

Sygn. akt IV P 110/21

WYROK

W IMIENIU

RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 25 lutego 2022 r.

Sąd Rejonowy w Puławach IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący: sędzia Magdalena Gałkowska

Protokolant st.sekr.sąd. Agnieszka Wójciak

po rozpoznaniu w dniu 18 lutego 2022 r. w Puławach

sprawy z powództwa B. T.

przeciwko Grupie (...) S.A. w P.

o wyrównanie wynagrodzenia za pracę

1. oddała powództwo;

2. zasądza od powoda B. T. na rzecz pozwanej Grupy (...) S.A. w P. kwotę 405 zł tytułem zwrotu kosztów procesu.

UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 10 września 2021r. powód B. T. wnosił o zasądzenie na jego rzecz od pozwanej Grupy (...) S.A. w P. kwoty 1175 zł tytułem wyrównania wypłaconego jemu wynagrodzenia za lipiec 2021r. wraz ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 11 sierpnia 2021r. do dnia zapłaty.

Pozwana Grupa (...) S.A. w P. powództwa nie uznawała i wносиła o jego oddalenie.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

W pozwanej (...)P.” S.A. obowiązuje Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy z dnia 22 marca 2006r. zawarty pomiędzy Grupą (...) S.A. w P., a zakładowymi organizacjami związkowymi (wersja aktualna na dzień 23.09.2021r. - koperta k.48).

Powód B. T. jest zatrudniony w Grupie (...) S.A. w P. od 12 marca 2001r., przy czym swoją pracę świadczył w ramach umowy o pracę, a także umowy cywilnoprawnej i ostatnio pracę na rzecz pozwanej spółki wykonuje na podstawie umowy o pracę zawartej od dnia 22 września 2020r. i zgodnie z tą umową, zatrudniony jest na stanowisku starszego specjalisty ds. zakupów, w pełnym wymiarze czasu pracy, a jego wynagrodzenie składa się z: wynagrodzenia zasadniczego w wysokości 8.300,00 zł oraz innych świadczeń na zasadach i warunkach określonych w (...) z dnia 22.03.2006r (k.46).

Powód pełni funkcję Przewodniczącego jednej z organizacji związkowych działających w pozwanej spółce tj. (...) Związku Zawodowego (...) (bezsporne). W Uchwale Nr 1/19/06/2021 Zarządu tego związku zawodowego z dnia 19 czerwca 2021r. w sprawie zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy – na podstawie art. 31 ust1 pkt 2 i ust2 pkt 2 oraz art. 34 ust 1 i ust 2 ustawy o związkach zawodowych oraz § 1 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 27 listopada

2018r. w sprawie trybu udzielenia i korzystania ze zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy na okres kadencji w zarządzie zakładowej organizacji związkowej ..., uchwalono że w dniu 1 lipca 2021r. ewentualnie niezwłocznie po tej dacie organizacja ta wystąpi do pozwanej spółki o całkowite zwolnienie powoda wykonującego tam pracę zarobkową z obowiązku świadczenia pracy na okres kadencji w zarządzie tej organizacji związkowej, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia (k.5-5v).

W piśmie z dnia 1 lipca 2021r. zarząd (...) zwrócił się do pozwanej spółki z wnioskiem o zwolnienie powoda wykonującego tam pracę zarobkową z obowiązku świadczenia pracy na okres kadencji w zarządzie tej organizacji związkowej tj. od piętnastego dnia po złożeniu przedmiotowego wniosku pracodawcy do dnia 25 marca 2025r, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia (k. 6-6v). W piśmie tym wskazano, że związek jest międzyzakładową organizacją związkową, liczba członków tego związku zatrudnionych u wszystkich pracodawców objętych działaniem związku mieści się w przedziale od 150-500. W piśmie z dnia 8 lipca 2021r. pozwany pracodawca poinformował (...) Związek Zawodowy (...), iż z dniem 16 lipca 2021r. zwalnia powoda z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia na okres kadencji w zarządzie tego związku tj. do 25.03.2025r., a jako podstawę prawną swojej decyzji podał art. 71 ust 1 pkt 1 Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy (k.7). W piśmie z dnia 8 lipca 2021r. skierowanym do powoda pozwany pracodawcą poinformował go, że z dniem 16 lipca 2021r. zwalnia go z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia na okres kadencji w zarządzie tego związku tj. do 25.03.2025r., a jako podstawę prawną swojej decyzji podał art. 71 ust 1 pkt 1 Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy (k.8). W piśmie tym pracodawca poinformował powoda, że jego wynagrodzenie zasadnicze pozostanie bez zmian tj. w wysokości 8300 zł, a podstawą prawną jest art. 10 ust 5 (...); powód na tym piśmie zamieścił adnotację, że nie wyraża zgody odnośnie wynagrodzenia, a wyraża zgodę w pozostałej zakresie.

W piśmie z dnia 1 lipca 2021r powód jako przewodniczący (...) Związku Zawodowego (...) poinformował pozwaną spółkę, że w dniu 30 czerwca 2021r. spółka zatrudniała 51 członków tej organizacji związkowej (k.52).

Pozwany pracodawca wypłacił powodowi wynagrodzenia za lipiec, przyjmując wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 8.300 zł (bezsporne).

W mailu z dnia 11 sierpnia 2021r. powód wezwał pozwanego pracodawcę do wypłaty brakującej części wynagrodzenia za lipiec 2021r., które za okres w którym miał do niego zastosowanie art 31 ust1 pkt 2 ustawy o związkach zawodowych powinno zostać naliczone zgodnie z art. 10 ust 3 (...), stanowiącym że wynagrodzenie zasadnicze przewodniczącego zakładowej organizacji związkowej zwolnionego z obowiązku świadczenia pracy na czas kadencji w zarządzie związku ustalone jest na poziomie odpowiadającym wartości w wynagrodzenia z poziomu D kategorii 10 obowiązującej tabeli wynagrodzenia, stanowiącej załącznik nr 2 do (...), w związku z ust 5 tego załącznika – 10.650 zł (k.9). Pozwany pracodawca w piśmie z dnia 12 sierpnia 2021r. odpowiedział powodowi, że wynagrodzenie w wysokości 8.300 zł ustalone zostało zgodnie z powszechnie obowiązującymi przepisami tj. art. 31 ust 2 ustawy z dnia 23 maja 1991r. o związkach zawodowych (t.j. Dz.U. z 2019r. poz. 263 ze zm) oraz § 5 ust 1 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 27 listopada 2018r. w sprawie trybu udzielenia i korzystania ze zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy na okres kadencji w zarządzie zakładowej organizacji związkowej ... (Dz.U. z 2018, poz. 2323), zaś do powoda nie ma zastosowania art. 10 ust 3 (...), z uwagi na brak spełnienia wymagań określonych w art. 10 ust 5 (...) (k.10).

W pozwanej (...) P.” S.A. wynagrodzenie dla przewodniczących zakładowych organizacji związkowych zwolnionych z obowiązku świadczenia pracy na czas kadencji w zarządzie związku wypłacane jest na podstawie art. 10 ust3 (...) tylko tym przewodniczącym organizacji zawodowych, które liczą co najmniej 150 członków będących pracownikami (...) S.A. (zeznania świadka A. G. k.87-87v).

Powyższy stan faktyczny sąd ustalił w oparciu o dokumenty złożone przez strony do akt sprawy, których prawdziwość i autentyczność nie była kwestionowana przez żadną ze stron. Także i zeznania świadka A. G. obdarzone zostały walorem wiarygodności, bo zgodne są z dokumentami złożonymi do akt sprawy, a nadto nie były kwestionowane przez żadną ze stron.

Sąd Rejonowy zważył co następuje:

Roszczenie powoda nie zasługuje na uwzględnienie.

Poza sporem jest, że pozwany pracodawca zwolnił powoda z dniem 16 lipca 2021r. na okres kadencji w zarządzie tego związku tj. do 25.03.2025r., na wniosek (...) Związku Zawodowego (...), przyjmując iż liczba członków tego związku zatrudnionych u wszystkich pracodawców objętych działaniem związku mieści się w przedziale od 150-500, z obowiązku świadczenia na jego rzecz pracy, z zachowaniem prawa powoda do wynagrodzenia. Ta decyzja pracodawcy jest zgodna z art. 31 ust 1 i ust 2 ustawy z dnia 23 maja 1991r. o związkach zawodowych (t.j. Dz.U. z 2019r. poz. 263 ze zm), a także z treścią art. 71 ust 1 Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy .

W tym miejscu należy podnieść, że zgodnie z art. 9 kp Układ Zbiorowy Pracy stanowi źródło prawa pracy, z tym że postanowienia Układu nie mogą być mniej korzystne niż postanowienia kodeksu pracy oraz innych ustaw i aktów wykonawczych.

Jeżeli chodzi o wyliczenie wysokości wynagrodzenia pracownika zwolnionego z obowiązku świadczenia pracy na okres kadencji w zarządzie zakładowej organizacji związkowej, to aktem wykonawczym do art. 31 ust 2 ustawy o związkach zawodowych jest - zgodnie art. 31 ust 2 ⁽¹⁾ ustawy, rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 27 listopada 2018r. w sprawie trybu udzielenia i korzystania ze zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy na okres kadencji w zarządzie zakładowej organizacji związkowej ... (Dz.U. z 2018, poz. 2323), które w § 5 ust 1 stanowi, że pracownikowi w okresie zwolnienia od pracy ustala się wynagrodzenie według zasad obowiązujących przy obliczaniu ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany przez pracownika urlop wypoczynkowy określonych w przepisach wydanych na podstawie art. 173 kp. Sprawa wynagrodzenia pracowników pozwanej spółki zwolnionych z obowiązku świadczenia pracy na okres kadencji w zarządzie zakładowej organizacji związkowej uregulowana została też w art. 10 (...) i zgodnie z jego ust 1 i 2, wynagrodzeniem miesięcznym takiego pracownika jest wynagrodzenie zasadnicze, a także pracownicy ci zachowują prawo do pozostałych świadczeń wynikających z Układu na zasadach w nim określonych. Zgodnie z ust 3 tegoż przepisu (...), wynagrodzenie zasadnicze Przewodniczącego zarządu zakładowej organizacji związkowej ustalone zostało na poziomie odpowiadającym wartości w wynagrodzenia z poziomu D kategorii 10 obowiązującej tabeli wynagrodzenia, stanowiącej załącznik nr 2 do (...). Bezspornym jest, że zapis art. 10 ust 3 (...) oczywiście w sposób korzystniejszy reguluje sprawę wynagrodzeń zasadniczych dla Przewodniczącego zarządu zakładowej organizacji związkowej niż powszechnie obowiązujące w tym zakresie przepisy prawa, czyli § 5 ust 1 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 27 listopada 2018r.

Jednakże, jak stanowi ust 5 art. 10 (...), sposób ustalania wynagrodzenia dla Przewodniczącego zarządu zakładowej organizacji związkowej przewidziany w art. 10 ust 3 (...), przewidziany jest wyłącznie do pracowników zwolnionych z obowiązku świadczenia pracy na okres kadencji w zarządzie zakładowej organizacji związkowej, której ilość członków będących pracownikami Spółki wynosi co najmniej 150, a w pozostałych przypadkach stosuje się zasady wynikające z powszechnie obowiązujących przepisów prawa. Zatem stwierdzić należy, iż (...), z woli stron go zawierających, wprowadza wymóg przyznania korzystniejszego niż przewidują to przepisy powszechnie obowiązujące, wynagrodzenia zasadniczego dla działaczy związkowych zwolnionych z obowiązku świadczenia pracy na okres kadencji w zarządzie zakładowej organizacji związkowej, a jest nim liczba członków tego związku zawodowego będących pracownikami spółki. Pracownikami spółki są- zgodnie z art. 2 ust 4 (...) wszyscy pracownicy zatrudnieni u pracodawcy, czyli – zgodnie z ust 2 art.2 (...) S.A. w P..

Jak wynika z informacji z dnia 1 lipca 2021r. udzielonej pozwanej spółce przez powoda jako przewodniczącego (...) Związku Zawodowego (...) w dniu 30 czerwca 2021r. pozwana spółka, czyli Grupa (...) S.A. w P. zatrudniała 51 członków tej organizacji związkowej.

Zatem powód jako Przewodniczący (...) Związku Zawodowego (...) nie jest uprawniony do otrzymywania wynagrodzenia wynikającego z art 10 ust 3 (...), czyli ustalonego na poziomie odpowiadającym wartości wynagrodzenia z poziomu D kategorii 10 obowiązującej tabeli wynagrodzenia, stanowiącej załącznik nr 2 do (...)

10.650 zł; natomiast uznać należy, że wynagrodzenie zasadnicze wskazane dla powoda przez pracodawcę w piśmie z dnia 8 lipca 2021r. – 8.300 zł ustalone zostało według prawidłowej podstawy prawnej.

Wobec powyższego sąd orzekł jak w sentencji.

O kosztach sąd orzekł na podstawie art. 98 kpc, przy uwzględnieniu §9 ust 1 pkt 2 i §2 pkt 2 oraz §15 ust 1 i 3 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U. z 2015r, poz. 1800 ze zm).

Zarządzenie: odp. wyroku z uzasadnieniem doręczyć pełn. powoda za pośrednictwem P.I.