

Wyrok z dnia 21 marca 2001 r.

I PKN 320/00

1. Regulamin pracy wydany przez pracodawcę bez wymaganego uzgodnienia z zakładową organizacją związkową nie ma mocy wiążącej (art. 104² KP i art. 30 ust. 5 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, Dz.U. Nr 55, poz. 234 ze zm.; obecnie jednolity tekst: Dz.U. z 2001 r. Nr 79, poz. 854 ze zm.).

2. W razie nieprzedstawienia w terminie 30 dni wspólnie uzgodnionego stanowiska przez organizacje związkowe w kwestii zaproponowanego przez pracodawcę terminu prowadzenia negocjacji, może on ustalić regulamin pracy bez uzgodnienia z tymi organizacjami.

Przewodniczący SSN Józef Iwulski, Sędziowie SN: Katarzyna Gonera, Walerian Sanetra (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 21 marca 2001 r. sprawy z powództwa Mariusza T. i innych przeciwko Przedsiębiorstwu Produkcyjno-Handlowo-Usługowemu „G.” Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w S.G. w likwidacji o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach pracy, na skutek kasacji powodów od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Gdyni z dnia 5 października 1999 r. [...]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok i przekazał Sądowi Okręgowemu-Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Gdyni sprawę do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.

U z a s a d n i e

W imieniu grupy powodów (Mariusza T. i innych) wniesiona została kasacja od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Gdańsku z dnia 5 października 1999 r. [...], którym oddalona została ich apelacja od wyroku

Sądu Rejonowego-Sądu Pracy w Starogardzie Gdańskim z dnia 1 czerwca 1999 r. [...].

Powodowie [...] wnieśli pozew przeciwko Przedsiębiorstwu Produkcyjno-Handlowo-Usługowemu „G.” Sp. z o.o. w S.G. w likwidacji o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia warunków pracy i płacy. Według nich zmiana ich warunków pracy i płacy narusza obowiązujący regulamin pracy z dnia 1 sierpnia 1992 r. W ich ocenie wprowadzony jednostronnie przez pracodawcę od 15 lutego 1999 r. nowy regulamin pracy jest nieważny i nie może być podstawą zmiany ich warunków pracy i płacy. Sąd Pracy oddalił powództwo, kierując się następującymi motywami. Powodowie są hutnikami zatrudnionymi u strony pozwanej. W pozwanej Spółce obowiązywał od 1 sierpnia 1992 r. regulamin pracy, który stanowił, iż czas pracy hutników wynosi 6 godzin dziennie; taki też faktycznie był wymiar ich czasu pracy. W związku z pogorszeniem się wyników ekonomicznych firmy, zarząd strony pozwanej przygotował projekt nowego regulaminu pracy, przewidujący dla hutników 8 godzinny dzień pracy. Pismami z dnia 3 października 1997 r. i 3 listopada 1997 r. zarząd zasygnalizował jednemu działającemu wówczas w zakładzie związkowi zawodowemu NSZZ „Solidarność” potrzebę wprowadzenia zmian organizacyjnych i nowego regulaminu pracy. Na zebraniu w dniu 27 listopada 1997 r. zarządu strony pozwanej z Komisją Zakładową NSZZ „Solidarność” związek zobowiązał się w terminie 2 tygodni od chwili otrzymania projektu nowego regulaminu przedstawić stanowisko „co do możliwości określenia czasu potrzebnego na uzgodnienie” jego treści. Projekt regulaminu został wręczony związkowi dnia 18 grudnia 1997 r. W dniu 6 stycznia 1998 r. wobec braku reakcji związku, zarząd strony pozwanej skierował do niego pismo z ponownym żądaniem podania propozycji terminu do negocjacji. W odpowiedzi na to w piśmie z dnia 13 stycznia 1998 r. Komisja Zakładowa NSZZ „Solidarność” stwierdziła, iż „nie jest w stanie określić terminu rozmów dotyczących wprowadzenia poprawek do regulaminu pracy”. W maju 1997 r. u strony pozwanej powstał nowy związek zawodowy (NSZZ Pracowników G.). W dniu 6 października 1997 r. zarząd strony pozwanej skierował do obu związków zawodowych pismo, wraz z projektem regulaminu, iż oczekuje od nich zajęcia stanowiska w sprawie nowego regulaminu pracy do dnia 31 października 1998 r., a w przeciwnym wypadku będzie zmuszony do jego jednostronnego wprowadzenia. Dnia 26 października 1998 r. do zarządu zostało skierowane pismo pochodzące (podpisane) od wspólnej reprezentacji obu związków zawodowych w sprawie projektu nowego regulaminu pracy. W piśmie tym związki ustosunkowały się

do niektórych propozycji pracodawcy (pkt 5 pisma) i jednocześnie stwierdziły, iż „nie jest możliwym ustalenie terminu na uzgodnienie nowego Regulaminu Pracy z uwagi na złożoność spraw”. W listopadzie 1998 r. odbyło się kilka spotkań zarządu strony pozwanej ze związkami zawodowymi w sprawie treści nowego regulaminu pracy, które jednak nie przyniosły żadnych rezultatów. Dnia 15 stycznia 1999 r. zarząd strony pozwanej wystosował do obu działających w zakładzie związków zawodowych pismo, iż w dniu 29 stycznia 1999 r. przedstawi jednostronnie treść nowego regulaminu pracy. Ponadto w piśmie z 26 stycznia 1999 r. do NSZZ „Solidarność” wyraźnie zaznaczono, że do jednostronnego wprowadzenia regulaminu upoważnia zarząd odmowa podania terminu uzgodnienia jego treści. Nowy regulamin został ogłoszony przez wywieszenie na tablicy ogłoszeń u strony pozwanej (co jest zgodne z ustaloną w tym zakładzie praktyką) i po upływie 14 dni wszedł w życie. Dnia 17 marca 1999 r. w oparciu o nowy regulamin pracy przewidujący w przypadku powodów czas pracy w wymiarze 7 godzin i 45 minut, w miejsce dotychczasowych 6 godzin (w celu poprawy wyników ekonomicznych) pracodawca dokonał zmiany warunków pracy i płacy powodom. W ocenie Sądu Pracy zgodnie z art. 104¹ § 1 KP regulamin pracy powinien „w szczególności” określić „system i rozkład czasu pracy”. Tak więc umieszczenie w regulaminie przepisów dotyczących norm dobowych czasu pracy (hutników-powodów) było dozwolone. Sąd ten uznał, iż został spełniony warunek określony w art. 30 ust. 3 i 5 ustawy z dnia 21 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz.U. Nr 55, poz. 234 ze zm.), nie oznaczało to jednak, iż pracodawca nie miał prawa wprowadzić jednostronnie nowego regulaminu pracy. „Także po powstaniu drugiego związku zawodowego i powołaniu wspólnej reprezentacji związków w październiku 98 r. pracodawca wprowadził jednostronnie nowy Regulamin Pracy dopiero po rozwiązaniu wspólnej reprezentacji związkowej i po uprzednim uprzedzeniu związków zawodowych o takim zamiarze”.

Sąd drugiej instancji uznał, że apelacja powodów nie zasługuje na uwzględnienie, jakkolwiek z innych przyczyn niż wskazane w uzasadnieniu Sądu Pracy. Zgodnie z treścią art. 42 § 1 KP przepisy o wypowiedzeniu umowy o pracę stosuje się odpowiednio do wypowiedzenia wynikających z umowy warunków pracy i płacy. Zatem, stosownie do treści art. 45 § 1 KP, rozpoznając odwołanie pracownika od wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy i płacy rzeczą sądu jest ustalenie, czy wypowiedzenie jest uzasadnione i czy nie narusza przepisów prawa. Strona pozwana jako przyczynę wypowiedzenia warunków pracy wskazała wprowadzenie nowego

regulaminu pracy. Tak określona przyczyna była przyczyną konkretną i prawdziwą, a wobec tego uzasadniała decyzję pracodawcy. „W niniejszym procesie Sąd nie miał podstaw by weryfikować decyzje pracodawcy co do wprowadzenia nowego regulaminu pracy i badać prawidłowość zastosowanego trybu wprowadzenia regulaminu. Istotnym był fakt, że taki regulamin został wprowadzony i uzasadniał zmianę dotychczasowych warunków pracy. Sąd Okręgowy miał na uwadze, że na gruncie dotychczasowych regulacji prawnych dotyczących regulaminu pracy w doktrynie ugruntował się pogląd, że nie osiągnięcie przez pracodawcę porozumienia w zakresie treści regulaminu pracy, a nawet nie podjęcie przez niego w tym zakresie współdziałania ze związkami zawodowymi nie powoduje nieważności aktu”. Regulamin ten jest aktem jednostronnym, pochodzącym od pracodawcy „i mimo naruszenia w tym zakresie trybu postępowania obowiązuje w zakładzie pracy”.

Sąd drugiej instancji jednocześnie stwierdził, że w okolicznościach niniejszej sprawy nie przesądza kwestii prawidłowości zastosowanego trybu wprowadzenia regulaminu pracy. Sprawa ta jest nadal otwarta i jednym ze sposobów jej rozwiązania jest ewentualne wdanie się zakładowej organizacji związkowej i pracodawcy w spór zbiorowy. Uznając zasadność decyzji strony pozwanej w przedmiocie wypowiedzenia warunków pracy Sąd ten miał na uwadze, że wprowadzone przez pozwanego rozwiązanie organizacyjne co do czasu pracy hutników nie naruszało obowiązujących w tym zakresie przepisów prawa pracy. Artykuł 129 KP wprowadza podstawową normę czasu pracy. Zgodnie z treścią art. 130 KP skrócenie czasu pracy poniżej norm określonych w art. 129 KP pracownikom zatrudnionym w warunkach szczególnie uciążliwych lub szczególnie szkodliwych dla zdrowia może polegać na ustanowieniu przerw w pracy wliczanych do czasu pracy, albo na obniżeniu tych norm; wykaz stanowisk objętych skróconym czasem pracy - na czas trwania warunków szczególnie uciążliwych lub szczególnie szkodliwych dla zdrowia - określa się w układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie pracy. Z ustaleń Sądu Pracy bezspornie wynika, że powodowie pracują w warunkach szczególnie uciążliwych dla zdrowia, niemniej zgodnie z wydaną na wniosek pracodawcy opinią Instytutu Medycyny Morskiej i Tropikalnej w G. mogą być zatrudnieni w wymiarze dobowym ośmiu godzin przy skróceniu przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy. W ocenie Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych strona pozwana, stosując wobec powodów skróconą normę czasu pracy, o jakiej mowa w art. 130 KP, przy wydłużeniu normy dobowej do 8 godzin (czego nie wykluczały wyniki badań Instytutu), nie naruszyła przepisów Ko-

deksu pracy o czasie pracy. Stanowisko reprezentowane przez zakładową organizację związkową, która nie zgadza się z ustaleniami zawartymi w opinii Instytutu, nie mogło być przedmiotem rozpoznania w niniejszej sprawie.

W kasacji wniesionej w imieniu powodów zaskarżonemu nią wyrokowi zarzucono, iż narusza on art. 104² § 1 KP oraz art. 30 ust. 5 ustawy o związkach zawodowych. Ponadto zarzucono „niewyjaśnienie prawidłowości procedury wprowadzenia nowego regulaminu”.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja ma usprawiedliwione podstawy w zakresie w jakim zarzuca naruszenie art. 104² § 1 KP oraz art. 30 ust. 5 ustawy o związkach zawodowych i skutkiem tego została uwzględniona. Błędne jest bowiem stanowisko Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych - które stało się zasadniczą podstawą jego rozstrzygnięcia - że ustalenie przez pracodawcę regulaminu pracy wbrew wymaganiu przewidzianemu w art. 104² KP nie ma znaczenia dla oceny roszczeń powodów. Ustawodawca wprowadził wszak w tym przepisie zasadę, że ustalenie regulaminu ma nastąpić w uzgodnieniu z zakładową organizacją związkową i wobec tego uchybienie przez pracodawcę temu wymaganiu nie może nie pociągać za sobą konsekwencji prawnych. Regulamin pracy wprowadzony bez zachowania wymaganego trybu, zwłaszcza zaś z uwagi na to, iż ustawodawca nie tylko przewiduje udział zakładowej organizacji związkowej w jego tworzeniu ale wymaga uzgodnienia z nią jego treści, a więc przyznaje tej organizacji w procesie stanowienia regulaminu pracy kompetencje o charakterze stanowczym, nie może być uznany za akt prawnie wiążący, a tym samym jego postanowienia nie mogą być stosowane przez sąd. Przeciwnie stanowisko - przyjęte przez Sąd drugiej instancji - w gruncie rzeczy pozbawia waloru normatywnego przepis art. 104² KP w zakresie, w jakim nakłada on na pracodawcę powinność ustalania regulaminu pracy w uzgodnieniu z zakładową organizacją związkową. To, iż regulamin pracy jest aktem normatywnym pochodzącym od pracodawcy - na co powołuje się w uzasadnieniu swojego wyroku Sąd drugiej instancji - nie ma znaczenia dla oceny jego ważności (mocy obowiązującej) - jeżeli wydany został bez wymaganego uzgodnienia z zakładową organizacją związkową. Na uwadze należy mieć to, że ustawodawca nieprzypadkowo ustanowił w art. 104² KP wymaganie uzgadniania regulaminu pracy z zakładową organizacją związkową, że starał się przy tym

uwzględnić w pewnym zakresie trudności powstające przy ustalaniu treści regulaminu pracy wynikające z udziału w tym procesie związków zawodowych, o czym świadczy zwłaszcza unormowanie z art. 104² § 2 KP i art. 30 ust. 5 ustawy o związkach zawodowych oraz że udział zakładowej organizacji związkowej w tworzeniu regulaminu pracy stanowił i stanowi ważne uzasadnienie dla traktowania go jako aktu normatywnego (źródła prawa pracy - art. 9 KP). Jeżeli ustalenie regulaminu pracy bez wymaganego uzgodnienia z zakładową organizacją związkową nie miałyby pociągać żadnych następstw prawnych w zakresie jego ważności, to niezrozumiałe staje się między innymi uregulowanie zawarte w art. 104² § 2 KP, który reguluje sytuację, w której nie dochodzi do uzgodnienia treści regulaminu pracy. Zgodnie z tym przepisem, w razie nieuzgodnienia treści regulaminu pracy z zakładową organizacją związkową w ustalonym przez strony terminie, a także w przypadku, gdy u danego pracodawcy nie działa zakładowa organizacja związkowa, regulamin pracy ustala pracodawca. Jeżeli stanąć na stanowisku - a takie stanowisko w istocie przyjmuje Sąd drugiej instancji - że pracodawca może wydać regulamin pracy, który ma moc wiążącą zarówno wtedy, gdy uczyni to uzyskując zgodę zakładowej organizacji związkowej, jak i wtedy, gdy brak tej zgody nie bierze pod uwagę, to oznacza to, iż zasada z art. 104² § 2 KP (w zakresie konsekwencji ustalenia przez strony terminu, w którym treść regulaminu ma zostać uzgodniona) traci sens. Prowadzi to do wniosku, że regulamin pracy ustalony przez pracodawcę bez wymaganego uzgodnienia z zakładową organizacją związkową nie ma mocy wiążącej (nie obowiązuje i nie powinien być stosowany), a to oznacza, iż zarzut kasacji jest uzasadniony.

Ponadto należy podkreślić, że możliwość ustalenia regulaminu pracy samodzielnie przez pracodawcę (bez uzgodnienia jego treści z zakładową organizacją związkową) na podstawie art. 104² § 2 KP istnieje (poza przypadkiem gdy u danego pracodawcy takiej organizacji jest brak) tylko wtedy, gdy strony ustalą termin, w jakim uzgodniona ma być przez nie treść regulaminu pracy. Termin ten nie może być ustalony jednostronnie przez pracodawcę, musi on uzgodnić go z zakładową organizacją związkową, w przeciwnym razie nie może skorzystać z możliwości przewidzianej w art. 104² § 2 KP i wydać regulaminu bez uzgodnienia wymaganego przez art. 104² § 1 KP. Innymi słowy, pracodawca nie może samodzielnie ustalić regulaminu pracy, jeżeli nie uzgodni go z zakładową organizacją związkową, jak również nie może tego uczynić wtedy, gdy nie uda się mu z nią ustalić terminu, do którego mają z nią być prowadzone uzgodnienia jego treści. Zgodnie z art. 30 ust. 5 ustawy o związkach

kach zawodowych, jeżeli w sprawie ustalenia regulaminu pracy - w przypadku gdy w zakładzie pracy działa więcej niż jedna organizacja związkowa - organizacje związkowe nie przedstawią wspólnie uzgodnionego stanowiska w terminie 30 dni, decyzję podejmuje pracodawca, po rozpatrzeniu odrębnych stanowisk organizacji związkowych. Oznacza to, że jeżeli pracodawca zwróci się do zakładowych organizacji związkowych z propozycją uzgodnienia regulaminu pracy, to powinny one w terminie 30 dni przedstawić wspólnie uzgodnione stanowisko, pod rygorem, że w razie jego braku pracodawca uzyska możliwość samodzielnego wydania regulaminu pracy. W przypadku, gdy organizacje związkowe w terminie 30 dni przedstawią wspólnie uzgodnione stanowisko, to (w zależności od jego treści) pracodawca może wydać regulamin pracy, jeżeli zakładowe organizacje związkowe zgadzają się na jego treść bądź też możliwości tej zostaje on pozbawiony z powodu braku zgody z ich strony (braku uzgodnienia). Przepis art. 30 ust. 5 ustawy o związkach zawodowych posługuje się ogólną formułą „sprawy ustalenia” regulaminu pracy, a to oznacza, iż zawartą w nim zasadę należy odnosić nie tylko do reguły z art. 104² § 1 KP, ale także z art. 104² § 2 KP. Z tego drugiego przepisu wynika zaś, że pracodawca może proponować zakładowej organizacji związkowej (zakładowym organizacjom związkowym) ustalenie terminu, do którego prowadzone będą uzgodnienia treści regulaminu pracy. W kwestii tej zakładowe organizacje związkowe powinny zgodnie z art. 30 ust. 5 ustawy o związkach zawodowych przedstawić wspólnie uzgodnione stanowisko w terminie 30 dni. Gdy stanowisko to jest wspólnie uzgodnione i w swojej treści jest negatywne (wyraża brak zgody na ustalenie przez strony terminu końcowego procedury uzgodnień, co zgodnie ze stanowiskiem strony powodowej ma miejsce w niniejszej sprawie), to pracodawca nie może skorzystać z możliwości jaką stwarza art. 104² § 2 KP. Jeżeli zaś stanowisko to jest pozytywne, a do uzgodnienia treści regulaminu nie dojdzie, to przepis ten ma zastosowanie w tym znaczeniu, że pracodawca, przy braku zgody zakładowych organizacji związkowych, może ustalić regulamin pracy. Z możliwości tej może on także skorzystać w sytuacji braku przedstawienia w ciągu 30 dni przez zakładowe organizacje związkowe wspólnie uzgodnionego stanowiska w sprawie terminu, do którego mają być - według propozycji pracodawcy - prowadzone uzgodnienia. W razie więc nieprzedstawienia w terminie 30 dni wspólnie uzgodnionego stanowiska przez organizacje związkowe w kwestii zaproponowanego przez pracodawcę terminu prowadzenia negocjacji, może on ustalić regulamin pracy bez uzgodnienia go z tymi organizacjami. Przepis art. 30 ust. 5 ustawy o związkach

zawodowych nie wskazuje początkowej daty 30 dniowego terminu, o którym jest w nim mowa, należy wszakże przyjąć, iż rozpoczyna się on dopiero po przedstawieniu przez pracodawcę wszystkim zakładowym organizacjom związkowym propozycji w zakresie ustalenia regulaminu pracy (jego treści i ewentualnie terminu, do upływu którego mają trwać negocjacje). Należy ponadto podkreślić, że o ile z art. 104² KP nie wynika, że zakładowa organizacja związkowa ma powinność wypowiedzenia się wobec propozycji pracodawcy w określonym terminie, o tyle w przypadku wielości zakładowych organizacji związkowych przewidziany został termin (30 dni) na przedstawienie wspólnie uzgodnionego przez nie stanowiska, co prowadzi do tego, że pracodawca może samodzielnie podjąć decyzję (po rozpatrzeniu odrębnych stanowisk organizacji związkowych - czego wymaga art. 30 ust. 5 ustawy o związkach zawodowych) zarówno wtedy, gdy w terminie tym zostanie poinformowany, że organizacje związkowe nie mogły uzgodnić wspólnego stanowiska, jak i wtedy, gdy w terminie tym nie otrzyma żadnej informacji o stanowisku organizacji związkowych. Przy ponownym rozpoznawaniu sprawy Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych na uwadze powinien mieć nie tylko to, że regulamin pracy wydany wbrew wymaganiu dotyczącemu uzgodnienia jego treści z zakładową organizacją związkową (z zakładowymi organizacjami związkowymi) nie może być uznany za akt prawnie wiążący, ale kierować powinien się także tym, co dla prawidłowego jej rozstrzygnięcia wynika z przedstawionej powyżej wykładni art. 104² KP i art. 30 ust. 5 ustawy o związkach zawodowych.

Z powyższych względów Sąd Najwyższy, stosownie do art. 393¹³ § 1 KPC, orzekł jak w sentencji wyroku.

=====