

Sygn. akt I PK 178/18

POSTANOWIENIE

Dnia 26 czerwca 2019 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Bohdan Bieniek

w sprawie z powództwa P.Z.
przeciwko Specjalistycznemu Szpitalowi Wojewódzkiemu SP ZOZ w C.
o wynagrodzenie za pracę,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 26 czerwca 2019 r.,
skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Apelacyjnego w [...] z dnia 9 marca 2018 r., sygn. akt III APa [...],

odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.

UZASADNIENIE

Sąd Apelacyjny w [...], wyrokiem z dnia 9 marca 2018 r., oddalił apelację Specjalistycznego Szpitala Wojewódzkiego SP ZOZ w C. od wyroku Sądu Okręgowego w P. z dnia 31 października 2017 r., zasądzającego na rzecz P.Z. wyrównanie wynagrodzenia za pracę.

W sprawie ustalono, że P.Z. był zatrudniony w Specjalistycznym Szpitalu Wojewódzkim SP ZOZ w C. od dnia 25 kwietnia 2007 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku, początkowo młodszego asystenta, a od dnia 1 czerwca 2010 r. – starszego asystenta.

W dniu 7 września 2007 r. Oddział Terenowy Ogólnopolskiego Związku Zawodowego Lekarzy w C. zawarł porozumienie w sprawie zakończenia sporu zbiorowego, na mocy którego Szpital zobowiązał się podjąć wszelkie możliwe i dostępne w ramach obowiązującego prawa działania zmierzające do pozyskania

środków finansowych w celu podniesienia wynagrodzenia zasadniczego w grupie zawodowej lekarzy od dnia 1 stycznia 2010 r.

W dniu 4 kwietnia 2009 r. pracodawca wypowiedział powodowi warunki umowy o pracę z powodu wypowiedzenia porozumienia w sprawie zakończenia sporu zbiorowego z dnia 7 września 2007 r., którego powód odmówił przyjęcia.

W dniu 28 maja 2009 r., zostało zawarte porozumienie o zawieszeniu w całości – od dnia 1 stycznia 2009 r. - porozumienia w sprawie zakończenia sporu zbiorowego z dnia 7 września 2007 r. W tym samym dniu pozwany Szpital cofnął wypowiedzenie umowy o pracę dokonane powodowi w dniu 4 kwietnia 2009 r., zaś pracownik cofnął oświadczenie o nieprzyjęciu zaproponowanych warunków.

W dniu 15 czerwca 2010 r. Szpital wypowiedział porozumienie w sprawie zakończenia sporu zbiorowego z dnia 7 września 2007 r. od dnia 1 czerwca 2010 r. miał obowiązywać nowy regulamin wynagradzania.

Spór w rozpoznawanej sprawie koncentrował się wokół interpretacji postanowień porozumienia w sprawie zakończenia sporu zbiorowego z dnia 7 września 2007 r. Sądy *meriti* uznały, że porozumienie z dnia 7 września 2007 r. w sprawie zakończenia sporu zbiorowego (dalej jako porozumienie postrajkowe), które przewidywało od stycznia 2008 r. podwyżki dla lekarzy (zmieniło warunki płacy pracowników), ma charakter źródła prawa pracy. Oznacza to, że postanowienia tego porozumienia stały się elementem indywidualnych stosunków pracy i obowiązywały wszystkich pracowników. Natomiast porozumienie o zawieszeniu stosowania w całości lub części układu zbiorowego pracy może dotyczyć tylko skutków, które mają nastąpić w przyszłości, a nie zdarzeń prawnych i ich skutków (roszczeń pracowniczych), które już nastąpiły.

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu Apelacyjnego wywiódł pełnomocnik pozwanego, zaskarżając go w całości. W podstawach skargi kasacyjnej wskazał na naruszenie przepisów prawa materialnego, a mianowicie art. 9¹, art. 241²⁷ § 3, art. 241¹³ § 1 i § 2 k.p. w związku z art. 9 § 1 k.p., art. 65 § 1 i § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p. w związku z § 1 ust. 1 i ust. 2 Porozumienia w sprawie zakończenia sporu zbiorowego z dnia 7 września 2007 r., art. 8 k.p. Skarżący podniósł też zarzut naruszenia przepisów postępowania, mającego istotny wpływ na wynik sprawy: art. 382 k.p.c. w z związku z art. 391 § 1 k.p.c.

We wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania wskazał na potrzebę wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości i wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów, to jest art. 9¹ k.p., art. 241²⁷ § 3 k.p. oraz art. 382 k.p.c. Nadto skarga jest oczywiście uzasadniona.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie kwalifikowała się do przyjęcia celem jej merytorycznego rozpoznania. Skarga kasacyjna została ukształtowana w przepisach kodeksu postępowania cywilnego jako nadzwyczajny środek zaskarżenia, nakierowany na ochronę interesu publicznego przez zapewnienie rozwoju prawa, jednolitości orzecznictwa oraz prawidłowej wykładni, a także w celu usunięcia z obrotu prawnego orzeczeń wydanych w postępowaniu dotkniętym nieważnością lub oczywiście wadliwych, nie zaś jako ogólnie dostępny środek zaskarżenia orzeczeń umożliwiający rozpoznanie sprawy w kolejnej instancji sądowej.

Koniecznej selekcji skarg pod kątem realizacji tego celu służy instytucja tzw. przysądu, ustanowiona w art. 398⁹ k.p.c., w ramach której Sąd Najwyższy dokonuje wstępnej oceny skargi kasacyjnej. Ten etap postępowania przed Sądem Najwyższym jest ograniczony - co należy podkreślić - wyłącznie do zbadania przesłanek przewidzianych w art. 398⁹ § 1 pkt 1 - 4 k.p.c.

Powołanie się na potrzebę wykładni przepisów budzących poważne wątpliwości (art. 398⁹ § 1 pkt 2 k.p.c.) wymaga wykazania, na czym owe wątpliwości polegają, a także że mają one poważny i rzeczywisty charakter, a ich rozstrzygnięcie jest istotne z punktu widzenia wyniku postępowania. Jeżeli konkretny przepis był już przedmiotem wykładni w judykaturze, a interpretacja ta jest w ocenie skarżącego nieuzasadniona, nieodzwonne jest również przedstawienie racji, które przemawiają za zmianą dotychczasowej linii orzeczniczej. Powołanie się na rozbieżności w orzecznictwie wymaga ponadto przytoczenia i poddania analizie rozbieżnych orzeczeń sądów w celu wykazania, że rozbieżności te mają swoje źródło w różnej wykładni przepisu, bądź też przedstawienia argumentów

wskazujących, że wykładnia przeprowadzona przez sąd drugiej instancji sprzeczna jest z jednolitym stanowiskiem doktryny lub orzecznictwa Sądu Najwyższego.

Wymagań tych nie spełnia stwierdzenie skarżącego o potrzebie wykładni przepisów kodeksu pracy w zakresie treści zawartych porozumień.

Zgodnie bowiem z art. 9 § 1 k.p. do prawa pracy zaliczono przepisy zawarte w kodeksie pracy i innych ustawach oraz aktach wykonawczych, określające prawa i obowiązki pracowników i pracodawców, a także postanowienia układów zbiorowych pracy i innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych oraz regulaminów i statutów, jeśli określają one prawa i obowiązki stron stosunku pracy. Uznano zatem, że źródłem prawa pracy są także oparte na ustawie inne porozumienia zbiorowe. Porozumienie zbiorowe ma zatem cechę aktu normatywnego, jeżeli podstawą jego wydania są normy ustawowe oraz określa prawa i obowiązki stron stosunku pracy.

Mając na uwadze wypowiedzi doktryny i orzecznictwo, należy przyjąć za Sądami *meriti*, że porozumienie z dnia 7 września 2007 r. w sprawie zakończenia sporu zbiorowego (dalej jako porozumienie postrajkowe), które przewidywało od stycznia 2008 r. podwyżki dla lekarzy (zmieniło warunki płacy pracowników), ma charakter źródła prawa pracy w rozumieniu art. 9 k.p. Tym samym wiąże pracodawcę do czasu zmiany treści tych stosunków na podstawie porozumienia stron lub wypowiedzenia zmieniającego. Oznacza to, że, niekorzystna zmiana warunków wynagrodzenia indywidualnego pracownika wymaga zawarcia z nim porozumienia zmieniającego (zgody pracownika na taką zmianę) lub złożenia mu wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy i płacy na zasadach określonych w art. 42 § 1-3 k.p.

Zgodnie z art. 9¹ § 1 k.p., jeżeli jest to uzasadnione sytuacją finansową pracodawcy, może być zawarte porozumienie o zawieszeniu stosowania w całości lub w części przepisów prawa pracy, określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy; nie dotyczy to przepisów kodeksu pracy oraz przepisów innych ustaw i aktów wykonawczych. Jednocześnie postanowienia porozumienia zbiorowego, wydanego na podstawie art. 9¹ § 1 k.p. nie mogą skutkować zawieszeniem regulacji prawa powszechnego, na co wyraźnie wskazuje odnośny przepis. Dotyczy to nie tylko regulacji materialnych, lecz także ustanowionych w

kodeksie pracy procedur i terminów, które skądinąd nierzadko traktowane są jako normy bezwzględnie obowiązujące. Dotyczy to także procedury związanej z wejściem w życie takiego porozumienia. Nie było możliwe zatem nadanie mocy obowiązującej porozumieniu o zawieszeniu w całości porozumienia w sprawie zakończenia sporu zbiorowego z dnia 7 września 2007 r. – od dnia 1 stycznia 2009 r.

Jednocześnie Sąd Najwyższy wypowiadał się w kwestii wykładni art. 9¹ § 1 k.p., również w uchwale przywołanej przez skarżącego z dnia 9 kwietnia 2008 r., II PZP 6/08 (LEX nr 364487), której teza, że nie nabywa prawa do nagrody jubileuszowej pracownik, który przewidziane w zakładowym układzie zbiorowym pracy warunki do tego świadczenia spełnił w okresie zawieszenia układu (art. 241²⁷ § 1 i 3 k.p.), chyba że co innego wynika z postanowień układu lub porozumienia o zawieszeniu jego stosowania, w żaden sposób nie stoi w opozycji do rozstrzygnięcia Sądu Apelacyjnego, które zapadło w spornej sprawie. Sąd odwoławczy powołał się w swoim uzasadnieniu także na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 stycznia 2004 r., I PK 199/03 (LEX nr 127825), zgodnie z którym porozumienie o zawieszeniu stosowania w całości lub w części układu zbiorowego pracy może dotyczyć tylko skutków, które mają nastąpić w przyszłości, a nie zdarzeń prawnych i ich skutków (roszczeń pracowniczych), które już nastąpiły. Zawiesza się bowiem "stosowanie" (postanowień) układu zbiorowego pracy, a nie jego postanowień, które już zostały "zastosowane". Nie zawiesza się "zastosowania" układu a jego stosowanie, a więc jego oddziaływanie w przyszłości, po zawarciu stosownego porozumienia i jego wejściu w życie.

Na gruncie rozpoznawanej sprawy, w wyniku zawartego porozumienia postrajkowego, powód przynależąc do grupy zawodowej lekarzy, nabył prawo do wynagrodzenia zasadniczego, którego wartość (według wskaźników objętych treścią porozumienia) podwyższana była w każdym kolejnym roku kalendarzowym, to znaczy od dnia 1 stycznia.

Wynagrodzenie zasadnicze jest podstawowym i najważniejszym elementem wynagradzania. Z treści art. 80 k.p. wynika reguła, która sprowadza się do stwierdzenia, że wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną, a jedyną miarą powstania prawa do zapłaty jest wykonanie pracy oraz że wynagrodzenie nie

należy się, jeśli umówiona praca nie została zrealizowana (zob. P. Prusinowski [w:] Kodeks pracy. Komentarz, K. W. Baran [red.] Warszawa 2018). Ma rację zatem skarżący, że na dzień zawieszenia porozumień postrajkowych, powód nie nabył jeszcze roszczenia o zapłatę wynagrodzenia w ustalonej wartości za okresy, których *de facto* jeszcze nie przepracował. Natomiast warunki wynagrodzenia i rodzaj pracy są określone umownie (art. 29 § 1 pkt 1 i 3 k.p.). W czasie świadczenia pracy pracownikowi przysługuje zatem wynagrodzenie obejmujące składniki określone w umowie o pracę. Przepis art. 22 § 1 k.p. formułuje bowiem świadczenie pracodawcy w postaci zatrudnienia pracownika i wypłaty ustalonego *wynagrodzenia*. Oznacza to, że porozumienie postrajkowe, które przewidywało, w każdym kolejnym roku kalendarzowym, począwszy od stycznia 2008 r. podwyżki dla lekarzy - zmieniło warunki płacy pracowników, a postanowienia tego porozumienia stały się elementem indywidualnych stosunków pracy i obowiązywały wszystkich pracowników. W ten sposób zostało ustalone wynagrodzenie powoda, do wypłaty którego, na gruncie art. 22 § 1 k.p., a w warunkach określonych w art. 80 k.p. - zobowiązany jest pracodawca.

Mając powyższe na uwadze, należy jedynie powtórzyć, że porozumienie o zawieszeniu stosowania porozumienia postrajkowego, mającego charakter źródła prawa pracy, nie może działać ze skutkiem wstecznym, w tym znaczeniu, iż nie może ono pozbawiać pracownika prawa do świadczeń, które wynikają z jego skonkretyzowanych roszczeń (prawa do wynagrodzenia zasadniczego w ustalonej wysokości) - zwłaszcza jeżeli stały się one już wymagalne - powstałych przed zawarciem porozumienia. Takiego skutku porozumienie zawieszające również nie mogło wyrzucić na przyszłość, to jest począwszy od dnia 1 stycznia 2010 r., ponieważ zostało zawarte na czas określony, do dnia 31 grudnia 2009 r. Stąd potrzeba wprowadzenia do umowy o pracę postanowień mniej korzystnych wymaga albo zgody pracownika na propozycję pracodawcy zmiany umowy, albo zastosowania przez pracodawcę wypowiedzenia warunków pracy i płacy.

Przedstawione zagadnienie prawne nie rysuje problemu, jaki przedstawia skarżący i może być (i w sprawie zostało) rozwiązane za pomocą zwykłej wykładni prawa, biorąc za podstawę całokształt okoliczności faktycznych. W przypadku zagadnienia prawnego stanowisko skarżącego powinno w zasadzie spełniać

wymagania stawiane zagadnieniu prawnemu przedstawianemu przez sąd drugiej instancji w razie powstania poważnych wątpliwości (art. 390 § 1 k.p.c.), których nie można rozwiązać za pomocą powszechnie przyjętych reguł wykładni prawa (zob. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 24 sierpnia 2016 r., II CSK 94/16, LEX nr 229622).

Odnosnie do przepisów art. 382 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. warto podkreślić, że skarżący upatruje ich naruszenia przez Sąd Apelacyjny w nierozpoznaniu zarzutów apelacyjnych dotyczących gromadzenia materiału dowodowego i ustaleń Sądu Okręgowego w zakresie stanu faktycznego sprawy oraz apelacyjnego zarzutu nadużycia prawa przez stronę powodową. Należy zauważyć, że art. 382 k.p.c. nie stanowi samodzielnej podstawy działania sądu drugiej instancji, gdyż swoją funkcję merytoryczną (rozpoznawczą) sąd ten spełnia - w zależności od potrzeb oraz wniosków stron - stosując (przez odesłanie zawarte w art. 391 k.p.c.) właściwe przepisy o postępowaniu przed sądem pierwszej instancji. Nie można zatem - z pominięciem wymagań przewidzianych w art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c. - zasadnie zarzucać naruszenia przez sąd drugiej instancji tego przepisu i przypisywanych temu sądowi kompetencji w postępowaniu odwoławczym. Zarzut naruszenia art. 382 k.p.c. w zasadzie nie może stanowić samodzielnego uzasadnienia podstawy kasacyjnej z art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c., lecz konieczne jest wskazanie także tych przepisów normujących postępowanie rozpoznawcze, którym sąd drugiej instancji, rozpoznając apelację, uchybił.

Powołując się na oczywistą zasadność skargi kasacyjnej należy wykazać, że popełnione przy ferowaniu zaskarżonego orzeczenia uchybienia w zakresie stosowania prawa miały charakter kwalifikowany i nie podlegały różnym ocenom, były więc dostrzegalne w sposób oczywisty dla przeciętnego prawnika. Szczegółowa analiza sprawy prowadzi do wniosku, że powyższa przesłanka nie została wykazana. Wywód, zawarty w uzasadnieniu wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania, sprowadzał się do polemiki z zaskarżonym orzeczeniem, nie zaś wykazania, że popełnione przy ferowaniu tego orzeczenia uchybienia w zakresie stosowania prawa miały charakter kwalifikowany i nie podlegały różnym ocenom.

Wymaganej w ramach badania przesłanki z art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c. argumentacji nie stanowi samo postawienie zarzutu oczywistego naruszenia określonych przepisów prawa, a sformułowanie takiego zarzutu nie prowadzi jeszcze do oceny, że skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona. W skardze kasacyjnej nie powołano argumentów, które mogłyby świadczyć, że w sprawie doszło do oczywistego naruszenia prawa oraz że w wyniku takiego naruszenia prawa zapadł w sądzie drugiej instancji wyrok oczywiście wadliwy.

Szczególny charakter pozostałych porozumień zbiorowych uzasadnia dopuszczalność zmiany kształtowanych przez nie warunków pracy i płacy w celu elastycznego reagowania na zmiany warunków funkcjonowania przedsiębiorstwa, bez konieczności dokonywania wypowiedzenia zmieniającego. W tej sytuacji zmiany, nawet niekorzystne dla poszczególnych pracowników, są uzasadnione ogólniej widzianym interesem załogi zakładu lub innej grupy pracowniczej. Za niedopuszczalnością stosowania *a simili* art. 241¹³ § 2 k.p. do innych niż układ porozumień zbiorowych przemawia i to, że w ten sposób otworzyłaby w konsekwencji droga do stosowania do nich, na tej samej zasadzie, także innych przepisów dotyczących układów zbiorowych pracy, przekreślając tym samym ratio legis odmiennego uregulowania tych różnych porozumień w przepisach prawa. Należy zgodzić się, że art. 241¹³ § 2 k.p. jest wyjątkiem od art. 42 § 1 k.p., który dotyczy warunków pracy i płacy wynikających z indywidualnej umowy o pracę. Tak więc stosowanie go do porozumień zbiorowych byłoby niedopuszczalnym rozszerzeniem regulacji o charakterze wyjątku. W tej sytuacji stosowanie *per analogiam* art. 241¹³ § 2 k.p. byłoby poprawianiem prawa do stanu zgodnego z wyobrażeniem interpretatora. Zabieg ten stanowiłby niedopuszczalne wypełnienie tzw. luki aksjologicznej (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 kwietnia 2018 r., II PK 36/17, LEX nr 2495963). Mając na uwadze przedstawianą we wcześniejszej części uzasadnienia argumentację, należy przyjąć, że konieczność zastosowania wypowiedzenia zmieniającego w przypadku powoda była uzasadniona tym, że porozumienie zawieszające nie może działać ze skutkiem wstecznym, w tym znaczeniu, iż nie może ono pozbawiać pracownika prawa do świadczeń, które wynikają z jego skonkretyzowanych roszczeń powstałych przed zawarciem porozumienia.

W utrwalonym orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że przy dokonywaniu interpretacji tekstu (treści normatywnej) autonomicznego źródła prawa pracy (art. 9 k.p.) decydujące znaczenie mają zasady wykładni aktów normatywnych. Możliwe jest - jednak wyłącznie w drodze wyjątku i z dużą ostrożnością - odpowiednie (art. 300 k.p.) i jedynie posiłkowe stosowanie do wykładni zawartych w nim postanowień (przepisów prawa) art. 65 k.c., ale tylko w sytuacji gdy zawiodą metody wykładni przyjęte w odniesieniu do interpretacji treści aktów normatywnych, w szczególności, jeżeli jakieś sformułowania zawarte w postanowieniach tych aktów (zbudowanych w pewnym stopniu na oświadczeniach stron - partnerów socjalnych w przypadku porozumienia zbiorowego opartego na ustawie) nie dają się wyjaśnić w inny sposób, jak tylko przy zastosowaniu metod wykładni właściwych dla wykładni oświadczeń woli (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 grudnia 2013 r., I PK 135/13, LEX nr 1622211 i cytowane tam orzecznictwo). Wśród metod i zasad wykładni aktów normatywnych decydujące znaczenie tradycyjnie przypisuje się wykładni logiczno-językowej, a wtedy, gdy ta zawodzi, prowadząc do wyników niedających się pogodzić z racjonalnym działaniem ustawodawcy i celem, jaki dana norma ma realizować, sięga się do dyrektyw wykładni systemowej i funkcjonalnej.

Kwestia prawidłowego zastosowania art. 8 k.p. nie może być uznana za argument wskazujący na oczywistą zasadność skargi kasacyjnej, gdyż przepis ten ma z natury charakter generalny, niedookreślony i jego zastosowanie jest ściśle uzależnione od konkretnych okoliczności faktycznych (zob. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 27 stycznia 2009 r., II PK 252/08, LEX nr 736733). Klauzule zawarte w art. 8 k.p. nie mają na celu przełamania ukształtowanego w danym przepisie wzorca normatywnego. Służą jedynie jego zmodyfikowaniu, jeśli wyjątkowo w danym układzie zdarzeń inne wartości okażą się dominujące. Indywidualizm ten nie narusza integralności paradygmatu wpisanego w daną normę prawną (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 czerwca 2017 r., I PK 178/16, LEX nr 2319693).

Kierując się przedstawionymi motywami, Sąd Najwyższy uznał, że skarżący nie wykazał potrzeby rozpoznania skargi kasacyjnej. Dlatego, na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c., orzekł, jak w sentencji.

