



Sygn. akt I PK 234/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 8 września 2015 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Jolanta Frańczak (przewodniczący)

SSN Romualda Spyt (sprawozdawca)

SSN Jolanta Strusińska-Żukowska

Protokolant Małgorzata Beczek

w sprawie z powództwa M. N. i innych, przeciwko Samodzielnemu Publicznemu Zespołowi Zakładów Opieki Zdrowotnej w W.
o roszczenia związane z wypowiedzeniem umownych warunków pracy i płacy,
po rozpoznaniu na rozprawie w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 8 września 2015 r.,
skargi kasacyjnej powódek na wyrok Sądu Okręgowego – Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w O.
z dnia 31 marca 2014 r.,

oddala skargę kasacyjną.

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy w O. wyrokiem z dnia 10 września 2013 r. i wyrokiem uzupełniającym z 18 października 2013 r. oddalił powództwa powódek przeciwko Samodzielnemu Publicznemu Zespołowi Zakładów Opieki Zdrowotnej w W. o uznanie za bezskuteczne oświadczenia pozwanego z dnia 24 lipca 2012 r. o

wypowiedzeniu im warunków płacy i pracy oraz o zobowiązanie strony pozwanej do obliczenia wysokości miesięcznej kwoty wynagrodzeń każdej z powódek.

Sąd Rejonowy ustalił, że powódki zatrudnione były w Samodzielnym Publicznym Zespole Zakładów Opieki Zdrowotnej w W. (dalej SPZOK) na stanowiskach pielęgniarek. U strony pozwanej działa 6 związków zawodowych: Terenowa Organizacja OZZPDMiF przy SPZOK, Związek Zawodowy Położnych przy SPZZOK w W., Zakładowa Komisja Krajowego Związku Zawodowego Pracowników Ratownictwa Medycznego przy SPZZOK w W., Związek Zawodowy Pielęgniarek Anestezjologicznych, Związek Zawodowy Pielęgniarek oraz Związek Zawodowy Pracowników SPZZOK w W., zarejestrowany w dniu 12 kwietnia 2012 r.

Pismem z dnia 15 maja 2012 r. przedłożono wyżej wymienionym zakładowym organizacjom związkowym projekt nowego regulaminu wynagradzania. W dniu 15 czerwca 2012 r. do dyrektora SPZZOK w W. wpłynęło wspólnie uzgodnione negatywne stanowisko 5 organizacji związkowych – Związku Zawodowego Pielęgniarek, Związku Zawodowego Pielęgniarek Anestezjologicznych, Związku Zawodowego Położnych przy SPZZOK w W., Terenowej Organizacji OZZPDMiF przy SPZOK oraz Komisji Zakładowej Krajowego Związku Zawodowego Pracowników Ratownictwa Medycznego. W dniu 15 czerwca 2012 r. wpłynęło również odrębne stanowisko Związku Zawodowego Pracowników SPZZOK w W. wyrażające zgodę na proponowany projekt.

Pismem z dnia 6 lipca 2012 r. zakładowe organizacje związkowe zostały zawiadomione o zamiarze wypowiedzenia warunków pracy i płacy w zakresie wynagradzania. W tym samym dniu wydano zarządzenie w sprawie wprowadzenia regulaminu wynagradzania SPZOK, z mocą obowiązującą od 20 lipca 2012 r. Zgodnie z § 2 zarządzenia, kierownik działu służb pracowniczych umożliwił pracownikom zapoznanie się z treścią regulaminu wynagradzania. Zarządzenie to zostało przekazane wszystkim organizacjom związkowym działającym w SPZZOK w W. oraz kierownikom wszystkich komórek organizacyjnych.

W pismach z dnia 24 lipca 2012 r. powódki zostały poinformowane o wypowiedzeniu im warunków płacy i pracy wynikających z zawartych umów o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego terminu wypowiedzenia, który upłynie w dniu 31 października 2012 r. W dalszej treści pism wskazano, że wypowiedziane zostają

warunki płacy w zakresie, w jakim ulegają zmianie w stosunku do poprzednio obowiązującego regulaminu wynagradzania, zgodnie z treścią nowego regulaminu wynagradzania wchodzącego w życie z dniem 20 lipca 2012 r.; pozostałe warunki umowy o pracę nie ulegają zmianie oraz że przyczyną wypowiedzenia dotychczasowych warunków płacy jest wprowadzenie z dniem 20 lipca 2012 r. nowego regulaminu wynagradzania.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał, że powództwa są nieuzasadnione. Sąd przyjął bowiem, że wszystkie działające u pozwanego związki zawodowe powinny były wypracować wspólne stanowisko, które wiązałoby pracodawcę. Przy czym wymóg ten dotyczy wszystkich sześciu działających na terenie zakładu pracy organizacji związkowych, a jeżeli nie było to możliwe, to co najmniej organizacji reprezentatywnych w rozumieniu art. 241^{25a} k.p. Działające w pozwanym zawiązki zawodowe nie wypracowały jednak wspólnego stanowiska, nie można było również mówić o takim stanowisku w odniesieniu do związków reprezentatywnych.

Sąd uznał też, że oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu warunków pracy i płacy w zakresie płacy spełniało wymagania określone w art. 42 § 2 k.p., bowiem w umowach o pracę powódki miały wskazane tylko wynagrodzenie zasadnicze oraz dodatek za wysługę lat, natomiast w pozostałym zakresie umowy o pracę odwoływały się do przepisów o wynagrodzeniu, zaś ewentualna treść zawarta w wypowiedzeniu zmieniającym musiałyby być dosłownym zacytowaniem niekiedy całego regulaminu wynagradzania. Wprowadzony regulamin, zdaniem Sądu, stanowił usprawiedliwioną przyczynę dokonania wypowiedzeń zmieniających w zakresie, w jakim warunki wynagrodzenia wynikały z tego regulaminu. Sąd przyjął także, że w stanie faktycznym niniejszej sprawy bezsporne było, że wypowiedzenie powódkom warunków płacy uzasadnione zostało wprowadzeniem nowego regulaminu wynagradzania, zaś tryb przewidziany w art. 77² § 6 k.p. został przez pracodawcę powodów zachowany, gdyż regulamin został podany do wiadomości pracowników w sposób przyjęty u strony pozwanej.

Sąd Okręgowy w O. wyrokiem z dnia 31 marca 2014 r. oddalił apelację powódek od powyższego wyroku, dzieląc ustalenia faktyczne i ocenę prawną dokonaną przez Sąd Rejonowy. W szczególności nie zgodził się ze stanowiskiem

apelujących, że w świetle art. 30 ust. 5 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2014 r., poz. 167 ze zm.) pracodawca jest związany stanowiskiem jedynej istniejącej u niego reprezentatywnej zakładowej organizacji związkowej.

Powódki zaskarżyły ten wyrok skargą kasacyjną w całości, zarzucając mu naruszenie prawa materialnego, a mianowicie: art. 30 ust. 5 ustawy o związkach zawodowych, przez błędną jego wykładnię polegającą na przyjęciu, że w sytuacji gdy u danego pracodawcy działa kilka związków zawodowych, a jedynie jeden z nich jest związkiem reprezentatywnym i nie wypracują one w terminie 30 dni wspólnego stanowiska, pracodawca sam podejmuje decyzję w sprawie wprowadzenia lub zmiany regulaminu wynagradzania, bez konieczności uzgadniania go ze związkiem reprezentatywnym; art. 42 § 2 k.p. przez błędną jego wykładnię polegającą na przyjęciu, że powódkom skutecznie zaproponowano nowe warunki pracy i płacy w sytuacji, gdy we wręczonych im wypowiedzeniach nie wskazano, co i w jakim zakresie ulegnie zmianie; art. 241¹² § 2 pkt 1 k.p., przez przyjęcie, że pracodawca w sposób prawidłowy zawiadomił pracowników „o zmianie układu”, w sytuacji gdy wymogu tego nie spełnił.

W uzasadnieniu wskazano, że w żadnym z dotychczasowych orzeczeń Sąd Najwyższy nie zajął stanowiska w kwestii trybu wprowadzania regulaminów wynagradzania, tj. jego skutecznego uzgodnienia w sytuacji, gdy u danego pracodawcy działa kilka organizacji związkowych, a jedynie jedna z nich jest organizacją związkową reprezentatywną. Kierując się wykładnią celowościową należałoby przyjąć, że w takiej sytuacji pracodawca właśnie z nią powinien uzgodnić regulamin, a brak takiego uzgodnienia powoduje, że regulamin nie wchodzi w życie. Regulamin wydany przez pracodawcę, bez uzgodnienia ze związkiem reprezentowanym nie może wejść w życie.

Nowy regulamin został wprowadzony z naruszeniem obowiązującego prawa nie tylko w zakresie art. 30 ust. 5 ustawy o związkach zawodowych, ale także w zakresie art. 241¹² § 2 pkt 1 k.p., który to przepis ma zastosowanie do regulaminu wynagradzania w oparciu o art. 77 § 5 k.p. Wręczone powódkom wypowiedzenia zmieniające nie spełniają wymogu ustawowego (zaproponowania pracownikom na piśmie nowych warunków) i należy je uznać za niedokonane.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna zawiera zarzuty idące w dwóch kierunkach. Po pierwsze, kwestionowania jest nich ważność regulaminu wynagradzania kształtującego warunki wynagradzania pracowników od 20 lipca 2012 r. ze względu na kwestie związane z uzgodnieniem jego treści z zakładowymi organizacjami związkowymi (art. 77² § 4 k.p. w związku z art. 30 ust. 5 ustawy o związkach zawodowych) oraz z uwagi na niedopełnienie przez pracodawcę obowiązku informacyjnego wynikającego z odpowiednio stosowanego art. 241¹² § 2 pkt 1 k.p. Po drugie, skarżące zarzucają nieskuteczność wypowiedzeń zmieniających ze względu na niedopełnienie przez stronę pozwaną obowiązku wynikającego z art. 42 § 2 k.p., polegającego na zaproponowaniu pracownikom na piśmie nowych warunków.

Nie ma usprawiedliwionej podstawy zarzut naruszenia art. 30 ust. 5 ustawy o związkach zawodowych. Zgodnie z nim, jeżeli w sprawie, między innymi, ustalenia regulaminu wynagradzania, organizacje związkowe albo organizacje związkowe reprezentatywne w rozumieniu art. 241^{25a} Kodeksu pracy nie przedstawiają wspólnie uzgodnionego stanowiska w terminie 30 dni, decyzje w tych sprawach podejmuje pracodawca, po rozpatrzeniu odrębnych stanowisk organizacji związkowych. Należy zgodzić się z poglądem, że przepis ten stanowi doprecyzowanie przewidzianej w art. 77² § 4 k.p. zasady uzgadniania przez pracodawcę regulaminu wynagradzania z zakładową organizacją związkową w sytuacji, gdy u danego pracodawcy działa więcej niż jedna zakładowa organizacja związkowa. 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 przedstawiają 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. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 6 kwietnia 2004 r., I PK 380/03, LEX nr 161589; z

dnia 9 stycznia 2012 r., I PK 83/11, LEX nr 1129307 oraz postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 3 lutego 2010 r., II PK 296/09, LEX nr 602255).

Nie można zaakceptować stanowiska skarżących, że w świetle komentowanego przepisu, przy wielości organizacji związkowych działających u pracodawcy, wystarczy stanowisko jednej z nich, jeśli ma ona - jako jedyna - przymiot reprezentatywności w rozumieniu art. 241^{25a} k.p., aby było ono wiążące (w sensie negatywnym lub pozytywnym) dla wprowadzenia regulaminu wynagradzania zgodnie z propozycją przedstawioną przez pracodawcę.

Po pierwsze, w przepisie tym użyto liczby mnogiej, mówiąc o organizacjach związkowych reprezentatywnych w rozumieniu art. 241^{25a} k.p., co już wskazuje, że chodzi o więcej niż jedną taką organizację. Po drugie, zawarte jest w nim sformułowanie: „wspólnie uzgodnionego stanowiska”, które odnosi się zarówno do organizacji związkowych, jak i organizacji związkowych reprezentatywnych w rozumieniu art. 241^{25a} k.p. Jak podkreślił Sąd Najwyższy w przywołanym wyżej wyroku dnia 19 stycznia 2012 r., I PK 83/11, wykładnia językowa (gramatyczna) tego sformułowania nie może nasuwać żadnych wątpliwości, że 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”. Do „wspólnie uzgodnionego stanowiska” dochodzi zatem w relacjach między co najmniej dwoma podmiotami, co wyklucza przyjęcie, że jest nim także stanowisko jednej organizacji związkowej.

W judykaturze Sądu Najwyższego i w piśmiennictwie wyrażany jest pogląd, że przy jasności interpretowanego zwrotu z punktu widzenia językowego nie jest wyłączone odwołanie się do innych metod wykładni, w szczególności do wykładni funkcjonalnej, która - jak się określa w literaturze - może przełamać werbalne znaczenie przepisu. Przeprowadzenie analizy funkcjonalnej przepisu ma na celu ustalenie, czy zachodzą wyjątkowe przesłanki uzasadniające odejście od

językowego znaczenia przepisu. Jeżeli zostanie stwierdzony konflikt pomiędzy rezultatami wykładni językowej i funkcjonalnej, możliwe jest przyznanie pierwszeństwa wykładni funkcjonalnej, z tym jednak istotnym zastrzeżeniem, że muszą za tym przemawiać szczególnie ważne racje prawne, społeczne, ekonomiczne lub moralne, a sens językowy przepisu prowadzi do rażąco niesprawiedliwych i nieracjonalnych konsekwencji (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 maja 1998 r., I CKN 664/97, OSNC 1999 nr 1, poz. 7 i uchwałę składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 25 kwietnia 2003 r., III CZP 8/03, OSNC 2004 nr 1, poz. 1, uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 25 listopada 2008 r., III CZP 57/08, OSNC 2009 nr 5, poz. 64).

W tym aspekcie wskazać należy, że wykładnia funkcjonalna nie prowadzi przełamania werbalnego znaczenia art. 30 ust. 5 ustawy o związkach zawodowych. W przypadku wielości organizacji związkowych działających u jednego pracodawcy w procesie negocjowania treści regulaminów wynagradzania uczestniczy szereg podmiotów o różnych interesach. Organizacje związkowe mogą reprezentować różne grupy pracownicze, niejednokrotnie posiadające przeciwstawne interesy. W konsekwencji ustawodawca musi uwzględniać potencjalne konflikty między organizacjami związkowymi i wprowadzać rozwiązania na wypadek, gdyby poszczególne organizacje związkowe nie uzgodniły stanowiska i ustanawiać reguły rozstrzygania konfliktów między organizacjami związkowymi, tak aby umożliwić efektywne stanowienie regulaminów wynagradzania przy poszanowaniu interesów jak najszerszego kręgu pracowników danego zakładu pracy.

Ustawodawca wyraźnie uprzywilejował związki zawodowe posiadające status tzw. związków reprezentatywnych, z tego względu, że dają one rzeczywistą gwarancję wyrażania interesów znacznej części pracowników. Zastrzec jednak trzeba, że jeśli jedyna z kilku organizacji związkowych ma przymiot reprezentatywności w rozumieniu art. 241^{25a} k.p., nie zawsze to oznacza, że reprezentuje ona interesy szerokiego ogółu pracowników. W przypadku bowiem, gdy żadna z zakładowych organizacji związkowych nie zrzesza co najmniej 7% pracowników zatrudnionych u pracodawcy (art. 241^{25a} § 1 pkt 1 k.p.) lub co najmniej 10% pracowników zatrudnionych u pracodawcy (art. 241^{25a} § 1 pkt 2 k.p.), reprezentatywną zakładową organizacją związkową jest organizacja zrzeszająca

największą liczbę pracowników (art. 241^{25a} § 2 k.p.). W zestawieniu zatem z łączną liczebnością pracowników zrzeszonych w pozostałych organizacjach związkowych (niereprezentatywnych) może się okazać, że to one wspólnie razem reprezentują interesy większej części załogi niż jedna (jedyna) reprezentatywna organizacja związkowa. Dopiero w przypadku istnienia co najmniej dwóch organizacji reprezentatywnych - z uwagi na ich łącznie liczony procentowy wskaźnik liczby zrzeszonych pracowników (co najmniej 14%, 17% lub 20%) - wyrażone przez nie wspólnie uzgodnione stanowisko można za przejaw woli szerokiego ogółu pracowników.

Nie jest również uzasadniony zarzut naruszenia art. 241¹² § 2 pkt 1 k.p. Jak trafnie zauważył Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 21 lipca 1999 r., I PKN 165/99 (OSNAPiUS 2000 nr 20, poz. 745), stosowany odpowiednio do regulaminu wynagradzania art. 241¹² § 2 k.p. określa obowiązki pracodawcy, które powinien spełnić po wejściu w życie regulaminu wynagradzania. Zawiadomienie pracowników o wejściu w życie regulaminu wynagradzania ma na celu poinformowanie ich o sytuacji prawnej, w tym zwłaszcza o ich uprawnieniach wynikających z nowego lub zmienionego regulaminu. Jako że sytuację prawną pracownika w zakresie warunków wynagradzania może kształtować obowiązujący regulamin wynagradzania (źródło prawa pracy – art. 9 § 2 k.p.), to wskazane w tym przepisie obowiązki aktualizują się po jego wejściu w życie, tj. po dwóch tygodniach od dnia podania go do wiadomości pracowników, w sposób przyjęty u danego pracodawcy (art. 77² § 6 k.p.). W rezultacie więc wejście w życie regulaminu wynagradzania z dnia 20 lipca 2012 r. nie zależało od tego, czy pracodawca wykonał swój obowiązek wynikający art. 241¹² § 2 pkt 1 k.p., a także obowiązki określone w art. 241¹² § 2 pkt 2 i 3 k.p. - do czego - wbrew granicom podstaw wytyczonych postawionym w tym zakresie zarzutem (art. 398¹³ § 1 k.p.c.) - nawiązują skarżące, zarzucając brak wyjaśnienia treści regulaminu wynagradzania.

Nie jest także uzasadniony zarzut naruszenia art. 42 § 2 k.p., odnoszący się do skuteczności dokonanych wypowiedzeń zmieniających. Zgodnie z tym przepisem, wypowiedzenie warunków pracy lub płacy uważa się za dokonane, jeżeli pracownikowi zaproponowano na piśmie nowe warunki. Ustanowienie tego warunku ma umożliwić pracownikowi podjęcie decyzji, co wymaga jego

dostatecznej wiedzy co do nowych warunków pracy lub płacy. Z reguły w przypadku wypowiedzenia zmieniającego uzasadnionego wprowadzeniem nowego regulaminu wynagradzania niezbędne jest wskazanie każdemu pracownikowi - jako nowych - tych składników wynagrodzenia, które zostały indywidualnie określone w umowie o pracę i które ulegają zmianie na skutek wprowadzenia nowych regulacji. Przede wszystkim dotyczy to wynagrodzenia zasadniczego, które w przepisach płacowych (w tym autonomicznych źródłach prawa pracy) zwykle określone jest ramowo dla danego stanowiska pracy w postaci tzw. widełek, a które indywidualizuje się każdorazowo w umowie o pracę. Inaczej rzecz ujmując, jeśli jakiś składnik wynagrodzenia wynikający z regulaminu wynagradzania wymaga konkretyzacji w umowie o pracę, to powinien być określony w wypowiedzeniu zmieniającym. Natomiast dla skutecznego wypowiedzenia pozostałych warunków płacy wynikających wprost z wewnątrzzakładowych aktów płacowych (dotyczących określonych świadczeń - np. dodatków, nagród jubileuszowych, odpraw) wystarczające jest ogólne odwołanie się do nowych postanowień obowiązującego regulaminu (które zostały podane do wiadomości pracowników).

Skarżące, stawiając zarzut naruszenia art. 42 § 2 k.p., nie powoływały się na zmianę warunków płacy wynikającą z modyfikacji tych składników wynagrodzenia, które zostały określone indywidualnie w umowach o pracę, zatem nie kwestionowały, że zmianie uległy te składniki, które umowy o pracę określały poprzez odesłanie do stosownych postanowień regulaminu wynagradzania. W rezultacie więc ogólne stwierdzenie, że wypowiedzenie dotyczy warunków płacy w zakresie, w jakim ulegają zmianie w stosunku do poprzednio obowiązującego regulaminu wynagradzania, zgodnie z treścią nowego regulaminu wynagradzania wchodzącego w życie z dniem 20 lipca 2012 r. oznacza, że pracodawca - odsyłając do postanowień nowego regulaminu wynagradzania - w dostateczny sposób określił zaproponowane warunki wynagradzania.

Mając na uwadze powyższe Sąd Najwyższy na mocy art. 398¹⁴ k.p.c. orzekł jak w sentencji.