia stron, z upływem okresu, na który został zawarty, z upływem okresu wypowiedzenia dokonanego przez jedną ze stron. Tymczasem postanowienie kwestionowanego przepisu (tj. art. 241<sup>7</sup> § 4 k.p.) w wielu przypadkach mogą nie tylko ograniczyć, lecz wręcz wykluczyć możliwość w pełni dobrowolnego rozwiązania układu zbiorowego”. Nieograniczona czyjąkolwiek zgodą możliwość wypowiedzenia układu zbiorowego przez jedną (każdą) ze stron układu jawi się w zatem, w świetle treści uzasadnienia przywołanego wyroku Trybunału, jako nie podlegający umownym ograniczeniom przejaw zasady swobody zawierania układów zbiorowych pracy, będący punktem wyjścia i odniesienia dla rozważań Trybunału w kwestii zgodności z Konstytucją RP zakwestionowanego przepisu o charakterze względnie wiążącym, pozwalającym na dalsze stosowanie układu zbiorowego po dacie jego rozwiązania, w sytuacji braku zgodnego ustalenia terminu związania stron wypowiedzianym układem.

Przenosząc powyższe rozważania na grunt niniejszej sprawy Sąd Najwyższy za zasadny uznał podniesiony w ramach pierwszej podstawy kasacyjnej zarzut naruszenia art. 241<sup>7</sup> § 1 k.p. poprzez uznanie go przez sądy obydwu instancji za przepis względnie obowiązujący i w efekcie przyjęcie, że dopuszczalnym było uzależnienie wypowiedzenia Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy obowiązującego u strony pozwanej od uprzedniego uzyskania przez stronę pozwaną pozytywnej opinii związków zawodowych w oparciu o treść § 33 ZUZP,

podczas gdy powołany przepis art. 241<sup>7</sup> § 1 k.p. w punkcie 3 gwarantuje każdej ze stron układu możliwość jednostronnego jego rozwiązania za wypowiedzeniem, którego okres, w przypadku braku uzgodnienia innego terminu, wynosi 3 miesiące. W takiej sytuacji ograniczenie przewidziane w § 33 ZUZP, nawet jeśli zostało wprowadzone, jak ustaliły sądy obydwu instancji, na skutek negocjacji stron a nie powtórzenia treści normatywnej zawartej w art. 8 ust. 2 ustawy z dnia 26 stycznia 1984 r. o zasadach tworzenia zakładowych systemów wynagradzania (tekst jednolity: Dz.U. z 1988 r. Nr 28, poz. 196), uznać należy za nieważne, jako ingerujące w sposób niedozwolony w treść normy bezwzględnie obowiązującej. Wynikająca wprost z powołanej regulacji ustawowej, wsparta konstytucyjną zasadą swobody zawierania układów zbiorowych pracy, dopuszczalność wypowiedzenia ZUZP przez stronę pozwaną bez względu na brak zgody związków zawodowych, nie wymaga dla przyjęcia zasadności naruszenia w rozpoznawanej sprawie art. 241<sup>7</sup> § 1 k.p. sięgania do dalszych przepisów wskazanych w skardze kasacyjnej, tj. art. 365<sup>1</sup> k.c. i art. 353<sup>1</sup> k.c. w związku z art. 300 k.p., co czyni bezzasadnym zarzuty naruszenia tych przepisów, nie mających zastosowania w niniejszej sprawie, w której samodzielną, wyłączną podstawę prawną wypowiedzenia ZUZP przez stronę pozwaną zawiera cytowany wyżej art. 241<sup>7</sup> § 1 k.p., będący przepisem prawa pracy. Przedstawiona powyżej ocena prawna charakteru normy zawartej w art. 241<sup>7</sup> § 1 k.p. jako bezwzględnie obowiązującej czyni bezprzedmiotowym odnoszenie się do zarzutów naruszenia prawa procesowego, tj. art. 382 k.p.c., 381 k.p.c. i 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c., zmierzających do zakwestionowania ustaleń w przedmiocie objęcia wolą stron zawierających układ treści § 33 ZUZP na etapie negocjowania treści tego układu, gdyż ocena tej kwestii pozostaje bez wpływu na skuteczność dokonanego wypowiedzenia.

Uznanie zasadności naruszenia zaskarżonym wyrokiem art. 241<sup>7</sup> § 1 k.p. poprzez błędne przyjęcie, iż strony w treści § 33 ZUZP skutecznie wyłączyły jego stosowanie, prowadzi do przyjęcia, że w niniejszej sprawie strona pozwana, poprzez jednostronne oświadczenie o wypowiedzeniu Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy, zarejestrowanego w dniu 14 lipca 1995 r., skutecznie ten układ rozwiązała z upływem okresu wypowiedzenia, tj. z dniem 31 grudnia 2009 r.

Zasadność powyższego zarzutu kasacyjnego nie stanowi jednak o



skuteczności skargi kasacyjnej bez równoczesnego podważenia stanowiska Sądu Apelacyjnego o nieskuteczności wprowadzenia przez stronę pozwaną, w miejsce rozwiązanego układu zbiorowego, regulaminu wynagradzania z dnia 12 kwietnia 2010 r., przewidującego w swej treści, iż u strony zwanej nie tworzy się Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych. Tylko bowiem w takim przypadku, w myśl art. 4 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (tekst jednolity: Dz.U. z 2013 r., poz. 592) pracodawca może postanowić, że fundusz nie będzie tworzony i w efekcie zwolnić się od przekazania na fundusz odpisu, o jakim mowa w art. 5 ustawy. Rozważania w przedmiocie skuteczności wprowadzenia przez stronę pozwaną regulaminu wynagradzania, przewidującego nie tworzenie w 2010 r. Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych wypada rozpocząć od przypomnienia, iż regulamin wynagradzania wprowadza pracodawca w trybie określonym w art. 77<sup>2</sup> k.p. W sytuacji, gdy u pracodawcy działa jedna zakładowa organizacja związkowa, w myśl art. 77<sup>2</sup> § 4 k.p., pracodawca jest obowiązany uzgodnić z nią treść regulaminu wynagradzania, co oznacza, że brak zgody tej organizacji uniemożliwia wprowadzenie regulaminu wynagradzania. Z kolei w sytuacji, gdy u pracodawcy działa więcej niż jedna zakładowa organizacja związkowa, wprowadzenie regulaminu wymaga zachowania procedury przewidzianej w art. 30 ust. 4 i 5 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (tekst jednolity: Dz.U. z 2001 r. Nr 79, poz. 854), zgodnie z którą w sprawach wymagających zawarcia porozumienia lub uzgodnienia stanowiska z organizacjami związkowymi, organizacje te przedstawiają wspólnie uzgodnione stanowisko (ust. 4), a w razie braku przedstawienia w terminie 30 dni wspólnie uzgodnionego stanowiska przez organizacje związkowe lub organizacje związkowe reprezentatywne, w sprawach m.in. regulaminu wynagradzania i regulaminu zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, decyzje w tych sprawach podejmuje pracodawca, po rozpatrzeniu odrębnych stanowisk organizacji związkowych (ust. 5). W niniejszej sprawie, w której bezspornie powodowa organizacja związkowa nie zawarła ze stroną pozwaną porozumienia w sprawie regulaminu wynagradzania w myśl art. 77<sup>2</sup> § 4 k.p., ocena skuteczności wprowadzenia regulaminu uzależniona była od wykazania przez stronę pozwaną, że przeprowadzając w 2010 r. procedurę wprowadzenia regulaminu

wynagradzania, była zwolniona z obowiązku uzgodnienia tego regulaminu ze stroną powodową, albowiem działały u niej dwie organizacje związkowe, które nie przedstawiły w kwestii regulaminu wspólnie uzgodnionego stanowiska w myśl art. 30 ust. 4 i 5 ustawy o związkach zawodowych.

W ocenie Sądu Najwyższego podniesione w skardze kasacyjnej zarzuty dotyczące tej kwestii nie zasługiwały na uwzględnienie. Odnosząc się w pierwszej kolejności do zarzutów naruszenia prawa procesowego, za bezzasadny uznał Sąd Najwyższy zarzut naruszenia art. 378 k.p.c. poprzez nie rozpoznanie wszystkich zarzutów apelacji, w tym zarzutu naruszenia art. 10, art. 25<sup>1</sup> ust. 1 i art. 30 ust. 5 ustawy o związkach zawodowych, które to zarzuty miały zmierzać do wykazania, iż SNZZ Pracowników D. w 2010 r. miała status zakładowej organizacji związkowej w rozumieniu art. 25<sup>1</sup> ust. 1 tej ustawy. W żaden sposób nie można twierdzić, iż Sąd Apelacyjny uchylił się od rozpoznania powyższych zarzutów, skoro w celu ich rozpoznania uzupełnił postępowanie dowodowe, przeprowadzając dowody z przesłuchania w charakterze świadków osób będących członkami wskazanej wyżej organizacji związkowej i ocenił status tej organizacji w 2010 r. jako nie spełniającej, z uwagi na spadek liczby członków poniżej 10 osób, przesłanek uznania za zakładową organizację związkową. Okoliczność, iż zarzut nie został rozpoznany przez sąd odwoławczy po myśli apelującego nie uprawnia obecnie strony skarżącej do podnoszenia zarzutu, iż w ogóle nie został on rozpoznany. Z kolei zarzut naruszenia art. 162 k.p.c. i art. 232 k.p.c., bez powołania się na treść art. 391 § 1 k.p.c., który pozwala na odpowiednie stosowanie przepisów regulujących postępowanie przed sądem pierwszej instancji również w postępowaniu apelacyjnym, powoduje bezzasadność tak sformułowanego zarzutu, jako odnoszącego się wyłącznie do postępowania przed sądem pierwszej instancji. Zgodnie z utrwalonym w orzecznictwie stanowiskiem, Sąd Najwyższy nie może zastępować strony w przytoczeniu przepisów, które mogły zostać naruszone przy wydawaniu zaskarżonego orzeczenia, nie jest bowiem uprawniony do samodzielnego dokonywania konkretyzacji zarzutów lub też stawiania hipotez co do tego, jakiego przepisu dotyczy podstawa skargi. Sąd Najwyższy rozpoznaje skargę kasacyjną w granicach zaskarżenia i w granicach przedstawionych podstaw, co oznacza, że, poza przypadkami nieważności postępowania, nie może uwzględniać

naruszenia żadnych innych przepisów niż wskazane przez skarżącego. (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 4 lutego 2009 r., II PK 230/09, Lex nr 503201, z dnia 24 listopada 2010 r., I PK 78/10, LEX nr 725005, z dnia 22 lutego 2010 r., I UK 233/09, Lex nr 585720, z dnia 8 lipca 2009 r., I UK 60/09, Lex nr 529765). Wyznaczenie tych granic przez ustawodawcę jest dopuszczalne, tj. nie narusza Konstytucji RP ani prawa wspólnotowego (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 maja 2011 r., I PK 264/10, Lex nr 896462).

Nie zasługiwały na uwzględnienie także odniesione do kwestii skuteczności wprowadzenia regulaminu wynagradzania zarzuty naruszenia prawa materialnego. Art. 17 ustawy o związkach zawodowych określa sytuacje powodujące skreślenie związku zawodowego z rejestru, przewidując m.in. takie skreślenie w sytuacji, gdy liczba członków związku utrzymuje się poniżej 10 przez okres dłuższy niż 3 miesiące. W niniejszej sprawie procedura wykreślenia SNZZ Pracowników D. z rejestru została wszczęta z dniem 14 czerwca 2010 r., co w kontekście treści art. 17 ust. 1 pkt 3 ustawy wskazuje, że co najmniej od 3 miesięcy poprzedzających złożeniem wniosku, a więc także w chwili przesłania tej organizacji w dniu 1 kwietnia 2010 r. regulaminu wynagradzania, liczba jego członków utrzymywała się poniżej 10, bez względu na przyczyny ustania członkostwa. Jednak dla oceny utraty przez organizację związkową statusu zakładowej organizacji związkowej w rozumieniu art. 25<sup>1</sup> ust. 1 ustawy nie jest istotne, czy została ona już wykreślona z rejestru, co kończy w ogóle byt takiej organizacji, ale czy w momencie istotnym dla podejmowania przez pracodawcę czynności wymagającej współdziałania z organizacją związkową, posiada ona określoną tym przepisem liczbę członków. Nie zasługiwał na uwzględnienie także zarzut naruszenia art. 1 ust. 1 w związku z art. 10 ustawy o związkach zawodowych, upatrywane przez skarżącego w bezpodstawnym przyjęciu kryteriów ustania członkostwa w organizacji związkowej innych niż przewidziane w statucie związku (w przypadku SNZZ Pracowników D. przewidzianymi w § 11 statutu przyczynami ustania członkostwa są: wystąpienie ze związku, skreślenie z rejestru członków, wykluczenie i zgon). Przypomnieć należy, że w niniejszym postępowaniu Sąd Apelacyjny nie oceniał zasadności ustania członkostwa przez poszczególnych członków tej organizacji związkowej, a jedynie ustalił, iż w kwietniu 2010 r. SNZZ Pracowników D. liczyło mniej niż 10 członków i

Sąd Najwyższy tymi ustaleniami jest związany w postępowaniu kasacyjnym w myśl art. 398<sup>13</sup> § 2 k.p.c.

Prawidłowość dokonanej przez Sąd Apelacyjny oceny co do braku posiadania w 2010 r. po stronie SNZZ Pracowników D. przymiotu zakładowej organizacji związkowej w rozumieniu art. 25<sup>1</sup> ust.1 ustawy o związkach zawodowych potwierdza także okoliczność, iż związek ten co najmniej w 2010 r. nie realizował określonego w art. 25<sup>1</sup> ust. 2 ustawy o związkach zawodowych obowiązku przedstawiania pracodawcy co kwartał informacji o łącznej liczbie członków tej organizacji, w tym liczbie członków, o których mowa w ust. 1. W tych okolicznościach, w myśl art. 25<sup>1</sup> ust. 2 ustawy, pracodawca winien był przyjąć, że organizacji tej nie przysługują już uprawnienia zakładowej organizacji związkowej i pominąć tę organizację w rozpoczętej w dniu 12 kwietnia 2010 r. procedurze wprowadzania regulaminu wynagradzania, co wymagało uzgodnienia jego treści z jedyną działającą u strony zwanej organizacją związkową w myśl art. 77<sup>2</sup> § 4 k.p. Jak bowiem wynika z ugruntowanego w tej kwestii stanowiska Sądu Najwyższego, jeżeli pracodawca w określonym tym przepisem terminie (10 dni po zakończeniu kwartału) nie uzyskał wymaganych przez art. 25<sup>1</sup> ust. 2 ustawy informacji, ma prawo przyjąć, że od tej daty zakładowej organizacji związkowej nie przysługują już ustawowe uprawnienia (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 2 marca 2012 r., I PK 120/11, OSNP 2013 nr 3-4, poz. 28, z dnia 15 grudnia 2008 r., I PK 98/08, M.P.Pr. 2009 nr 6, s. 322-323, z dnia 15 listopada 2006 r., I PK 135/06, OSNP 2007 nr 21-22, poz. 331). Taka wykładnia dominuje także w doktrynie prawa pracy (zob. np. M. Czubak: Nowelizacja przepisów ustawy o związkach zawodowych, PiZS 2003 nr 8, s. 17; S. Płazek, A. Sobczyk: Wątpliwości wokół interpretacji nowych przepisów ustawy o związkach zawodowych, PiZS 2003 nr 8, s. 23; A. Dubowik: Liczba członków zakładowej organizacji związkowej jako czynnik determinujący jej status, PiZS 2006 nr 9, s. 17). W konsekwencji, skoro do wprowadzania regulaminu wynagradzania nie miał zastosowania art. 30 ust. 5 ustawy o związkach zawodowych, nie doszło do naruszenia tego przepisu, przez jego bezzasadne ominięcie.

Uznanie, że strona pozwana nie wprowadziła skutecznie w 2010 r. regulaminu wynagradzania, przewidującego nie tworzenie w tym roku zakładowego

funduszu świadczeń socjalnych oraz brak podniesienia w skardze kasacyjnej zarzutów obowiązywania zakładowego układu zbiorowego pracy po dacie jego rozwiązania z dniem 31 grudnia 2009 r. czyni bezprzedmiotowymi rozważania w kwestii związania stron rozwiązanego układu treścią § 34 ZUZP.

Reasumując, Sąd Najwyższy uznał, że pomimo zasadności części zarzutów podniesionych w skardze, orzeczenie Sądu Apelacyjnego odpowiada prawu.

Mając powyższe na uwadze Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji na podstawie art. 398<sup>14</sup> k.p.c., o kosztach postępowania kasacyjnego orzekając na podstawie art. 98 k.p.c. w związku z art. 108 § 1 k.p.c. i art. 398<sup>21</sup> k.p.c.