



Sygn. akt II PSKP 16/21

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 10 marca 2021 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Halina Kiriło (przewodniczący)

SSN Zbigniew Korzeniowski (sprawozdawca)

SSN Maciej Pacuda

w sprawie z powództwa Związku Zawodowego Pracowników P. Spółki Akcyjnej
"W." z siedzibą w Z.

przeciwko P.Spółce Akcyjnej z siedzibą w W.

o ustalenie nieważności uchwały,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń

Społecznych w dniu 10 marca 2021 r.,

skargi kasacyjnej strony powodowej od wyroku Sądu Apelacyjnego w (...)

z dnia 13 grudnia 2018 r., sygn. akt VII AGa (...),

I. oddala skargę kasacyjną,

**II. nie obciąża powoda kosztami postępowania kasacyjnego
strony pozwanej.**

UZASADNIENIE

Sąd Apelacyjny w (...) wyrokiem z 13 grudnia 2018 r. oddalił apelację strony powodowej - Związku Zawodowego Pracowników P. Spółki Akcyjnej „W.” z siedzibą w Z. od wyroku Sądu Okręgowego w W. z 7 lutego 2018 r., który oddalił powództwo

Związku skierowane przeciwko pozwanej P. S.A. o ustalenie nieważności Uchwały nr (...)/2017 r. z 7 lutego 2017 r. Zarządu P. S.A. w sprawie Regulaminu Korzystania z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych w P. S.A.

W sprawie ustalono przede wszystkim, że w piśmie z 13 października 2016 r. kierowanym do Zakładowych Organizacji Związkowych działających w P. S.A. pozwana poinformowała, że w związku z brakiem akceptacji przez Partnerów Społecznych przedstawionego projektu Regulaminu Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych w P. S.A., planuje się powołanie zespołu, którego zadaniem będzie ponowne wypracowanie projektu z udziałem przedstawicieli wszystkich Zakładowych Organizacji Związkowych, a projekt ten byłby procedowany zgodnie z art. 30 ust. 5 ustawy z 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych. Pozwana poinformowała adresatów, aby w przypadku zaakceptowania tej koncepcji, Zakładowe Organizacje Związkowe nieposiadające reprezentatywności w rozumieniu art. 241^{25a} k.p. wspólnie wyznaczyły trzech przedstawicieli do tych prac w ramach przedmiotowego zespołu w terminie do 21 października 2016 r. Część Zakładowych Organizacji Związkowych działających w P. S.A., w tym obie Zakładowe Organizacje Związkowe reprezentatywne zrzeszające największą liczbę pracowników (Związek Zawodowy Pracowników P., Organizacja Międzyzakładowa NSZZ „Solidarność” Pracowników P.) wyznaczyły swoich przedstawicieli do proponowanego zespołu. Zarząd pozwanej 13 grudnia 2016 r. przyjął uchwałę nr (...)/2016 w sprawie wyrażenia zgody na uzgodnienie z Zakładowymi Organizacjami Związkowymi treści Regulaminu Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych w P. S.A.

Pozwana przekazała 14 grudnia 2016 r. do Zakładowych Organizacji Związkowych Projekt Regulaminu Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych przy P. S.A., jednocześnie na podstawie art. 30 ust. 5 ustawy o związkach zawodowych wniosła o przedstawienie przez Zakładowe Organizacje Związkowe albo Zakładowe Organizacje Związkowe reprezentatywne w rozumieniu art. 241^{25a} k.p. wspólnie uzgodnionego stanowiska do przedstawionego projektu w terminie 30 dni, tj. do 13 stycznia 2017 r. 19 grudnia 2016 r. pozwana zorganizowała spotkanie z przedstawicielami Zakładowych Organizacji Związkowych na temat projektu Regulaminu Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych. Zachęcała

Przewodniczących Zakładowych Organizacji Związkowych do przesłania uwag do projektu Regulaminu w miarę możliwości do 30 grudnia 2016 r. Powód 2 stycznia 2017 r. zwrócił się do pozwanej o anulowanie pisma z 14 grudnia 2016 r. dotyczącego zajęcia stanowiska przez Zakładowe Organizacje Związkowe w sprawie projektu Regulaminu w terminie 30 dni, tj. do 13 stycznia 2017 r., wskazując, że w dalszym ciągu prowadzone są negocjacje, co do treści projektu Regulaminu, co oznacza możliwość jego zmiany. W odpowiedzi pozwana wskazała, że procedura uzgodnienia Regulaminu jest prowadzona na podstawie art. 30 ust. 5 ustawy o związkach zawodowych.

W dniu 11 stycznia 2017 r. pozwana ponownie zorganizowała spotkanie z przedstawicielami Zakładowych Organizacji Związkowych i jednym z głównych tematów spotkania był projekt Regulaminu Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych w P. S.A.

Powód w piśmie z 13 stycznia 2017 r. zajął stanowisko w sprawie Regulaminu wskazując, że proponowana treść nie spełnia jego oczekiwań co do likwidacji występujących patologii i nadużyć w funkcjonowaniu funduszu, przestrzegania zasady równego dostępu do świadczeń osób uprawnionych, jasnych i zrozumiałych reguł przyznawania świadczeń, zasad współpracy organizacji związkowych z przedstawicielami pracodawcy w zakresie działalności funduszu. Podkreślił również, że niektóre zapisy są niezgodne z obowiązującym prawem, co całkowicie dyskwalifikuje ten dokument i co może być podstawą do usunięcia go z obrotu prawnego, a procedura jego uzgadniania wprowadzona przez pozwaną narusza normę prawną z art. 30 ust. 5 ustawy o związkach zawodowych.

Pozwana w piśmie z 16 stycznia 2017 r. kierowanym do Zakładowych Organizacji Związkowych poinformowała, że 13 stycznia 2017 r. upłynął termin wyznaczony na zajęcie wspólnie uzgodnionego stanowiska przez Zakładowe Organizacje Związkowe i Zakładowe Organizacje Związkowe reprezentatywne w rozumieniu art. 241^{25a} k.p., oraz że w zakreślonym terminie wszystkie Zakładowe Organizacje Związkowe działające w P. S.A. nie przedstawiły wspólnie uzgodnionego stanowiska.

Organizacja reprezentatywna – Związek Zawodowy Pracowników P. przedstawił pozwanej swoje stanowisko za pomocą poczty elektronicznej z 13

stycznia 2017 r. W odrębnym piśmie przekazanym pocztą elektroniczną 13 stycznia 2017 r. swoje stanowisko zajął Związek Zawodowy Solidarność – także organizacja reprezentatywna.

19 stycznia 2017 r. odbyło się spotkanie pozwanej z Zakładowymi Organizacjami Związkowymi reprezentatywnymi w przedmiocie uzgodnienia projektu Regulaminu. 7 lutego 2017 r. Zarząd P. S.A. przyjął Uchwałę nr (...)/2017 w sprawie Regulaminu korzystania z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych w P. S.A. Uchwała weszła w życie 1 marca 2017 r.

Sąd Okręgowy w uzasadnieniu oddalenia powództwa wskazał, że powód nie ma racji twierdząc, że Uchwała nr (...)/2017 jest sprzeczna z art. 30 ust. 5 ustawy o związkach zawodowych, gdyż ostateczna wersja Regulaminu korzystania z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych wprowadzona tą Uchwałą nie została uzgodniona z Zakładowymi Organizacjami Związkowymi, a tym samym powód został pozbawiony ustawowego prawa do uzgodnienia treści Regulaminu. Sąd za istotne uznał wyjaśnienie znaczenia zapisu dotyczącego „wspólnie uzgodnionego stanowiska” z art. 30 ust. 5. Podzielił stanowisko Sądu Najwyższego przedstawione w uzasadnieniu wyroku z 19 stycznia 2012 r., I PK 83/11. Pojęcie „wspólnie uzgodnione stanowisko” winno być rozumiane jako stanowisko jednolite, przedstawione w jednym (wspólnym) piśmie adresowanym do pracodawcy. Musi mieć bowiem pewność co do stosunku poszczególnych organizacji związkowych do prezentowanych im do uzgodnienia regulacji zakładowego prawa pracy. Pewności takiej nie dają stanowiska zawarte w odrębnych pismach poszczególnych zakładowych organizacji związkowych, nawet gdyby treść pism sugerowała zbliżone stanowiska tych organizacji. Stanowiska Przewodniczącego Związku Zawodowego Pracowników P. zawarte w piśmie przekazanym pocztą elektroniczną z 13 stycznia 2017 r. oraz w piśmie przesłanym pocztą elektroniczną z tej samej daty Przewodniczącego Komisji Międzyzakładowej NSZZ Solidarność nie mogą być rozumiane jako stanowiska jednolite, przedstawione w jedynym (wspólnym) piśmie adresowanym do pracodawcy, a więc „wspólnie uzgodnionym stanowiskiem” w rozumieniu art. 30 ust. 5 ustawy o związkach zawodowych. Pozwana otrzymała bowiem od organizacji związkowych reprezentatywnych odrębne pisma, częściowo zbliżone stanowiska tych organizacji i nawet z informacją, że zostały uzgodnione,

jednakże stanowiska te nie zostały zaprezentowane w jednym piśmie, były stanowiskami poszczególnych organizacji, a więc stanowiskami odrębnie zajętymi. Tymczasem od tego, jakie jest rzeczywiste (wspólne) stanowisko organizacji związkowych, zależy dalszy tok procedowania przez pracodawcę. Jeśli bowiem, organizacje związkowe nie przedstawią pracodawcy wspólnie uzgodnionego (czyli wspólnego, jednolitego) stanowiska, to pracodawca ma prawo podjąć samodzielną decyzję, po rozpatrzeniu odrębnych stanowisk organizacji związkowych. Może także podjąć decyzję w oparciu o stanowiska tylko reprezentatywnych organizacji związkowych. Skoro brak było wspólnie uzgodnionego stanowiska wszystkich działających w pozwanym zakładzie organizacji związkowych (także niereprezentatywnych), to pozwana jako pracodawca miała prawo, zgodnie z art. 30 ust. 5 ustawy o związkach zawodowych po 13 stycznia 2017 r. uzgodnić z przedstawicielami reprezentatywnych związków zawodowych i wprowadzić w życie nowy Regulamin Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych, zgodnie z którym regulamin tych świadczeń ustala pracodawca, przy czym jeżeli u danego pracodawcy działa zakładowa organizacja związkowa, pracodawca uzgadnia z nią taki regulamin. Nie ma racji powód twierdząc, że w sytuacji braku „wspólnie uzgodnionego stanowiska” pracodawca powinien zaproponowany w wyniku prac przedstawicieli pracodawcy i reprezentatywnych organizacji związkowych projekt regulaminu ponownie przedstawić wszystkim organizacjom związkowym do uzgodnień. Takiej procedury nie przewiduje art. 30 ust. 5, a idea jej wprowadzenia jest sprzeczna z intencją ustawodawcy, któremu nie chodzi o permanentne uzgadnianie, w sytuacji braku zgody organizacji związkowych. Stąd ustawowo oznaczony termin 30 dni na przedstawienie pracodawcy wspólnie uzgodnionego stanowiska w sprawie ustalenia regulaminu wynagradzania, regulaminów nagród i premiowania, regulaminu zakładowego funduszu świadczeń socjalnych itp. W sytuacji braku wspólnie uzgodnionego stanowiska, po upływie przewidzianego w ustawie terminu 30 dni, pracodawca jest jednostronnie uprawniony do ustalenia, ukształtowania treści regulaminu. Zdaniem Sądu, przepis art. 30 ust. 5 nie jest podstawą prawną nakładającą na pracodawcę obowiązek dokonania uzgodnień. Sensem tego przepisu nie jest zagwarantowanie związkom zawodowym „prawa głosu”, ale upoważnia pracodawcę do „nieuzgodnienia” stanowiska ze wszystkimi

związkami, jeśli związki reprezentujące stronę społeczną nie przedstawią jednego, wspólnego stanowiska. Pozwana uwzględniła stanowiska reprezentatywnych organizacji związkowych działających u pozwanego i tak jak proponowały te organizacje zarówno w wiadomościach elektronicznych z 13 stycznia 2017 r., jak i w uzgodnieniach z 19 stycznia 2017 r. niewiele zmieniony został pierwotny projekt Regulaminu Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych, a wprowadzony Uchwałą nr (...)/2017 Zarządu P. S.A. Uchwała ta jest ważna, gdyż pozwala przeprowadzić procedurę uzgodnień Regulaminu bez naruszenia art. 30 ust. 5 ustawy o związkach zawodowych.

Sąd Apelacyjny w uzasadnieniu oddalenia apelacji podzielił ustalenia i ocenę prawną Sądu Okręgowego. Nie zgodził się zarzutem, iż Sąd niezasadnie przyjął, że w toku procedowania nad regulaminem, który przedłożony został organizacjom związkowym 14 grudnia 2016 r., nie doszło do przedstawienia pozwanej wspólnego stanowiska organizacji związkowych. Sąd samodzielnie ustala stan faktyczny i nie był też związany stanowiskiem Państwowej Inspekcji Pracy. Powód błędnie upatrywał uchybienia w tym, że Sąd Okręgowy – odmiennie niż strony – przyjął, iż w niniejszej sprawie nie doszło do wskazania pozwanej wspólnego stanowiska zakładowych organizacji związkowych o charakterze reprezentatywnym. Sąd Apelacyjny za niezasadny uznał zarzut, iż art. 30 ust. 5 ustawy o związkach zawodowych, w sytuacji braku uzgodnionego przez związkowe organizacje wspólnego stanowiska odnośnie do projektu regulaminu, obligował pozwaną do ponowienia procedury uzgodnieniowej. Brak wspólnego stanowiska uprawnia pracodawcę do samodzielnej decyzji w przedmiocie ustalenia regulaminu: *jedynie w przypadku, jeśli organizacje związkowe mają wspólne, ale negatywne stanowisko, to regulamin zakładowego funduszu świadczeń socjalnych nie może być zmieniony jednostronnie przez pracodawcę. Natomiast jeżeli związki zawodowe nie uzgodniły wspólnego stanowiska pracodawca może dokonać jednostronnych zmian tego regulaminu* (postanowienie Sądu Najwyższego z 3 lutego 2010 r., II PK 296/09).

Ponadto art. 30 ust. 5 ustawy o związkach zawodowych przewiduje możliwość samodzielnego wprowadzenia regulaminu przez pracodawcę „po rozpatrzeniu odrębnych stanowisk organizacji związkowych”. Zatem sam ustawodawca przewiduje możliwość skorygowania treści regulaminu

przedstawionego w formie projektu, wskutek uwzględnienia części postulatów zgłaszanych przez poszczególne organizacje związkowe. Nie zasługuje zatem na uwzględnienie stanowisko powoda, iż w sytuacji braku wspólnego stanowiska organizacji związkowych, kiedy zachodzi możliwość samodzielnego ustalenia treści regulaminu przez pracodawcę, w sytuacji kiedy samodzielnie ustali treść regulaminu odbiegającego od treści regulaminu przysłanego organizacjom związkowym do konsultacji, po uwzględnieniu ewentualnych uwag zawartych w odrębnych stanowiskach organizacji związkowych, zachodzi konieczność przeprowadzenia ponownie całej procedury uzgodnieniowej, o której mowa w art. 30 ust. 5 ustawy o związkach zawodowych.

Ocena prawna nie byłaby odmienna w sytuacji przyjęcia, iż doszło do uzgodnienia wspólnego stanowiska reprezentatywnych organizacji związkowych w pozwanej spółce. Niewątpliwie regulamin został wprowadzony po konsultacjach z reprezentatywnymi organizacjami związkowymi. Kiedy zaś nie jest możliwe uzgodnienie ze wszystkimi zakładowymi organizacjami związkowymi, winno ono nastąpić przynajmniej z organizacjami o charakterze reprezentowanym. Dopiero w sytuacji, kiedy te organizacje nie przedstawiają wspólnie uzgodnionego stanowiska, decyzje w sprawie regulaminu podejmuje pracodawca.

W skardze kasacyjnej zarzucono naruszenie: I. przepisów postępowania, „w szczególności” art. 227 k.p.c. w zw. z art. 233 § 1 k.p.c., polegające na przekroczeniu granic swobody w ocenie dowodów, szczególnie w zakresie: 1. pominięcia istotnej dla rozstrzygnięcia sprawy okoliczności, iż w trakcie spotkania Pracodawcy z przedstawicielami dwóch reprezentatywnych organizacji związkowych dokonano szeregu istotnych zmian w projekcie Regulaminu, nie objętych procedurą uzgodnień z pozostałymi organizacjami związkowymi; 2. braku wyjaśnienia faktu i sposobu „rozpatrzenia odrębnych stanowisk organizacji związkowych”, co miało zasadniczy wpływ na prawidłowość skonstruowania stanu faktycznego i idące za tym niewłaściwe zastosowanie przepisów prawa materialnego; II. prawa materialnego, przez odmowę zastosowania, w szczególności: - art. 30 ust. 5 ustawy z 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych poprzez uznanie, że: 1. Pracodawca, w procedurze uzgodnienia Regulaminu, nie był wiązany zakresem pierwotnego projektu i wobec braku wspólnego stanowiska

zakładowych organizacji związkowych był uprawniony do dowolnego kształtowania finalnej treści Regulaminu; 2. Pracodawca nie był zobowiązany rozpatrzyć stanowisk wszystkich biorących udział w procedurze organizacji związkowych, dodatkowo w zw. z art. 1 ust. 3 ustawy o związkach zawodowych, rozpatrywanego również w kontekście braku zapewnienia wszystkim organizacjom związkowym równego dostępu do informacji i udziału w negocjacjach.

We wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania wskazano na potrzebę wykładni przepisu art. 30 ust. 5 ustawy z 23 maja 1991 r. w brzmieniu obowiązującym w dacie orzekania w zakresie sformułowania „decyzje w sprawie jego ustalenia podejmuje pracodawca, po rozpatrzeniu odrębnych stanowisk organizacji związkowych”. Od 1 stycznia 2019 r. przepis obowiązuje w wersji zmienionej (poprzedni ust. 5 stał się ust. 6 oraz dokonano zmian redakcyjnych) ale zasadnicza treść normatywna, w zakresie objętym zarzutami niniejszej skargi pozostała ta sama, stąd przekonanie strony skarżącej o zachowaniu aktualności poniżej wyartykułowanych wątpliwości interpretacyjnych, wymagających dokonania wykładni w następujących kwestiach:

1. Czy przepis art. 30 ust. 5 ustawy o związkach zawodowych, w sytuacji w której organizacje związkowe albo reprezentatywne organizacje związkowe nie przedstawiły wspólnie uzgodnionego stanowiska, w zakresie w jakim kreuje po stron pracodawcy uprawnienie do jednostronnego ustalenia przedstawionego uprzednio organizacjom związkowym regulaminu zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, uprawnia pracodawcę do dowolnego modyfikowania treści regulaminu, a w szczególności poprzez wprowadzenie zmian przedmiotowych, które nie zostały uprzednio przedstawione organizacjom związkowych, bądź stanowiły element odrębnych stanowisk niektórych organizacji związkowych?
2. Czy przepis art. 30 ust. 5 ustawy o związkach zawodowych w zakresie w jakim nakłada na pracodawcę obowiązek rozpatrzenia odrębnych stanowisk organizacji związkowych na etapie podejmowania decyzji przez pracodawcę konkretyzuje się w określonej formie, a w szczególności czy pracodawca obowiązany jest do pisemnego odniesienia się do tak przedstawionych stanowisk? I czy ewentualne zaniechanie obowiązku rozpatrzenia odrębnych

stanowisk organizacji związkowych rodzi po stronie pracodawcy negatywne skutki, a jeżeli tak to jakie?

Skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania.

Pozwana wniosła o oddalenie skargi i zasądzenie kosztów.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna została oddalona z następujących przyczyn.

I. Sąd powszechny nie mógł orzec zgodnie z żądaniem powoda, gdyż nie przysługuje mu roszczenie o uchylenie uchwały zarządu pozwanej spółki w sprawie regulaminu korzystania z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych.

Zaznaczenia wymaga, że odróżnić należy prawo do sądu (art. 45 ust. 1 ustawy zasadniczej), które jest szersze niż sprawa cywilna w rozumieniu art. 1 k.p.c. (zob. wyrok Trybunału Konstytucyjnego z 10 lipca 2000 r., SK 12/99). Prowadzenie postępowania sądowego może uzasadniać samo twierdzenie powoda o zasadnym roszczeniu, dlatego odrzucenie pozwu może być niewłaściwe, czyli co najmniej przedwczesne bez sprawdzenia stanu faktycznego i analizy treści stosunku prawnego (prawa). Powodzenie powództwa zależy ostatecznie od analizy sprawy jako sprawy w rozumieniu art. 1 k.p.c., gdyż tylko sprawa cywilna w rozumieniu tego przepisu podlega rozpoznaniu przez sądy powszechne w postępowaniu cywilnym. Przepis ten nie obejmuje spraw wynikających z wszystkich stosunków społecznych i prawnych. Sprawa cywilna zależy od określonej relacji, z reguły osadzonej w prawie materialnym, określającym obowiązek i odpowiadające mu uprawnienie drugiego podmiotu, wynikające z ustawy lub umowy (przykładowo zobowiązanie). Postępowanie cywilne ma potwierdzić tę relację, a w efekcie stanowić podstawę do wykonania (egzekucji) osądzonego uprawnienia (roszczenia).

Na gruncie ustawy z 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (zfsś) związek zawodowy nie pozostaje z pracodawcą w relacji prawnej, która stanowiłaby podstawę do różnych roszczeń, w tym także dochodzonego w tej sprawie. Przy przeciwnym założeniu mogłoby wystąpić tyle roszczeń (powództw) ile związków zawodowych kwestionowałoby już tylko sam tryb ustalenia i

wprowadzenia regulaminu zfsś. Wszak regulacja z art. 30 ust. 5 (w brzmieniu przed 1 stycznia 2019 r.) ustawy z 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (zw. zaw.) pozwalała pracodawcy na samodzielną decyzję w sprawie regulaminu zfsś w sytuacji nieprzedstawienia wspólnie uzgodnionego stanowiska organizacji związkowych albo organizacji związkowych reprezentatywnych w rozumieniu art. 241^{25a} k.p., po rozpatrzeniu odrębnych stanowisk organizacji związkowych. Ustawa „milczy” w kwestii roszczeń związków zawodowych w tej materii. Uprawnione jest zatem zestawienie tej regulacji z art. 8 ust. 2 i 3 ustawy o zfsś, aby stwierdzić, że roszczenia (a w tym wypadku tylko jedno z art. 8 ust. 3 ustawy o zfsś) są limitowane przez ustawodawcę. Pozwala to przyjąć, że treść relacji prawnej między pracodawcą i związkami zawodowymi w zakresie praw i obowiązków, to zasadniczo domena ustawodawcy. Innymi słowy ustawa o zfsś jest regulacją szczególną (władczą). Nie jest w kolizji z podstawową wolnością związków zawodowych z art. 59 ust. 2 ustawy zasadniczej. Limitowanie praw i obowiązków w ustawie o zfsś potwierdza zmiana art. 30 ustawy o zw. zaw. wprowadzona od 1 stycznia 2019 r. (w szczególności co do ust. 5, 6 i 7), zważająca zapewne na dostrzegane wcześniej niejasności w stosowaniu art. 30 ust. 5 ustawy o zw. zaw. w zakresie procedury przedstawiania wspólnie uzgodnionego stanowiska przez organizacje związkowe i przyjmowania regulaminu zfsś przez pracodawcę.

Twierdzenie powoda o posiadaniu uprawnienia do określonego przymuszenia pracodawcy, a tym bardziej do uchylenia jego decyzji w sprawie ustalenia regulaminu zfsś jako nieważnej, nie ma oparcia w ustawie. Każde ograniczenie prawa lub narzucenie obowiązku musi mieć oparcie w ustawie, która nie może być niezgodna z ustawą zasadniczą. Tym bardziej, że ustawa o zfsś uwzględnia ustrojowe funkcje oraz role pracodawcy i związków zawodowych. Związki zawodowe nie tworzą i nie prowadzą (nie administrują) zakładowym funduszem świadczeń socjalnych. Jest to domena prawa powszechnego. Zadanie to jednak obarcza pracodawcę, który ponosi odpowiedzialność za niewykonanie przepisów ustawy o zfsś (art. 12a).

Powyższe rozważania prowadzą do stwierdzenia, że sprawa powoda nie jest sprawą cywilną w rozumieniu art. 1 k.p.c. w wąskim i szerokim ujęciu, bo nie jest

też sprawą z zakresu prawa pracy (art. 476 § 1 k.p.c.) ani też „inną” sprawą, do której Kodeks postępowania cywilnego stosuje się z mocy ustawy szczególnej.

Sprawą z zakresu prawa pracy jest sprawa o świadczenia z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych (art. 476 § 1 pkt 1 k.p.c.). Wyraźnie przesądza o tym powiązanie świadczeń socjalnych z prawem pracy (art. 94 pkt 8 k.p.), cel tej ustawy, zakres podmiotowy i przedmiotowy. Ustawa o funduszu świadczeń socjalnych generalnie nie kreuje świadczeń o charakterze roszczeniowym (o takim charakterze jak wynagrodzenie za pracę lub inne świadczenia pracownicze wynikające z prawa płacowego). Wynika to ze specyfiki tych świadczeń, które stają się wymagalne dopiero po ich przyznaniu lub - rzadziej - po spełnieniu warunków do ich otrzymania.). Świadczenia z funduszu socjalnego stanowią więc element szerzej rozumianego zatrudnienia, którego źródłem jest stosunek pracy. Dłużnikiem jest tu zawsze pracodawca (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 4 lipca 2007 r., II PK 25/07).

Takiego zakotwiczenia w uprawnieniu materialnym nie ma żadnie powoda objęte powództwem w tej sprawie.

Przez sprawy z zakresu prawa pracy rozumie się też sprawy o roszczenia z innych stosunków prawnych, do których z mocy odrębnych przepisów stosuje się przepisy prawa pracy (art. 476 § 1 pkt 2 k.p.c.). Chodzi więc o roszczenie z danego stosunku prawnego, łączone z wyraźnym wskazaniem ustawodawcy, że stosuje się do niego przepisy prawa pracy. Warunków tych nie spełnia sytuacja powoda w sprawie o ustalenie regulaminu zfsś.

Na gruncie ustawy o zfsś poszukiwane odesłanie występuje tylko w art. 8 ust. 3 ustawy o zfsś. Przepis ten potwierdza, że roszczenia związku zawodowego są limitowane przez prawodawcę. Zgodnie z nim związkom zawodowym przysługuje prawo wystąpienia do sądu pracy z roszczeniem o zwrot Funduszowi środków wydatkowanych niezgodnie z przepisami ustawy lub o przekazanie należnych środków na Fundusz. Może być wątpliwe czy jest to sprawa z zakresu prawa pracy (art. 476 § 1 pkt 2 k.p.c.), czy tylko inna sprawa, do której przepisy Kodeksu postępowania cywilnego stosuje się z mocy ustawy szczególnej (art. 1 k.p.c.). W obu wypadkach chodzi o „ustawę szczególną” albo o „odrębne przepisy”, z których wynika sprawa z indywidualnym roszczeniem uprawnionego podmiotu.

Związek zawodowy nie ma uprawnienia do żądania uchylecia decyzji pracodawcy w sprawie ustalenia regulaminu wynagradzania na podstawie ustawy o zfsś ani na podstawie ustawy o zw. zaw. Regulacja z art. 8 ust. 3 ustawy z zfsś jest zamknięta i potwierdza limitowany (jeśli nie wyjątkowy) charakter roszczeń na gruncie tej ustawy, tym bardziej, że występuje bezpośrednio po regulacji z art. 8 ust. 2 ustawy o zfsś, stwierdzającej, iż zasady i warunki korzystania z usług i świadczeń finansowych z funduszu świadczeń socjalnych oraz zasady przeznaczania środków funduszu na poszczególne cele i rodzaje działalności określa pracodawca w regulaminie ustalonym zgodnie z art. 27 ust. 1 albo 30 ust. 6 ustawy o zw. zaw. Taka bliskość regulacji w jednym artykule (art. 8 ust. 2 i 3) a zrazem odrębność przedmiotów tych regulacji potwierdza ograniczoną liczbę roszczeń, czyli brak roszczenia innego niż określone w art. 8 ust. 3 ustawy o zfsś.

Uzasadnione jest zatem stwierdzenie, że art. 30 ust. 5 ustawy o zw. zaw. (w brzmieniu aktualnym dla sprawy) określa całościowo uprawnienia stron „w sprawie ustalenia regulaminu zakładowego funduszu świadczeń socjalnych”, czyli nie tylko pracodawcy, ale i drugiej strony, przy czym należy podkreślić, że związki zawodowe reprezentują w tej „sprawie” stronę społeczną. Pracodawca, u którego nie działa zakładowa organizacja związkowa, uzgadnia regulamin z pracownikiem wybranym przez załogę do reprezentowania jej interesów.

Prawodawca nie przyznaje więc związkowi zawodowemu roszczenia o stwierdzenie nieważności decyzji pracodawcy w sprawie ustalenia regulaminu zakładowego funduszu świadczeń socjalnych. Nie jest to sytuacja wyjątkowa. Przykładowo można się odwołać do art. 38 k.p. i stwierdzenia, że gdy pracodawca narusza tryb konsultacji wypowiedzenia umowy o pracę, to związek zawodowy nie ma roszczenia o powtórzenie albo o stwierdzenie nieważności tego trybu. Tylko pracownik może dochodzić swoich indywidualnych roszczeń ze stosunku pracy opartych również na zarzucie naruszenia art. 38 k.p. Nie inne rozwiązanie obowiązuje na tle art. 30 ust. 5 ustawy o zw. zawodowych, bo związek zawodowy nie może domagać się stwierdzenia nieważności decyzji pracodawcy w sprawie ustaleniu regulaminu zfsś. Nie wyklucza to indywidualnego roszczenia ze strony uprawnionego o świadczenie z funduszu socjalnego i wówczas oceny

ważności regulaminu zfsś w takiej sprawie. Wyrok sądu nie jest jednak powszechnym źródłem prawa (art. 87 ustawy zasadniczej, art. 365 i 366 k.p.c.).

Pracodawca nie jest też arbitrem w kwestii „nieważności” regulaminu, gdy realizuje własny obowiązek tworzenia funduszu. Pracodawca nie wymaga przy tym, aby rozpatrzenie odrębnych stanowisk organizacji związkowych polegało tylko na „przychylnej” ocenie każdego zastrzeżenia związku zawodowego. Ustawa nie określa też formy ani sposobu rozpatrzenia zastrzeżeń. Taka treść regulacji z art. 30 ustawy o zw. zaw. nie pozwala też na kontrolę w tym zakresie, tym bardziej że sama decyzja w sprawie ustalenia regulaminu zakładowego funduszu świadczeń socjalnych nie podlega zaskarżeniu.

Na podstawie analizy sprawy można zauważyć, iż dopuszczalność zgłoszonego roszczenia łączy się z wykładnią prawa, którą może reprezentować uchwała Sądu Najwyższego z 18 września 2013 r., III CZP 13/13, dotycząca dopuszczalności zaskarżania uchwał zarządu spółki akcyjnej w drodze powództwa o ustalenie (art. 189 k.p.c. w związku z art. 58 k.c.). Rzecz jednak w tym przedmiocie sporów leżących u podstaw tej uchwały były sprawy cywilne, do rozpoznania których zasadnie stosowano kodeks postępowania cywilnego. Chodzi o to, że do spółek handlowych Kodeks cywilny ma odpowiednie zastosowanie (art. 2 k.s.h.), co otwiera możliwość rozstrzygania sporów z uwzględnieniem cywilnego prawa materialnego (art. 58 k.c.) i procesowego (art. 1 i 2 k.p.c., art. 189 k.p.c.). Wskazany łącznik z prawem cywilnym pozwala zatem na osądzenie sprawy indywidualnej, przykładowo członków zarządu przeciwko spółce. Są to jednak inne sprawy niż materia uregulowana w ustawach o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych i związkach zawodowych. Ustawy te mają za przedmiot inne stosunki niż relacje wynikające z prawa prywatnego (cywilnego) albo administracyjnego (por. wyrok Sądu Najwyższego z 2 kwietnia 2019 r., I PK 10/18).

Odróżnić należy zatem uprawnienia związków zawodowych jako podmiotów zbiorowego prawa pracy od indywidualnych roszczeń pracowników, gdyż wówczas znaczenie ma treść stosunku pracy, kształtowana również regulaminem, który jest źródłem prawa pracy (art. 9 k.p.). Wówczas sprawa po spełnieniu przesłanek jest sprawą z zakresu prawa pracy z art. 1 i art. 476 § 1 k.p.c., którą rozpoznaje sąd powszechny. Prócz spraw na podstawie ustawy o zfsś występują też sprawy –

przykładowo - wynikające z decyzji ZUS, który stwierdza obowiązek składkowy, uznając, że wypłacane świadczenia nie są objęte zfśś. Sąd może wówczas ocenić ważność regulaminu zfśś, jednak czyni to w danej sprawie. Nie oznacza to więc stwierdzenia nieważności regulaminu zfśś *ex lege* (por. choćby wyroki Sądu Najwyższego z 23 października 2008 r., II PK 74/08, z 19 stycznia 2012 r., I PK 83/11, z 15 stycznia 2020 r., III PK 206/18 a także z 7 czerwca 2017 r., I PK 212/16). Generalnie jednak samo zakwestionowanie źródła prawa jako regulacji o normatywnym charakterze (art. 9 k.p.) nie jest dopuszczalne i może prowadzić do odrzucenia pozwu (por. uchwałę Sądu Najwyższego z 23 maja 2001 r., III ZP 17/00 oraz wyroki z 6 grudnia 2001 r., I PKN 355/00 i z 31 stycznia 2017 r., I PK 311/15).

Brakującej podstawy cywilnej (roszczeniowej) nie można też wyprowadzić z art. 72 k.c., gdyż prawna formuła negocjacji nie zmienia relacji prawnej między związkami zawodowymi i pracodawcą, nawet gdy tryb przewidziany w art. 30 ust. 5 ustawy o zw. zaw. nie wykluczał negocjacji, czyli nadal nie jest nią prawo cywilne (prywatne) ani administracyjne. Występuje tu inna sytuacja niż w wypadku regulaminu wynagrodzenia, którego warunkiem jest uzgodnienie regulaminu z organizacjami związkowymi (art. 77² § 4 k.p., wyrok Trybunału Konstytucyjnego z 2 października 2018 r., K 26/15). W art. 30 ust. 5 ustawy o zw. zaw. ciężar właściwego uzgodnienia leżał po stronie związkowej, co potwierdza również aktualna regulacja po zmianie tego przepisu, która wymaga wspólnego uzgodnienia stanowiska w określonym terminie 30 dni, a wcześniej jeszcze porozumienia co do sposobu ustalania i przedstawiania tego stanowiska. Ustawodawca nie wprowadza więc roszczenia, co mogłoby powodować, jeśli nie potęgować już istniejącego konfliktu, niepotrzebnego wszak w relacjach zakładowych, lecz jedynie uszczegóławia (poprawia) samą regulację (art. 30 ust. 5, 6 i 7 w aktualnym brzmieniu). Chodzi bowiem o uzgodnienie z jedną stroną społeczną a nie o wiele uzgodnień z każdym związkiem zawodowym. Nie można stwierdzić niezgodności takiego rozwiązania art. 59 Konstytucji i skarżący również nie zarzuca niekonstytucyjności regulacji z art. 30 ust. 5 ustawy o zfśś.

Regulacja art. 30 ust. 5 (w brzmieniu adekwatnym w sprawie) oparta jest na założeniu, że regulamin zfśś zostanie przyjęty nawet gdy związki nie uzgodnią wspólnego stanowiska. Pożądanym rozwiązaniem są rozmowy między związkami

zawodowymi dla wypracowania i przedstawienia wspólnie uzgodnionego stanowiska. Ta wynika ze zmian art. 30 ustawy o zw. zaw. Dlatego gdy związek zawodowy, który nie wnosi zastrzeżeń albo je wnosi, lecz regulamin zfsś oparty jest na uzgodnionych stanowiskach reprezentatywnych organizacji związkowych, musi się liczyć z sytuacją nierozpatrzenia jego zastrzeżeń, bo wówczas w świetle art. 30 ust. 5 rozpatrzenie zastrzeżeń tego związku nie jest wymagane.

Innymi słowy, powództwo o stwierdzenie nieważności decyzji pracodawcy w sprawie ustalenia regulaminu zfsś nie jest przewidziane w ustawie (*ex lege*). Odmienne ocena może wystąpić i wiązać w indywidulanej sprawie z zakresu prawa pracy (art. 1 k.p.c.). Natomiast związki zawodowe i pracodawcę nie łączyła relacja materialnoprawna, której częścią było roszczenie o unieważnienie decyzji pracodawcy w sprawie ustalenia regulaminu zfsś. Z tej przyczyny powództwo nie mogło zostać uwzględnione.

II. Powyższe samodzielnie decyduje o oddaleniu skargi kasacyjnej. Niemniej, zważając na przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania w postępowaniu kasacyjnym, dla którego punktem odniesienia się zarzuty skargi (art. 398¹³ § 1 k.p.c.) oraz wymagania stawiane orzeczeniom sądowym w zakresie treści uzasadnień (art. 328 § 2 k.p.c. w zw. 391 § 1 k.p.c. i z art. 398²¹ k.p.c.) należy również ocenić zarzuty skargi.

W pierwszej kolejności ocenić należy zarzuty podstawy materialnej skargi, nie tylko dlatego, że tak wynika z ich pierwszeństwa przed zarzutami podstawy procesowej w art. 398³ § 1 pkt 1 i 2 k.p.c. Same zarzuty materialne, czyli bez oceny zarzutów procesowych, mogą być wystarczające do oddalenia skargi, choćby dlatego, że objęty skargą wyrok Sądu drugiej instancji odpowiada prawu (art. 398¹⁴ *in fine* k.p.c.). Po wtóre zarzuty procesowe nie mają z reguły samodzielnego znaczenia bez prawidłowego i zasadnego zarzutu materialnego skargi. Chodzi o to, że nie każde naruszenie przepisów postępowania jest równoznaczne z zasadną podstawą kasacyjną. Tak wynika z art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c., bowiem miarą jest dopiero naruszenie przepisów postępowania, jeśli mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy. O wyniku sprawy decyduje zaś prawo materialne, gdyż to ono określa uprawnienie i odpowiadający mu obowiązek, natomiast w postępowaniu sądowym wyznacza zakres postępowania dowodowego potrzebnego do

wyjaśnienia spornych okoliczności oraz określa czy przedmiotem dowodu są fakty mające dla rozstrzygnięcia sprawy istotne znaczenie.

Na tym tle ocena zarzutów skargi jest negatywna.

Naruszenie prawa materialnego, zgodnie z art. 398³ § 1 pkt 1 k.p.c., obejmuje błędną jego wykładnię lub niewłaściwe zastosowanie. Od razu należy też dostrzec, że przepis ten ma na uwadze prawo materialne stanowiące podstawę sprawy cywilnej w rozumieniu art. 1 k.p.c., a ściślej określonego roszczenia wynikającego z takiej podstawy. Jak wskazano wyżej (pkt I) art. 30 ust. 5 o zfśś nie był podstawą takiego roszczenia. Nie jest to przepis prawa materialnego. Jeśliby nawet próbować uznać go za taki, to określone w nim uprawnienie jest pochodne od prawa podmiotowego organizacji związkowej do uzgodnienia wspólnego stanowiska w sprawie ustalenia regulaminu zfśś. Powód – podobnie jak pozostałe organizacje związkowe – miał prawo do uzgodnienia wspólnego stanowiska. Tylko uzgodnienie wspólnego stanowiska przez organizacje związkowe otwierałoby prawo do negatywnej oceny działania pozwanego.

Zarzut pierwszy materialny nie jest uprawniony, gdyż Sąd nie stwierdził, że pracodawca „nie był związany zakresem pierwotnego projektu i wobec braku wspólnego stanowiska zakładowych organizacji związkowych był uprawniony do dowolnego kształtowania końcowej treści Regulaminu”. Sąd wskazał, że przy braku uzgodnienia związków zawodowych to pracodawca samodzielnie ustala treść regulaminu. Zarzut „dowolności” rozmija się z oceną Sądu o „samodzielności” pracodawcy. Nie są to synonimy. Sąd nie powiedział również, że pracodawca nie był zobowiązany rozpatrzyć stanowisk wszystkich biorących udział w procedurze organizacji związkowych ...”. Takie twierdzenie byłoby sprzeczne z treścią przepisu art. 30 § 5 ustawy o zfśś, który wymagał rozpatrzenia odrębnych stanowisk organizacji związkowych w wypadku nieprzedstawienia wspólnie uzgodnionego stanowiska organizacji związkowych albo organizacji związkowych reprezentatywnych w rozumieniu art. 241^{25a} k.p.

Nie można stwierdzić naruszenia art. 1 ust. 3 ustawy o zw. zaw. Skarżący był zawiadomiony o procedurze tak jak pozostałe związki i był w określony sposób zaangażowany w ocenie prowadzonego trybu ustalenia regulaminu o czym świadczą jego pisma kierowane do pozwanej a z drugiej strony pisma pozwanej do

skarżącego. Powód nie wskazuje aby jego sytuacja podmiotowa była inna niż kilkudziesięciu pozostałych związków zawodowych. Organizacje reprezentatywne w rozumieniu art. 241^{25a} k.p. nie mogą być z tej przyczyny dyskryminowane negatywnie, skoro większe uprawnienia nie są sprzeczne z zasadą proporcjonalności i uzasadniają określone zróżnicowanie uprawnień związków zrzeszających większą liczbę członków.

Zarzuty podstawy procesowej nie są zasadne. Sąd pierwszej instancji, a również Sąd drugiej instancji, nie ustaliły „iż w trakcie spotkania pracodawcy z przedstawicielami dwóch reprezentatywnych organizacji związkowych dokonano szeregu istotnych zmian w projekcie regulaminu ...”. Sądy ustaliły, że było „niewiele” takich zmian. Ustalenie to wiąże Sąd Najwyższy zgodnie z art. 398¹³ § 2 k.p. Granicę ustaleń stanu faktycznego stanowi dwuinstancyjne postępowanie przed sądem powszechnym.

Art. 233 § 1 k.p.c. bezpośrednio odnosi się do oceny dowodów i ustaleń stanu faktycznego, dlatego ze względu na ograniczenie wynikające również z art. 398³ § 3 k.p.c. nie może być podstawą zarzutu kasacyjnego.

Skarżący odwołuje się do apelacji, jednak nie zarzuca naruszenia art. 378 § 1 k.p.c. przez nierozpoznanie konkretnych zarzutów apelacji i wpływ takiego zaniechania na wynik sprawy (art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c.).

Zarzut naruszenia art. 227 k.p.c. nie ma samodzielnego znaczenia, gdyż Sąd mógł uznać okoliczności sporne za dostatecznie wyjaśnione do rozstrzygnięcia. Skarżący nie zarzuca naruszenia art. 217 § 3 k.p.c., czyli braku dostatecznego wyjaśnienia spornych okoliczności.

Skarga ogólnie odwołuje się do szeregu „istotnych zmian w projekcie Regulaminu” co nie musi być uznane za wadliwość krytyczną, gdyż jak zauważono takie zmiany pracodawca może wprowadzić zważając na zastrzeżenia organizacji związkowych, niezależnie od ustalenia Sądu powszechnego, że zmiany były niewielkie.

Ocena ta może wykraczać ponad potrzebę argumentacji, gdyż jak wskazano wyżej (decyzja pracodawcy o ustaleniu regulaminu z fśs nie podlega zaskarżeniu jako źródło prawa - art. 9 k.p.). Z wstępnej części regulaminu wynika, że przyjęto kolejny regulamin i w sprawie reprezentatywne organizacje związkowe nie zajęły

sprzecznych, lecz zgodne stanowiska co do ustalenia regulaminu. Tryb z art. 30 ust. 5 (również obecnie art. 30 ust. 6) nie wymaga (choć też nie zabrania) przedstawienia przez pracodawcę jaki wpływ na ostateczną treść regulaminu miało „rozpatrzenie” zastrzeżeń organizacji związkowych. Przy zgodnych choć nie „uzgodnionych” stanowiskach reprezentatywnych organizacji związkowych brak rozpatrzenia zastrzeżeń pozostałych organizacji związkowych nie musi być uznany za zasadniczy mankament postępowania.

III. Uzasadniane są zatem następujące tezy końcowe:

Tryb z art. 30 ust. 5 ustawy z 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (w brzmieniu sprzed 1 stycznia 2019 r.) określa całościowo uprawnienia stron „w sprawie ustalenia regulaminu zakładowego funduszu świadczeń socjalnych”.

Związek zawodowy nie ma roszczenia o unieważnienie przez sąd powszechny decyzji zarządu spółki (pracodawcy) w sprawie ustalenia regulaminu zakładowych świadczeń socjalnych – art. 30 ust. 5 (w brzmieniu przed 1 stycznia 2019 r.) ustawy z 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych oraz art. 1 i 476 § 1 k.p.c.

Z tych motywów orzeczono jak w sentencji (art. 398¹⁴ k.p.c.).

O kosztach orzeczono na podstawie art. 102 k.p.c.