



Sygn. akt III PK 206/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 15 stycznia 2020 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Jolanta Frańczak (przewodniczący)

SSN Romualda Spyt (sprawozdawca)

SSN Krzysztof Staryk

w sprawie z powództwa Zakładowej Organizacji Związkowej Ogólnopolskiego Związku Zawodowego (...) w M. i Komisji Zakładowej NSZZ Solidarność przy (...) w M.

przeciwko Samodzielnemu Publicznemu Szpitalowi dla Nerwowo i Psychicznie Chorych w M.

o przekazanie środków na Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w dniu 15 stycznia 2020 r.,

skarg kasacyjnych strony powodowej od wyroku Sądu Apelacyjnego w (...) z dnia 18 czerwca 2018 r., sygn. akt III APa (...),

oddala skargi kasacyjne i odstępuje od obciążania powodów kosztami zastępstwa procesowego pozwanego w postępowaniu kasacyjnym.

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 22 grudnia 2016 r. powódki: Zakładowa Organizacja Związkowa Ogólnopolskiego Związku Zawodowego (...) w M. oraz Komisja Zakładowa Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego Solidarność przy (...) w M. wniosły o zobowiązanie pozwanego Samodzielnego Publicznego Szpitala dla Nerwowo i Psychicznie Chorych w M. do przekazania na Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych (dalej także ZFŚS) odpisów: za 2015 r. - w kwocie 376.311,06 zł oraz za 2016 r. - w kwocie 380.686,77 zł.

Wyrokiem z dnia 7 grudnia 2017 r. Sąd Okręgowy w G. oddalił powództwo (pkt I) oraz nie obciążył powódek obowiązkiem zwrotu pozwanemu kosztów postępowania (pkt II).

Sąd ustalił, że pozwany jest jednostką sektora finansów publicznych o statusie samodzielnego publicznego zakładu opieki zdrowotnej. W szpitalu zatrudnionych było na dzień 22 grudnia 2012 r. 344 pracowników. Z dniem 11 sierpnia 2008 r., zarządzeniem nr (...) /2008 z dnia 23 lipca 2008 r., dyrektor Samodzielnego Publicznego Szpitala dla Nerwowo i Psychicznie Chorych w M. wprowadził Regulamin wynagradzania pracowników Samodzielnego Publicznego Szpitala dla Nerwowo i Psychicznie Chorych. Regulamin nie zawierał postanowień dotyczących Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych. Zarządzeniem z dnia 27 sierpnia 2012 r. nr (...) /2012 Dyrektor Szpitala wprowadził nowy regulamin, który również nie zawierał postanowień dotyczących Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych. Pismem z dnia 23 sierpnia 2012 r. związki zawodowe przedstawiły wspólnie uzgodnione stanowisko, w którym nie wyraziły zgody na dokonanie zmian w regulaminie wynagradzania. W odpowiedzi pozwany poinformował, że stanowisko nie zostało zajęte w 30-dniowym terminie. Państwowa Inspekcja Pracy, po przeprowadzeniu kontroli w dniach 7 i 14 września 2012 r., uznała, iż stanowisko wyrażone przez reprezentatywne organizacje związkowe zostało przedstawione w terminie 30 dni od przedłożenia projektu tego regulaminu ostatniej organizacji związkowej. W okresie od września 2012 r. do lutego 2015 r. pomiędzy stronami prowadzona była korespondencja dotycząca uzgodnienia treści Regulaminu wynagradzania. W dniu 24 lutego 2015 r. zarządzeniem nr (...) /2015 dyrektor

Szpitala wprowadził nowy regulamin wynagradzania, gdzie w § 23 wskazano, iż decyzję w sprawie wysokości odpisu na Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych lub decyzję o nietworzeniu Funduszu podejmuje pracodawca w uzgodnieniu ze związkami zawodowymi. Pismem z dnia 6 marca 2015 r. powódki poinformowały, że wobec zajęcia przez związki zawodowe negatywnego wspólnie uzgodnionego stanowiska, powyższy regulamin nie może wejść w życie. W odpowiedzi pozwany nie uwzględnił stanowiska związków zawodowych wskazując, iż Ogólnopolski Związek Zawodowy „A.” zajął odmienne stanowisko. Wobec czego uznał, że doszło do wprowadzenia regulaminu zgodnie z prawem. Państwowa Inspekcja Pracy Główny Inspektorat Pracy pismem z dnia 11 grudnia 2015 r. poinformowała, że wyżej wymieniony Regulamin wynagradzania wydany został bez wymaganego uzgodnienia i nie ma mocy wiążącej, ponieważ Ogólnopolski Związek Zawodowy „A.” nie jest związkiem reprezentatywnym.

Sąd ustalił również, że zarządzeniem z dnia 1 grudnia 2011 r. dyrektor Szpitala wprowadził Regulamin Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych. Następnie pozwany przedstawił związkom zawodowym projekt tego Regulaminu w dniu 23 lipca 2012 r. W dniu 24 sierpnia 2012 r. powódki złożyły w sekretariacie wspólne uzgodnione negatywne stanowisko co do projektu Regulaminu. Pozwany uznał, że związki zawodowe nie zajęły stanowiska w terminie, wobec czego nie jest nimi związany. Państwowa Inspekcja Pracy, po przeprowadzeniu kontroli w dniu 7 i 14 września 2012 r. uznała, iż stanowisko wyrażone przez reprezentatywne organizacje związkowe zostało przedstawione w terminie 30 dni od przedłożenia projektu tego regulaminu ostatniej organizacji związkowej. Następnie w 2013 r. prowadzono kolejne uzgodnienia dotyczące zmian w Regulaminie Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych. Dyrektor Szpitala zarządzeniem nr (...)/2013 wprowadził Regulamin Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych.

Wyrokiem z dnia 9 marca 2012 r., sygn. akt VI P (...), Sąd Okręgowy w G. nakazał przekazać kwotę 1.336.644,50 zł na rzecz Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych Samodzielnego Publicznego Szpitala dla Nerwowo i Psychicznie Chorych w M. Wyrok uprawomocnił się z dniem 11 grudnia 2012 r. Pismem z dnia 20 lutego 2013 r. pozwany wystąpił do zakładowych związków zawodowych z propozycją zawarcia ugody w przedmiocie rozłożenia na 6 rat spłaty

zaległości na ZFŚS, z terminem ostatniej płatności w 2018 r. oraz z prośbą o wyrażenie zgody na niedokonywanie odpisów na Fundusz w latach 2013-2014. Pozwany zaznaczył, że znajduje się w trudnej sytuacji i dokonanie jednorazowej spłaty spowodowałoby uniemożliwienie prowadzenie działalności statutowej i doprowadziłoby jednostkę do upadłości. W dniu 12 marca 2013 r. wpłynęło pismo związku zawodowego NSZZ „Solidarność” z prośbą o przedstawienie danych i informacji w formie pisemnej celem zachowania rzetelnej dyskusji. Z kolei w odpowiedzi na pismo pozwanego powódki pismem z dnia 18 marca 2013 r. poinformowały, że z uwagi na brak możliwości prawnej nie wyrażają zgody na niedokonywanie przez pozwanego odpisów w latach 2013-2014 oraz zaproponowały podjęcie rozmów w sprawie propozycji układu ratalnego. Następnie pismem z dnia 17 lipca 2013 r. powódki przedstawiły pozwanemu projekt porozumienia w przedmiocie uregulowania zaległości z tytułu przekazania środków na ZFŚS. W dniu 23 lipca 2013 r. pozwany poinformował powódki, że przedstawiona propozycja wykracza poza możliwości finansowe szpitala. Pozwany podkreślił, że w sytuacji zadłużenia na kwotę 32.000 0000 zł i przy kosztach bieżącej działalności nie jest w stanie realizować proponowanego układu ratalnego, przy jednoczesnym dokonywaniu bieżącego odpisu na ZFŚS. Pismami z dnia 28 października 2013 r. pozwany przedstawił powódkom kolejny projekt porozumienia, w którym zaproponował rozłożenie płatności zaległych środków na Fundusz na 9 rocznych rat oraz ponownie wniósł o wyrażenie zgody przez związki na niedokonywanie odpisów na ZFŚS w latach 2013-2014. Po raz kolejny podkreślił, że Szpital znajduje się w trudnej sytuacji majątkowej i wyraził obawę o przyszłość jednostki. Pismem z dnia 31 października 2013 r. powódki wraz z Organizacją Zakładową Konfederacja Pracy OPZZ odmówiły wyrażenia zgody na niedokonywanie odpisów na Fundusz Świadczeń Socjalnych w latach 2013-2014. Natomiast w piśmie z dnia 27 grudnia 2013 r., powódki odrzuciły proponowany przez pozwanego układ ratalny z terminem spłaty ostatniej płatności na rok 2022 i zasugerowały konsultacje z (...) Urzędem Marszałkowskim. Na dzień 28 stycznia 2014 r. zadłużenie pozwanego z tytułu nieprzekazanych środków na Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych wynosiło 1.744.846,76 zł. W dniu 26 maja 2014 r. odbyło się w Urzędzie Wojewódzkim spotkanie przedstawicieli związków

zawodowych i Urzędu Marszałkowskiego Województwa (...) oraz pozwanego, celem przedstawienia sytuacji finansowej szpitala. Następnie w dniu 30 maja 2014 r. odbyło się spotkanie, w którym uczestniczyli między innymi przedstawiciele Urzędu Marszałkowskiego Województwa (...), przedstawiciele pozwanego oraz przedstawiciele zakładowych organizacji związkowych: B. P. - przewodnicząca Ogólnopolskiego Związku Zawodowego „A.” przy Samodzielnym Publicznym dla Nerwowo i Psychicznie Chorych w M., B. S. - przewodnicząca Komisji Zakładowej NSZZ „Solidarność” przy (...) w M., B. S. – zastępca przewodniczącego Komisji Zakładowej NSZZ „Solidarność” przy (...) w M., J. K. - przewodnicząca Zakładowej Organizacji Związkowej Ogólnopolskiego Związku Zawodowego (...) w M., E. G.- sekretarz Zakładowej Organizacji Związkowej Ogólnopolskiego Związku Zawodowego (...) w M., P. B. – przewodniczący Organizacji Zakładowej „K.”, Z. K. – przewodnicząca Związku Zawodowego Psychologów Samodzielnego Publicznego Szpitala dla Nerwowo Psychicznie Chorych w M. Uczestnicy spotkania wcześniej wiedzieli, w jakim celu zostało ono zorganizowane. W toku spotkania zostały wynegocjowane warunki porozumienia, zgodnie z którym Zarząd Województwa (...) miał wyrazić zgodę na zaciągnięcie przez Samodzielny Publiczny Szpital dla Nerwowo i Psychicznie Chorych w M. zobowiązania w postaci długoterminowego kredytu bankowego w wysokości 14.000,000 zł (§ 1 ust. 1). Szpital zobowiązał się do przekazania zaległych środków na rzecz Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych w wysokości określonej na dzień podpisania porozumienia w kwocie 2.111 846,76 zł, na którą składało się: 1) 286.644,50 zł (kwota wynikająca z wyroku Sądu Okręgowego z dnia 9 marca 2012 r., sygn. akt VI P (...)); 2) 458 202,26 zł (zobowiązanie z tytułu niezrealizowanych odpisów za lata 2012-2013); 3) 367.000 zł (pierwsza rata środków 75% odpisu za rok 2014). W § 5 porozumienia przewidziano, że związki zawodowe zobowiązują się w dniu otrzymania potwierdzenia przekazania środków na konto ZFŚS, o których mowa w § 3 ust. 1, podpisać z pracodawcą porozumienie o nietworzeniu ZFŚS na lata 2015-2016 z możliwością negocjacji wydłużenia tego okresu na lata kolejne. Z kolei § 7 porozumienia stanowił, że porozumienie zostanie podane do wiadomości pracowników w terminie 3 dni od jego podpisania, w sposób przyjęty w Szpitalu, a następnie postanowienia niniejszego porozumienia wprowadzone zostaną do

obowiązującego w Szpitalu Regulaminu wynagradzania zgodnie postanowieniami art. 3 ust. 3b ustawy z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (jednolity tekst: Dz.U. 2019 r., poz. 1352; dalej także jako „ustawa o ZFŚS”). Paragraf 5 porozumienia pierwotnie przewidywał nietworzenie ZFŚS bez ograniczenia czasowego. Uległ zmianie na skutek sprzeciwu związków zawodowych, wynikającego z ich obaw, że środki pieniężne nie zostaną przekazane. Na spotkaniu, po uzgodnieniu treści przez wszystkie strony, dokument został zaparaflowany przez J. H., B. S., J. K., P. B., Z. K., Ł. W. oraz B. P. oraz podpisany przez J. H. W dniu 10 czerwca 2014 r. Marszałek Województwa E. P. podpisała przedmiotowe porozumienie. Z uwagi na fakt, że przedstawiciele związków zawodowych nie dysponowali pieczęciami w dniu spotkania, w późniejszym czasie mieli złożyć podpisy wraz z pieczęciami. Przedstawiciele niereprezentatywnych związków zawodowych złożyli takie podpisy wraz pieczęciami. Na drugi dzień powódki odmówiły przystawienia pieczęci i złożenia kolejnego podpisu. Miało to miejsce po tym, jak pracownicy pozwanego dowiedzieli się o zawartym porozumieniu, co spotkało się z krytyką. Kopia trójstronnego porozumienia zawartego w dniu 30 maja 2014 r. została przekazana przedstawicielom związków zawodowych w czerwcu 2014 r. Pozwany uzyskał kredyt w dniu 16 września 2014 r. i przekazał na rzecz Funduszu Świadczeń Socjalnych kwotę określoną w § 1 ust. 1 porozumienia. Pozwany zorganizował spotkanie z powódkami, które kategorycznie odmówiły zawarcia kolejnego porozumienia. Pozwany w 2014 r. pozostawał zadłużony na kwotę ponad 33.000.000 zł.

Sąd pierwszej instancji stwierdził, że kluczowe znaczenie w niniejszej sprawie ma charakter oraz skuteczność porozumienia z dnia 30 maja 2014 r. Sąd Okręgowy uznał, że w okolicznościach sprawy doszło do przyjęcia postanowień porozumienia z dnia 30 maja 2014 r. Sąd wskazał, iż przedmiotowy dokument został zaparaflowany na każdej stronie przez przedstawicieli wymienionych w nim podmiotów. Uznał, że zaparaflowanie oznaczało akceptację treści dokumentu przez przedstawicieli Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego „Solidarność” Komisji Zakładowej przy (...) oraz Ogólnopolskiego Związku Zawodowego (...) przy (...). Sąd zwrócił uwagę, że powódki były w stanie rozpoznać swoje podpisy,

również dla świadków rozpoznanie, kto zaparafował porozumienie, pomimo upływu znacznego czasu od sporządzenia dokumentu, nie stanowiło problemu. Sąd zwrócił uwagę na okoliczności podpisania tego porozumienia – zadłużenie Szpitala oraz że parafy zostały złożone po długotrwałych konsultacjach, w wyniku których na żądanie związków zawodowych zmieniana była treść dokumentu, co potwierdza, że składając parafy powódki zaakceptowały zawarte w nim postanowienia, bowiem gdyby się z nimi nie zgadzały, w dalszym ciągu prowadziłyby negocjacje albo stanowczo odmówiły jego zaparafowania. Sąd odniósł się także do kwestii dotyczącej prawidłowości reprezentacji Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego „Solidarność” Komisji Zakładowej przy (...) oraz Ogólnopolskiego Związku Zawodowego (...) przy (...). W tej kwestii sąd miał na uwadze § 19 ust. 11 Statutu Ogólnopolskiego Związku Zawodowego Pielęgniarek i Położnych oraz § 42 ust. 5 i 7 i § 46 Statutu Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego „Solidarność” Komisji Zakładowej przy (...). W ocenie Sądu, pierwszy ze wskazanych podmiotów był niewątpliwie prawidłowo reprezentowany, bowiem podpis złożył Przewodniczący, a sprawa nie dotyczyła praw i obowiązków majątkowych. Z kolei w przypadku Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego „Solidarność” Komisji Zakładowej przy (...) oświadczenie złożyła wyłącznie Przewodnicząca Związku. Niemniej jednak w spotkaniu uczestniczyły B. S. - przewodnicząca oraz B. S. - zastępca przewodniczącej związku. Przed oceną prawidłowości reprezentacji, Sąd wskazał, że zgoda powódek na porozumienie z dnia 30 maja 2014 r. miała stanowić wyraz akceptacji wniosku pozwanego co do nietworzenia ZFŚS na lata 2015-2016. Sąd wyjaśnił przy tym, że w doktrynie wskazuje się, że uzgodnienie nie jest tożsame z porozumieniem, ponieważ wyrażenie zgody przez związek zawodowy na ustalenie regulaminu wynagradzania o określonej treści jest aktem prawnym jednostronnym związku. Uzyskanie zgody określonego podmiotu prawnego na dokonanie czynności prawnej przez inny podmiot polega w systemie prawa na tym, że podmiot, który ma wyrazić zgodę, przedstawia w tym zakresie swoje stanowisko w sposób przewidziany w przepisach regulujących sposób jego reprezentacji na zewnątrz. W ocenie Sądu pierwszej instancji, oświadczenia osób reprezentujących związku zawodowe polegające na akceptacji treści dokumentu, nie mogą zostać uznane za dokonanie czynności

prawnej, albowiem nie kreują one żadnego stosunku prawnego pomiędzy związkami zawodowymi a innym podmiotem. Oświadczenie złożone przez powódki miało charakter wymaganego ustawą uzgodnienia. Nie zmienia tego to, że przedmiotowy dokument został określony jak porozumienie, bowiem *de facto* zawierał on uzgodnienia organizacji związkowych pracodawcy co do tworzenia Funduszu Świadczeń Socjalnych. Zdaniem Sądu Okręgowego, uzgodnienie stanowi wyłącznie wyraz wiążącej opinii. Zatem mając na uwadze, że uzgodnienie nie stanowi czynności prawnej, Sąd uznał, że dla reprezentacji Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego „Solidarność” Komisji Zakładowej przy (...) wystarcza podpis Przewodniczącego. Odnośnie do charakteru postanowienia § 5 przedmiotowego dokumentu, Sąd ustalił, w oparciu o zeznania osób uczestniczących w spotkaniu z dnia 30 maja 2014 r., że podlegało ono zmianom, albowiem w pierwotnej wersji obejmowało swym zakresem nietworzenie Funduszu Świadczeń Socjalnych na stałe. Jednak na skutek sprzeciwu powódek, doszło do uzgodnienia, że nie zostanie on utworzony w latach 2015-2016. Sąd miał również na uwadze, że przedstawiciele związków zawodowych mieli świadomość trudnej sytuacji finansowej Szpitala, a także tego, iż w przypadku nieuzyskania kredytu nie będzie możliwości spłaty zaległych zobowiązań stwierdzonych wyrokiem sądowym oraz że ich realizacja groziłaby likwidacją pozwanego i utratą miejsc pracy. Sąd odwołał się do zeznań świadków, którzy wskazali, że rzeczywistą wolą przedstawicieli związków zawodowych była zgoda na nietworzenie Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych w latach 2015-2016 w przypadku uzyskania spłaty zadłużenia za lata wcześniejsze, zaznaczając, że wola ta ulega zmianie dopiero wtedy, gdy oświadczenie to spotkało się ze sprzeciwem ze strony pracowników. W ocenie Sądu Okręgowego, okoliczności sprawy świadczą o tym, że uzgodnione stanowisko było jednoznaczne: pozwany dokonuje zapłaty zaległych świadczeń, powódki wyrażają zgodę na nietworzenie ZFŚS na lata 2015-2016. Kwestia dotycząca zawarcia kolejnego porozumienia nie miała żadnego znaczenia, albowiem zamiar powódek i pozwanego był jasny, a kolejne porozumienie stanowiłoby jedynie czynność techniczną. Według Sądu, argumentację tę wspiera okoliczność, że w § 7 mowa o zmianie regulaminu wynagradzania. Mając na uwadze powyższe okoliczność, Sąd pierwszej instancji oddalił powództwo w całości.

Sąd Apelacyjny w (...) wyrokiem z dnia 18 czerwca 2018 r. oddalił apelację powódek od powyższego wyroku (pkt 1), odstępując od obciążania powódek kosztami zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym (pkt 2).

W ocenie Sądu Apelacyjnego, Sąd pierwszej instancji prawidłowo zgromadził materiał dowodowy, w sposób niewadliwy dokonał jego oceny i w konsekwencji ustalił stan faktyczny odpowiadający treści tych dowodów. Sąd Apelacyjny przyjął ustalony przez Sąd Okręgowy stan faktyczny za własny. Zdaniem Sądu Apelacyjnego, nie sposób podzielić stanowiska powódek, że zebrany materiał dowodowy pozwala na przyjęcie, że parafowanie przez strony porozumienia z dnia 30 maja 2014 r. oznaczało jedynie zapoznanie się z treścią dokumentu, nie było zaś przejawem złożenia określonego oświadczenia woli. Sąd drugiej instancji wskazał, że zgodnie z treścią art. 78 § 1 k.c., w brzmieniu obowiązującym w dniu 30 maja 2014 r., do zachowania pisemnej formy czynności prawnej wystarcza złożenie własnoręcznego podpisu na dokumencie obejmującym treść oświadczenia woli. Pojęcie podpisu w obowiązującym ustawodawstwie nie ma wyraźnego wskazania, jaka ma być treść podpisu i w jaki sposób ma być on wykonany. Jednak ze stanowiska judykatury i piśmiennictwa wynika, iż podpis może być skrócony, nie musi być czytelny, zatem pominięcie w nim pewnych liter nie musi świadczyć o podpisaniu się innym nazwiskiem, a jedynie o skorzystaniu z dopuszczalnej i stosowanej praktyki złożenia własnoręcznego podpisu w sposób skrócony, za pomocą techniki oddającej indywidualne cechy piszącego. Pomijanie pewnych liter, zwłaszcza samej końcówki nazwiska, jest w praktyce obrotu prawnego powszechne. W konsekwencji minimum wymagań koniecznych do uznania znaku pisarskiego za podpis jest to, by umożliwiał identyfikację autora, przynajmniej według takich kryteriów jak cechy indywidualne i niepowtarzalne. W świetle przywołanych rozważań prawnych oraz niekwestionowania przez powódki faktu własnoręcznego nakreślenia przez nie paraf na porozumieniu z dnia 30 maja 2014 r. Sąd przyjął, że porozumienie to zostało zawarte w formie pisemnej, pomimo braku na porozumieniu czytelnych (zawierających imię i nazwisko) podpisów powódek. Poza dowodami ze źródeł osobowych, trafność tego wniosku potwierdza także sposób przyjęcia przez powódki regulaminu wynagradzania z 2008 r., na którym powódki również złożyły swoje podpisy przez nakreślenie paraf. Oznacza to, że sposób

zawarcia spornego porozumienia przez powódki był uprzednio stosowany, a prawdziwości wspomnianego dokumenty powódki nie kwestionowały. Nadto, przeprowadzone postępowanie dowodowe potwierdziło także, że porozumienie z dnia 30 maja 2014 r. zostało sporządzone w trzech jednobrzmiących egzemplarzach, którego odpis otrzymała każda ze stron porozumieniem, co także prowadzi do wniosku, że wobec wymiany dokumentów porozumienie w rzeczywistości skutecznie zawarte przez strony. Dokonując wykładni oświadczeń stron zawartych w porozumieniu z dnia 30 maja 2014 r., Sąd drugiej instancji stwierdził, że z materiału procesowego wprost wynika, iż postanowienia te były przedmiotem negocjacji (uzgodnień) między stronami. Powódki bowiem nie były skłonne do rezygnacji z odpisów na ZFŚS, zaś pozwany, mając na względzie trudną sytuację finansową oraz konieczność zaciągnięcia kredytu na spłatę dotychczasowych zobowiązań na rzecz ZFŚS, domagał się odstąpienia od dokonywania odpisów, ostatecznie zawężając ten okres na lata 2015-2016, z możliwością dalszego zawieszenia tego uprawnienia. Jednocześnie pozwany wskazał, że zapłata zaległych odpisów zostanie dokonana wyłącznie w sytuacji, gdy powódki zrzekną się tego prawa na przyszłość. Odstąpienie od dokonywania dalszych odpisów było więc warunkiem, od którego pozwany uzależniał zawarcie porozumienia. Dążeniem powódek było zaś uzyskanie zapewnienia, że dotychczas powstałe zaległości zostaną przez pozwanego uregulowane. Ostatecznie w wyniku negocjacji strony ustaliły i podpisały porozumienie, na mocy którego ustalono nie tylko harmonogram spłat dotychczasowych zobowiązań pozwanego względem ZFŚS, ale także ustalono, że w latach 2015-2016 pozwany nie będzie dokonywał odpisów na ten cel. Analizując porozumienie w kontekście jego celu (jakim było uzyskanie gwarancji spłaty zaległości względem ZFSS), Sąd wskazał, że dzięki zwolnieniu pozwanego przez powódki od dokonywania odpisów w latach 2015-2016 na ZFŚS, został ustalony harmonogram spłat zaległości pozwanego względem powódek. Zastrzeżenie tego warunku świadczy więc o tym, że do zawarcia porozumienia nie doszłoby, gdyby powódki nie zrezygnowały – chociażby terminowo – z odprowadzania odpisów na ZFŚS. W ocenie Sądu Apelacyjnego, powódki popadają w sprzeczność – z jednej strony podnosząc, że reprezentujące je na spotkaniu w dniu 30 maja 2014 r. osoby nie były uprawnione do zawarcia

porozumienia na rzecz powódek, zaś z drugiej strony skutecznie negocjowały warunki porozumienia wskutek czego doszło do zmian w projekcie przedstawionym przez pozwanego. Logiczny jest, zdaniem Sądu, wniosek, że gdyby na spotkanie stawili się osoby niemogące podejmować czynności w imieniu i na rzecz powódek, to z całą pewnością nie byłyby prowadzone jakiekolwiek negocjacje co do brzmienia porozumienia.

Wyrok Sądu Apelacyjnego powódki zaskarżyły w całości.

Zarzucono naruszenie przepisów postępowania, które mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy, to jest:

(1) art. 378 § 1 k.p.c. w związku z art. 45 ust. 1, art. 78, art. 176 ust. 1 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej, przez nierozpoznanie wszystkich zarzutów apelacji, co doprowadziło do wydania oczywiście błędnego wyroku z naruszeniem konstytucyjnego prawa skarżących do sądu - tzn. nierozpoznanie przez Sąd Apelacyjny następujących zarzutów apelacji:

(-) zarzutu naruszenia art. 39 k.c., art. 9 oraz art. 15 ustawy z 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2019 r., poz. 263 ze zm.), przez ich niezastosowanie i uznanie, że powódki 30 maja 2014 r. wyraziły zgodę na niedokonywanie odpisów na Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych, podczas gdy zgoda taka stanowiła oświadczenie woli, a przy dokonywaniu czynności prawnych powódki jako osoby prawne muszą działać przez swoje organy zgodnie z regułami statutowymi i wyłącznie w granicach umocowania oraz z poszanowaniem zasad reprezentacji zewnętrznej, zaś 30 maja 2014 r. działające w imieniu powódek osoby umocowania do zawarcia umowy o treści sformułowanej w zaparaflowanym dokumencie nie miały (brak uchwał władz wykonawczych związków) i powódka KZ NSZZ „Solidarność” nie była uprawniona do jednoosobowego dokonania czynności prawnej, a zatem złożenie oświadczeń woli o związaniu się umową nie mogło wywołać żadnego skutku prawnego, gdyż byłoby nieważne,

(-) zarzutu naruszenia art. 38 k.c. w związku z art. 35 k.c. i art. 103 § 1 i 2 k.c. oraz art. 9 i art. 15 ustawy o związkach zawodowych, przez ich niezastosowanie i uznanie, że osoby działające w imieniu powódek skutecznie wyraziły zgodę na związanie się treścią dokumentu z 30 maja 2014 r. i na rezygnację przez pozwanego z dokonywania odpisów na ZFSS w latach 2015-2016, podczas gdy

powódki posiadają osobowość prawną i jako takie działają przez swoje organy, zgodnie z regulacjami wynikającymi z ich statutów, a zatem skuteczność działania tych osób 30 maja 2014 r. była uzależniona od dysponowania należytych umocowaniem, udzielonym im zgodnie z regulacjami statutowymi, tj. uprzednio podjętymi uchwałami ich władz wykonawczych (zarządów) zezwalającymi na zawarcie umowy o rezygnacji z ZFŚS oraz od prawidłowej reprezentacji, których brakowało i brak tego umocowania nie został uzupełniony, a wobec następczego niepotwierdzenia umowy przez powódki, ewentualna bezskuteczność zwieszona umowy przekształciła się w bezskuteczność definitywną,

(-) zarzutu naruszenia art. 30 ust. 4 i 5 ustawy o związkach zawodowych i art. 4 ust. 2 ustawy o ZFŚS w związku z art. 77² § 4 k.p., przez ich niewłaściwe zastosowanie i uznanie, że pozwany był uprawniony do niedokonania odpisów na ZFŚS w latach 2015-2016, mimo że nie zachował procedury rezygnacji z ZFŚS i wprowadzenia tego ustalenia do wewnętrznych przepisów płacowych;

(2) art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. w związku z art. 378 § 1 k.p.c. w związku z art. 45 ust. 1, art. 78, art. 176 ust. 1 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej, przez błędne uzasadnienie zaskarżonego orzeczenia polegające na nieodniesieniu się do wszystkich zarzutów apelacji (wynikające z nierozpoznania wszystkich zarzutów apelacji), uniemożliwiające weryfikację toku rozumowania sądu *ad quem* oraz kontrolę kasacyjną zaskarżonego wyroku;

(3) naruszenie art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c., przez niepoczynienie ustaleń faktycznych w kwestii tego, czy u pozwanego obowiązywał regulamin wynagradzania, a jeśli tak, to który z regulaminów wynagradzania jest u pozwanego obowiązujący, przy czym ustalenie to było konieczne dla rzutującego na wynik sprawy stwierdzenia, czy zachowano procedurę przewidzianą w art. 30 ust. 4 i 5 ustawy o związkach zawodowych oraz art. 4 ustawy o ZFŚS w związku z art. 77² § 4 KP, a zatem do stwierdzenia, czy istniała jakakolwiek podstawa prawna do niedokonywania odpisów na ZFŚS w latach 2015-2016.

Ponadto, zarzucono naruszenie prawa materialnego, to jest:

(4) art. 78 § 1 k.c., przez jego błędną wykładnię polegającą na uznaniu, że do zachowania formy pisemnej czynności prawnej (w niniejszej sprawie zawarcia porozumienia z dnia 30 maja 2014 r.) wystarczające jest złożenie paraf na

poszczególnych stronach dokumentu przy niezłożeniu podpisu pod jego treścią w miejscu do tego przeznaczonym, podczas gdy przepis ten w sposób wyraźny wymaga podpisu, a podpis jest znakiem ręcznym składanym pod treścią pisma,

(5) art. 60 k.c. w związku z art. 65 § 1 i 2 k.c., art. 389 § 1 k.c. oraz art. 390 § 1 i 2 k.c., przez ich niewłaściwe zastosowanie polegające na uznaniu, że strony zawarły umowę przyrzeczoną (a nie umowę przedwstępną) i przez nieodróżnienie skutków umowy przedwstępnej od skutków umowy przyrzeczonej skutkujące błędnym uznaniem, że porozumienie z dnia 30 maja 2014 r. może stanowić podstawę do niedokonywania odpisów na ZFŚS w latach 2015-2016, mimo że w jego świetle strony dopiero miały zobowiązać się do zawarcia porozumienia w tym przedmiocie,

(6) art. 30 ust. 4 i 5 ustawy o związkach zawodowych, oraz art. 4 ustawy o ZFŚS w związku z art. 77² § 4 k.p., przez ich niewłaściwe zastosowanie i bezzasadne uznanie, że pozwany był uprawniony do rezygnacji z dokonywania odpisów na ZFŚS, podczas gdy brak w sprawie ustaleń faktycznych Sądów obu instancji, aby istniały postanowienia regulaminu wynagradzania dopuszczające rezygnację z ZFŚS;

(7) art. 38 k.c. oraz art. 9 ustawy o związkach zawodowych w związku z art. 35 KC, art. 15 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych oraz art. 103 § 1 i 2 k.c., przez ich niewłaściwe zastosowanie polegające na pominięciu przez Sąd Apelacyjny braków w sposobie reprezentacji powódki ad. 2. co doprowadziło do błędnego uznania, że: (-) do skutecznego złożenia oświadczenia woli przez powódkę w dniu 30 maja 2014 r. wystarczające było jednoosobowe działanie przewodniczącej powódki KZNSZZ „Solidarność”, podczas gdy statutowym organem uprawnionym do podejmowania zobowiązań majątkowych jest komisja zakładowa; (-) doszło do złożenia skutecznego oświadczenia przez tę powódkę, mimo że czynność zawarcia porozumienia - nawet jeśliby uznać, że wystarczające do jego zawarcia były parafy - nie została potwierdzona przez powódkę ad.2.

Strona skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Apelacyjnemu w (...); ewentualnie w razie uznania, że podstawa naruszenia prawa materialnego jest oczywiście uzasadniona, a podstawa naruszenia przepisów postępowania okazała

się nieuzasadniona, o zmianę zaskarżonego wyroku w całości i orzeczenie co do istoty sprawy przez uwzględnienie powództwa. Nadto, wniosła o zasądzenie kosztów postępowania kasacyjnego według norm przepisanych.

Pozwany, w odpowiedzi na skargę kasacyjną, wniósł o jej oddalenie oraz zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów zastępstwa procesowego za postępowanie kasacyjne według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Na wstępie podkreślić należy, że negowanie przez skarżące (Zakładową Organizację Związkową Ogólnopolskiego Związku Zawodowego Pielęgniarek i Położnych oraz Komisję Zakładową Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego „Solidarność” – działających przy (...) w M.) udzielenia zgody na porozumienie z dnia 30 maja 2014 r. (w tym na niedokonywanie przez pozwanego pracodawcę odpisów na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych w latach 2015-2016) nie jest wystarczające, aby podważyć zaskarżony wyrok. Wynika to stąd, że w ustalonym stanie faktycznym (którym Sąd Najwyższy z mocy art. 398¹³ § 2 k.p.c. jest związany) nawet odmowa podpisania przez skarżące porozumienia z dnia 30 maja 2024 r., nie byłaby wystarczająca dla zablokowania decyzji pracodawcy o nieutworzeniu Funduszu Świadczeń Socjalnych za wskazane lata.

Przypomnieć należy, że zgodnie z art. 4 ustawy o ZFŚS, u pracodawców, o których mowa w art. 3 ust. 1, układ zbiorowy pracy może dowolnie kształtować wysokość odpisu na fundusz; może również postanawiać, że fundusz nie będzie tworzony (ust. 1). U pracodawców należących do wskazanej grupy, których pracownicy nie są objęci układem zbiorowym pracy, postanowienia w sprawach opisanych wyżej może zawierać regulamin wynagradzania (ust. 2). Na mocy tych uregulowań istnieje obowiązek zawarcia w regulaminie wynagradzania postanowienia o nieutworzeniu funduszu. Wprowadzenie tej treści postanowienia wymaga przeprowadzenia procedury właściwej do wprowadzania w życie regulaminu wynagradzania lub wprowadzania zmian do niego. Zgodnie z art. 77² § 4 k.p., regulamin wynagradzania ustala pracodawca; jeżeli u danego pracodawcy działa zakładowa organizacja związkowa, pracodawca uzgadnia z nią regulamin

wynagradzania. Gdy u pracodawcy (tak jak u pozwanego) działa więcej niż jedna zakładowa organizacja związkowa, to wówczas, zgodnie z art. 30 ust. 4 i 5 ustawy o związkach zawodowych (w brzmieniu obowiązującym w okresie, którego spór dotyczy), wszystkie zakładowe organizacje albo organizacje reprezentatywne w rozumieniu art. 241^{25a} k.p. powinny przedstawić pracodawcy wspólnie uzgodnione stanowisko w terminie 30 dni. Termin ten biegnie od dnia przedstawienia przez pracodawcę projektu regulaminu. Jeżeli organizacje związkowe nie przedstawią w terminie 30 dni od dnia przedstawienia im projektu regulaminu przez pracodawcę tak rozumianego wspólnie uzgodnionego stanowiska, to pracodawca sam ustala treść regulaminu po rozpatrzeniu odrębnych stanowisk zakładowych organizacji związkowych (wyrok Sądu Najwyższego z 21 marca 2001 r., I PKN 320/00, OSNAPiUS 2002 nr 24, poz. 599). Według Sądu Najwyższego (wyrok z 12 lutego 2004 r., I PK 349/03, OSNP 2005 nr 1, poz. 4), jeżeli organizacje związkowe przedstawią wspólne negatywne stanowisko, regulamin wynagradzania nie może być przez pracodawcę ustalony. Stanowisko to podtrzymane zostało w wyrokach Sądu Najwyższego: z 6 kwietnia 2004 r., I PK 380/03 (LEX nr 1615897); z 19 stycznia 2012 r., I PK 83/11 (LEX nr 1129307).

Przepis art. 30 ust. 5 ustawy o związkach zawodowych stanowi doprecyzowanie przewidzianej w art. 77² § 4 k.p. zasady uzgadniania przez pracodawcę regulaminu wynagradzania z zakładową organizacją związkową, gdy działa u niego więcej zakładowych organizacji związkowych, z opcją dopuszczającą ustalenie go samodzielnie przez pracodawcę wobec braku „wspólnie uzgodnionego stanowiska” organizacji związkowych. Jak trafnie podkreślił Sąd Najwyższy w przywołanym wyżej wyroku z 19 stycznia 2012 r., I PK 83/11, użyte w art. 30 ust. 5 ustawy o związkach zawodowych sformułowanie: „wspólnie uzgodnionego stanowiska” oznacza, iż chodzi w nim o zgodne stanowisko ustalone uprzednio przez przedstawicieli wszystkich zakładowych organizacji związkowych albo przynajmniej organizacji reprezentatywnych, tożsame co do treści i zawarte w jednym piśmie adresowanym do pracodawcy, a nie o stanowiska odrębnie i samodzielnie zajęte przez poszczególne organizacje związkowe. Wykładnia art. 30 ust. 5 ustawy o związkach zawodowych, przy uwzględnieniu regulacji zawartej w art. 30 ust. 4 tej ustawy, powinna prowadzić do wniosku, że ustalenie i

przedstawienie wspólnego stanowiska przez działające u danego pracodawcy organizacje związkowe muszą poprzedzać co najmniej uzgodnienia dokonywane przez przedstawicieli tych organizacji związkowych, np. ich przewodniczących.

Z wiążących ustaleń faktycznych wynika, że pismem z dnia 31 października 2013 r. powódki wraz z Organizacją Zakładową Konfederacja Pracy OPZZ odmówiły wyrażenia zgody na niedokonywanie odpisów na Fundusz Świadczeń Socjalnych w latach 2013-2014. Natomiast w piśmie z dnia 27 grudnia 2013 r., powódki odrzuciły proponowany przez pozwanego układ ratalny z terminem spłaty ostatniej płatności na rok 2022 i zasugerowały konsultacje z (...) Urzędem Marszałkowskim. Na spotkaniu w dniu 30 maja 2014 r. pracodawca przedstawił na piśmie propozycję porozumienia, z treści którego między innymi wynikało, że związki zawodowe zobowiązują się w dniu otrzymania potwierdzenia przekazania środków na konto ZFŚS, o których mowa w § 3 ust. 1 porozumienia, podpisać z pracodawcą porozumienie o nietworzeniu ZFŚS na lata 2015-2016 z możliwością negocjacji wydłużenia tego okresu na lata kolejne (§ 5). Biorący udział w spotkaniu przewodniczące powodowych organizacji związkowych, po uzgodnieniu treści dokumentu, złożyły na nim parafy „w celu zawarcia porozumienia”, a z uwagi na brak stosownych pieczęci miały w późniejszym czasie złożyć pod nim podpisy. Na drugi dzień - ze względu na niezadowolenie pracowników z treści porozumienia - odmówiły przystawienia pieczęci i złożenia podpisu. Kopia porozumienia została w czerwcu 2014 r. przekazana przedstawicielom organizacji związkowych. Pozwany uzyskał kredyt w dniu 16 września 2014 r. i przekazał na rzecz Funduszu Świadczeń Socjalnych kwotę określoną w § 1 ust. 1 porozumienia. Następnie zorganizował spotkanie z powódkami, które kategorycznie odmówiły zawarcia kolejnego porozumienia. Jeśli, jak twierdzą skarżące, parafowanie tego dokumentu było (jedynie) wyrazem zapoznania się z jego treścią, to przedstawione okoliczności potwierdzają, że na spotkaniu w dniu 30 maja 2014 r. pozwany przedstawił zakładowym organizacjom związkowym na piśmie propozycję niedokonywania w latach 2015-2016 odpisów na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych (projekt zmian, jakie chce wprowadzić do regulaminu wynagradzania). Natomiast w świetle opisanych okoliczności odmowa (w dniu następnym) złożenia podpisów opatrzonych stosownymi pieczęciami na tym dokumencie (co wedle

skarżących jest równoznaczne z brakiem zgody na zawarcie porozumienia) nie wypełnia warunków nałożonych na organizacje związkowe, od których wymagane jest, po pierwsze, ustalenie wspólnego stanowiska w drodze porozumienia (między tymi organizacjami), po drugie, przedstawienie go pracodawcy w terminie 30 dni. Zwrócić w tym miejscu należy na szczególnie istotne okoliczności sprawy. Mianowicie z wiążących Sąd Najwyższy ustaleń wynika, że przedstawiciele powodowych organizacji związkowych przez swoje zachowanie wywołali u pozostałych stron porozumienia przeświadczenie o tym, że organizacje te wyraziły zgodę na przedstawioną propozycję, czego wyrazem było złożenie paraf na dokumencie. Zatem pozwany nie był świadomy odmiennego stanowiska skarżących w tym względzie, że: 1) złożenie paraf było jedynie wyrazem zapoznania się z propozycją pracodawcy, 2) składające parafy przewodniczące zakładowych organizacji związkowych nie były upoważnione do działania w imieniu związków (niewłaściwa reprezentacja, brak stosownych uchwał). Przekonanie o mocy wiążącej porozumienia spowodowało dotrzymanie zobowiązań przez Zarząd Województwa (...) i następnie pracodawcę. W tej sytuacji zasada lojalności w dialogu między partnerami społecznymi tym bardziej wymagała przedstawienia pracodawcy jednoznacznego, wspólnie uzgodnionego negatywnego stanowiska, zgodnie z wymaganiami art. 35 ust. 4 i 5 ustawy o związkach zawodowych, czego nie uczyniono w ustawowym terminie 30 dni. Terminu tego nie mógł przedłużyć § 5 porozumienia zgodnie z którym, związki zawodowe zobowiązują się w dniu otrzymania potwierdzenia przekazania środków na konto ZFŚS, o których mowa w § 3 ust. 1, podpisać z pracodawcą porozumienie o nietworzeniu ZFŚS na lata 2015-2016 z możliwością negocjacji wydłużenia tego okresu na lata kolejne. Zawierał on bowiem zobowiązanie do podpisania porozumienia, a nie prowadzenia dalszych negocjacji w celu jego zawarcia, a tylko wtedy można by przyjąć, że pracodawca nie przedstawił (jeszcze) wiążącej propozycji, która mogłaby podlegać uzgodnieniu ze związkami zawodowymi. Tak więc, jeśli zarzuty skarżących oparte są na twierdzeniach, że porozumienie z dnia 30 maja 2014 r. nie jest wiążące a złożenie paraf na porozumieniu było wyrazem zapoznania się z treścią dokumentu, to zablokowanie decyzji pracodawcy w tej kwestii możliwe było tylko w przypadku przedstawienia w ustawowym terminie wspólnie uzgodnionego negatywnego

stanowiska. Nie sposób też nie zauważyć, że przedstawienie tego rodzaju stanowiska spowodowałoby negatywne skutki w postaci braku środków na dokonanie zaległych wpłat na ZFŚS (brak zgody na zaciągnięcie kredytu), a ich uniknięcie było w interesie skarżących. Ukierunkowana tym interesem taktyka skarżących doprowadziła do nieprzedstawienia jednoznacznego wspólnego stanowiska, negatywnego wobec propozycji pracodawcy czasowego zaniechania dokonywania odpisów na ZFŚS.

W konkluzji, nawet jeśli zgodnie z twierdzeniem skarżących, powodowe organizacje związkowe nie zgodziły się w dniu 30 maja 2014 r. na niedokonywanie w latach 2015-2016 odpisów na Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych, to również nie złożyły wobec pracodawcy w ustawowym terminie wspólnie uzgodnionego negatywnego stanowiska co do przedstawionej propozycji.

Podsumowując ten wątek, przywołane wyżej przepisy, przewidują możliwość samodzielnej zmiany przez pracodawcę postanowień regulaminu wynagradzania, jeśli wszystkie zakładowe organizacje albo organizacje reprezentatywne w rozumieniu w rozumieniu art. 241^{25a} k.p. nie przedstawią pracodawcy wspólnie uzgodnionego negatywnego stanowisko w terminie 30 dni od dnia przedstawienia przez niego projektu regulaminu. W związku z tym traci na znaczeniu to, czy powodowe organizacje związkowe zaakceptowały propozycję pracodawcy przedstawioną w dokumencie z dnia 30 maja 2014 r. Przyjawszy bowiem, że dokument ten nie ma mocy wiążącej z uwagi na wskazywane w skardze kasacyjnej wadliwości, to w okolicznościach niniejszej sprawy, nie sposób przyjąć, że pozwanemu pracodawcy przedstawione zostało w ustawowym terminie wspólnie uzgodnione negatywne stanowisko powodowych organizacji związkowych.

Dodać też należy, że Sąd Najwyższy podziela pogląd przedstawiony przez Sąd pierwszej instancji, że uzgodnienie, o którym mowa w art. 77² § 4 k.p. nie jest tożsame z porozumieniem (umową) między pracodawcą a organizacjami związkowymi. W przypadku uzgodnienia treści regulaminu wynagradzania, pracodawca przedstawia organizacjom związkowym projekt postanowienia/postanowień regulaminu wynagradzania a organizacje te przedstawiają swoje stanowisko w sposób przewidziany w przepisach regulujących sposób jego reprezentacji na zewnątrz. Sąd Najwyższy w obecnym składzie

zgadza się z poglądem wyrażonym w wyroku Sądu Najwyższego z 12 października 2017 r., II PK 269/16 (OSNP 2018 nr 7, poz. 92), że regulamin wynagradzania jest jednostronnym aktem pracodawcy niezależnie od tego, czy został on wydany przez pracodawcę całkowicie samodzielnie (z uwagi na niedziałanie u niego organizacji związkowej) czy też w uzgodnieniu z jedną albo ze wszystkimi działającymi u pracodawcy związkami zawodowymi, które przedstawiły wspólne stanowisko, bądź też został ustalony przez pracodawcę po uwzględnieniu rozbieżnych stanowisk organizacji związkowych, które nie wypracowały wspólnego stanowiska w tym zakresie. Ustalenie regulaminu wynagradzania (art. 77² k.p.) jest wydaniem wewnątrzzakładowego aktu normatywnego stanowiącego źródło prawa pracy (wyroki Sądu Najwyższego: z 9 lipca 2009 r., II PK 232/08, LEX nr 738224; z 5 lutego 2004 r., I PK 307/03, OSNP 2004 nr 24, poz. 416; z 18 grudnia 2002 r., I PKN 693/01, OSNP 2004 nr 12, poz. 205), przy czym jest to zawsze akt pochodzący od pracodawcy. Uzgadnianie treści regulaminu wynagradzania z organizacją związkową nie czyni z regulaminu wynagradzania porozumienia zbiorowego. Jest jedynie specjalną procedurą ustalania tego regulaminu, motywowaną potrzebą prowadzenia dialogu społecznego w obszarze wrażliwym dla pracowników. Procedura ta musi zostać przez pracodawcę dochowana, aby regulamin mógł skutecznie wejść w życie. Skoro postanowienie w sprawie nietworzenia Funduszu Świadczeń Socjalnych zawiera się w regulaminie wynagradzania, to te same reguły mają zastosowanie do decyzji pracodawcy o jego nieutworzeniu; musi on dochować procedury uzgodnieniowej. W konkluzji, nie jest trafny argument skarżących, że w niniejszej sprawie konieczne było uprzednie podjęcie przez władze wykonawcze (zarządy) organizacji związkowych stosownych uchwał zezwalających na zawarcie porozumienia z dnia 30 maja 2014 r. o rezygnacji z ZFŚS. Uchwały władz wykonawczych byłyby konieczne jedynie w sytuacji przedstawienia w ustawowym terminie wspólnie uzgodnionego negatywnego stanowiska.

Wobec powyższego nie mogą skutecznie wzruszyć zaskarżonego wyroku zarzuty lokujące spór wokół ważności porozumienia z dnia 30 maja 2014 r. oraz jego wykładni (zarzuty naruszenia: art. 78 § 1 k.c.; art. 60 k.c. w związku z art. 65 § 1 i 2 k.c., art. 389 § 1 k.c. oraz art. 390 § 1 i 2 k.c.; art. 38 k.c. w związku z art. 9

ustawy o związkach zawodowych w związku z art. 35 k.c., art. 15 ustawy o związkach zawodowych oraz art. 103 § 1 i 2 k.c.).

Skarżące postawiły też zarzut naruszenia art. 30 ust. 4 i 5 ustawy o związkach zawodowych oraz art. 4 ustawy o ZFŚS w związku z art. 77² § 4 k.p., powiązany z zarzutem naruszenia przepisu postępowania (art. 378 § 1 k.p.c.), przejawiający się - w warstwie materialnoprawnej - brakiem ustaleń faktycznych co do tego, czy do regulaminu wynagradzania zostały wprowadzone zmiany wynikające z treści porozumienia (o niedokonywaniu odpisów na Fundusz Świadczeń Socjalnych w latach 2015-2016), w warstwie procesowej – brakiem ustosunkowania się do zarzutu apelacyjnego w tym zakresie. Zaznaczyć przy tym należy, co istotne, że zarzut ten byłby miałby rację bytu zarówno w sytuacji wspólnego uzgodnienia tej kwestii przez pracodawcę i powodowe organizacje związkowe, jak i w przypadku samodzielnej decyzji pracodawcy wobec nieprzedstawienia przez nie wspólnie uzgodnionego negatywnego stanowiska. W obu tych przypadkach konieczne byłoby bowiem wypełnienie ustawowych wymogów, od których uzależnione jest nadanie mocy wiążącej zmianom wprowadzanym do regulaminu wynagradzania.

Sąd Najwyższy w obecnym składzie podziela pogląd wyrażony w przywołanym wyżej wyroku Sądu Najwyższego z 19 stycznia 2012 r., I PK 83/11, że z mocy odesłania zawartego w art. 77² § 5 k.p., dotyczącego odpowiedniego stosowania do regulaminu wynagradzania art. 239 § 3, art. 241¹² § 2, art. 241¹³ oraz art. 241²⁶ § 2 k.p., pracodawca jest obowiązany: 1) zawiadomić pracowników o wejściu w życie regulaminu wynagradzania oraz o jego zmianach; 2) dostarczyć zakładowej organizacji związkowej niezbędną liczbę egzemplarzy regulaminu wynagradzania; 3) na żądanie pracownika udostępnić do wglądu tekst regulaminu wynagradzania i wyjaśnić jego treść. Wymienione w tym przepisie obowiązki pracodawcy mają różnorodny charakter. Z jednej strony są to bowiem obowiązki o charakterze formalnym i do takich należy obowiązek zawiadomienia pracowników o wejściu w życie układu czy też regulaminu wynagradzania w życie. Z drugiej strony wyjaśnienie treści układu bądź regulaminu wynagradzania ma charakter merytoryczny. Z kolei dostarczenie zakładowej organizacji związkowej niezbędnej liczby egzemplarzy lub udostępnienie do wglądu tekstów wymienionych aktów

zakładowego prawa pracy jest jedynie obowiązkiem czysto technicznym, pozostającym bez wpływu na skuteczność wejścia w życie wymienionych przepisów (por. wyroki Sądu Najwyższego: z 21 lipca 1999 r., I PKN 165/99, OSNAPIUS 2000 nr 20, poz. 745 oraz 5 grudnia 2006 r., II PK 124/06, OSNP 2008 nr 1-2, poz. 13). Dla skuteczności wejścia w życie regulaminu wynagradzania bądź jego zmian, które powodują, iż regulamin ten staje się źródłem prawa pracy, zgodnie z art. 9 § 1 k.p., decydujące znaczenie ma zatem zachowanie przez pracodawcę trybu wymaganego w art. 77² § 6 k.p., polegającego na podaniu regulaminu do wiadomości pracowników w sposób przyjęty u niego (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 sierpnia 2004 r., II PK 5/05, LexPolonica nr 383940). Wejście w życie regulaminu wynagradzania bądź jego zmian nie zależy od tego, czy pracodawca dostarczył zakładowym organizacjom związkowym niezbędną liczbę egzemplarzy tego regulaminu, a spośród wymienionych w art. 241¹² § 2 k.p. obowiązków pracodawcy związanych z wprowadzeniem regulaminu wynagradzania lub jego zmian istotne znaczenie ma w tym zakresie wyłącznie zawiadomienie pracowników o wejściu w życie regulaminu rozumiane jako podanie jego treści do wiadomości pracowników (art. 241¹² § 2 pkt 1 k.p. w związku z art. 77² § 6 k.p.). Ma ono na celu poinformowanie ich o sytuacji prawnej, w tym zwłaszcza o ich uprawnieniach wynikających z wprowadzanego lub zmienianego regulaminu. Omawiany obowiązek pracodawcy koresponduje również z obowiązkiem, o którym mowa w art. 2 ust. 2 lit. j dyrektywy Rady 91/533/EWG z dnia 14 października 1991 r. w sprawie obowiązku pracodawcy dotyczącego informowania pracowników o warunkach stosowanych do umowy lub stosunku pracy (Dz.Urz. WE L 288 z dnia 18 października 1991 r., s. 32; Dz. Urz. UE Polskie wydanie specjalne, rozdz. 5, t. 2, s. 3). Przepis ten zobowiązuje państwa członkowskie do nałożenia na pracodawców obowiązku informowania pracowników o układzie zbiorowym regulującym warunki pracy. O ile przy tym prawo nie określa, w jaki sposób pracodawca powinien zawiadomić pracowników o wejściu w życie układu zbiorowego pracy, którego wymieniony przepis dyrektywy bezpośrednio dotyczy, o tyle w odniesieniu do regulaminu wynagradzania kwestia ta została uregulowana właśnie we wspomnianym już art. 77² § 6 k.p., który stanowi, że regulamin (a więc

również jego zmiana) wchodzi w życie po upływie dwóch tygodni od dnia podania go do wiadomości pracowników, w sposób przyjęty u danego pracodawcy.

W podsumowaniu, czysto techniczne obowiązki pracodawcy, do których należy wydanie zarządzenia o włączeniu do treści regulaminu wynagradzania (np. w formie aneksu) decyzji pracodawcy o okresowym niedokonywaniu odpisów na fundusz świadczeń socjalnych, nie mają wpływu na skuteczność wejścia w życie zmian do regulaminu. Zmiany te bowiem uzyskują status źródła prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p. przez podanie ich do wiadomości pracowników w sposób przyjęty u danego pracodawcy. Inaczej rzecz ujmując, o włączeniu wprowadzanych zmian do regulaminu wynagradzania decyduje podanie do wiadomości pracownikom ich treści, a nie techniczna czynność pracodawcy w postaci wydania zarządzenia. W dalszej kolejności wskazać należy, że przez pryzmat art. 30 ust. 4 i 5 ustawy o związkach zawodowych oraz art. 4 ustawy o ZFŚS w związku z art. 77² § 4 k.p. można jedynie oceniać spełnienie przez pracodawcę obowiązku współdziałania z działającymi u niego zakładowymi organizacjami związkowymi przy podjęciu decyzji o niedokonywaniu odpisów na fundusz świadczeń socjalnych, a zgodnie z uwagami przedstawionymi wyżej pozwany tego z obowiązku się wywiązał. Zauważyć też należy, że Sąd Najwyższy, po myśli art. 398¹³ § 1 k.p.c., jest związany nie tylko granicami zaskarżenia, ale również granicami jej podstaw. Zakres dopuszczalnej kognicji wyznacza zatem strona skarżąca, która z mocy art. 398⁴ § 1 pkt 2 k.p.c. powinna przytoczyć podstawy kasacyjne, zaś granice tych podstaw wyznaczają zarzuty naruszenia wskazanych przepisów prawa. Sąd Najwyższy jest władny dokonywać oceny tylko tych zarzutów, które zostały sformułowane przez skarżącego i nie może uwzględniać naruszenia innych przepisów, a zwłaszcza nie może zastąpić skarżącego w wyborze przepisów, które mogły być naruszone przy wydawaniu zaskarżonego orzeczenia. Skarżące w podstawach kasacyjnych nie zawarły zarzutu naruszenia art. 77² § 6 k.p., w związku z tym kwestia dochowania przez pozwanego wymagań ustawowych decydujących o skuteczności decyzji pracodawcy w zakresie zmian regulaminu wynagradzania (tu: regulaminu ZFŚS) uchyla się spod kontroli Sądu Najwyższego.

Z przedstawionych względów bez znaczenia dla wyniku sprawy są pozostałe kwestie zawarte w zarzucie naruszenia art. 378 § 1 k.p.c. czy art. 328 § 2 k.p.c. w

związku z art. 391 § 1 k.p.c. (w związku z art. 45 ust. 1, art. 78, art. 176 ust. 1 Konstytucji RP) a koncentrujące się wokół porozumienia z dnia 30 maja 2014 r. Skoro nie ma znaczenia problem, czy powódki złożyły skutecznie oświadczenia woli akceptujące porozumienie z dnia 30 maja 2014 r., bo istotne jest nieprzedstawienie przez nie wspólnie uzgodnionego negatywnego stanowiska, to milczenie Sądu drugiej instancji odnośnie do wskazywanych zarzutów apelacyjnych, nie może mieć wpływu na rozstrzygnięcie sprawy (art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c.).

Mając na uwadze powyższe, Sąd Najwyższy oddalił skargę kasacyjną na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c. (uznając, że zaskarżony wyrok odpowiada prawu). O kosztach postępowania kasacyjnego rozstrzygnięto po myśli art. 102 k.p.c.