

Sygn. VPa 166/13

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 17 stycznia 2014 roku

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Piotrkowie Trybunalskim,

Wydział V w składzie:

Przewodniczący: SSO Beata Łapińska

Sędziowie: SSO Agnieszka Leżańska (spr.), SSR del. Urszula Sipińska-Sęk

Protokolant: st.sekr.sądowy Marcelina Machera

po rozpoznaniu w dniu 8 stycznia 2014 roku w Piotrkowie Trybunalskim

na rozprawie

sprawy z powództwa A. B., B. F. (1), J. J.,

T. P., E. P., J. P., E. Ś., S. W.

przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością Spółce komandytowo-akcyjnej w R.

o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia warunków pracy i płacy

na skutek apelacji powodów A. B., B. F. (1), J. J.,

T. P., E. P., J. P., E. Ś., S. W. od wyroku Sądu Rejonowego w Radomsku IV Wydziału Pracy z dnia 2 lipca 2013r. sygn. IV P 218/12

oddala apelację.

Sygn. akt VPa 166/13

UZASADNIENIE

W pozwach z dnia 6 lipca 2012 roku, skierowanym przeciwko Fabryce (...) sp. z o.o. spółka komandytowa akcyjna w R. powodowie: T. P., J. P., E. P., M. K., B. F. (1), J. J., Z. Z., R. B., G. K., S. W., A. B., P. D., M. O., E. S., K. K., K. N. (1), D. P. i I. M. domagali się uznania za bezskuteczne wypowiedzenia warunków pracy i płacy dokonanego powodom w dniu 30 czerwca 2012 roku.

Wszystkie sprawy zostały połączone do wspólnego rozstrzygnięcia i rozpoznania i prowadzone były pod sygn. akt IV P 218/12.

W odpowiedziach na pozew z dnia 17 lipca 2012 roku, pozwana Fabryka (...) sp. z o.o. spółka komandytowo akcyjna w R. wносиła o oddalenie powództw i zasądzenie od powodów na rzecz pozwanej kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych, zwrotu kosztów procesu z uwzględnieniem kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Powodowie R. B., Z. Z., G. K., M. K., P. D., D. P., K. K., M. O., I. M. i K. N. (1) cofnęli powództwa. Postanowieniami z dnia 11 grudnia 2012 roku i z dnia 11 kwietnia 2013 roku postępowanie w ich sprawie zostało umorzone.

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 2 lipca 2013 roku IV Wydział Pracy Sądu Rejonowego w Radomsku w sprawie o sygn. akt IVP 218/12 oddalił powództwa i zasądził:

- od powoda A. B. na rzecz pozwanego (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością Spółka komandytowo-akcyjna w R. kwotę 77,00zł (siedemdziesiąt siedem złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego,

- od powoda B. F. (1) na rzecz pozwanego (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością Spółka komandytowo-akcyjna w R. kwotę 77,00zł (siedemdziesiąt siedem złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego,

- od powoda J. J. na rzecz pozwanego (...) z ograniczoną

. odpowiedzialnością Spółka komandytowo-akcyjna w R. kwotę 77,00zł

(siedemdziesiąt siedem złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego,

- od powoda T. P. na rzecz pozwanego (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością Spółka komandytowo-akcyjna w R. kwotę 77,00zł (siedemdziesiąt siedem złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego,-

- od powoda E. P. na rzecz pozwanego (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością Spółka komandytowo-akcyjna w R. kwotę 77,00zł (siedemdziesiąt siedem złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego,

- od powoda S. W. na rzecz pozwanego (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością Spółka komandytowo-akcyjna w R. kwotę 77,00zł (siedemdziesiąt siedem złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego,

- od powoda J. P. na rzecz pozwanego (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością Spółka komandytowo-akcyjna w R. kwotę 77,00zł (siedemdziesiąt siedem złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego,

- od powoda E. S. na rzecz pozwanego (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością Spółka komandytowo-akcyjna w R. kwotę 77,00zł (siedemdziesiąt siedem złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Podstawę powyższego rozstrzygnięcia stanowiły następujące ustalenia faktyczne i rozważania prawne Sądu Rejonowego:

wszyscy powodowie byli pracownikami Fabryki (...) S. A. w R.. Na podstawie umowy sprzedaży przedsiębiorstwa zawartej między Fabryką (...) S. A. w R. a pozwaną Fabrycę (...) sp. z o.o. spółka komandytowo akcyjna w R. pozwana spółka stała się z dniem 8 września 2011 roku pracodawcą powodów na podstawie art. 231 § 4 k.p. W dacie przejścia przedsiębiorstwa w Fabrycę (...) S. A. w R. obowiązywał układ zbiorowy pracy.

Pismem z dnia 13 września 2011 roku, (...) Komisja (...) w (...) S.A. w R. zawiadomiła Fabrykę (...) sp. z o.o. spółka komandytowo akcyjna w R. o przekształceniu się Komisji Zakładowej (...) w (...) S.A. w R. w organizację międzyzakładową w związku z przejściem części zakładu przez pozwaną spółkę.

Pismem z dnia 21 czerwca 2012 roku, przesłanym drogą pocztową, pozwana spółka zawiadomiła Międzyzakładową Komisję (...) w (...) S.A. w R. o zamiarze wypowiedzenia powodom warunków pracy i płacy. Pismo to po dwukrotnym awizowaniu zostało zwrócone nadawcy. W dniu 2 lipca 2011 roku w siedzibie pozwanej spółki pismo powyższe odebrał w imieniu Międzyzakładowej Komisji (...) w (...) S.A. w R. jej przewodniczący M. H..

Pismami z dnia 28 czerwca 2012 roku, pozwana Fabryka (...) sp. z o.o. spółka komandytowo akcyjna w R. wypowiedziała powodom: A. B., B. F. (1), J. J., T. P., E. P., J. P., E. S. i S. W. warunki pracy i płacy w części dotyczącej wszystkich postanowień (...) S.A. w R., z uwagi na upływ okresu obowiązywania układu przypadający na dzień 8 września 2012 roku.

Między pozwaną spółką a Międzyzakładową Komisję (...) w (...) S.A. w R. prowadzona była od listopada 2011 roku wymiana pism na temat danych dotyczących liczby pracowników pozwanej, będących członkami organizacji związkowej, pracowników objętych ochroną a także wskazania pracownikom, którym należy potrącać składki.

W oparciu o powyższe ustalenia Sąd Rejonowy doszedł do przekonania, że powództwa są nieuzasadnione i podlegają oddaleniu. Sąd I instancji uznał, że dla merytorycznej oceny zgłoszonych żądań konieczne było ustalenie, czy dokonane wypowiedzenia warunków umowy o pracę były uzasadnione oraz czy nie naruszają one przepisów prawa pracy obowiązujących w tym zakresie. Stosownie bowiem do brzmienia art. 241 § 1 k.p. w okresie jednego roku od dnia przejścia zakładu pracy lub jego części na nowego pracodawcę do pracowników stosuje się postanowienia układu, którym byli objęci przed przejściem zakładu pracy lub jego części na nowego pracodawcę, chyba że odrębne przepisy stanowią inaczej. Postanowienia tego układu stosuje się w brzmieniu obowiązującym w dniu przejścia zakładu pracy lub jego części na nowego pracodawcę. Pracodawca może stosować do tych pracowników korzystniejsze warunki niż wynikające z dotychczasowego układu. Pozwana spółka wypowiedziała warunki umowy o pracę w zakresie zakładowego układu zbiorowego pracy w trakcie roku od daty przejścia na jej rzecz części zakładu pracy, ale ze skutkiem wypowiedzenia na dzień 30 września 2012 roku, a więc po upływie roku od dnia przejścia zakładu pracy tj. 8 września 2011 roku. Takie możliwości wypowiedzenia warunków umowy o pracę zaakceptował Sąd Najwyższy, który w uchwale Składu Siedmiu Sędziów Sądu Najwyższego - Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z 2005-02-08,1 PZP 9/04 postawił tezę, dopuszczalne jest wypowiedzenie przez pracodawcę warunków umowy o pracę w okresie roku, w którym wobec pracownika przejętego w trybie art. 23 [1] KP stosuje się postanowienia dotychczasowego układu zbiorowego pracy (art. 241 [8] § 1 KP), jeżeli wywołuje ono skutek po upływie tego roku (art. 241 [8] § 2 KP). (O.: Orzecznictwo Sądu Najwyższego Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych rok 2005, Nr 21, poz. 329, str. 962).

Sąd Rejonowy wskazał, iż zarzut powodów dotyczący dokonanych wypowiedzeń, a sprowadzający się do tezy, iż pozwany nie zachował rocznego okresu obowiązywania dotychczasowego układu zbiorowego pracy jest zupełnie nietrafny i nie może wpływać na ocenę Sadu w zakresie zgodności wypowiedzeń warunków pracy i płacy z przepisami prawa pracy obowiązującego w tym zakresie. Kontynuując swój wywód Sąd I instancji wskazał, że drugim argumentem strony powodowej był zarzut wadliwej konsultacji zamiaru wypowiedzeń warunków pracy i płacy z organizacją związkową. Z ustaleń faktycznych jednoznacznie wynika, iż pozwany pracodawca dwukrotnie podjął próbę bezpośredniego doręczenia pisma z dnia 21 czerwca 2012 r. zawiadamiającego o zamiarze wypowiedzenia powodom warunków umowy o pracę. Były to próby podjęte przez świadka K. N.. Wobec bezskuteczności tych działań pismo zostało przesłane drogą pocztową na adres Międzyzakładowej Komisji (...) w (...) S.A. w R., gdzie wcześniejsza korespondencja była zawsze odbierana. Pismo to po dwukrotnym awizowaniu zostało zwrócone pozwanemu pracodawcy. Oceniając działania pozwanego pracodawcy w przedmiocie wypełnienia obowiązku konsultacji wypowiedzenia z zakładową organizacją związkową wynikającą wprost z treści art. 38 § 1 k.p., Sąd Rejonowy doszedł do przekonania, iż obowiązek ten został spełniony. Międzyzakładową Komisję (...) w (...) S.A. w R. przez ostatecznie kilkanaście dni czerwca 2012 roku nie odebrała pisma pozwanego pracodawcy bezpośrednio w swojej siedzibie, ani nie odebrała pocztowej przesyłki poleconej. W tej sytuacji należy uznać, iż pozwany pracodawca podjął wszystkie niezbędne czynności w celu wywiązania się z obowiązku konsultacji wypowiedzenia z zakładową organizacją związkową.

Kierując się wyżej poczynionymi ustaleniami faktycznymi oraz uwzględniając cytowane przepisy prawa, Sąd Rejonowy uznał roszczenia jako pozbawione podstaw prawnych i faktycznych i powództwa oddalił orzekając, jak w sentencji wyroku.

O kosztach procesu, Sąd Rejonowy orzekł na podstawie reguły odpowiedzialności za wynik procesu wynikającej z art. 98 § 1 k.p.c. i zasądził na rzecz pozwanej spółki od każdego z powodów kwoty po 77,00 złotych, na którą składa się kwota 60,00 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego oraz kwota 17,00 złotych tytułem zwrotu opłaty od pełnomocnictwa.

Powyższy wyrok zaskarżył apelacją w zakresie punktów od 1 do 9 pełnomocnik powodów, zarzucając zaskarżonemu wyrokowi: naruszenie przepisów prawa materialnego poprzez ich niezastosowanie

- tj. art. 77 § 2, art. 241 § 1 i 2 oraz art. 24 § 1 pkt 3 w sytuacji, gdy układ zbiorowy nigdy, nie został wypowiedziany jako układ zbiorowy oraz nigdy nie wszczęto procedury negocjacji nowego układu po stronie pozwanej;

1) nie został wprowadzony w dacie wypowiedzenia warunków pracy i płacy regulamin wynagradzania przez pozwanego w miejsce układu zbiorowego. Stąd w dacie wypowiedzenia warunków wobec nieistnienia regulaminu warunki te były dowolne. Pełnomocnik powodów wskazał nadto w apelacji, że regulamin nigdy nie został uzgodniony ze Związkami zawodowym.

2) niewyjaśnienie okoliczności sprawy poprzez niewyjaśnienie sytuacji związku zawodowego działającego na terenie zakładu pozwanego;

3) dokonanie nietrafnych ustaleń na tle zebranego materiału dowodowego poprzez uznanie poprawności doręczenia związkom zawiadomienia o wypowiedzeniach. Nadto zdaniem skarżącego, Sąd pominął notatkę z dnia 5 lipca 2005 roku, w której pozwany zobowiązał się do zatrudniania pracowników przejmowanego (...) SA do nabycia przez nich prawa do emerytury tylko z możliwością przekwalifikowania w razie potrzeb takich zakładu. Warunki pracy i płacy poza w) w sytuacją miały trwać do emerytur.

W konkluzji skarżący wniósł o zmianę skarżonego wyroku i uwzględnienie żądania pozwu tzn. uznanie dokonanych wypowiedzeń warunków płacy i pracy za bezskuteczne i przywrócenie poprzednich warunków wynikających z dotychczasowej umowy z jednoczesnym zasądzeniem kosztów procesu za obydwie instancje względnie o uchylenie skarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania. Nadto skarżący wniósł o załączenie do materiału dowodowego sprawy postanowienia Sądu Rejonowego w Radomsku w zakresie prowadzonego postępowania, przygotowawczego w związku z łamaniem praw pracowniczych i związkowych przez pozwanego oraz kopię doniesienia złożonego przez powoda B. F.

Sąd Okręgowy poczynił dodatkowo następujące ustalenia faktyczne:

pismem z dnia 6 grudnia 2011 roku pozwany pracodawca zwrócił się do Międzyzakładowej Komisji (...) w (...) S.A. w R. o przedstawienie informacji o łącznej liczbie członków związków zawodowych (dowód: pismo pozwanego k-268).

(...) Komisja (...) w (...) S.A. w R. nie przedstawiła pozwanemu pracodawcy informacji w trybie art. 251 ust.2 ustawy z dnia 23.05.19991 roku o związkach zawodowych (Dz.U. Nr 79 z 2001 roku poz.854) (okoliczność niesporna).

W dniu 27 stycznia 2012 roku (...) Komisja (...) w (...) S.A. w R. przesłała pozwanej Spółce pismo, w którym wskazała nazwiska pracowników, którzy zadeklarowali się do potrącania składek członkowskich (dowód: pismo Międzyzakładowej Komisji (...) w (...) S.A. w R. k-264). Do końca drugiego kwartału (...) Komisja (...) w (...) S.A. w R. nie przekazała pozwanemu pracodawcy informacji w trybie art. 251 ust.2 ustawy z dnia 23.05.19991 roku o związkach zawodowych (Dz.U. Nr 79 z 2001 roku poz.854) (okoliczność niesporna).

Pismem z dnia 8 października 2012 roku oraz z dnia 17 października 2012 roku, pozwany zwrócił się do Międzyzakładowej Komisji (...) w (...) S.A. w R. o przedstawienie informacji, czy wskazani w piśmie pracownicy pozwanej Spółki korzystają z ochrony związków (dowód: pismo pozwanego k-571). Komisja pismem z dnia 22.10.2012 roku odmówiła pracodawcy udzielenia powyższej (...) Komisja (...) w (...) S.A. w R. Pozwany pracodawca zwracał się do Międzyzakładowej Komisji (...) w (...) S.A. w R. o przedstawienie powyższej informacji jeszcze dwukrotnie, pismem z dnia 2 oraz 5 listopada 2012 roku związków, lecz informacji nie otrzymał (dowód: pismo pozwanego k-567 i 568).

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

apelacja powodów nie zasługuje na uwzględnienie.

Odnosząc się do zarzutu pełnomocnika powodów w zakresie naruszenia przepisów art. 772 § 2 k.p., art. 2412 § 1 i 2 k.p. oraz art. 2417 § 1 pkt 3 k.p. stwierdzić należy, iż jest on niezasadny. Skarżący wskazał bowiem, iż Układ Zbiorowy przejęty przez pozwaną Spółkę nie został nigdy wypowiedziany, nadto pozwany nie wzywał nigdy związków zawodowych do jego zmiany i poczynienia nowych uzgodnień w powyższym zakresie. Przyjęcie zaś, iż Układ ten utracił byt oznacza, zdaniem skarżącego, że pozwany pracodawca w dacie dokonania powodom wypowiedzenia warunków pracy i płacy, winien dysponować już nowym regulaminem wynagradzania, a ten został ustalony dużo później. Przeprowadzenie analizy podnoszonych przez skarżącego argumentów, wymaga zacytowania przytoczonych przez niego przepisów i odniesie ich treści do wskazanej argumentacji. Art. 2417 k.p. stanowi, iż Układ rozwiązuje się:

- 1) na podstawie zgodnego oświadczenia stron,
- 2) z upływem okresu, na który został zawarty,
- 3) z upływem okresu wypowiedzenia dokonanego przez jedną ze stron.

§ 2. Oświadczenie stron o rozwiązaniu układu oraz wypowiedzenie układu następuje w formie pisemnej. § 3. Okres wypowiedzenia układu wynosi trzy miesiące kalendarzowe, chyba że strony w układzie postanowią inaczej. Odnosząc treść powyższego przepisu do realiów niniejszej sprawy, stwierdzić należy, iż pozwana spółka wypowiedziała warunki umowy o pracę w zakresie zakładowego układu zbiorowego pracy w trakcie roku od daty przejścia na jej rzecz części zakładu pracy, ale ze skutkiem wypowiedzenia na dzień 30 września 2012 roku, a więc po upływie roku od dnia przejęcia zakładu pracy tj. 8 września 2011 roku. Takie możliwości wypowiedzenia warunków umowy o pracę, jak zauważył Sąd Rejonowy, zaakceptował Sąd Najwyższy, który w uchwale Składu Siedmiu Sędziów Sądu Najwyższego - Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z 2005-02-08, 1 PZP 9/04 postawił tezę, iż dopuszczalne jest wypowiedzenie przez pracodawcę warunków umowy o pracę w okresie roku, w którym wobec pracownika przejętego w trybie art. 231 KP stosuje się postanowienia dotychczasowego układu zbiorowego pracy (art. 241 [8] § 1 KP), jeżeli wywołuje ono skutek po upływie tego roku (art. 241 [8] § 2 KP), stanowisko to zaś znajduje pełną akceptację Sądu Okręgowego (O.: Orzecznictwo Sądu Najwyższego Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych rok 2005, Nr 21, poz. 329, str. 962).

Wbrew zaś stanowisku apelującego, wypowiedzenie dotychczasowego Układu zbiorowego nie nakłada na pracodawcę bezwzględnego obowiązku ustalenia nowego układu, czy też regulaminu wynagradzania, a jedynie zobowiązuje do dokonania wypowiedzenia dotychczasowych warunków pracy i płacy (art. 45 § 1 w związku z art. 42 § 1 KP) oraz konsultacji zamiaru tego wypowiedzenia z reprezentującą pracownika zakładową organizacją związkową (art. 38 KP). Powyższe stanowisko znalazło potwierdzenie w Uchwale Składu Siedmiu Sędziów Sądu Najwyższego z dnia 15.10.2008 roku, które Sąd Okręgowy w pełni aprobuje. W uchwale tej, Sąd Najwyższy dokonując analizy przepisu art. 24113 § 2 zdanie drugie k.p. wskazał, iż wynika z niego wprost, że stosuje się go w razie niekorzystnej dla pracowników zmiany układu zbiorowego lub wprowadzenia nowego układu, gdy uprzednio był stan bezukładowy. Na podstawie art. 772 § 5 k.p. w obu tych sytuacjach odpowiednio stosuje się go do regulaminu wynagradzania. Należy więc przyjąć, że art. 24113 § 2 zdanie drugie KP ma zastosowanie także w razie niekorzystnej dla pracowników zmiany regulaminu wynagradzania bądź wprowadzenia nowego regulaminu. Stosuje się go także, gdy regulamin wynagradzania zastępuje układ zbiorowy, który przestał obowiązywać i w sytuacji odwrotnej, to jest w przypadku wejścia w życie układu zbiorowego w miejsce uprzednio obowiązującego regulaminu wynagradzania. Przewidziana przez art. 24113 § 2 zdanie drugie KP modyfikacja warunków dokonywania wypowiedzenia zmieniającego znajduje jednakże wprost zastosowanie do wypowiedzenia warunków pracy i płacy spowodowanego również m.in.: 1) rozwiązaniem układu zbiorowego pracy zgodnie z art. 2417 KP, także wtedy, gdy nie został on zastąpiony nowym układem zbiorowym pracy ani regulaminem wynagradzania (por. powoływana wyżej uchwała składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 29.9.2006 r., II PZP 3/06); 2) upływem okresu, przez który pracodawca przejmujący miał obowiązek stosować wobec przejętych pracowników postanowienia układu zbiorowego pracy, którym byli objęci przed przejściem (na podstawie odesłania zawartego w art. 2418 § 2 zdanie drugie KP). Z powyższego wynika, zdaniem Sądu Najwyższego, że przepis art. 24113 § 2 zdanie drugie KP znajduje zastosowanie również w takich sytuacjach, gdy układ zbiorowy pracy, który utracił moc obowiązującą nie został zastąpiony nowym układem zbiorowym. Sąd powołał się przy

tym na uzasadnienie uchwały składu siedmiu sędziów z dnia 29.9.2006 r., II PZP 3/06, w którym Sąd Najwyższy wskazał, że przepis ten ustanawia podstawową normę określającą wpływ ustania obowiązywania lub stosowania układu zbiorowego na treść stosunku pracy, niezależnie od tego, czy został on zastąpiony nowym układem, czy też taki układ nie został zawarty. We wszystkich tych przypadkach wypowiedzenie zmieniające powinno być zatem dokonywane według tych samych zasad, co prowadzi do wniosku, że i sformułowanie "przepisy ograniczające dopuszczalność wypowiedzania" powinno mieć takie samo znaczenie prawne w każdej z tych sytuacji. Rozwiązanie układu zbiorowego pracy i niezastąpienie go nowym układem zbiorowym ani regulaminem wynagradzania powoduje brak autonomicznych źródeł prawa pracy, które regulowałyby warunki, jakim powinna odpowiadać treść stosunków pracy pracowników zatrudnionych przez tego pracodawcę. Skutkiem wypowiedzenia pracownikom warunków pracy i płacy wynikających z rozwiązanego układu zbiorowego jest zatem konieczność zaproponowania indywidualnie każdemu pracownikowi nowych warunków według zasad ustalonych przez samego pracodawcę, który nie jest skrepowany w tym zakresie żadnymi przepisami (III PZP 1/08, opubl: Orzecznictwo Sądu Najwyższego Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych rok 2009, Nr 9-10, poz. 113, str. 369). Dlatego też, mając powyższe rozważania na uwadze, stwierdzić należy, iż zarzut naruszenia przez Sąd I instancji przepisów: Art. 772 § 2 k.p. oraz art. 2412 k.p. jest niezasadny.

Dokonując zaś oceny, poczynionych przez Sąd Rejonowy ustaleń faktycznych, które Sąd Okręgowy, w całości aprobuje, przyjmując je za własne, widząc jednak konieczność ich uzupełnienia, nie można odmówić racji skarżącemu, iż Sąd I instancji wywiódł z nich błędny wniosek w zakresie prawidłowości doręczenia Międzyzakładowej Komisji (...) w (...) S.A. w R. zawiadomień o dokonanych pracownikom wypowiedzeniach. Sąd I instancji ustalił bowiem, iż przesyłka została wysłana w dniu 22 czerwca 2012 roku, co oznacza, iż wobec faktu jej dwukrotnego awizowania, należy uznać ją za doręczoną w dniu 6 lipca 2012 roku, a więc po dacie dokonanych przez pozwanego wypowiedzeń. Okoliczność ta jednak nie wpływa na ocenę prawidłowości dokonanych przez pozwanego pracodawcę czynności, albowiem w świetle poczynionych przez Sąd Okręgowy ustaleń nie budzi wątpliwości fakt, iż (...) Komisja (...) w (...) S.A. w R. nie przedstawiła pozwanemu pracodawcy informacji w trybie art. 251 ust.2 ustawy z dnia 23.05.19991 roku o związkach zawodowych (Dz.U. Nr 79 z 2001 roku poz.854), którą to okoliczność Sąd Rejonowy pominął, zarówno w poczynionych przez siebie ustaleniach faktycznych, jak i rozważaniach prawnych. Uznając nawet, iż taka informacja pośrednio zawarta została w piśmie z dnia 27 stycznia 2012 roku, w którym (...) Komisja (...) w (...) S.A. w R. wskazała nazwiska pracowników, którzy zdeklarowali się do potrącania składek członkowskich, to uznać należy, iż stanowi ona źródło informacji jedynie za pierwszy kwartał.

Zgodnie zaś z treścią wskazanego powyżej przepisu art. 251 ust. 2, organizacja związkowa przedstawia co kwartał - według stanu na ostatni dzień kwartału - w terminie do 10 dnia miesiąca następującego po tym kwartale, pracodawcy albo dowódcy jednostki, o której mowa w ust. 1 pkt 2, informację o łącznej liczbie członków tej organizacji, w tym o liczbie członków, o których mowa w ust. 1. Odnosząc się do powyższej regulacji stwierdzić należy, iż w nauce prawa pracy dominuje teza, że zakładowa organizacja związkowa, która nie wypełniła obowiązku informacyjnego ustanowionego w art. 251 ust. 2 ZwZawU, nie korzysta z uprawnień przysługujących zakładowej organizacji związkowej do czasu przedstawienia informacji o posiadaniu, co najmniej dziesięciu członków będących pracownikami lub osobami wykonującymi pracę nakładczą albo funkcjonariuszami (zob.: M. C., Nowelizacja przepisów ustawy o związkach zawodowych, Praca i Zabezpieczenie Społeczne z 2003 r., nr 8, s. 18; S. P., A. S., Wątpliwości wokół interpretacji nowych przepisów ustawy o związkach zawodowych, Praca i Zabezpieczenie Społeczne z 2003 r., nr 8, s. 24; A. D., Status zakładowej organizacji związkowej, Praca i Zabezpieczenie Społeczne z 2006 r., nr 9, s. 19). Działania pracodawcy, które zostały podjęte bez współdziałania z zakładową organizacją związkową, przed przedstawieniem przez nią informacji o posiadaniu wymaganej liczby członków, aby korzystać z uprawnień przysługujących takiej organizacji, są niewadliwe. Uznanie, że niewykonanie przez zakładową organizację związkową obowiązku informacyjnego ustanowionego w art. 251 ust. 2 ZwZawU nie pozbawia jej uprawnień przysługujących zakładowej organizacji związkowej do czasu przedstawienia informacji o posiadaniu co najmniej dziesięciu członków będących pracownikami lub osobami wykonującymi pracę nakładczą albo funkcjonariuszami, oznaczałoby bowiem - zdaniem zwolenników przedstawianej interpretacji - iż jest to obowiązek, którego niewykonanie nie pociąga za sobą żadnej sankcji. Przepis art. 251 ust. 2 ustawy, który ustanawia ten obowiązek, nie miałby więc

praktycznie żadnego znaczenia normatywnego. Takie też stanowisko zajął Sąd Najwyższy w Uchwale Składu Siedmiu Sędziów z dnia 20.12.2012 roku, w której stwierdził, iż nieprzedstawienie zaś przez zakładową organizację związkową informacji, o której mowa w art. 251 ust. 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (t.j. Dz.U. z 2001 r. Nr 79, poz. 854 ze zm.) powoduje, że nie są wadliwe czynności podjęte przez pracodawcę bez wymaganego współdziałania z tą organizacją, aż do dnia przedstawienia tej informacji (tak Uchwała Składu Siedmiu Sędziów Sądu Najwyższego - Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z 2012-12-20, III PZP 7/12, O.: Biuletyn SN rok 2012, Nr 12). Oznacza to więc, iż bierność zakładowej organizacji związkowej w powyższym zakresie niesie za sobą poważne w skutkach konsekwencje w postaci uznania dokonanego przez pozwanego wypowiedzenia w sposób zgodny z obowiązującymi w tym zakresie przepisami.

Odnosząc się zaś do zarzutu apelującego w zakresie naruszenia przez pozwanego pracodawcę zobowiązania z dnia 5 lipca 2005 roku (notatki) do zatrudniania pracowników przejmowanego (...) S.A. do nabycia przez nich emerytury, tylko z możliwością przekwalifikowania ich w razie potrzeby zakładu, Sąd Okręgowy stwierdza, iż materiał dowodowy nie zawiera powyższego dokumentu, co uniemożliwia Sądowi dokonanie jego prawnej oceny.

Dlatego też, mając powyższe rozważania na uwadze, Sąd Okręgowy na podstawie art.385 k.p.c. orzekł, jak w sentencji.