



Sygn. akt I PK 83/11

WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 19 stycznia 2012 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Józef Iwulski (przewodniczący)

SSN Maciej Pacuda (sprawozdawca)

SSN Małgorzata Wrębiakowska-Marzec

w sprawie z powództwa Ogólnopolskiego Związku Zawodowego Pielęgniarek i Położnych Międzyzakładowej Organizacji Zawodowej przy Szpitalu Specjalistycznym
przeciwko Szpitalowi Specjalistycznemu
o przekazanie środków na Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 19 stycznia 2012 r.,
skargi kasacyjnej strony powodowej od wyroku Sądu Apelacyjnego
z dnia 26 października 2010 r.,

- 1) oddala skargę kasacyjną,**
- 2) nie obciąża powoda kosztami zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy wyrokiem z dnia 17 maja 2010 r. oddalił powództwo Ogólnopolskiego Związku Zawodowego Pielęgniarek i Położnych Międzyzakładowej Organizacji Związkowej przy Szpitalu Specjalistycznym /.../ skierowane przeciwko pozwanemu temu Szpitalowi Specjalistycznemu o przekazanie na Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych Szpitala kwoty 706.058,80 zł tytułem odpisu podstawowego za rok 2008.

Swoje rozstrzygnięcie Sąd Okręgowy oparł na następujących ustaleniach faktycznych. W pozwanym Szpitalu obowiązuje Regulamin Wynagradzania Pracowników z dnia 15 września 2000 r., uzgodniony z zakładowymi organizacjami związkowymi działającymi na jego terenie. Na podstawie art. 4 ust. 2 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych wprowadzono do tego Regulaminu art. 33a, mocą którego w 2004 r. utworzono zakładowy fundusz świadczeń socjalnych, z tym że dyrektor szpitala aneksem z dnia 31 grudnia 2004 r. dodał do regulaminu art. 33b, zgodnie z którym nie tworzonego funduszu świadczeń socjalnych w latach 2005 – 2007. W pozwanym działa 7 związków zawodowych. Są to organizacje związkowe reprezentatywne: Ogólnopolski Związek Zawodowy Pielęgniarek i Położnych Międzyzakładowa Organizacja Związkowa, Komisja Międzyzakładowa NSZZ „Solidarność” oraz Związek Zawodowy Pracowników Szpitala Specjalistycznego. Pozostałe organizacje związkowe, to: /.../ W dniu 2 listopada 2007 r. dyrektor pozwanego Szpitala skierował do wszystkich organizacji związkowych, za wyjątkiem Zakładowej Organizacji Związkowej Ogólnopolskiego Związku Zawodowego Techników Medycznych Elektroradiologii, gdyż od dnia 1 listopada 2005 r. wszyscy pracownicy Zakładu Diagnostyki Obrazowej, w tym także tworzący ten związek zawodowy, zostali przejęci przez NZOZ, pismo w sprawie wyrażenia zgody na nietworzenie odpisu na ZFŚS w latach 2008 – 2010. Tylko Oddział Terenowy Ogólnopolskiego Związku Zawodowego Lekarzy wyraził zgodę na tę propozycję. Ogólnopolski Związek Zawodowy Pielęgniarek i Położnych Międzyzakładowa Organizacja Związkowa nie wyraziła natomiast zgody na nietworzenie odpisu na fundusz świadczeń socjalnych w latach 2008 – 2010. Z kolei Komisja Międzyzakładowa NSZZ „Solidarność” nie wyraziła

zgody na nietworzenie odpisu na ten fundusz w roku 2008 i nie zajęła stanowiska w kwestii tworzenia funduszu w latach 2009 – 2010. Zawodowy Pracowników Szpitala Specjalistycznego także nie wyraził zgody na nietworzenie odpisu na fundusz w roku 2008, jednakże nie podjął decyzji co do następnych lat. Terenowa Organizacja Ogólnopolskiego Związku Zawodowego Pracowników Diagnostyki Medycznej i Fizjoterapii nie wyraziła zgody na nietworzenie odpisu na Fundusz w latach 2008 – 2010. Analogiczne stanowisko zajął Związek Zawodowy Pielęgniarek Szpitala Specjalistycznego. Z uwagi na rozbieżne stanowiska organizacji związkowych dyrektor pozwanego podjął decyzję w sprawie wprowadzenia zmian do Regulaminu Wynagradzania i aneksem z dnia 17 grudnia 2007 r. stanowiącym załącznik nr 1 do Zarządzenia Dyrektora Szpitala Specjalistycznego z dnia 17 grudnia 2007 r. przed art. 34 dodał art. 33c w brzmieniu: „w okresie od 1 stycznia 2008 r. do 31 grudnia 2010 r. nie będzie tworzony odpis podstawowy na Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych”. Aneks ten wszedł w życie z dnia 31 stycznia 2008 r., tj. po upływie dwóch tygodni od podania go do wiadomości pracowników poprzez wywieszenie na tablicy ogłoszeń. Związki zawodowe nie zostały pisemnie powiadomione o powyższej zmianie. W czasie negocjacji ze związkami zawodowymi dyrektor szpitala nie był świadomy tego, że Związek Zawodowy Lekarzy nie jest związkiem reprezentatywnym, zaś inne związki także nie podawały w wątpliwość reprezentatywności Oddziału Terenowego Związku Zawodowego Lekarzy. Podstawową przyczyną nietworzenia w pozwanym szpitalu Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych w latach 2008 – 2010 była trudna sytuacja szpitala.

Wskazując na powyższe ustalenia oraz powołując się na treść art. 3 ust. 1 i 2, art. 4 ust. 1 i art. 8 ust. 2 ustawy z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych oraz art. 27 ust. 1 i art. 30 ust. 4 i 5 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, sąd pierwszej instancji stwierdził, że wpływ organizacji związkowych na tworzenie funduszu polega na tym, iż w układzie zbiorowym strony mogą dowolnie określić wysokość odpisu na fundusz, mogą również postanowić, że nie będzie on tworzony. Warunkiem skorzystania z tych możliwości przez zakładową organizację związkową jest obowiązywanie zakładowego układu zbiorowego pracy lub regulaminu wynagrodzeń. W celu wydania regulaminu (bądź jego zmian) pracodawca powinien zaś przedstawić

projekt organizacjom związkowym do uzgodnienia. Jeżeli u pracodawcy działa kilka organizacji związkowych powinny one przedstawić pracodawcy w terminie 30 dni wspólnie uzgodnione stanowisko w sprawie projektu. W razie przedstawienia wspólnego stanowiska przez zakładowe organizacje związkowe w wymienionym terminie, projekt wymaga dalszych uzgodnień. Jeśli natomiast w terminie 30 dni organizacjom związkowym nie uda się wypracować wspólnego stanowiska, pracodawca ma prawo wprowadzić regulamin w projektowanym brzmieniu. Zdaniem sądu pierwszej instancji działające w pozwanym związku zawodowe powinny były wypracować wspólne stanowisko. Wymóg ten dotyczy wszystkich działających na terenie zakładu pracy organizacji związkowych, a jeżeli nie jest to możliwe, to co najmniej organizacji reprezentatywnych w rozumieniu art. 241^{25a} k.p. Działające w pozwanym związku zawodowe nie wypracowały jednak wspólnego stanowiska, a zatem nie można było mówić o takim stanowisku także w odniesieniu do związków reprezentatywnych. Były one bowiem zgodne jedynie co do roku 2008, natomiast brak było ich wspólnego stanowiska w stosunku do pozostałego okresu. Odrębne stanowiska nie wiążą natomiast pracodawcy, chyba że wśród nich jest jednolite stanowisko wszystkich reprezentatywnych organizacji związkowych. Skoro jednak w niniejszej sprawie nie doszło pomiędzy tymi organizacjami do konsensusu, to pracodawca był uprawniony do wprowadzenia zmian. W ocenie sądu pierwszej instancji niewyrażenie zgody na nietworzenie odpisu na fundusz świadczeń socjalnych w całym okresie przypadającym na lata 2008 – 2010 tylko przez jedną reprezentatywną organizację związkową oraz niewyrażenie zgody przez pozostałe reprezentatywne organizacje związkowe na nietworzenie funduszu jedynie w 2008 r., przy równoczesnym braku stanowiska co do lat następnych (2009 – 2010) powodowało, że nie można było przyjąć, aby reprezentatywne związki zawodowe zajęły wspólne stanowisko w terminie 30 dni, w rozumieniu art. 30 ust. 5 ustawy o związkach zawodowych. Za błędny uznał przy tym Sąd Okręgowy zarzut strony powodowej, że oparł się na stanowisku niereprezentatywnego Ogólnopolskiego Związku Zawodowego Lekarzy, ponieważ przed 2009 r. nie zgłaszano w przedmiocie reprezentatywności tego związku żadnych zastrzeżeń. Podobna sytuacja miała też miejsce poprzednio. Wówczas Oddział Terenowego Ogólnopolskiego Związku Zawodowego Lekarzy także wyraził

zgode na nieprzekazywalnie środków na fundusz w latach 2004 – 2007 i reprezentatywne związki zawodowe tego nie kwestionowały. Na koniec sąd pierwszej instancji uznał, że nie można było przyjąć, iż „działanie pracodawcy było celowe, aby pozbawić możliwości obrony swoich praw w przedmiocie odpisu na fundusz”, gdyż podstawową przesłankę nietworzenia funduszu stanowiła trudna sytuacja finansowa pozwanego.

Sąd Apelacyjny – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 26 października 2010 r. oddalił apelację wniesioną od wyżej opisanego wyroku Sądu Okręgowego w Nowym Sączu z dnia 17 maja 2010 r. przez powoda Ogólnopolski Związek Zawodowy Pielęgniarek i Położnych Międzyzakładową Organizację Związkową przy Szpitalu Specjalistycznym.

Sąd Apelacyjny w pełni podzielił ustalenia faktyczne dokonane przez Sąd Okręgowy, z których wynikało, że organizacje związkowe, w tym organizacje reprezentatywne, reagując na pismo dyrektora pozwanego szpitala z dnia 2 listopada 2007 r. w sprawie wyrażenia zgody na nietworzenie odpisu na ZFŚS w latach 2008 – 2010, nie wyraziły wspólnie uzgodnionego stanowiska w tej kwestii. Zdaniem sądu drugiej instancji zasadnicze znaczenie miał przy tym fakt, iż poza wspólnym pismem Ogólnopolskiego Związku Zawodowego Pielęgniarek i Położnych Międzyzakładowej Organizacji Związkowej, Terenowej Organizacji Ogólnopolskiego Związku Zawodowego Pracowników Diagnostyki Medycznej I Fizjoterapii oraz Związku Zawodowego Pielęgniarek Szpitala Specjalistycznego, z których jedynie pierwsza organizacja posiadała przymiot reprezentatywności, każda organizacja związkowa swoje stanowisko w spornej kwestii wyraziła osobno. Nie dokonano w tym celu wyłonienia wspólnej reprezentacji związkowej dla przedstawienia wspólnie uzgodnionego stanowiska wszystkich lub tylko reprezentatywnych organizacji. Z uwagi na brak ustaleń dotyczących sposobu publikacji Zarządzenia Dyrektora z dnia 17 grudnia 2007 r. i stanowiącego załącznik do tego zarządzenia aneksu do Regulaminu Wynagradzania Pracowników Szpitala Specjalistycznego, Sąd Apelacyjny sam uzupełnił te ustalenia faktyczne i stwierdził, że obowiązującym u strony pozwanej zwyczajem było, iż wprowadzanie zmian do regulaminu wynagradzania wymagało wywieszenia porozumień lub zarządzeń wprowadzających owe zmiany na tablicy ogłoszeń na

terenie szpitala oraz przesłanie informacji o wprowadzeniu takich zmian do kierowników poszczególnych jednostek organizacyjnych. Taka procedura została natomiast zachowana przy wprowadzaniu zmian do Regulaminu Wynagradzania z 2004 r. Sąd drugiej instancji nie przyjął równocześnie tezy apelującego, jakoby do obowiązującego w pozwanym zwyczaju należało także przesyłanie informacji o wprowadzanych zmianach do organizacji związkowych. Sąd Apelacyjny uznał przy tym, że konieczność dostarczenia odpowiedniej liczby egzemplarzy regulaminów wynagradzania bądź aneksów do takich regulaminów jest ustawowym obowiązkiem pracodawcy wynikającym z art. 77² § 1 k.p. w związku z art. 241¹² § 2 k.p., a w toku postępowania w sprawie nie zostało wykazane przez stronę powodową, aby przesyłanie we wcześniejszych okresach aneksów do regulaminu wynagradzania do związków zawodowych stanowiło nie tylko realizację ustawowego obowiązku, ale też ustalonego zwyczaju.

Przechodząc do rozważań prawnych, Sąd Apelacyjny za trafne uznał odwołanie się przez sąd pierwszej instancji do treści art. 4 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych przy ocenie możliwości i skuteczności wprowadzania postanowienia o nietworzeniu u strony pozwanej odpisu na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych w 2008 r. Podzielił również stanowisko sądu pierwszej instancji, że procedura dokonywania przez pracodawcę uzgodnień z organizacjami związkowymi w kwestiach m.in. zakładowego funduszu świadczeń socjalnych została uregulowana w art. 30 ust. 4 i 5 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych. Zdaniem sądu drugiej instancji regulacja zawarta w tych przepisach jednoznacznie określa, iż w kwestii możliwości wprowadzania regulaminu zakładowego funduszu świadczeń socjalnych wiążące dla pracodawcy jest jedynie takie stanowisko związków zawodowych, które zostanie wspólnie uzgodnione przez wyłonioną w tym celu, w sposób określony porozumieniem tych organizacji, wspólną reprezentację związkową i przedstawione w imieniu wszystkich działających u niego organizacji związkowych lub tylko wszystkich organizacji reprezentatywnych w rozumieniu art. 241^{25a} k.p. w terminie 30 dni. Zatem pojęcie „wspólnie uzgodnione stanowisko” organizacji związkowych w rozumieniu powołanych przepisów nie jest tożsame z zajęciem i wyrażeniem odrębnie przez każdą z organizacji związkowych identycznego co do treści

stanowiska. Konieczne jest bowiem zachowanie procedury tych uzgodnień polegającej na wyłonieniu wspólnej reprezentacji, dokonaniu uzgodnień i przedstawieniu pracodawcy wspólnie uzgodnionego stanowiska. Zaniechanie przeprowadzenia wspólnych uzgodnień i przedstawienia pracodawcy rezultatu tych uzgodnień w postaci wspólnie uzgodnionego stanowiska w sposób jednoznacznie wskazujący, że zostało ono wypracowane w sposób określony w art. 30 ust. 4 ustawy o związkach zawodowych, skutkuje w myśl art. 30 ust. 5 tej ustawy uprawnieniem pracodawcy do samodzielnego podjęcia decyzji, po rozpatrzeniu (niekoniecznie uwzględnieniu) odrębnych stanowisk organizacji związkowych. Sąd Apelacyjny przypomniał także, iż na konieczność przedstawienia przez organizacje związkowe wspólnie uzgodnionego stanowiska jako wymogu wiążącego dla pracodawcy charakteru takich uzgodnień zwracał uwagę w swych orzeczeniach Sąd Najwyższy. Tymczasem, jak wynikało z dokonanych w rozpoznawanej sprawie ustaleń faktycznych, pomiędzy działającymi w pozwanym organizacjami związkowymi nie doszło do wyłonienia wspólnej reprezentacji oraz do dokonania wspólnych uzgodnień i przedstawienia pracodawcy wyniku tych uzgodnień w postaci wspólnie uzgodnionego stanowiska w przedmiocie braku zgody na nietworzenie odpisu na ZFŚS w 2008 r. Tym samym, po bezskutecznym upływie 30 dni, dyrektor pozwanego uzyskał możliwość samodzielnego, jednostronnego wprowadzenia takich zmian do regulaminu wynagradzania poprzez dodanie art. 33c w brzmieniu: „w okresie od 1 stycznia 2008 r. do 31 grudnia 2010 r. nie będzie tworzony odpis podstawowy na Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych”. Sąd drugiej instancji stanął także na stanowisku, że strona pozwana postąpiła zgodnie z przyjętym u niej zwyczajem, podając regulamin wynagradzania do wiadomości pracowników poprzez wywieszenie go na tablicy ogłoszeń szpitala oraz przesyłając informacje o wprowadzonych zmianach kierownikom poszczególnych organizacji organizacyjnych. Nieprzesłanie treści aneksu do poszczególnych organizacji związkowych można było natomiast oceniać wyłącznie w aspekcie niewypełnienia ustawowego obowiązku określonego w art. 241¹² § 2 k.p., a nie wpływu na skuteczność wprowadzenia tych zmian. Zdaniem Sądu Apelacyjnego również art. 77² § 5 k.p., odwołując się do art. 241¹² § 2 k.p., nie uzależnia mocy obowiązującej regulaminu od realizacji powyższych obowiązków. Z kolei fakt, iż

uprzednio strona pozwana dostarczała tekst wprowadzanych zmian związkom zawodowym nie może być obecnie utożsamiany z panującym zwyczajem. Kierując się powyższymi motywami, Sąd Apelacyjny nie znalazł podstaw do uwzględnienia apelacji powoda.

W skardze kasacyjnej wniesionej od wyroku Sądu Apelacyjnego z dnia 26 października 2010 r. powód Ogólnopolski Związek Zawodowy Pielęgniarek i Położnych Międzyzakładowa Organizacja Związkowa przy szpitalu Specjalistycznym zaskarżył ten wyrok w części dotyczącej jego punktu I, tj. w części oddalającej apelację i w tym zakresie – w ramach pierwszej podstawy kasacyjnej – zarzucił mu naruszenie przepisów prawa materialnego, a to :

- 1) art. 30 ust. 4 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych poprzez jego błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie prowadzące do przyjęcia, że działające u strony pozwanej reprezentatywne związku zawodowe co do nieutworzenia odpisu na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych w 2008 r. nie przedstawiły wspólnie uzgodnionego stanowiska w rozumieniu wymienionego przepisu, albowiem nie dokonały wyłonienia wspólnej reprezentacji związkowej celem wyrażenia wspólnie uzgodnionego stanowiska wszystkich lub jedynie reprezentatywnych organizacji, a pojęcie „wspólnie uzgodnione stanowisko” organizacji związkowych w świetle tego przepisu nie jest tożsame z zajęciem i wyrażeniem odrębnie przez każdą z organizacji związkowych identycznego co do treści stanowiska,
- 2) art. 30 ust. 5 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych przez jego błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie prowadzące do przyjęcia, że dyrektor pozwanego miał prawo samodzielnie, jednostronnie wprowadzić zmiany w Regulaminie Wynagradzania co do nietworzenia odpisu na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych w 2008 r., pomimo tego iż wszystkie reprezentatywne organizacje związkowe wyraziły w formie pisemnej sprzeciw w tej kwestii z zachowaniem 30 – dniowego terminu,
- 3) art. 241¹² § 2 k.p. poprzez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie prowadzące do uznania, że niewypełnienie obowiązku wynikającego z tego przepisu, tj. brak przesłania treści aneksu do poszczególnych organizacji związkowych, w tym do strony powodowej, pozostaje bez wpływu na

skuteczność wprowadzenia spornych zmian, które to uchybienia miały istotny wpływ na wynik postępowania.

Wskazując na powyższe zarzuty, powód domagał się uchylenia zaskarżonej części wyroku i przekazania sprawy Sądowi Apelacyjnemu do ponownego rozpoznania, ewentualnie uchylenia zaskarżonej części wyroku i nakazania pozwanemu przekazania kwoty 706.058,80 zł na Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych Szpitala Specjalistycznego Gorlicach, a także zasądzenia od pozwanego na rzecz powoda kosztów zastępstwa procesowego za I i II instancję oraz za postępowanie przed Sądem Najwyższym.

Uzasadniając wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania, powód wskazał na potrzebę wykładni art. 30 ust. 4 i 5 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych budzących poważne wątpliwości. Zdaniem powoda wyjaśnienia wymaga bowiem między innymi to, czy art. 30 ust. 4 powołanej ustawy ma charakter bezwzględnie obowiązujący oraz jakie warunki muszą być spełnione, aby można było uznać, że organizacje związkowe przedstawiły wspólnie uzgodnione stanowisko, w szczególności zaś czy dla uznania, że organizacje związkowe przedstawiły wspólnie uzgodnione stanowisko jest konieczne, aby wyłoniły one wspólną reprezentację związkową, czy też wystarczy, że każda z organizacji związkowych wyrazi w odrębnym piśmie swoje stanowisko, które jest tożsame ze stanowiskiem wszystkich pozostałych organizacji związkowych.

Pozwany Szpital Specjalistyczny, w pisemnej odpowiedzi na skargę kasacyjną powoda wniosł o jej oddalenie i zasądzenie kosztów postępowania kasacyjnego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje.

Skarga kasacyjna powoda nie ma usprawiedliwionych podstaw.

Nie jest zasadny sformułowany w skardze kasacyjnej zarzut naruszenia art. 30 ust. 4 i 5 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (j.t. Dz. U. z 2001 r. Nr 79, poz. 854 ze zm.). Podkreślenia wymaga fakt, iż drugi z wymienionych przepisów (art. 30 ust. 5) nawiązuje do art. 77² § 4 k.p., zgodnie z którym regulamin wynagradzania ustala pracodawca, przy czym jeżeli u danego

pracodawcy działa zakładowa organizacja związkowa, pracodawca uzgadnia z nią regulamin wynagradzania. Art. 30 ust. 5 ustawy o związkach zawodowych dotyczy zaś sytuacji, w której u danego pracodawcy działa więcej niż jedna zakładowa organizacja związkowa. Stosownie do treści tego przepisu, jeżeli w sprawie ustalenia regulaminu wynagradzania, regulaminów nagród i premiowania, regulaminu zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, planu urlopów lub regulaminu pracy, okresów rozliczeniowych, o których mowa w art. 129 § 2 k.p. i w art. 135 § 2 i 3 k.p., wykazu prac, o którym mowa w art. 151⁷ § 4 k.p. lub indywidualnego rozkładu czasu pracy, o którym mowa w art. 8 ust. 2-4 ustawy z dnia 16 kwietnia 2004 r. o czasie pracy kierowców (Dz. U. Nr 92, poz. 879, z późn. zm.) organizacje związkowe albo organizacje związkowe reprezentatywne w rozumieniu art. 241^{25a} k.p., nie przedstawią wspólnie uzgodnionego stanowiska w terminie 30 dni, decyzje w tych sprawach podejmuje pracodawca, po rozpatrzeniu odrębnych stanowisk organizacji związkowych. Można zatem przyjąć, iż cytowany przepis 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. Równocześnie jednak przewiduje on odstępstwo od tej zasady wówczas, gdy działające u danego pracodawcy organizacje związkowe albo przynajmniej organizacje związkowe reprezentatywne w rozumieniu art. 241^{25a} k.p. nie przedstawią wspólnie uzgodnionego stanowiska w terminie 30 dni od wystąpienia do nich przez pracodawcę z propozycją uzgodnienia treści zakładowego aktu prawa pracy. Wtedy bowiem decyzję o wprowadzeniu regulaminu podejmuje pracodawca, po rozpatrzeniu odrębnych stanowisk organizacji związkowych (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 kwietnia 2004 r., I PK 380/03, niepublikowany oraz postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 3 lutego 2010 r., II PK 296/09, LEX nr 602255). Z kolei regulamin wynagradzania wydany przez pracodawcę bez wymaganego uzgodnienia z zakładową organizacją związkową bądź z zakładowymi organizacjami związkowymi nie ma mocy wiążącej i nie może wejść w życie (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 21 marca 2001 r., I PKN 320/00, OSNP 2002, nr 24, poz. 599 oraz z dnia 12 lutego 2004 r., I PK 349/03, OSNP 2005, nr 1, poz. 4).

Podstawową kwestię sporną w rozpoznawanej sprawie stanowiła ocena skuteczności uzgodnienia treści zmian w regulaminie wynagradzania przeprowadzonych przez dyrektora pozwanego z działającymi w pozwanym organizacjami związkowymi. Wyjaśnienia wymaga więc użyte w omawianym art. 30 ust. 5 ustawy o związkach zawodowych sformułowanie: „wspólnie uzgodnionego stanowiska”. Zdaniem Sądu Najwyższego w składzie rozpoznającym niniejszą sprawę wykładnia językowa (gramatyczna) tego sformułowania nie może nasuwać żadnych wątpliwości, iż chodzi w nim o takie stanowisko, które zostało wspólnie wypracowane przez wszystkie zakładowe organizacje związkowe lub co najmniej przez organizacje związkowe reprezentatywne w rozumieniu art. 241^{25a} k.p., to znaczy takie, które powstało po wcześniejszym uzgodnieniu go przez owe organizacje związkowe. Określenie „wspólnie” oznacza bowiem „wraz z kimś drugim, razem, łącznie z innymi”, zaś określenie „uzgadniać”, to nic innego, jak „czynić zgodnym z czymś, doprowadzać do braku rozbieżności, obopólnie wyrażać na co coś zgodę, ujednolicać, koordynować, harmonizować” (por. Słownik języka polskiego pod red. prof. dr Mieczysława Szymczaka, PWN W-wa 1989, s. 642 oraz s. 767). Dlatego też należy uznać, iż przed wyartykułowaniem takiego „wspólnie uzgodnionego stanowiska” przedstawiciele wszystkich zakładowych organizacji związkowych albo przynajmniej organizacji reprezentatywnych, np. ich przewodniczący, dokonują stosowanych ustaleń i formułują stanowisko, które następnie przedstawiają pracodawcy, przy czym użyte dla tego stanowiska określenie: „wspólnie uzgodnione” oznacza też, że jest ono tożsame co do treści, a więc jednolite. Z kolei użycie przez ustawodawcę liczby pojedynczej w odniesieniu do „wspólnie uzgodnionego stanowiska”, w odróżnieniu od wskazanych w końcowej części tego samego przepisu „odrębnych stanowisk”, należy rozumieć w ten sposób, że jest ono przedstawione we jednym wspólnym piśmie adresowanym do pracodawcy. Przedstawiona wyżej interpretacja art. 30 ust. 5 ustawy o związkach zawodowych oparta na regułach gramatycznych zyskuje potwierdzenie również w wykładni systemowej. Zestawienie treści tego przepisu z art. 30 ust. 4 tejże ustawy, który dotyczy wszak spraw wymagających między innymi „uzgodnienia stanowiska z organizacjami związkowymi”, a taką jest bez wątpienia wprowadzenie bądź zmiana regulaminu wynagradzania (art. 77² § 4 k.p.), wyraźnie wskazuje bowiem

na konieczność przedstawienia przez te organizacje wspólnie uzgodnionego stanowiska, które powstaje w określonym trybie, w wyniku jego ustalenia przez reprezentację związkową każdorazowo wyłanianą do tych spraw w drodze porozumienia zawartego przez organizacje związkowe. O ile można przy tym zgodzić się ze skarżącym, iż powołany przepis nie ma charakteru bezwzględnie obowiązującego w tym znaczeniu, że jego bezwzględne przestrzeganie w zakresie trybu wyłaniania wspólnej reprezentacji związkowej w sprawie dotyczącej uzgadniania treści regulaminu wynagradzania oznaczałoby nadmierny rygoryzm, zwłaszcza jeśli uwzględnić krótki, bo zaledwie 30 – dniowy, termin do uzgodnienia przez organizacje związkowe wspólnego stanowiska i do jego przedstawienia pracodawcy, to jednak należy uznać, iż przepis ten stanowi przynajmniej wskazówkę w ramach interpretacji art. 30 ust. 5, a w szczególności użytego w tym przepisie sformułowania: „wspólnie uzgodnionego stanowiska”. Dlatego wykładnia art. 30 ust. 5 przy uwzględnieniu regulacji zawartej w art. 30 ust. 4 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. Także wykładnia funkcjonalna (celowościowa) art. 30 ust. 5 ustawy o związkach zawodowych przemawia za przyjęciem, iż „wspólnie uzgodnione stanowisko” wszystkich organizacji związkowych albo organizacji reprezentatywnych winno być rozumiane jako stanowisko jednolite, przedstawione w jednym (wspólnym) piśmie adresowanym do pracodawcy. Ten musi mieć bowiem pewność co do stosunku poszczególnych organizacji związkowych do prezentowanych im do uzgodnienia regulacji zakładowego prawa pracy. Pewności takiej nie dadzą mu natomiast stanowiska zawarte w odrębnych pismach poszczególnych zakładowych organizacji związkowych, nawet gdyby treść owych pism sugerowała zbliżone stanowiska tych organizacji. Tymczasem od tego, jakie jest rzeczywiste (wspólne) stanowisko organizacji związkowych, zależy dalszy tok procedowania przez pracodawcę owych regulacji. Jeśli bowiem, co już wyżej zostało podkreślone, organizacje związkowe przedstawiają pracodawcy wspólnie uzgodnione (czyli wspólne, jednolite) negatywne stanowisko, to pracodawca nie ma możliwości samodzielnego wydania regulaminu

wynagradzania bądź przeprowadzenia zmian w tym regulaminie i musi prowadzić dalsze uzgodnienia z organizacjami związkowymi. Z kolei odrębne stanowiska tych organizacji, upoważniają pracodawcę do samodzielnego i legalnego podjęcia przezeń decyzji w przedmiocie wydania regulaminu lub dokonania w nim zmian. Reasumując Sąd Najwyższy stoi na stanowisku, że użyte w art. 30 ust. 5 ustawy o związkach zawodowych sformułowanie: „wspólnie uzgodnione 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. W stanie faktycznym stanowiącym podstawę rozstrzygnięcia zawartego w zaskarżonym wyroku, którym Sąd Najwyższy jest związany w postępowaniu kasacyjnym (art. 398¹³ § 2 k.p.c.), tak rozumiane „wspólnie uzgodnione stanowisko” nie zostało przedstawione dyrektorowi pozwanego. Otrzymał on bowiem od organizacji związkowych reprezentatywnych odrębne pisma, zawierające co prawda częściowo zbliżone stanowiska tych organizacji, jednakże stanowiska te nie powstały w wyniku ich uzgodnienia, lecz były samodzielnymi stanowiskami poszczególnych organizacji, a więc stanowiskami odrębnie zajętymi. Jeśli natomiast brać pod uwagę stanowiska wszystkich działających w pozwanym organizacji związkowych (także niereprezentatywnych), to były one odmienne. Przynajmniej jedna organizacja związkowa wyraziła bowiem w pełnym zakresie zgodę na proponowane przez pracodawcę zmiany w regulaminie wynagradzania. Miał zatem rację sąd drugiej instancji, uznając że pomiędzy działającymi w pozwanym organizacjami związkowymi nie doszło do dokonania wspólnych uzgodnień i przedstawienia pracodawcy ich wyniku w postaci wspólnie uzgodnionego stanowiska w przedmiocie braku zgody na nietworzenie odpisu na ZFŚS w 2008 r. Tym samym dyrektor pozwanego, zgodnie z art. 30 ust. 5 ustawy o związkach zawodowych, uzyskał możliwość samodzielnego, jednostronnego wprowadzenia takich zmian w regulaminie wynagradzania.

Oczywiście nieuzasadniony jest z kolei zarzut naruszenia art. 241¹² § 2 k.p. Zgodnie z treścią tego przepisu, znajdującego w rozpoznawanej sprawie

odpowiednie zastosowanie z mocy art. 77² § 5 k.p., jako że w sprawie tej nie chodziło o układ zbiorowy pracy, lecz o regulamin wynagradzania, a konkretnie o jego zmianę, 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. Zarówno w doktrynie prawa pracy jak i orzecznictwie sądowym zgodnie przyjmuje się, iż wymienione w cytowanym 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. Ludwik Florek, Komentarz do Kodeksu pracy oraz wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 21 lipca 1999 r., I PKN 165/99, OSNAPiUS 2000, nr 20, poz. 745 oraz dnia 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). Dlatego też, wbrew odmiennemu pogładowi zaprezentowanemu w skardze kasacyjnej, 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. Z ustaleń faktycznych, które stanowiły podstawę wydania zaskarżonego wyroku, wynikało natomiast jednoznacznie, iż przyjętym w pozwanym szpitalu sposobem podawania przez pracodawcę do wiadomości pracowników treści regulaminu było wywieszenie jego tekstu na tablicy ogłoszeń oraz przesłanie odpowiednich informacji do kierowników jednostek organizacyjnych. Sądy meriti ustaliły ponadto, że taki właśnie tryb został zastosowany w stosunku do zmian Regulaminu Wynagradzania wprowadzonych Zarządzeniem Dyrektora Szpitala Specjalistycznego z dnia 17 grudnia 2007 r.

Kierując się przedstawionymi wyżej motywami, Sąd Najwyższy doszedł do przekonania, że sformułowane w skardze kasacyjnej powoda zarzuty naruszenia zaskarżonym wyrokiem przepisów prawa materialnego nie zasłużyły na uwzględnienie. Dlatego, opierając się na treści art. 398¹⁴ k.p.c., Sąd Najwyższy orzekł o oddaleniu skargi kasacyjnej. Biorąc zaś pod uwagę fakt, iż stroną skarżącą była organizacja związkowa i uznając tym samym, że w sprawie zachodzi wypadek

szczególnie uzasadniony w rozumieniu art. 102 k.p.c., Sąd Najwyższy nie obciążył strony powodowej kosztami postępowania kasacyjnego.