

POSTANOWIENIE

Dnia 22 marca 2016 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Zbigniew Korzeniowski

w sprawie z powództwa L. L.
przeciwko Bibliotece [...] w W.
o przywrócenie na poprzednie warunki pracy i płacy,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 22 marca 2016 r.,
skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego w W.
z dnia 12 lutego 2015 r., sygn. akt XXI Pa [...],

- 1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania,**
- 2. zasądza od powoda na rzecz strony pozwanej 120 zł
tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w
postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w W. wyrokiem z 12 lutego 2015 r. oddalił apelację skarżącego powoda L. L. od wyroku Sądu Rejonowego z 23 kwietnia 2014 r., którym oddalono jego powództwo o przywrócenie poprzednich warunków pracy i płacy, zmienionych po wprowadzeniu zmian do regulaminu wynagradzania. Spór koncentrował się na braku wspólnie uzgodnionego stanowiska organizacji związkowych - art. 30 ust. 5 ustawy z 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (ustawy o zz). Sąd nie podzielił stanowiska powoda, iżby pozwany pracodawca naruszył ten przepis. Cztery organizacje związkowe działające w Bibliotece [...] nie złożyły wspólnie uzgodnionego stanowiska, o którym mowa w art. 30 ust. 4 ustawy

o zz. Sąd za nieuprawnione uznał twierdzenie, że w przypadku funkcjonowania u pracodawcy kilku organizacji związkowych, w tym tylko jednej reprezentatywnej, to przy braku wspólnego stanowiska wszystkich organizacji związkowych, pracodawca powinien uwzględnić indywidulane stanowisko jednej organizacji związkowej reprezentatywnej. Stwierdził, że w przypadku działania u pracodawcy kilku organizacji związkowych, w tym jednej reprezentatywnej, to tylko wspólne stanowisko wszystkich organizacji związkowych jest wiążące dla pracodawcy ustalającego regulamin wynagradzania. U pozwanego pracodawcy działała jedna organizacja związkowa reprezentatywna (art. 241^{25a} § 1 k.p.) i jedynie wspólne stanowisko trzech związków niereprezentatywnych i jednej organizacji związkowej reprezentatywnej, wiązałoby pracodawcę przy ustalaniu zmian w regulaminie wynagradzania. Takie stanowisko nie zostało jednak przedstawione, a tym samym pracodawca skutecznie wprowadził nowy regulamin wynagradzania, po rozpatrzeniu stanowisk poszczególnych organizacji związkowych. Sąd nie podzielił argumentacji powoda, iż jedyna reprezentatywna organizacja związkowa działająca w zakładzie pracy ma szczególną pozycję przy konsultacji regulaminu wynagradzania z pracodawcą. W świetle art. 30 ust. 5 ustawy o zz nie ma organizacji związkowych „lepszyc” czy „gorszych”, istotnym jest jedynie wspólnie uzgodnione stanowisko wszystkich organizacji związkowych albo przynajmniej organizacji związkowych reprezentatywnych. W konkluzji stwierdzono, że pozwany pracodawca prawidłowo i skutecznie wprowadził regulamin wynagradzania, będący podstawą wypowiedzenia powodowi warunków pracy i płacy.

We wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania wskazano na istotne zagadnienie prawne: „Czy pracodawca u którego działa więcej niż jedna zakładowa organizacja związkowa jest uprawniony, na podstawie art. 30 ust. 5 ustawy o związkach zawodowych, do samodzielnego wprowadzenia regulaminu wynagradzania, regulaminu nagród i premiowania, regulaminu pracy, regulaminu zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, ustalenia planu urlopów, o którym mowa w art. 135 § 2 i 3 kodeksu pracy, wykazu prac, o którym mowa w art. 151⁷ § 4 k.p. lub indywidualnego rozkładu czasu pracy, o którym mowa w art. 8 ust. 2-4 ustawy z 16 kwietnia 2004 r. o czasie pracy kierowców, pomimo sprzeciwu jedynej

działającej u tego pracodawcy reprezentatywnej zakładowej organizacji związkowej w rozumieniu art. 241^{25a} kodeksu pracy” (?).

Pozwana wniosła o oddalenie skargi i zasądzenie kosztów.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Wskazana we wniosku podstawa przedsądu nie spełnia się jako istotne zagadnienie prawne (art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c.) z następujących przyczyn.

Istotne zagadnienie prawne musi występować w sprawie (art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c.). Chodzi o to, że wniosek trzon argumentacji buduje na działaniu u pracodawcy co najmniej dwóch reprezentatywnych zakładowych organizacji związkowych. Sytuacja taka jednak nie wystąpiła w sprawie, gdyż była tylko jedna taka organizacja. To stanowiło podstawę do stosowania prawa materialnego a nie sytuacja, w której były dwie reprezentatywne organizacje związkowe.

Po wtóre i co ważniejsze, to zgłoszony problem nie wykracza poza zwykłą wykładnię prawa. Wniosek poszukuje odpowiedzi w zakresie określonej sytuacji (kazusu) w ramach zwykłej wykładni prawa. Do tego też sprowadza się postawiona kwestia. Tylko kwalifikowane przyczyny (rozbieżności w orzecznictwie, poważne wątpliwości) uzasadniają przyjęcie skargi, ze względu na potrzebę wykładni przepisów (art. 398⁹ § 1 pkt 2 k.p.c.).

Wykładnia art. 30 ust. 5 ustawy o zz, którą za uprawnioną przyjmuje skarżący, pozostaje w sprzeczności z klarowną i racjonalną wykładnią Sądu powszechnego w tej sprawie. Skarżący racji tych nie podważa. Poszukuje natomiast aprobaty dla swojej wykładni. Kreuje jednak normę, która nie ma oparcia w art. 30 ust. 5, a przede wszystkim w pominiętym we wniosku przepisie art. 77² § 4 k.p. Ten ostatni ma znaczenie pierwotne i wyraża zasadę uzgodnienia regulaminu wynagradzania z zakładową organizacją związkową. Nie ma więc podstaw aby wyłączyć niereprezentatywną organizację związkową z takiego uzgodnienia, gdyż byłoby to sprzeczne właśnie z art. 77² § 4 k.p. W tym zakresie regulacja art. 30 ust. 5 nie jest przepisem szczegółowym (*lex specialis*). Przeciwnie potwierdza podmiotowość każdej organizacji związkowej, gdyż tak wynika z tego przepisu – organizacje „nie przedstawiają wspólnie uzgodnionego stanowiska ...”. Trybem

uzgodnień objęte są wszystkie organizacje związkowe. Przepis art. 30 ust. 5 nie wyłącza zasady niepominania żadnej organizacji związkowej z art. 30 ust. 4. W ustalonym stanie faktycznym nie można było przyjąć, że przy rozbieżności stanowisk organizacji związkowych znaczenie ma tylko stanowisko reprezentatywnej organizacji związkowej, gdyż każda organizacja objęta jest normą art. 30 ust. 5. Organizacja związkowa reprezentatywna nie ma tu samodzielnego i szczególnego pierwszeństwa (prymatu). Jeżeli nie przedstawi wspólnie uzgodnionego stanowiska z pozostałymi organizacjami związkowymi, to decyzję podejmuje pracodawca po rozpatrzeniu odrębnych stanowisk organizacji związkowych. Natomiast gdyby były co najmniej dwie organizacje związkowe reprezentatywne w rozumieniu art. 241^{25a} k.p., to oczywiście przy rozbieżnych stanowiskach między nimi pracodawca również podejmowałby decyzję po rozpatrzeniu odrębnych stanowisk. Nie wynika z tego jednak, że gdy jest tylko jedna reprezentatywna organizacja związkowa, to jej sprzeciw nie pozwala pracodawcy na samodzielne zmiany w regulaminie wynagradzania. Ze względu na taki zasadniczy punkt ciężkości argumentacji wniosku należy podkreślić, że inną jest sytuacja dwóch organizacji związkowych reprezentatywnych i inną jest sytuacja jednej organizacji związkowej reprezentatywnej, gdy prócz niej są jeszcze organizacje związkowe niereprezentatywne. To, że takie organizacje muszą być zgodne aby pracodawca mógł działać, nie oznacza, że pracodawca nie podejmuje decyzji w sytuacji jednej organizacji związkowej reprezentatywnej i jej sprzeciwu (art. 30 ust. 5 *in fine*) po rozpatrzeniu odrębnych stanowisk organizacji związkowych, a więc także tych niereprezentatywnych. Regulacja prawna jest zatem jednoznaczna (literalnie). Nie pozwala na stwierdzenie, że wiążące dla pracodawcy powinno być tylko stanowisko jedynej reprezentowanej organizacji związkowej. Oparcia nie daje art. 241^{25a} k.p., gdyż jest to regulacja mająca znaczenie w odniesieniu do zawierania układu zakładowego. Przepisu tego nie stosuje się w przypadku regulaminu wynagrodzenia, co wyraźnie wynika z art. 77² § 5 k.p. a także z art. 30 ust. 5 ustawy o zz w związku z art. 77² § 4 k.p. Innymi słowy samodzielna podmiotowość reprezentatywnej organizacji związkowej w określonym zakresie na gruncie układu zakładowego nie przenosi się do postępowania dotyczącego wprowadzania regulaminu wynagradzania.

Z tych motywów orzeczono jak w sentencji (art. 398⁹ § 2 k.p.c.).

O kosztach orzeczono na podstawie art. 98 i 99 oraz art. 398²¹ k.p.c. a także § 11 ust. 1 pkt 1 i § 12 ust. 4 pkt 2 rozporządzenia z 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (stosowanych odpowiednio do odpowiedzi na skargę).

[l.n]