

Sygn. akt XVI GC 1015/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 7 lutego 2018 roku

Sąd Okręgowy w Warszawie XVI Wydział Gospodarczy

w następującym składzie:

Przewodniczący: SSO Ewa Dietkow

Protokolant: sekretarz sądowy Monika Głogowska

po rozpoznaniu na rozprawie 24 stycznia 2018 roku w W.

sprawy z powództwa **Związku Zawodowego (...) (...) spółka akcyjna (...) z siedzibą w Z.**

przeciwko **(...)spółce akcyjnej z siedzibą w W.**

o ustalenie nieważności uchwały Zarządu Nr (...)

1. powództwo oddała;
2. zasądza od powoda na rzecz pozwanego kwotę 1.097,00 PLN (tysiąc dziewięćdziesiąt siedem złotych) tytułem zwrotu kosztów procesu.

SSO Ewa Dietkow

Sygn. akt XVI GC 1015/17

UZASADNIENIE

W pozwie z 18 lipca 2017 roku powód Związek zawodowy Pracowników (...) S.A. (...) w Z. wniósł o ustalenie nieważności Uchwały nr (...)z dnia 4 kwietnia 2017 roku Zarządu (...) spółka akcyjna w sprawie Regulaminu Premiowania Pracowników (...) spółka akcyjna oraz zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów procesu.

Pozwany(...)spółka akcyjna z siedzibą w W. wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy ustalił następujący stan faktyczny:

W piśmie z 16 stycznia 2017 roku kierowanym do Zakładowych Organizacji Związkowych działających w (...)S.A. pozwany poinformował, że wobec braku akceptacji przedstawionego w grudniu 2016 roku projektu Regulaminu Premiowania Pracowników (...) S.A przez Partnerów Społecznych, planuje się powołanie zespołu, którego zadaniem będzie ponowne wypracowanie projektu z udziałem przedstawicieli wszystkich Zakładowych Organizacji Związkowych. Kolejno projekt ten byłby procedowany zgodnie z art. 30 ust. 5 ustawy z dnia 23 maja 1991 roku o związkach zawodowych. Pozwany zwrócił się również, aby w przypadku zaakceptowania tej propozycji, Zakładowe Organizacje Związkowe nieposiadające reprezentatywności w rozumieniu art. 241^(25a) kodeksu pracy, wspólnie wyznaczyły trzech przedstawicieli do prac w ramach przedmiotowego zespołu, w terminie do 20 stycznia 2017 roku – dowód – pismo k. 67. Część Zakładowych Organizacji Związkowych działających w (...)S.A, w tym obie Zakładowe Organizacje Związkowe reprezentatywne zrzeszające największą liczbę pracowników (Związek Zawodowy Pracowników (...), Organizacja (...) (...)) wyznaczyły swoich przedstawicieli do powoływanego zespołu, wyznaczenia

swojego przedstawiciela odmówił powód – dowód – wiadomość elektroniczna k. 70, zarządzenie w sprawie zespołu k. 71-73. Prezes pozwanego zarządzeniem nr (...) z 3 lutego 2017 roku powołał zespół do spraw opracowania projektu Regulaminu Premiowania Pracowników (...) S.A. – dowód – zarządzenie k. 71-73. Pozwany poinformował w piśmie z 6 lutego 2017 roku kierowanym do Zakładowych Organizacji Związkowych działających w(...)S.A., że do prac nad projektem Regulaminu Premiowania pracowników (...) S.A. zostały powołani przedstawiciele z związków zawodowych, w tym między innymi przedstawiciele Związku Zawodowego (...) oraz Organizacji (...) (...) – dowód – pismo k. 75-77, lista członków zespołu k. 78. W dniach: 9 lutego 2017 roku, 16-17 lutego 2017 roku oraz 22-24 lutego 2017 roku pozwany zorganizował spotkania z przedstawicielami Zakładowych Organizacji Związkowych działających w (...)S.A. w sprawie projektu Regulaminu Premiowania Pracowników w (...) S.A. – dowód – protokoły ze spotkań k. 79-82, 83-90, 91-98. Zarząd pozwanego 28 lutego 2017 roku przyjął Uchwałę nr (...)w sprawie uzgodnienia projektu Regulaminu Premiowania Pracowników (...) S.A. z zakładowymi organizacjami związkowymi – dowód – uchwała k. 5, projekt regulaminu k. 5verte-9. Pocztą elektroniczną 28 lutego 2017 roku pozwany przesłał zakładowym organizacjom związkowym projekt Regulaminu Premiowania Pracowników (...) S.A., zwracając się na podstawie art. 27 ust. 3 oraz art. 30 ust. 5 ustawy z dnia 23 maja 1991 roku o związkach zawodowych o przedstawienie przez Zakładowe Organizacje Związkowe albo Zakładowe Organizacje Związkowe reprezentatywne w rozumieniu art. 241^(25a) kodeksu pracy wspólnie uzgodnione stanowiska do powyższego projektu w terminie ustawowym 30 dni, tj. do dnia 30 marca 2017 roku – dowód – pismo k. 10-11. W dniu 15 marca 2017 roku odbyło się spotkanie pozwanego z przedstawicielami Zakładowych Organizacji Związkowych działających w (...)S.A. w sprawie procedowania projektu Regulaminu Premiowania Pracowników (...) S.A. – dowód – protokół k. 100-111. W terminie do dnia 30 marca 2017 roku Zakładowe Organizacje Związkowe działające w (...)S.A. nie zajęły wspólnego stanowiska wobec projektu Regulaminu Premiowania Pracowników (...) S.A. – okoliczność bezsporna. Pozwanemu zostały złożone rozbieżne między sobą stanowiska Zakładowych Organizacji Związkowych działających w (...)S.A. – dowód – pisma k. 112, 113, 114, 115, 117. Zbliżone, ale nie wspólne stanowisko przedstawiły Zakładowe Organizacje Związkowe reprezentatywne, które pozytywnie zaopiniowały projekt Regulaminu Premiowania Pracowników (...) S.A., warunkując swoją akceptację od wprowadzenia do niego dwóch poprawek oraz podjęcia przez pozwanego działań w zakresie zmiany zasad wynagradzania Pracowników (...)i dokonania oceny funkcjonowania Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy – dowód – pisma k. 12, 12verte-13. Pozwany zawiadomił dwie reprezentatywne organizacje związkowe, że przedstawiły wspólnie uzgodnione stanowisko w sprawie projektu Regulaminu Premiowania i zaprosił przedstawicieli tych organizacji na spotkanie 30 marca 2017 roku z przedstawicielami pracodawcy – dowód – pismo k. 118. Powód w piśmie z 30 marca 2017 roku zajął stanowisko w sprawie projektu Regulaminu Premiowania Pracowników (...) S.A. warunkując zgodę na podpisanie projektu od wprowadzenia przedstawionych zmian – dowód – pismo k. 14-15verte. W dniu 30 marca 2017 roku zostało zawarte porozumienie pomiędzy pozwanym a Zakładowymi Organizacjami Związkowymi reprezentatywnymi w sprawie uzgodnienia projektu Regulaminu Premiowania Pracowników (...) S.A. na podstawie art. 27 ust. 3 oraz 30 ust. 5 ustawy z dnia 23 maja 1991 roku o związkach zawodowych – dowód – porozumienie k. 121-123. W dniu 31 marca 2017 roku odbyło się spotkanie pozwanego z przedstawicielami Zakładowych Organizacji Związkowych reprezentatywnych działających w (...)S.A. w przedmiocie uzgodnienia projektu Regulaminu Premiowania Pracowników (...) S.A. – dowód – protokół k. 119-120. Zarząd pozwanego 4 kwietnia 2017 roku przyjął Uchwałę nr(...)w sprawie Regulaminu Premiowania Pracowników (...) S.A. w brzmieniu uzgodnionym z reprezentatywnymi organizacjami związkowymi w dniu 31 marca 2017 roku – uchwała k. 16. Powód złożył skargę 13 kwietnia 2017 roku do Państwowej Inspekcji Pracy w sprawie wprowadzenia przez pozwanego nowego Regulaminu Premiowania Pracowników w(...)S.A., którego zapisy, zdaniem powoda, kolidują z treścią Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników (...) S.A. – dowód – skarga k. 138-140.

Sąd Okręgowy dokonał oceny materiału dowodowego:

Okoliczności faktyczne nie były między stronami sporne, w szczególności nie był sporny przebieg uzgodnień w sprawie negocjacji Regulaminu Premiowania. Pozwany podtrzymywał wniosek o dopuszczenie dowodu z zeznań świadków: J. S. i M. J. na okoliczność przebiegu uzgodnień w sprawie negocjacji Regulaminu Premiowania. Sąd oddalił ten wniosek pozwanego, gdyż na podstawie art. 229 k.p.c. na okoliczności przyznane, niesporne nie prowadzi się postępowania

dowodowego. Złożone przez strony dokumenty prywatne nie były kwestionowane, ich wiarygodność nie budziła wątpliwości Sądu ani stron.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Powód nie ma racji twierdząc, że Uchwała nr (...) dnia 4 kwietnia 2017 roku Zarządu (...) S.A. w sprawie Regulaminu Premiowania Pracowników (...) S.A. jest sprzeczna art. 77⁽²⁾ § 4 kodeksu pracy oraz art. 30 ust. 5 ustawy z dnia 23 maja 1991 roku o związkach zawodowych, gdyż ostateczna wersja Regulaminu Premiowania Pracowników (...) S.A. wprowadzona Uchwałą nr (...) Zarządu (...) nie została uzgodniona z Zakładowymi Organizacjami Związkowymi działającymi w pozwanym zakładzie pracy, a tym samym że powód został pozbawiony ustawowego prawa do uzgodnienia treści przedmiotowego Regulaminu.

Do właściwej subsumpcji przepisu art. 30 ust. 5 ustawy z 23 maja 1991 roku o związkach zawodowych (tekst jedn. Dz. U. z 2015 roku poz. 1881) niezbędne jest przytoczenie brzmienia tego przepisu: „jeżeli w sprawie ustalenia regulaminu wynagradzania, regulaminów nagród i premiowania, regulaminu zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, planu urlopów lub regulaminu pracy, okresu rozliczeniowego, o którym mowa w art. 135 § 2 i 3 k.p., wykazu prac, o którym mowa w art. 151⁽⁷⁾ § 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 (tekst jedn.: Dz. U. z 2012 r. poz. 1155 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”. Istotne dla rozstrzygnięcia jest wyjaśnienie znaczenia użytego w przepisie „wspólnie uzgodnionego stanowiska” Sąd podziela stanowisko Sądu Najwyższego zawarte w uzasadnieniu wyroku z 19 stycznia 2012 roku I PK 83/11, LEX nr 1129307: „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, ujednociać, 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.... 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”. W oparciu o powyższe nie budziło wątpliwości Sądu, że stanowiska Przewodniczącego Związku Zawodowego Pracowników (...) S. R. zawarte w wiadomości elektronicznej z 28 marca 2017 roku oraz w wiadomości elektronicznej z tej samej daty B. N. Przewodniczącego Komisji Międzyzakładowej (...) nie mogą być rozumiane jako stanowisko jednolite, przedstawione w jednym (wspólnym) piśmie adresowanym do pracodawcy, a więc „wspólnie uzgodnionym stanowiskiem” w rozumieniu art. 30 ust. 5 ustawy o związkach zawodowych. Pozwany otrzymał 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 owych regulacji. Jeśli bowiem, organizacje związkowe nie przedstawią pracodawcy wspólnie uzgodnionego (czyli wspólnego, jednolitego) stanowiska, to pracodawca ma prawo podjąć samodzielną decyzję będzie w pełni zgodna z prawem), po rozpatrzeniu odrębnych stanowisk organizacji związkowych. Może także podjąć decyzję w oparciu o stanowiska tylko reprezentatywnych organizacji związkowych. Brak było wspólnie uzgodnionego stanowiska wszystkich działających w pozwanym zakładzie organizacji związkowych (także niereprezentatywnych). Tak więc pozwany jako pracodawca miał prawo, zgodnie z art. 30 ust. 5 ustawy o związkach zawodowych w związku z art. 77⁽²⁾ § 4 k.p., po 30 marca 2017 roku uzgodnić z przedstawicielami reprezentatywnych związków zawodowych i wprowadzić w życie nowy Regulamin premiowania zgodnie z którym regulamin wynagradzania ustala pracodawca, przy czym jeżeli u danego pracodawcy działa zakładowa organizacja związkowa, pracodawca uzgadnia z nią regulamin wynagradzania. Nie ma racji powód, że w 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 przepis art. 30 ust. 5 u.z.z., 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 u.z.z. nie jest podstawą prawną nakładającą na pracodawcę obowiązek dokonania uzgodnień. Sensem tego przepisu nie jest zagwarantowanie związkom zawodowym „prawa głosu”, ale upoważnia on pracodawcę do „nieuzgodnienia” stanowiska ze wszystkimi związkami, jeśli związki reprezentujące stronę społeczną nie przedstawią jednego, wspólnego stanowiska.

Pozwany uwzględnił stanowiska reprezentatywnych organizacji związkowych, działających u pozwanego i tak jak proponowały te organizacje zarówno w wiadomościach elektronicznych z 28 marca 2017 roku, jak i w podpisanym porozumieniu 31 marca 2017 roku zmieniony został pierwotny projekt Regulaminu premiowania pracowników, a wprowadzony Uchwałą Nr(...)Zarządu (...) S.A. Uchwała ta jest ważna, gdyż wydana została po przeprowadzeniu postępowania określonego w art. 30 ust. 5 u.z.z.

To wszystko mając na uwadze Sąd oddalił powództwo.

O kosztach Sąd orzekł na podstawie art. 99 k.p.c. w związku z art. 98 § 1 i § 3 k.p.c.

Na koszty poniesione przez pozwanego składa się opłata 1.080,00 zł za czynności radcy prawnego w wysokości określonej w § 8 ust. 1 pkt 22 w związku z § 20 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (tekst jedn. Dz. U. z 2018 roku poz. 265) wraz z opłatą skarbową w kwocie 17,00 zł.

SSO Ewa Dietkow