



Sygn. akt I PK 206/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 13 września 2016 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Zbigniew Myszka (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Jolanta Frańczak

SSN Romualda Spyt

Protokolant Anna Pęsko

w sprawie z powództwa K. R.

przeciwko Samodzielnemu Publicznemu Zakładowi Opieki Zdrowotnej [...]

Szpitalowi Klinicznemu (...) w Ł. - [z] Szpitalowi [u] z siedzibą w Łodzi

o dodatkowe wynagrodzenie roczne i premię,

po rozpoznaniu na rozprawie w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw
Publicznych w dniu 13 września 2016 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej

od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Ł.

z dnia 5 marca 2015 r., sygn. akt VII Pa (...),

**oddala skargę kasacyjną i nie obciąża strony skarżącej
kosztami zastępstwa procesowego powódki.**

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w Ł. VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 5 marca 2015 r. oddalił apelację strony pozwanej Samodzielnego Publicznego Zakładu Opieki Zdrowotnej [x] Szpitala Klinicznego [y] w Ł. – [...] Szpitala [z] (dalej szpital W.) od wyroku Sądu Rejonowego w Ł. XI Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 5 listopada 2014 r. zasądającego na rzecz powódki K. R. kwotę 5.773 zł tytułem dodatkowego wynagrodzenia rocznego oraz kwotę 12.734 zł tytułem premii, oraz oddalającego powództwo o dodatek prowizyjny.

W sprawie tej ustalono, że K. R. z dniem 6 lipca 2006 r. podjęła pracę w Samodzielnym Publicznym Zakładzie Opieki Zdrowotnej [...] Szpitalu Klinicznym (...) w Ł. [...] (zwanym dalej szpitalem lub szpitalem [...]) na stanowisku pielęgniarki. W umowie o pracę strony uzgodniły, że powódce będzie przysługiwało miesięczne wynagrodzenie zasadnicze według odpowiednich kategorii zaszeregowania oraz premia zgodna z zakładowym układem zbiorowym pracy (dalej zuzp).

Ten zuzp, którego stronami byli pracodawca oraz organizacje związkowe, obowiązywał od 14 października 1999 r. i zawierał zapis, że jego postanowienia zastępują wynikające z dotychczasowych przepisów warunki umowy o pracę. Pracownicy otrzymywali wynagrodzenie odpowiednie do rodzaju wykonywanej pracy, zajmowanego stanowiska i wykształcenia, które składało się z wynagrodzenia związanego z wkładem i efektami pracy (wynagrodzenie zasadnicze, dodatek funkcyjny, dodatek za pracę wykonywaną w porze nocnej, w niedzielę i święta oraz dni wolne od pracy, premia z zakładowego funduszu premiowania, dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych) oraz wynagrodzenia z tytułu zatrudnienia (dodatek za wysługę lat, dodatek za posiadanie stopnia lub tytułu naukowego, nagroda jubileuszowa, odprawa emerytalno-rentowa, nagroda roczna). Układ ten był zawarty na czas nieokreślony z możliwością jego rozwiązania na podstawie zgodnego oświadczenia stron albo w trybie wypowiedzenia przez jedną ze stron za trzymiesięcznym okresem wypowiedzenia. W razie rozwiązania układu należało niezwłocznie przystąpić do ustalenia treści nowego układu, najpóźniej w ciągu 30 dni, a do czasu zawarcia nowego układu obowiązujące były postanowienia układu dotychczasowego. Jego załącznik

zawierał „Zasady Wynagradzania Pracowników”, z których wynikało, że wynagrodzenie pracownika składa się z wynagrodzenia zasadniczego oraz dodatków w postaci dodatku funkcyjnego, za usługę lat, dla pracowników posiadających stopień naukowy, za pracę wykonywaną w porze nocnej, w niedzielę i w dni ustawowo wolne od pracy, za pracę w godzinach nadliczbowych, premii z zakładowego funduszu premiowego, nagród uznaniowych, nagród jubileuszowych. Premia miała charakter „uznaniowy” i uzależniona była od ilości i złożoności zadań wchodzących w zakres obowiązków danego pracownika oraz prawidłowości wypełniania tych obowiązków. Skonkretyzowane i zobiektywizowane pozytywne warunki nabycia prawa do premii zostały szczegółowo wymienione. Należały do nich: sumienne i efektywne wykonywanie wszystkich czynności na swoim stanowisku pracy; właściwa organizacja pracy na swoim stanowisku; racjonalne gospodarowanie lekami, wykorzystywanie narzędzi, aparatury itp.; gotowość do dodatkowej pracy w sytuacjach awaryjnych po uzgodnieniu z pracownikiem; wykonywanie pracy w zmniejszonej obsadzie osobowej zastępstwa; w uzasadnionych przypadkach - wykonywanie prac wykraczających poza zakres normalnych obowiązków pracownika i na zlecenie przełożonego, po uzgodnieniu z pracownikiem, a także nienaganna i terminowa współpraca działów diagnostycznych z pozostałymi komórkami Szpitala i odwrotnie. Natomiast pracownik nie nabywał prawa do premii w przypadkach: uzasadnionej skargi pacjenta, nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy, skazania prawomocnym orzeczeniem komisji kontroli zawodowej, odmowy wykonania polecenia służbowego, nieprzestrzegania wymogów sanitarnych obowiązujących w szpitalu, przyjscia do pracy w stanie wskazującym na spożycie alkoholu. Premia mogła nie być przyznana lub zostać przyznana w zmniejszonej wysokości w razie: niewłaściwego i nieterminowego wykonywania obowiązków służbowych, odmowy pełnienia zastępstwa w sytuacjach awaryjnych, odmowy przyjscia do pracy w innym oddziale, wcześniejszego opuszczenia miejsca pracy lub spóźniania się do pracy, niewłaściwego obchodzenia się z aparaturą, narzędziami, sprzętem itp. Wnioski premiowe wystawiali kierownicy komórek organizacyjnych w formie wykazu nazwisk pracowników i kwot proponowanej premii, z równoczesnym potwierdzeniem wykonania zadań premiowych, w terminie do 5 dnia po

zakończeniu miesiąca, którego premia dotyczyła. Premię przyznawał dyrektor szpitala na wniosek bezpośredniego przełożonego pracownika, po stwierdzeniu wykonania zadań premiowych przez daną komórkę i po zasięgnięciu opinii reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej. Przewidziano możliwość odwołania się do dyrektora szpitala w sprawie wysokości przyznanej premii w ciągu 7 dni od daty wypłaty. Odwołanie rozpatrywał dyrektor przy współudziale organizacji związkowych działających na terenie szpitala w obecności bezpośredniego przełożonego i w razie potrzeby wnioskodawcy. W przypadku pozytywnego załatwienia odwołania wypłata różnicy premii następować miała w następnym miesiącu. Wysokość premii na poszczególnych oddziałach ustalona przez pracodawcę była powszechnie znana pracownikom, chociaż nie było w tym zakresie zarządzenia na piśmie. W praktyce premie wypłacane były do 10-go dnia każdego miesiąca, początkowo jako oddzielna pozycja, a od 2009 r. łącznie z wynagrodzeniem zasadniczym. Wysokość premii zależna była od oddziału, na którym pracownik był zatrudniony oraz od zajmowanego stanowiska pracy. Na oddziale intensywnej terapii, gdzie pracowała powódka, premie dla pielęgniarek przyznawane były w wysokości minimum 30% a maksimum 35% uposażenia. Premie wypłacane były co miesiąc, w tej samej wysokości na podstawie wniosków pielęgniarki oddziałowej. W przypadku zwolnień lekarskich pielęgniarka oddziałowa posługiwała się wzorem wyliczenia premii, który składał się z płacy zasadniczej podzielonej przez liczbę dni w miesiącu, pomnożoną przez liczbę dni przepracowanych pomnożoną przez wysokość premii. W okresie korzystania przez pracownika z urlopu wypoczynkowego wysokość premii naliczana była na podstawie średniej urlopowej. Wnioski premiowe oddziałowe przekazywały do dyrekcji. Każdy z pracowników oddziału otrzymywał premię i nie zdarzało się by jej nie otrzymał. Powódka, jako młodsza pielęgniarka oddziału intensywnej terapii, otrzymywała comiesięczną premię w wysokości 30% płacy zasadniczej, która od października 2009 r. wynosiła odpowiednio 2.610 zł brutto. Pracownikom szpitala wypłacano również dodatkowe wynagrodzenie roczne, tzw. „trzynastkę”, na identycznych zasadach jak pracownikom jednostek sfery budżetowej. Ponadto strony układu przewidywały możliwość przyznawania pracownikom szpitala rocznych nagród uznaniowych za szczególne osiągnięcia, których wysokość nie mogła

przekroczyć 300% wynagrodzenia zasadniczego danego pracownika. Ustalono, że nagrody przyznaje dyrektor szpitala na wniosek bezpośredniego przełożonego i po zasięgnięciu opinii reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej.

W dniu 12 października 2009 r. dyrektor szpitala [...] wypowiedział zuzp z zachowaniem trzymiesięcznego terminu wypowiedzenia, który upływał 31 stycznia 2010 r. W dniu 26 listopada 2009 r. senat U. (...) w Ł. podjął uchwałę o połączeniu samodzielnych publicznych zakładów opieki zdrowotnej, w wyniku czego szpital [...] został przyłączony do pozwanego Samodzielnego Publicznego Zakładu Opieki Zdrowotnej [...] Szpitala Klinicznego [x] (..) w Ł. - Centralnego Szpitala [xx]. W konsekwencji pozwany szpital W. z dniem 31 marca 2010 r. wstąpił we wszystkie stosunki prawne, których podmiotem był szpital [xxx] i na podstawie art. 23¹ k.p. stał się pracodawcą przejętych pracowników zatrudnionych na dotychczasowych warunkach pracy i płacy. Niezmienione warunki obowiązywały przez rok od daty przejęcia, ponieważ konsultacje prowadzone ze związkowcami szpitala [xxx] w sprawie ustanowienia treści nowego ZUZP nie doprowadziły do kompromisu. Ponadto pozwany oświadczył przedstawicielom organizacji związkowych działających na terenie byłego szpitala [xxx], iż nie dokona przejętym pracownikom wypowiedzeń zmieniających, ale zachowa dotychczasowe zasady wynagradzania i premiowania przez rok. Po tym okresie, w zakresie wynagradzania i premiowania miały obowiązywać regulacje uzgodnione z wyłoniionymi w tym czasie nowymi strukturami związkowymi. Przed upływem roku od przejęcia powódek powrócono do negocjacji z zakładowymi organizacjami związkowymi celem wprowadzenia regulaminu wynagradzania, którego celem miało być ujednolicenie wynagrodzeń we wszystkich czterech szpitalach wchodzących w skład pozwanego.

Pracownicy byłego szpitala [xxx] w porównaniu z pracownikami innych jednostek otrzymywali przeciętnie wyższe wynagrodzenia zasadnicze, w szczególności w pozwanym szpitalu W. nie wypłacano premii regulaminowych i „trzynastek”. Propozycje pozwanego zmierzały do „zniesienia tych elementów wynagrodzenia”. Następnie wszystkie związki zawodowe wyraziły zgodę na podpisanie regulaminu wynagradzania, który wszedł w życie 1 kwietnia 2011 r. Nowy regulamin wynagradzania dostępny był do wglądu w kancelarii i w oddziale kadr i płac, w placówkach przy P. i szpitala [xxx], a także po zalogowaniu się przez

pracowników na stronie internetowej pozwanego. Zarządzenia dyrektora pozwanego szpitala rozsyłane były do kierowników poszczególnych komórek organizacyjnych i omawiane podczas porannych odpraw, w których uczestniczą lekarze i pielęgniarka oddziałowa, która następnie przekazuje informacje pozostałym pielęgniarkom, sanitariuszom i salowym. Z treści nowego regulaminu wynagradzania wynikało, iż pracownikom pozwanego oprócz wynagrodzenia zasadniczego, przy spełnieniu określonych warunków przysługiwały dodatkowe składniki wynagrodzenia i inne świadczenia związane z pracą, takie jak dodatek za pracę wykonywaną w porze nocnej oraz w niedziele i święta, dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych, wynagrodzenie za gotowość do pracy, wynagrodzenie za dyżur medyczny, odprawa emerytalno-rentowa, odprawa pośmiertna, dodatek funkcyjny, nagrody i premie, dodatek za wysługę lat, dodatek za posiadanie stopnia (tytułu) naukowego, nagrody jubileuszowe, inne dodatki, prowizje. Regulamin wynagradzania przewidywał w szczególności możliwość przyznania nagrody motywacyjnej lub za szczególne osiągnięcia w prac oraz premii w wysokości do 20% wynagrodzenia zasadniczego.

Powódka, jak i pozostali pracownicy szpitala [xxx], nie otrzymała wypowiedzenia warunków pracy i płacy, ani nie zawarto z nią porozumienia zmieniającego warunki wynagradzania. Do marca 2011 r. wypłacane były wynagrodzenia i premie według zasad zuzp, tyle że od lipca 2010 r. pozwany wypłacał premie w zmniejszonej wysokości, bez podania pracownikom przyczyn takiego stanu. Powódka nie wyraziła zgody na zmianę treści umowy o pracę. Za okres od stycznia do marca 2011 r. naliczono i wypłacono jej proporcjonalnie dodatkowe wynagrodzenie roczne, a od kwietnia 2011 r. pozwany zaprzestał wypłat premii miesięcznych i dodatkowego wynagrodzenia rocznego.

Kontrola Państwowej Inspekcji Pracy przeprowadzona w 2012 r. wykazała nieprawidłowości w zakresie niewypłacania premii oraz dodatkowego wynagrodzenia rocznego byłym pracownikom szpitala [xxx]. Pozwany złożył zastrzeżenia do protokołu kontroli wraz z obszernym uzasadnieniem, w którym podniósł, iż na dzień przejęcia pracowników szpitala [xxx] nie obowiązywał już zuzp, skutecznie wypowiedziany z dniem 31 stycznia 2010 r. Ponadto podkreślił, że zmiana warunków umowy o pracę ukształtowanych w oparciu o postanowienia

zakładowego układu zbiorowego, nawet mimo jego rozwiązania, może być dokonana nie tylko przy wykorzystaniu konstrukcji wypowiedzenia zmieniającego, ze wszystkimi konsekwencjami wynikającymi z art. 42 k.p., ale również na podstawie porozumienia zmieniającego. Regulamin wynagradzania konsultowany był z reprezentującymi wszystkich pracowników zakładowymi organizacjami związkowymi i wprowadzony w życie po wyrażeniu zgody na jego podpisanie. Pozwany podnosił, że pracownicy mieli możliwość zapoznania się z wprowadzanym regulaminem, a następnie pobierali wynagrodzenie w niższej wysokości, „tym samym w sposób konkludentny wyrazili zgodę na zmianę indywidualnych stosunków pracy”.

Sądy obu instancji uznały, że w dniu przejęcia pracowników szpitala [xxx] przez nowego pracodawcę, tj. 1 kwietnia 2010 r., postanowienia zuzp z dnia 16 lipca 1999 r. były częścią indywidualnych stosunków pracy. Dla skutecznego wprowadzenia postanowień nowego regulaminu wynagradzania do treści umów o pracę powódki niezbędne było wręczenie wypowiedzenia zmieniającego. Jedynie korzystniejsze postanowienia „układu”, z dniem jego wejścia w życie, zastępują z mocy prawa wynikające z dotychczasowych przepisów prawa pracy warunki umowy o pracę lub innego aktu stanowiącego podstawę nawiązania stosunku pracy, natomiast postanowienia „układu” mniej korzystne dla pracowników wprowadza się w drodze wypowiedzenia pracownikom dotychczasowych warunków umowy o pracę lub innego aktu stanowiącego podstawę nawiązania stosunku pracy. Sąd drugiej instancji wskazał, że art. 241¹³ k.p. kreuje dwie zasady obowiązujące przy wejściu w życie układu lub zmianie jego treści: automatyzmu prawnego i uprzywilejowania pracownika. Automatyzm oznacza, że skutek przewidziany w tym przepisie następuje *ipso iure*, zaś uprzywilejowanie w sferze normatywnej wskazuje na korzystną dla pracowników jednokierunkowość działania norm układowych w relacji do umów o pracę. Tylko bowiem korzystniejsze postanowienia układu zastępują mniej korzystne warunki wynikające z podstawy nawiązania stosunku pracy. Jeśli układ przewiduje warunki mniej korzystne, w mocy pozostają korzystniejsze postanowienia umowy (por. wyrok Sądu Najwyższego z 22 stycznia 2003 r., II UK 1/02, LEX nr 583799). Taki skutek ma charakter trwały w tym sensie, że korzystniejsze warunki obowiązują w umowie aż

do ich zmiany w trybie przewidzianym w Kodeksie pracy. Oznacza to, że *de facto* układ zbiorowy pracy, w części dotyczącej postanowień korzystnych, które stały się składnikami umowy o pracę, „funkcjonuje” nadal po jego rozwiązaniu. W tym sensie układ obowiązuje w podwójnym znaczeniu - jako normy prawne, ale jednocześnie jako postanowienia stanowiące integralną część indywidualnych stosunków pracy. Pozbawienie pracowników korzystniejszych warunków pracy lub płacy wynikających także z układu zbiorowego pracy zawartego choćby na czas określony wymaga dokonania indywidualnych wypowiedzeń zmieniających wszystkim pracownikom, którzy byli objęci postanowieniami rozwiązywanego układu zbiorowego pracy i zostały inkorporowane do treści indywidualnych stosunków pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z 27 maja 2014 r., II PK 236/13).

Sąd Okręgowy ustalił, że nowe zasady wynagradzania były rażąco niekorzystne dla przejętych pracowników. Nawet wprowadzenie nowych składników wynagrodzenia, nieprzewidzianych dotychczas w umowach o pracę, nie powoduje automatycznie ani zmniejszenia dotychczasowych składników wynagrodzenia, ani tym bardziej ich utraty. Ponadto ocena korzystności czy niekorzystności wprowadzenia nowych zasad wynagradzania, wymaga uwzględnienia również tego, jak pracownik ją odczuwał (por. wyrok Sądu Najwyższego z 21 maja 1999 r., I PKN 88/99, OSNP 2000 nr 15, poz. 586.). Na gruncie rozpoznawanej sprawy zastąpiono premię regulaminową świadczeniem *stricte* uznaniowym. Ponadto wynagrodzenie powódki faktycznie uległo zdecydowanemu obniżeniu, pomimo wprowadzenia nowych świadczeń w postaci premii kwartalnych.

Z ustalonego stanu faktycznego nie sposób wywieść, że powódka choćby w dorozumiany sposób wyraziła zgodę na niekorzystne zmiany warunków płacy. Na pewno takiej zgody nie stanowiło pobieranie zaniżonego wynagrodzenia za pracę. Wprawdzie niekorzystna zmiana warunków umowy o pracę w części dotyczącej wysokości wynagrodzenia może zostać dokonana nie tylko na skutek wypowiedzenia zmieniającego, ale także na mocy porozumienia stron, które może zostać zawarte poprzez czynności konkludentne, jednakże zawarcia takiego porozumienia nie sposób domniemywać, „z pominięciem ważkich okoliczności sprawy”, w których od kwietnia 2011 r., w związku z wprowadzeniem nowego regulaminu wynagradzania, pozwany pracodawca jednostronnie zaprzestał

wypłacania powódce wynagrodzenia na zasadach określonych w zuzp, która nie wyraziła zgody na taki stan rzeczy i niekorzystną modyfikację indywidualnych warunków płacowych, choćby w sposób dorozumiany. Ani negocjowanie nowego regulaminu wynagradzania przez związki zawodowe w imieniu wszystkich pracowników, ani wiedza powódki o tym, że pozwany pracodawca zamierzał stosować zasady wynagradzania jedynie przez rok od przejęcia szpitala [xxx], ani okoliczność, że powódka nie protestowała przeciwko pobieraniu wynagrodzenia w obniżonej wysokości, nie dowodzi zawarcia porozumienia zmieniającego przez czynności dorozumiane. Związki zawodowe nie są bowiem uprawnione do negocjacji zmian w indywidualnych stosunkach pracy. Wiedza o zmianie aktów wewnętrznych wpływających na treść stosunków pracy ani pobieranie obniżonego wynagrodzenia „bez skarg” nie oznacza zgody na pogorszenie płacowych warunków zatrudnienia, ponieważ stosunki pracy ukształtowane postanowieniami układu zbiorowego, który został rozwiązany, mogą być modyfikowane na niekorzyść pracownika wyłącznie w trybie wypowiedzenia lub porozumienia zmieniającego. Gwarantuje to pracownikowi prawo zaskarżenia decyzji pracodawcy kształtującej w sposób niekorzystny warunki jego zatrudnienia. Doszukiwanie się „ewentualnych przejawów zgody” pracownika na wprowadzenie nowego regulaminu wynagradzania na podstawie jego zachowania, które nie ujawniało jego woli w tym przedmiocie, nie może zostać zaakceptowane.

W kwestii charakteru dochodzonej przez powódkę premii Sądy obu instancji uznały, że zasady przyznania premii były w zuzp ściśle określone i choć nazwano premię uznaniową, to jej przyznanie było uzależnione od wykonania zadań premiowych i niewystępowania przesłanek negatywnych. Dyrektor przyznawał premię po weryfikacji wskazanych przesłanek, przeto nabycie tego świadczenia było uzależnione od spełnienia zadań premiowych, a nie od uznania pracodawcy. Dyrektor jedynie formalnie potwierdzał nabycie prawa do premii, ale nie decydował o jego powstaniu. Sąd Okręgowy podkreślił przy tym, że okoliczność, iż postanowienia układu nie określały wysokości premii dla poszczególnych stanowisk i przyznawania premii poszczególnym pracownikom w różnych wysokościach, nie wpływa na charakter wskazanego składnika wynagrodzenia. Comiesięczna

wysokość premii była sprecyzowana (choć nie na piśmie) i zależała zarówno od oddziału i stanowiska pracy, jak i od stażu pracy oraz doświadczenia zawodowego.

W skardze kasacyjnej pozwany zarzucił naruszenie prawa materialnego: 1/ art. 241⁸ k.p. w związku z art. 241¹³ § 2 k.p. przez błędne zastosowanie i uznanie, że na dzień przejęcia szpitala [xxx] jego pracowników, pomimo skutecznego wypowiedzenia zuzp z dnia 16 lipca 1999 r. i upływu okresu wypowiedzenia, nadal obowiązywały te same regulacje, co wynikające ze wskazanego układu zbiorowego, co skutkowało błędnym zastosowaniem przez Sąd drugiej instancji powołanych przepisów i w konsekwencji zasądzeniem na rzecz powódki roszczeń dochodzonych w sprawie, 2/ art. 77² § 5 k.p. w związku z art. 241¹³ § 2 k.p. polegające na błędnym zastosowaniu będącym skutkiem niewłaściwej interpretacji i w efekcie nieprawidłowym uznaniu, iż postanowienia regulaminu wynagradzania obowiązującego u pozwanego od 1 kwietnia 2011 r. były mniej korzystne dla powódki niż stosowane wcześniej warunki wynagradzania, a tym samym pozwany powinien był wręczyć pracownikom wypowiedzenia warunków pracy i płacy. Tymczasem dokonując interpretacji powołanego przepisu Sąd powinien odnieść się do kwestii korzystności bądź jej braku „nie tylko w stosunku do powódki, ale w stosunku do całego szpitala i dopiero wówczas ocenić, czy istniał wymóg wręczenia wypowiedzeń zmieniających”, 3/ art. 42 k.p. przez jego zastosowanie z uwagi na błędne przyjęcie, iż zmiana warunków pracy i płacy może nastąpić tylko i wyłącznie w drodze wypowiedzenia zmieniającego, 4/ § 13 - § 18 załącznika nr 1 do zuzp z dnia 16 lipca 1999 r. w związku z art. 65 § 2 k.c. przez błędne zastosowanie i przyjęcie, że pracodawca był zobowiązany, a powódka była uprawniona do wypłaty premii w ustalonej przez Sąd wysokości, podczas gdy w żadnym zapisie wskazanego załącznika nr 1 do ZUZP, podpisujące go strony nie wskazały nie tylko określonej wysokości premii uznaniowej, ale nawet nie ustaliły granicznych jej wartości.

Ponadto skarżący zarzucił naruszenie prawa procesowego, które miało istotny wpływ na wynik sprawy 1/ art. 316 § 1 w związku z art. 391 § 1 k.p.c. przez niezastosowanie, co doprowadziło do wydania wyroku z pominięciem okoliczności faktycznych sprawy, a mających wpływ na wynik postępowania, 2/ art. 278 § 1 w związku z art. 286 w związku z art. 227 i 217 w związku z art. 391 § 1 k.p.c. przez

niezastosowanie i w efekcie nieprzeprowadzenie dowodu mające istotne znaczenie w sprawie, 3/ art. 386 § 4 k.p.c. w związku z art. 173, 178 § 1 Konstytucji RP oraz art. 1 § 2 ustawy z dnia 27 lipca 2001 r. prawo o ustroju sądów powszechnych (jednolity tekst: Dz.U. z 2015 r., poz. 133 ze zm.), art. 2 i art. 199 § 1 ust. 3 k.p.c. przez niezastosowanie, „co skutkowało oddaleniem apelacji w miejsce uchylenia zaskarżonego wyroku Sądu pierwszej instancji i przekazania sprawy Sądowi Rejonowemu w Ł. do ponownego rozpoznania, podczas gdy w świetle zarzutów podnoszonych przez apelującego w pełni zasadne było zastosowanie powołanego przepisu”.

W oparciu o powyższe zarzuty skarżący wniósł o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania ze względu na występujące w niej istotne zagadnienia prawne: 1/ „czy zmiana warunków umowy o pracę w części dotyczącej wysokości wynagrodzenia (która jest wynikiem wprowadzenia regulaminu wynagradzania) może zostać dokonana na mocy porozumienia stron zawartego w sposób konkludentny, które nastąpiło w ten sposób, iż zakładowe organizacje związkowe (reprezentujące pracowników) wynegocjowały i zaakceptowały nową treść regulaminu wynagradzania, który następnie został udostępniony pracownikom (zarówno w formie papierowej, jak i elektronicznej), pracownicy zaś po wejściu w życie postanowień nowego regulaminu wynagradzania (znając jego treść) zaakceptowali nowe warunki wynagradzania zarówno co do wysokości wynagrodzenia (ustalonego w oparciu o treść nowego regulaminu wynagradzania), jak i co do poszczególnych składników, świadcząc pracę na nowych warunkach przez okres kilku lat i nie zgłaszając przez cały ten czas pracodawcy sprzeciwu co do nowych warunków zatrudnienia?”, 2/ „czy porozumienie zawarte przez przejmującego pracodawcę z organizacjami związkowymi reprezentującymi ogół pracowników, a dotyczące dalszego stosowania wcześniejszych warunków zatrudnienia, w tym dotyczących warunków wynagradzania, uregulowanych w skutecznie wypowiedzianym zakładowym układzie zbiorowym pracy, którego termin wypowiedzenia upłynął przed przejęciem zakładu pracy w trybie art. 23¹ k.p., należy uznawać za rodzaj układu zbiorowego pracy bądź regulaminu wynagradzania i stosować względem niego przepis art. 241¹³ k.p., czy też porozumienie to powinno zostać uznane jako inne porozumienie zbiorowe, do

którego nie znajdzie zastosowania powołany przepis kodeksu pracy?”, 3/ „czy w sytuacji, gdy strony zawierające układ zbiorowy pracy lub regulamin wynagradzania, nie przewidziały w nim wprost ani konkretnej wysokości premii, ani też nie wskazały nawet minimalnej i maksymalnej wysokości premii jaka może zostać przyznana przez pracodawcę, to czy wówczas można uznać, że strony w sposób dorozumiany ustaliły jej wysokość poprzez wypłatę premii w zwyczajowo przyjętej wysokości, czy też należy uznać, że w takiej sytuacji decyzja co do wysokości przyznania premii konkretnemu pracownikowi, każdorazowo należy tylko i wyłącznie do pracodawcy?”, 4/ „czy sporządzenie i podpisanie przez różnych sędziów tego samego uzasadnienia wyroku (identycznego co do treści i formie za wyjątkiem danych personalnych) w różnych sprawach wydawanych przez różnych sędziów, nawet w analogicznych sprawach, stanowi realizację dyspozycji art. 173, 178 § 1 Konstytucji RP oraz art. 1 § 2 ustawy o ustroju sądów powszechnych, art. 2 i art. 199 § 1 ust. 3 k.p.c.? ”.

W konsekwencji skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku oraz wyroku go poprzedzającego i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi pierwszej instancji, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi drugiej instancji. Natomiast w przypadku nie uwzględnienia zarzutów naruszenia przepisów postępowania, skarżący wniósł o uchylenie wyroku Sądu Okręgowego w Ł. i orzeczenie co do istoty sprawy przez oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego, według norm przepisanych.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną powódka wniosła o odmowę przyjęcia jej do rozpoznania, ewentualnie o jej oddalenie wraz z orzeczeniem o kosztach postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje.

Skarga kasacyjna nie zawierała usprawiedliwionych podstaw kasacyjnego zaskarżenia. Jej zarzuty proceduralne stanowiły w istocie rzeczy bezpodstawną i nieuprawnioną na gruncie art. 398³ § 3 k.p.c. polemikę z wyczerpującymi i

wnikliwymi ustaleniami faktycznymi zaskarżonego wyroku. Proceduralny zarzut sporządzenia przez Sąd „tego samego uzasadnienia wyroku (identycznego co do treści i formy za wyjątkiem danych personalnych) w różnych sprawach wydanych przez różnych sędziów” okazał się chybiony nie tylko dlatego, że ten sam autor apelacji i skarg kasacyjnych sporządzał w analogicznych sprawach niemal tożsame (takie same) środki zaskarżenia, ale także dlatego, że sporządzanie ani nawet „powielanie” ustaleń faktycznych, w tym dokonywanie jednakowej („tożsamej”) oceny prawnej w analogicznych sprawach nie wpływa na wynik sprawy w rozumieniu proceduralnych podstaw kasacyjnego zaskarżenia (art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c.), jeżeli został dokonany prawidłowy osąd takich sporów (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 października 2015 r., II PK 253/14, LEX nr 2956348).

Proceduralne zarzuty zmierzające do podważenia opinii biegłego, który w postępowaniu pierwszoinstancyjnym uzupełnił opinię pisemną oraz ustnie ustosunkowywał się do zarzutów pozwanego, dotyczące rzekomo niemożliwego lub jedynie hipotetycznego wyliczenia wartości zasądzonych powódce premii były ogólnikowe oraz w istocie rzeczy bezpodstawnie i bezzasadnie kontestowały ocenę prawną spornego roszczenia premiowego. W zakresie oceny prawnej spornego roszczenia premiowego wyłącznie kompetentnymi („biegłymi w prawie”) były Sądy obu instancji, które prawidłowo uznały, że w razie sprecyzowania przesłanek pozytywnych nabycia prawa do premii, a także reduktorów premii formalnie nazwanej świadczeniem „uznaniowym”, periodicznie otrzymywane przez powódkę premie były uprawnieniami podmiotowymi i świadczeniami roszczeniowymi, zasądzonymi w wysokości wyliczonej zgodnie z uzyskaną opinią biegłego i praktyką comiesięcznej wypłaty tych świadczeń w określonej procentowej wysokości wyliczanej proporcjonalnie do wynagrodzenia zasadniczego i efektywnie przepracowanego czasu pracy.

Skarżący w istocie rzeczy bezpodstawnie i bezzasadnie kontestował wyłącznie charakter prawny spornych premii, a ponadto nie przedstawił żadnych alternatywnych argumentów ani wyliczeń, które mogłyby uzasadniać zarzut weryfikacji roszczeń zasądzonych w zgodzie z utrwaloną praktyką comiesięcznych wypłat premii powódce w ustalonej procentowej wysokości wynagrodzenia zasadniczego. Roszczeniowy, a nie uznaniowy, charakter spornych premii

dyskwalifikował bezpodstawne i nieuprawnione zarzuty skarżącego, jakoby dysponował on „całkowitą swobodą w przyznaniu, ale również w określeniu wysokości przyznanej premii”. Tymczasem kontestowane świadczenie zostało inkorporowane do treści indywidualnych umów o pracę powódki, a zatem bez wypowiedzenia lub porozumienia zmieniającego nie mogło być jednostronnie „odebrane” ani zredukowane.

Jurysdykcyjne zasady weryfikacji korzystności bądź niekorzystności postanowień nowego regulaminu wynagradzania pracowników w porównaniu do dotychczasowych warunków płacowych zostały wyjaśnione w uchwale składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 15 września 2004 r., III PZP 3/04 (OSNP 2005 nr 4, poz. 49), z której wynika obowiązek zachowania trybów wypowiedzenia lub porozumienia zmieniającego także wtedy, gdyby ukształtowane nowym układem (regulaminem) wynagrodzenie nie ulegało obniżeniu. W szczególności ocena prawna cechy „korzystności” (bądź jej braku) nowych regulacji płacowych nie może mieć charakteru „globalnego”, a zatem nie dotyczy wszystkich, lecz poszczególnych „odpowiadających sobie” postanowień umownych. W konsekwencji Sądy obu instancji prawidłowo zweryfikowały postanowienia dotyczące spornych składników płacowych, bez uwzględnienia bezpodstawnego i bezzasadnego postulatu skarżącego, jakoby „globalna” ocena korzystności warunków wynikających z nowego regulaminu wynagradzania powinna być dokonywana „w stosunku do całego szpitala”.

Z ustalonych okoliczności przedmiotowej sprawy wynikało, że powódka nigdy nie godziła się na jednostronnie dokonaną zmianę spornych istotnych warunków płacowych przez skarżącego, który po wprowadzeniu częściowo niekorzystnych zmian warunków wynagradzania za pracę bezpodstawnie zaniechał dokonania indywidualnych wypowiedzeń zmieniających (art. 42 k.p.), które uzasadniały już samo ustanie mocy obowiązującej zakładowego układu zbiorowego pracy z upływem okresu wypowiedzenia (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 marca 2013 r., II PK 211/12, LEX nr 1350011). W ustalonych okolicznościach sprawy skarżący pracodawca, który przyjął powódkę w trybie art. 23¹ k.p., zmierzał - w uzgodnionym z zakładowymi związkami zawodowymi nowym regulaminie wynagradzania - do usunięcia różnic pomiędzy wyższymi zarobkami przejętych

pracowników a wynagrodzeniami innych jego pracowników. W tym celu jednostronnie oświadczył, że nie dokona wypowiedzeń zmieniających, ale zachowa dotychczasowe korzystniejsze warunki wynagradzania przejętych pracowników przez rok. Następnie po uzgodnieniu ze związkami zawodowymi nowego regulaminu wynagradzania „unifikującego” warunki płacowe również nie dokonał indywidualnych wypowiedzeń warunków wynagradzania „przejętym” pracownikom, utrzymując, że w sposób dorozumiany (konkludentny) zgodzili się oni na niekorzystne zmiany wynagrodzenia za pracę, z argumentacją, iż wiedzieli o przedłużeniu obowiązywania dotychczasowych warunków płacowych tylko przez rok oraz znali lub mogli zapoznać się z nowym regulaminem płacowym, którego nie kontestowali. Tymczasem pracownicy nie mają uprawnień do sądowego podważania skutecznie zawartych źródeł zakładowego prawa pracy, ale równocześnie samo uzgodnienie ze związkami zawodowymi i wprowadzenie nowego zakładowego regulaminu płacowego, który pomijał („odbierał”) lub ograniczał sporne istotne składniki dotychczasowego wynagradzania za pracę w postaci stałej premii miesięcznej, dodatkowego wynagrodzenia rocznego oraz proporcjonalnej części nagrody jubileuszowej, przez co bez wątpienia pogarszał indywidualne warunki wynagradzania powódki, nie zwalniało skarżącego pracodawcy z obowiązku dokonania indywidualnych wypowiedzeń zmieniających (art. 42 k.p.) lub konieczności uzyskania zgody pracowników na niekorzystne zmiany płacowe. Nowy akt zakładowego prawa pracy modyfikuje za dorozumianą zgodą indywidualne stosunki pracy wyłącznie na korzyść pracownika (art. 77² § 5 w związku z art. 241¹³ § 1 k.p.), który może sprzeciwiać się niekorzystnym zmianom istotnych warunków zatrudnienia w każdy sposób ujawniający dostatecznie jego wolę (art. 60 k.c. w związku z art. 300 k.p.), w tym w szczególności przez żądanie (dochodzenie) ich ochrony przed sądem pracy. Mniej korzystne dla pracowników postanowienia zakładowego regulaminu płacowego wymagają dokonania indywidualnych wypowiedzeń zmieniających (art. 77² § 5 w związku z art. 241¹³ § 2 k.p.) albo zawarcia niebudzących wątpliwości porozumień zmieniających. Wyklucza to koncepcję skarżącego o dorozumianym zawarciu porozumień zmieniających na niekorzyść pracowników istotne warunki umowy o pracę, w tym sporne składniki wynagradzania za pracę, jeżeli w ustalonych okolicznościach konkretnej sprawy

powódka nie wyraziła takiej zgody wyraźnie, ani w sposób dorozumiany choćby dlatego, że dochodziła usprawiedliwionych roszczeń płacowych na drodze sądowej. Ustalenie uzyskania dorozumianej zgody pracownika na niekorzystne modyfikacje istotnych elementów indywidualnych umów o pracę jest wprawdzie możliwe, ale zawsze wymaga ujawnienia i wykazania istnienia takiej woli pracownika w sposób co najmniej dostateczny, co powódka kontestowała potwierdzonymi ustaleniami faktycznymi oraz ich oceną prawną, a skarżący w tym zakresie nie zarzucił naruszenia art. 60 k.c. w związku z art. 300 k.p. Prowadziło to do wyrażenia poglądu, że uzgodnienie przez pracodawcę ze związkami zawodowymi i skuteczne wprowadzenie nowego zakładowego regulaminu płacowego, który pomija („odbiera”) lub ogranicza sporne istotne składniki dotychczasowego wynagradzania za pracę w postaci stałej premii miesięcznej, dodatkowego wynagrodzenia rocznego oraz proporcjonalnej części nagrody jubileuszowej, przez co bez wątpienia pogarsza indywidualne warunki wynagradzania pracowników (w tym powódki), nie oznacza uzyskania dorozumianej zgody pracowników na uszczuplenie lub ograniczenie istotnych warunków płacowych tylko dlatego, że wiedzieli oni lub mogli zapoznać się z nowym regulaminem wynagradzania, choćby pobierali obniżone wynagrodzenie za pracę, które wszakże kontestowali przed sądami pracy.

Zakładowe związki zawodowe mogą wprawdzie zawierać z pracodawcą zbiorowe porozumienia prawa pracy lub regulaminy wynagradzania za pracę, które nie poddają się weryfikacji sądowej z inicjatywy pracowników, ale gdy prowadzą do uszczuplenia lub ograniczenia dotychczasowych uprawnień pracowniczych, to zawsze takie niekorzystne modyfikacje wymagają zachowania prawem przewidzianego trybu zmiany indywidualnych stosunków pracy w drodze wypowiedzenia lub porozumienia zmieniającego. W każdym razie nie można domniemywać zgody pracowników na pogorszenie istotnych warunków wynagradzania za pracę *per facta concludentia*, jeżeli ustalone fakty zaprzeczały dorozumianemu uzgodnieniu indywidualnych porozumień zmieniających na niekorzyść pracowników dotychczasowe warunki płacowe (*a contrario* do art. 60 k.c. w związku z art. 300 k.p. i art. 77² § 5 w związku z art. 241¹³ § 2 k.p.). Powyższe okoliczności oznaczały, że prawidłowo osądzony spór wynikł wyłącznie z

przyczyn dotyczących skarżącego pracodawcy, który zamiast dokonania indywidualnego wypowiedzenia zmieniającego dotychczasowe warunki wynagradzania powódki w związku z wypowiedzeniem i rozwiązaniem układu zbiorowego pracy zdecydował się na zawarcie porozumienia o dalszym obowiązywaniu przez rok korzystniejszych warunków płacowych przejętych w trybie art. 23¹ k.p., a po upływie tego okresu stosowania korzystniejszych postanowień umownych nadal nie wypowiedział ich zmieniająco (art. 42 k.p.), ani nie uzyskał wyraźnej bądź „dorozumianej” zgody powódki na redukcje tych inkorporowanych do treści indywidualnych umów o pracę płacowych warunków pracy.

Mając powyższe na uwadze Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c., odstępując od obciążania znajdującej się w krytycznym stanie finansowym strony skarżącej kosztami zastępstwa procesowego powódki w postępowaniu kasacyjnym (art. 102 k.p.c.).