

Sygn. akt II PK 248/15

POSTANOWIENIE

Dnia 14 czerwca 2016 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Bogusław Cudowski

w sprawie z powództwa S. K.

przeciwko B. w W.

o przywrócenie na poprzednie warunki pracy,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 14 czerwca 2016 r.,

skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego w Warszawie

z dnia 26 marca 2015 r., sygn. akt XXI Pa 505/14,

**odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania i
przyznaje od strony powodowej na rzecz strony pozwanej 120 zł
(sto dwadzieścia) tytułem zwrotu kosztów postępowania
kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w Warszawie wyrokiem z 26 marca 2015 r. oddalił apelację powoda S. K. od wyroku Sądu Rejonowego dla m.st. Warszawy w Warszawie z 23 kwietnia 2014 r. oddalającego powództwo o przywrócenie na poprzednie warunki pracy i płacy.

Wyrok Sądu Okręgowego powód zaskarżył w całości. Zarzucono naruszenie art. 77² § 4 k.p., art. 30 ust. 5 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, oraz art. 45 § 1 k.p. w zw. z art. 42 § 1 k.p.

Jako okoliczność mającą uzasadniać przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania wskazano na występowanie w sprawie istotnego zagadnienia

prawnego, a mianowicie „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 k.p., wykazu pracy, 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 dnia 16 kwietnia 2004 r. o czasie pracy kierowców, pomimo sprzeciwu jednej działającej u tego pracodawcy reprezentatywnej zakładowej organizacji związkowej w rozumieniu art. 241^{25a} k.p.”. Pełnomocnik skarżącego wskazał na problemy interpretacyjne, jakie pojawiają się w związku z art. 30 ust. 5 ustawy o związkach zawodowych, w przypadku gdy spośród wszystkich zakładowych organizacji związkowych działających u danego pracodawcy tylko jedna posiada przymiot reprezentatywności w rozumieniu art. 241^{25a} k.p. Wskazał na dwie możliwości interpretacyjne. Pierwszą, zgodnie z którą literalna wykładnia art. 30 ust. 5 ustawy o związkach zawodowych wskazuje na konieczność przedstawienia wspólnego stanowiska przez co najmniej dwie zakładowe organizacje związkowe reprezentatywne w rozumieniu art. 241^{25a} k.p. Drugą – reprezentowaną przez powoda – zgodnie z którą dla uniemożliwienia pracodawcy samodzielnego wprowadzenia regulaminu wynagradzania wystarczy sprzeciw jednej zakładowej organizacji związkowej reprezentatywnej w rozumieniu art. 241^{25a} k.p., ponieważ w takim przypadku jej stanowisko jest jednocześnie stanowiskiem wszystkich reprezentatywnych w rozumieniu art. 241^{25a} k.p. zakładowych organizacji związkowych działających u pracodawcy. Pełnomocnik skarżącego argumentował, że w naszym systemie prawa pracy związkom zawodowym reprezentatywnym w rozumieniu art. 241^{25a} k.p., jako zrzeszającym największą liczbę pracowników danego zakładu pracy, przyznawane są większe uprawnienia w zakresie kształtowania wewnątrzzakładowych źródeł prawa pracy niż organizacjom związkowym niereprezentatywnym, czego przykładem jest art. 241²⁵ § 5 k.p.

Pozwana w odpowiedzi na skargę kasacyjną wniosła o jej oddalenie w całości i zasądzenie na jej rzecz kosztów postępowania z uwzględnieniem kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Wskazała, że art. 30 ust. 5

ustawy o związkach zawodowych był już przedmiotem rozważań Sądu Najwyższego, przywołując wyroki Sądu Najwyższego z 19 stycznia 2012 r., I PK 83/11 oraz z 12 lutego 2004 r., I PK 349/03.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

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

Przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania skarżący uzasadnia występowaniem w sprawie istotnego zagadnienia prawnego dotyczącego wykładni art. 30 ust. 5 ustawy o związkach zawodowych.

Zagadnienie prawne w rozumieniu art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c. to zagadnienie, które wiąże się z określonym przepisem prawa materialnego lub procesowego, którego wyjaśnienie ma nie tylko znaczenie dla rozstrzygnięcia przedmiotowej sprawy, ale przede wszystkim dla rozwoju prawa lub ma znaczenie precedensowe dla rozstrzygania innych podobnych spraw. Twierdzenie o występowaniu w sprawie istotnego zagadnienia prawnego jest uzasadnione tylko wtedy, kiedy przedstawiony problem prawny nie został jeszcze rozstrzygnięty przez Sąd Najwyższy lub kiedy istnieją rozbieżne poglądy w tym zakresie, wynikające z odmiennej wykładni przepisów konstruujących to zagadnienie (por. postanowienia SN: z 10 marca 2010 r., II UK 363/09, LEX nr 577467; z 17 marca 2015 r., I PK 4/15, LEX nr 1661934 oraz powołane tam orzeczenia).

Zagadnienie prawne sformułowane przez skarżącego nie spełnia powyższych wymagań. Przedstawiony we wniosku problem prawny został rozstrzygnięty przez Sąd Najwyższy. W wyroku z 8 września 2015 r., I PK 234/14 (niepubl.), Sąd Najwyższy stwierdził, że pracodawca, u którego działa więcej niż jedna zakładowa organizacja związkowa, nie jest związany - przy wprowadzaniu regulaminu wynagradzania - stanowiskiem jedynej reprezentatywnej organizacji związkowej. W uzasadnieniu tego wyroku Sąd Najwyższym podkreślił znaczenie

wykładni językowej art. 30 ust. 5 ustawy o związkach zawodowych, a mianowicie, że „w przepisie tym użyto liczby mnogiej, mówiąc o organizacjach związkowych reprezentatywnych w rozumieniu art. 241^{25a} k.p., co już wskazuje, że chodzi o więcej niż jedną taką organizację”. Ponadto, że w przepisie tym zawarte jest sformułowanie „wspólnie uzgodnionego stanowiska”, które odnosi się zarówno do organizacji związkowych, jak i organizacji związkowych reprezentatywnych w rozumieniu art. 241^{25a} k.p. Nawiązując do wyroku Sądu Najwyższego z 19 stycznia 2012 r., I PK 83/11, stwierdził również, że wykładnia językowa (gramatyczna) tego sformułowania nie może nasuwać żadnych wątpliwości, że chodzi w nim o takie stanowisko, które zostało wspólnie wypracowane przez wszystkie zakładowe organizacje związkowe lub co najmniej przez organizacje związkowe reprezentatywne w rozumieniu art. 241^{25a} k.p., to znaczy takie, które powstało po wcześniejszym uzgodnieniu go przez owe organizacje związkowe. Wyjaśnił dalej, że określenie „wspólnie” oznacza „wraz z kimś drugim, razem, łącznie z innymi”, zaś określenie „uzgadniać” - „czynić zgodnym z czymś, doprowadzać do braku rozbieżności, obopólnie wyrażać na co coś zgodę, ujednolicać, koordynować, harmonizować”. W konsekwencji, że do „wspólnie uzgodnionego stanowiska” dochodzi w relacjach między co najmniej dwoma podmiotami, co wyklucza przyjęcie, że jest nim także stanowisko jednej organizacji związkowej. W dalszej części uzasadnienia wyroku z 8 września 2015 r. Sąd Najwyższy stwierdził, że „wykładnia funkcjonalna nie prowadzi do przełamania werbalnego znaczenia art. 30 ust. 5 ustawy o związkach zawodowych”. Wyjaśnił, że „ustawodawca wyraźnie uprzywilejował związki zawodowe posiadające status tzw. związków reprezentatywnych, z tego względu, że dają one rzeczywistą gwarancję wyrażania interesów znacznej części pracowników”. Zastrzegł jednocześnie, że „jeśli jedyna z kilku organizacji związkowych ma przymiot reprezentatywności w rozumieniu art. 241^{25a} k.p., nie zawsze to oznacza, że reprezentuje ona interesy szerokiego ogółu pracowników. W przypadku bowiem, gdy żadna z zakładowych organizacji związkowych nie zrzesza co najmniej 7% pracowników zatrudnionych u pracodawcy (art. 241^{25a} § 1 pkt 1 k.p.) lub co najmniej 10% pracowników zatrudnionych u pracodawcy (art. 241^{25a} § 1 pkt 2 k.p.), reprezentatywną zakładową organizacją związkową jest organizacja zrzeszająca największą liczbę pracowników

(art. 241^{25a} § 2 k.p.). W zestawieniu zatem z łączną liczebnością pracowników zrzeszonych w pozostałych organizacjach związkowych (niereprezentatywnych) może się okazać, że to one wspólnie razem reprezentują interesy większej części załogi niż jedna (jedyna) reprezentatywna organizacja związkowa.” Stwierdził, że dopiero w przypadku istnienia co najmniej dwóch organizacji reprezentatywnych - z uwagi na ich łącznie liczony procentowy wskaźnik liczby zrzeszonych pracowników (co najmniej 14%, 17% lub 20%) - wyrażone przez nie wspólnie uzgodnione stanowisko można uznać za przejaw woli szerokiego ogółu pracowników.

Uwzględniając przedstawione powyżej stanowisko Sądu Najwyższego, które stanowi uzasadnioną odpowiedź na problem prawny postawiony przez skarżącego, a jednocześnie brak argumentów, które przemawiały za zmianą tego stanowiska, Sąd Najwyższy w obecnym składzie, na podstawie art., 398⁹ § 2 k.p.c., orzekł jak w sentencji postanowienia.

O kosztach wywołanych wniesieniem skargi kasacyjnej rozstrzygnięto na podstawie art. 98 § 1 k.p.c., art. 99 k.p.c. w zw. z § 12 ust. 4 pkt 2 w zw. z § 11 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 5 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 ze zm.), oraz art. 108 § 1 k.p.c. - stosowanych w zw. z art. 391 § 1 k.p.c. w zw. z art. 398²¹ k.p.c.