



Sygn. akt I PK 207/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 13 września 2016 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Zbigniew Myszka (przewodniczący)

SSN Jolanta Frańczak

SSN Romualda Spyt (sprawozdawca)

Protokolant Anna Pęsko

w sprawie z powództwa A. K., A. M., D. Ł.
przeciwko Samodzielnemu Publicznemu Zakładowi Opieki Zdrowotnej
Uniwersyteckiemu Szpitalowi Klinicznemu [...] 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.,

**oddala skargę kasacyjną i odstępuje od obciążania strony
pозwanej kosztami postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 5 listopada 2014 r. Sąd Rejonowy zasądził od
pозwanego Samodzielnego Publicznego Zakładu Opieki Zdrowotnej

Uniwersyteckiego Szpitala Klinicznego [...] na rzecz powódek K. S., A. K., A. M., D. Ł. kwoty wskazane w sentencji tytułem wyrównania dodatkowego wynagrodzenia rocznego za rok 2011, dodatkowego wynagrodzenia rocznego za rok 2012 oraz tytułem premii wraz z ustawowymi odsetkami, oddalając dalej idące powództwa oraz kwoty po 1.800 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego

Powyższe orzeczenie zapadło w oparciu o następujące ustalenia faktyczne.

Powódki zatrudnione były w Samodzielnym Publicznym Zakładzie Opieki Zdrowotnej Uniwersyteckim Szpitalu Klinicznym [...].

W szpitalu od 14 października 1999 r. obowiązywał Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy (dalej ZUZP), zawarty dnia 16 lipca 1999 r. Zgodnie z treścią art. 1 pkt 1 ZUZP, postanowienia układu zastąpiły wynikające z dotychczasowych przepisów warunki umowy o pracę a pracownicy szpitala otrzymywali wynagrodzenie odpowiednie do rodzaju wykonywanej pracy, zajmowanego stanowiska i wykształcenia. Wynagrodzenie 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).

Załącznik do ZUZP stanowiły Zasady wynagradzania pracowników Szpitala. W § 6 ustalono, że wynagrodzenie pracownika składa się z wynagrodzenia zasadniczego oraz dodatków w postaci dodatku funkcyjnego, za wysługę 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.

Szczegółowe ustalenia dotyczące premii i nagród ujęto w rozdziale VII Zasad wynagradzania. W ramach środków na wynagrodzenia osobowe miał powstać fundusz premiowy z przeznaczeniem na premie za wykonanie przez pracowników określonych zadań. Ustalono, że wysokość funduszu premiowego określa się jeden raz na kwartał, proporcjonalnie do posiadanych środków. Dyrektorowi Szpitala

przyznano 10% funduszu premiowego do jego dyspozycji, z przeznaczeniem na zwiększenie indywidualnej premii za wykonanie zadań doraźnych lub szczególne osiągnięcia w pracy oraz premię dla kadry kierowniczej. Dyrektor Szpitala mógł zwiększyć fundusz premiowy dla pracowników komórki, której działalność miała szczególne znaczenie dla Szpitala w okresie, za który wypłacana była premia.

Według § 13 Zasad wynagradzania, premia ma charakter uznaniowy i uzależniona jest od ilości i złożoności zadań wchodzących w zakres obowiązków danego pracownika oraz prawidłowości wypełniania tych obowiązków. Podstawą przyznania indywidualnej premii było: 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 razie utrzymywania się wakatów dla danej komórki organizacyjnej naliczało się dodatkowo 5% funduszu na każdy wakat od uposażenia zasadniczego; 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.

Pracownik nie nabywał prawa do premii w przypadku: 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 być nieprzyznana lub zostać przyznana w zmniejszonej wysokości w przypadku 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.

W § 18 Zasad wynagradzania postanowiono, że premię przyznaje dyrektor Szpitala na wniosek bezpośredniego przełożonego pracownika, po stwierdzeniu wykonania zadań premiowych przez daną komórkę i po zasięgnięciu opinii reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej.

W treści Zasad wynagradzania przewidziano możliwość odwołania się do dyrektora Szpitala w sprawie wysokości przyznanej premii w ciągu 7 dni od daty wypłaty. Powyższe odwołanie rozpatrywać miał 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 następować miała w następnym miesiącu.

W dniu 21 grudnia 2006 r. szpital, aneksem do umów o pracę, przyznał powódkom dodatek do wynagrodzenia na okres od 1 października 2006 r. do 31 grudnia 2007 r., w którym zastrzeżono, że w przypadku uzyskania na rok 2008 stosownych środków finansowych, dodatek zostanie włączony do uposażenia. Przyznane powódkom kwoty obejmowały dodatek do pensji zasadniczej, dodatek za staż pracy, dodatek do premii regulaminowej oraz za godziny świąteczne i inne.

Zasady wynagradzania nie określały wysokości procentowej premii dla poszczególnych oddziałów czy stanowisk. Wartość premii w poszczególnych oddziałach została ustalona przez pracodawcę, była powszechnie znana wśród pracowników i przekazywana między pielęgniarkami oddziałowymi, ale nie było w tym zakresie zarządzenia na piśmie. Wysokość premii zależna była od oddziału, na którym był zatrudniony i zajmowanego stanowiska pracy.

Dla pielęgniarek zatrudnionych na oddziale intensywnej terapii premia wynosiła od 30% do 35% wynagrodzenia zasadniczego, a czasem i więcej, na oddziałach zabiegowych - od 25% do 30%, a na pozostałych oddziałach - od 20% do 25%. Prawo do pełnej premii pracownik otrzymywał po przepracowaniu pełnego miesiąca. W przypadku zwolnień lekarskich, premia przysługiwała za dni przepracowane. Jeżeli okres absencji był krótki, przełożony mógł zdecydować o przyznaniu premii w pełnej wysokości. W sytuacji gdy pracownik cały miesiąc był nieobecny w pracy, nie otrzymywał prawa do premii. Za okres urlopów premia

wyliczana była jako średnia urlopową. Jeżeli pracownik dopuściłby się naruszenia regulaminu pracy, zasad funkcjonowania w zespole czy też wykroczył przeciwko prawom pacjenta, to sytuacja taka mogłaby skutkować odebraniem premii. Nie zdarzyło się natomiast, by pracownik przychodził do pracy, nie naruszył regulaminu, a otrzymał premię w zmniejszonej wysokości albo nie otrzymał jej w ogóle.

Comiesięczne wynagrodzenie pracowników szpitala składało się z wynagrodzenia zasadniczego, dodatku wynikającego z pracy w święta i podczas dyżuru nocnego, dodatku stażowego oraz premii miesięcznej. Wnioski premiowe wypisywał przełożony danego pracownika, w przypadku pielęgniarek - pielęgniarka oddziałowa. 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. Podczas pobytu pracownika na urlopie wypoczynkowym, wysokość premii naliczana była na podstawie średniej urlopowej. Wnioski premiowe oddziałowe przekazywały do dyrekcji. Każdy z pracowników oddziału otrzymywał premię. Nie zdarzało się by pracownik nie otrzymał premii.

Do pracy powódek nie było zastrzeżeń, powódki nie spełniały przesłanek z § 14 i 15 Zasad wynagradzania. Jeśli przepracowały cały miesiąc, otrzymywały premię w pełnej wysokości: 25% i 20%.

Pracownikom Szpitala wypłacano dodatkowe wynagrodzenie roczne, tzw. trzynastkę, na identycznych zasadach jak pracownikom jednostek sfery budżetowej.

Strony układu przewidywały także możliwość przyznawania pracownikom Szpitala rocznych nagród uznaniowych za szczególne osiągnięcia. Ich 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.

Uwzględniając postanowienia ZUZP oraz brzmienie przepisu art. 241⁷ k.p., dyrektor szpitala w dniu 12 października 2009 r. wypowiedział ZUZP z

zachowaniem trzymiesięcznego terminu wypowiedzenia, który upływał w dniu 31 stycznia 2010 r.

W dniu 26 listopada 2009 r. Senat Uniwersytetu Medycznego podjął uchwałę o połączeniu samodzielnych publicznych zakładów opieki zdrowotnej, w wyniku czego szpital [...] został przyłączony do pozwanego Samodzielnego Publicznego Zakładu Opieki Zdrowotnej Uniwersyteckiego Szpitala Klinicznego im. [...] Uniwersytetu Medycznego. W konsekwencji, pozwany Szpital z dniem 31 marca 2010 roku wstąpił we wszystkie stosunki prawne, których podmiotem był szpital [...] i na mocy art. 23¹ k.p. stał się pracodawcą przejętych pracowników na dotychczasowych warunkach pracy i płacy. Niezmienione warunki obowiązywały przez rok od daty przejęcia szpitala, ponieważ konsultacje prowadzone ze związkowcami szpitala w sprawie ustanowienia treści nowego ZUZP nie doprowadziły do kompromisu. Pozwany oświadczył przedstawicielom organizacji związkowych działających na terenie byłego szpitala, że nie dokona pracownikom wypowiedzeń zmieniających, tylko zachowa dotychczasowe zasady wynagradzania i premiowania przez okres jednego roku.

Pozwany - przed upływem roku od przejęcia - negocjował z zakładowymi organizacjami związkowymi treść regulaminu wynagradzania, którego konsekwencją wprowadzenia miało być ujednolicenie wynagrodzeń we wszystkich czterech samodzielnych szpitalach wchodzących w skład pozwanego. Pracownicy byłego szpitala w porównaniu z pracownikami innych jednostek otrzymywali przeciętnie wyższe wynagrodzenia. W pozwanym Szpitalu nie wypłacano także premii i „trzynastek”, jak to miało miejsce w Szpitalu [...]. Propozycje pozwanego zmierzały do zniesienia tych elementów wynagrodzenia. W efekcie powyższych działań, wszystkie związki zawodowe wyraziły zgodę na podpisanie regulaminu wynagradzania, który wszedł w życie z dniem 1 kwietnia 2011 r.

Powódki i pozostali pracownicy szpitala [...] nie otrzymali wypowiedzeń warunków pracy i płacy ani nie zawarto z nimi porozumień zmieniających. Do marca 2011 r. wypłacane były wynagrodzenia i premie według zasad ZUZP, jednakże od lipca 2010 r. pozwany zaczął wypłacać premie w zmniejszonej wysokości, nie wyjaśniając pracownikom przyczyny takiego stanu. Powódki nie wyraziły zgody na zmianę treści umowy o pracę. Pytały przedstawicieli związków

zawodowych o przyczyny niewypłacenia premii i czy otrzymają wypowiedzenia zmieniające. Za okres od stycznia do marca 2011 r. naliczono i wypłacono powódkom proporcjonalnie dodatkowe wynagrodzenie roczne. Od kwietnia 2011 r. (wejście w życie postanowienia regulaminu wynagradzania) pozwany zaprzestał wypłat premii miesięcznych i dodatkowego wynagrodzenia rocznego.

Dyrektor pozwanego w dniu 17 marca 2011 r. wydał zarządzenie w sprawie wprowadzenia tekstu jednolitego Regulaminu Wynagradzania pracowników pozwanego. Z jego treści wynika, że pracownikom pozwanego, oprócz wynagrodzenia zasadniczego, przysługują (przy spełnieniu określonych warunków) następujące dodatkowe składniki wynagrodzenia i inne świadczenia związane z pracą: 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. Poszczególne składniki wynagrodzenia ustala samodzielnie dyrektor Szpitala lub na wniosek kierownika komórki organizacyjnej.

Regulamin wynagradzania przewidywał możliwość przyznania pracownikom nagród i premii. Został wprowadzony podział na nagrody i premię motywacyjną. Nagroda motywacyjna lub za szczególne osiągnięcia przysługuje pracownikowi szczególnie wyróżniającemu się w pracy. Pracownicy pozwanego mogą otrzymać premię motywacyjną w wysokości do 20% wynagrodzenia zasadniczego w przypadku pracowników „nie podstawowej” działalności szpitala oraz w przypadku pracowników podstawowej działalności szpitala - w wysokości wynikającej z podziału premii przyznanej danej jednostce organizacyjnej, którą stanowi od 1 do 5% wielkości kontraktu, nie wliczając „nadwykonań”, po uwzględnieniu kosztów i przychodów.

We wrześniu 2014 r. pozwany wypowiedział powódkom warunki umowy o pracę z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia, ze skutkiem na dzień 31 grudnia 2014 r., wskazując jako przyczynę wypowiedzenia konieczność zmiany miejsca świadczenia pracy oraz ujednolicenia postanowień umów o pracę pracowników zatrudnionych w jednostkach organizacyjnych Szpitala. Po upływie

okresu wypowiedzenia, pozwany między innymi zaproponował powódkom obok wynagrodzenia zasadniczego według poszczególnych kategorii zaszeregowania dodatki na zasadach i warunkach określonych w obowiązującym regulaminie wynagradzania.

W oparciu o tak ustalony stan faktyczny Sąd Rejonowy uznał, że powództwa co do zasady zasługiwały na uwzględnienie.

W oparciu o tak ustalony stan faktyczny Sąd Rejonowy uznał, iż powództwo co do zasady zasługiwało na uwzględnienie.

Mając na uwadze treść art. 9, art. 241¹³ k.p., art. 241⁸ k.p. oraz art. 77¹ - 77⁵ k.p., Sąd pierwszej instancji podniósł, że o treści autonomicznych źródeł prawa pracy decydują jego strony. Postanowienia tych normatywnych porozumień obowiązują bezpośrednio w stosunkach prawa pracy. Zmiana układu (regulaminu) na korzyść pracownika powoduje automatyczną zmianę indywidualnych stosunków pracy - staje się częścią umów o pracę, natomiast zmiana niekorzystna - o ile nie nastąpi w drodze porozumienia zmieniającego - powinna być wprowadzona przez wypowiedzenie pracownikom dotychczasowych warunków umowy o pracę. Przy czym układy zbiorowe pracy zajmują wyższe miejsce w hierarchii źródeł prawa pracy niż regulaminy wynagradzania. Jednakże zawsze należy pamiętać o zasadzie pierwszeństwa stosowania tego źródła prawa pracy, którego postanowienia są bardziej korzystne dla pracownika.

Sąd Rejonowy podkreślił, że niesporne w sprawie jest przejęcie przez pozwanego Samodzielnego Publicznego Zakładu Opieki Zdrowotnej Uniwersyteckiego Szpitala Klinicznego [...] na mocy art. 23¹ § 1 k.p. Pozwany stał się tym samym nowym pracodawcą powódek z dniem przejęcia, tj. od 31 marca 2010 r. Na dzień przejęcia warunki pracy i płacy powódek wynikały tak z postanowień zawartych w indywidualnych umowach o pracę, jak z treści ZUZP. Układ zbiorowy, co również było bezsporne, przewidywał obok wynagrodzenia zasadniczego dodatkowe świadczenia. Dyrektor byłego Szpitala złożył oświadczenie o wypowiedzeniu treści ZUZP, z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, jednakże zaniechano złożenia pracownikom wypowiedzeń warunków pracy w części dotyczącej postanowień regulaminu, z uwagi na niekorzystne pozbawienie pracowników świadczeń objętych układem zbiorowym

pracy. Do świadczeń tych, oprócz spornej premii i dodatkowego wynagrodzenia rocznego, należały także nagrody jubileuszowe, odprawy emerytalno-rentowe czy świadczenia socjalne. Z pracownikami nie zawarto również porozumień o zmianie warunków umowy o pracę.

Sąd pierwszej instancji uznał, że 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” także po upływie okresu stosowania (obowiązywania) dotychczasowego układu zbiorowego pracy, wskutek jego rozwiązania w sposób prawem przewidziany, a wynikające z tego układu, a przejęte do treści indywidualnych stosunków pracy warunki istotne, stosuje się do upływu okresu ich wypowiedzenia. Zatem bez zachowania trybu wymaganego dla zmiany istotnych elementów treści stosunku pracy, ukształtowanych wskutek przeniknięcia dotychczasowych korzystniejszych postanowień układowych do treści indywidualnych stosunków pracy, wykluczona jest legalna i skuteczna zmiana lub „ustanie” przejętych z układu zbiorowego pracy korzystniejszych warunków umów o pracę. Jeśli regulamin wynagradzania zawiera regulacje mniej korzystne od dotychczasowych warunków zatrudnienia pracowników, wprowadzenie ich w życie wymaga zmiany treści indywidualnych stosunków pracy w drodze wypowiedzenia warunków pracy i płacy.

W ocenie Sądu Rejonowego, w świetle zgromadzonego materiału dowodowego, postanowienia regulaminu wynagradzania są mniej korzystne dla powódek od postanowień ZUZP. Choć pozwany w początkowym stadium postępowania podnosił, że regulamin wynagradzania wprowadził świadczenia „niejednokrotnie korzystniejsze” i nieznane ZUZP, jak np. podwyższenie wynagrodzenia o 200 zł za uzyskanie przez pielęgniarkę tytułu magistra, wyższe dodatki za posiadanie tytułu naukowego, wykaz stanowisk kierowniczych i stawek dodatków funkcyjnych czy premie kwartalne, w ocenie Sądu, wywody te pozostają w sprzeczności z pozostałymi twierdzeniami pozwanego. Skoro pozwany przyznał, że wynagrodzenia pracowników byłego szpitala były zdecydowanie wyższe od wynagrodzeń pozostałych pracowników pozwanego, zaś nowy regulamin

wynagradzania miał na celu zniwelowanie tych różnic i unifikację wynagrodzeń, a także że pojawiały się głosy pracowników pozostałych jednostek o nierównym traktowaniu, powyższy pogląd o korzystniejszych zapisach regulaminu wynagradzania Sąd uznał za bezzasadny.

Sąd Rejonowy wskazał, że po wprowadzeniu regulaminu wynagradzania, wynagrodzenie powódek uległo zdecydowanie obniżeniu, mimo kilkukrotnego przyznania przez pozwanego powódkom nowego świadczenia - premii kwartalnej, za czym przemawiają również dane z kart płac powódek.

Sąd pierwszej instancji przyjął, że w ustalonym stanie faktycznym nie doszło do konkludentnego zawarcia porozumień modyfikujących indywidualne warunki stosunku pracy, bowiem nie przychylił się argumentacji strony pozwanej, że świadczy o tym: negocjowanie warunków regulaminu wynagradzania przez zakładowe organizacje związkowe reprezentujące interesy wszystkich, będące w istocie wyrazicielami woli wszystkich pracowników, które nie wskazywały na konieczność składania przez pracodawcę oświadczeń w przedmiocie wypowiedzenia warunków pracy i płacy przejętym pracownikom, a pracownicy mieli możliwość zapoznania się z uzgodnioną treścią regulaminu wynagradzania, z uwagi na podanie go do wiadomości w sposób przyjęty u pracodawcy i zaakceptowanie przez pracowników zmienionych warunków pracy, pobieranie przez nich wynagrodzenie w innej wysokości. Sąd podniósł, że organizacje związkowe nie posiadają kompetencji do ingerowania w indywidualne stosunki pracy, nie mogą decydować za pracownika, czy godzi się na likwidację świadczeń stanowiących składniki jego wynagrodzenia.

Za całkowicie chybione Sąd Rejonowy uznał także twierdzenie strony pozwanej, że w związku z brakiem sprzeciwu i przyjmowaniem comiesięcznych wynagrodzeń w zmniejszonej wysokości, powódki w sposób dorozumiany wyraziły zgodę na zmianę warunków pracy i płacy.

Zdaniem Sądu pierwszej instancji, decydujące znaczenie przy ustaleniu charakteru premii ma to, czy odpowiednie akty prawne przewidują z góry skonkretyzowane i zobiektyzowane, tj. podlegające weryfikacji, przesłanki nabycia prawa do świadczenia lub przesłanki prowadzące do jego pozbawienia albo obniżenia (tak zwane reduktory), czy też nabycie prawa do świadczenia zależało

wyłącznie od decyzji (uznania) pracodawcy. Spełnienie przez pracownika skonkretyzowanych i zobiektywizowanych przesłanek premiowych uzasadnia powstanie po jego stronie prawa podmiotowego do premii, choćby nawet akt prawny normujący warunki i zasady premiowania przewidywał tylko maksymalną wysokość premii, bez wskazania jej dolnej granicy, jak również wysokości procentowych wskaźników za wykonanie poszczególnych zadań premiowych.

Jak zostało ustalone, ZUZP, a dokładniej jego załącznik w postaci Zasad wynagradzania, w § 13 określił charakter premii, uzależniając jej przyznanie od ilości i złożoności zadań wchodzących w zakres obowiązków danego pracownika oraz prawidłowości wypełniania przez niego obowiązków. W § 14, 15 i 16 wymieniono jednak przesłanki pozytywne i negatywne, od których uzależnione było przyznanie premii. Zdaniem Sądu Rejonowego, z przedstawionych wyżej okoliczności wynika, że mimo nazwania premii uznaniową, w układzie zbiorowym pracy, zamieszczono skonkretyzowane i zobiektywizowane (podlegające weryfikacji) przesłanki nabycia prawa do wskazanego świadczenia. To z kolei jednoznacznie wskazuje, że w tym przypadku mamy do czynienia z premią regulaminową, a nie nagrodą.

Sąd podkreślił, że strona pozwana nie przedstawiła żadnych dowodów, na podstawie których można by wyprowadzić wniosek, że w stosunku do powódek zastosowano katalog reduktorów, o których mowa w powołanych przepisach, brak jest zatem podstaw do przyjęcia, że w spornym okresie powódkom nie przysługiwała premia. Z oświadczeń przełożonych powódek wynika, iż nie było do ich pracy zastrzeżeń. Nadto, przez cały okres zatrudnienia powódki otrzymywały comiesięczne premie w pełnej wysokości odpowiednio 20%, 30% i 35%, o ile w danym miesiącu świadczyły pracę.

Sąd Rejonowy podkreślił, że za regulaminowym charakterem premii przemawia także fakt, że w ZUZP i Zasadach wynagradzania (załączniku) wyodrębniono obok premii „uznaniowej”, również świadczenie w postaci nagrody uznaniowej i nagrody rocznej (§ 20). Do rocznej nagrody uznaniowej uprawniony był pracownik, który wykaże się szczególnymi osiągnięciami. Na tym przykładzie ewidentnie widać różnicę w przesłankach przewidzianych dla premii regulaminowej i dla nagrody we właściwym tego słowa znaczeniu.

Sąd podniósł, że brak uregulowania wysokości premii w ZUZP nie przesądza o jej uznaniowym charakterze. Postępowanie dowodowe wykazało, że wysokość miesięcznych premii została ustalona z podziałem na oddziały funkcjonujące na terenie szpitala, a także ze względu na stanowiska pracy.

Zdaniem Sądu Rejonowego, wysokość premii powódek wynika bezpośrednio z list płac, także tych przedłożonych przez pozwanego, z zeznań świadków i powódek, a nadto możliwe było jej matematyczne wyliczenie przez biegłego, między innymi w oparciu o dokumentację płacową pracowników (w tym powódek), z okresu zatrudnienia w szpitalu [...]. Także wbrew stanowisku pozwanego, w ocenie Sądu Rejonowego, o prawie czy wysokości premii nie decyduje uruchomienie czy wysokość środków przeznaczonych na rzecz funduszu premiowego, lecz ocena całokształtu wykonanych przez pracownika zadań (przesłanek) premiowych. Nieuruchomienie u pozwanego funduszu premiowego pozostaje bez znaczenia w sprawie.

Reasumując, w ocenie Sądu pierwszej instancji, pozwany od czerwca 2010 roku dokonywał wypłaty wszystkim pracownikom byłego szpitala, w tym powódkom, premii w zmniejszonej wysokości, a od 1 kwietnia 2011 r. zaprzestał ich wypłacania.

Za wcześniejsze lata premia była powódkom wypłacana w pełnej wysokości, stanowiła 20%, 30%, 35% wynagrodzenia. Taka praktyka nadal powinna być stosowana. W 2011 r. powódki tak samo wykonywały swoją pracę. Do pracy powódek nie było zastrzeżeń, należy więc domniemywać, że w dalszym ciągu starannie i nienagannie wykonywały pracę. Pozwany nie przedstawił żadnych dowodów świadczących o spełnieniu zobiektywizowanych, negatywnych przesłanek premiowych przez powódki. Tym samym roszczenie powódek o zasądzenie premii i dodatkowego wynagrodzenia rocznego Sąd uznał za uzasadnione i zasądził od pozwanego na rzecz powódek kwoty wskazane w wyroku.

Sąd Okręgowy wyrokiem z dnia 5 marca 2015 r. oddalił apelację strony pozwanej od powyższego wyroku.

Sąd Okręgowy w pełni zaaprobował ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji i przyjął je jako własne. Podzielił również wywody prawne zawarte w

uzasadnieniu zaskarżonego wyroku.

Strona pozwana zaskarżyła ten wyrok skargą kasacyjną, zarzucając mu naruszenie prawa materialnego, art. 241⁸ k.p. w związku z art. 241¹³ § 2 k.p., przez błędne ich zastosowanie i uznanie, że na dzień przejęcia pracowników Szpitala [...](1 kwietnia 2010 r.), mimo skutecznego wypowiedzenia ZUZP i upływu terminu wypowiedzenia, nadal obowiązywały wynikające z niego regulacje, co skutkowało błędnym zastosowaniem przez Sąd drugiej instancji powołanych przepisów: art. 77² § 5 k.p. w zw. z art. 241¹³ § 2 k.p., polegające na błędnym ich zastosowaniu będącym skutkiem niewłaściwej interpretacji i w efekcie nieprawidłowym uznaniu, że postanowienia regulaminu wynagradzania obowiązującego u pozwanego od 1 kwietnia 2011 r. były mniej korzystne dla powódek niż stosowane wcześniej warunki wynagradzania, a tym samym pozwany powinien był wręczyć pracownikom wypowiedzenia warunków pracy i płacy w sytuacji, gdy dokonując interpretacji powołanego przepisu Sąd powinien odnieść kwestię korzystności bądź jej braku nie tylko w stosunku do samych powódek, ale w stosunku do całego szpitala i dopiero wówczas ocenić, czy istniał wymóg wręczenia wypowiedzeń zmieniających; art. 42 k.p., przez jego zastosowanie z uwagi na błędne przyjęcie, że zmiana warunków pracy i płacy może nastąpić tylko i wyłącznie w drodze wypowiedzenia zmieniającego: § 13 - § 18 załącznika nr 1 do ZUZP z dnia 16 lipca 1999 r. w związku z art. 65 § 2 k.c., przez błędne ich zastosowanie i przyjęcie, że pracodawca był zobowiązany, a powódki były uprawnione do wypłaty premii w ustalonej przez Sąd wysokości, podczas gdy w żadnym postanowieniu wskazanego załącznika nr 1 do ZUZP, podpisujące go strony nie wskazały nie tylko określonej wysokości premii uznaniowej, ale nawet nie ustaliły granicznych jej wartości.

Skarżący zarzucił także naruszenie przepisów postępowania, które miało istotny wpływ na wynik sprawy, tj. art. 316 § 1 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c., przez jego błędne niezastosowanie, co doprowadziło do wydania wyroku z pominięciem okoliczności faktycznych sprawy, a mających wpływ na wynik postępowania; art. 278 § 1 k.p.c. w związku z art. 286 k.p.c. w związku z 227 k.p.c. i art. 217 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c., przez błędne ich niezastosowanie i w efekcie nieprzeprowadzenie dowodu mające istotne znaczenie w sprawie; art. 386 § 4 k.p.c. w związku z art. 173, 178 § 1 Konstytucji RP oraz art. 1 § 2

ustawy z dnia 21 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 jego niezastosowanie, co skutkowało oddaleniem apelacji w miejsce uchylenia zaskarżonego wyroku Sądu pierwszej instancji i przekazania sprawy Sądowi Rejonowemu do ponownego rozpoznania.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną powódki wniosły o jej oddalenie.

Sąd Okręgowy postanowieniem z dnia 29 kwietnia 2015 r. odrzucił skargę kasacyjną wniesioną wobec powódki K. S.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Nie ma usprawiedliwionej podstawy zarzut naruszenia art. 316 § 1 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c., gdyż nie został wypełniony adekwatną treścią. Zgodnie z art. 316 § 1 k.p.c., po zamknięciu rozprawy sąd wydaje wyrok, biorąc za podstawę stan rzeczy istniejący w chwili zamknięcia rozprawy; w szczególności zasądzeniu roszczenia nie stoi na przeszkodzie okoliczność, że stało się ono wymagalne w toku sprawy. Pojęcie „stan rzeczy” oznacza okoliczności faktyczne ustalone przed zamknięciem rozprawy oraz stan prawny, to jest obowiązujące przepisy, które mogą stanowić podstawę rozstrzygnięcia. O naruszeniu art. 316 § 1 k.p.c. można mówić wówczas, gdy wydając orzeczenie sąd nie uwzględnił między innymi zmiany stanu faktycznego zaistniałej w toku postępowania apelacyjnego. Przepis ten nie może natomiast stanowić podstawy kasacyjnej do wysuwania zarzutów w kwestii określenia konsekwencji wynikających z obowiązywania normy prawnej, jak również zarzutów dotyczących subsumcji ustaleń faktycznych do wskazanej normy. Jego zakresem nie jest wreszcie objęte pominięcie przez sąd odwoławczy przy ocenie żądania części materiału dowodowego (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 5 września 2001 r., I CKN 179/99, OSNC 2002 nr 4, poz. 54; z dnia 13 grudnia 2006 r., II CSK 300/06, LEX nr 388845, z dnia 5 listopada 2009 r., II UK 102/09, LEX nr 574539 i z tej samej daty II UK 103/09, LEX nr 577839 oraz z dnia 28 kwietnia 2010 r., I UK 339/09, LEX nr 607444). Uchybienie temu przepisowi nie polega także na odmiennej - niż prezentowana przez stronę – ocenie dowodów,

gdyż do niej ma zastosowanie art. 233 k.p.c. Biorąc to pod uwagę, Sąd drugiej instancji nie mógł naruszyć powyższego przepisu, nie wyciągając z przeprowadzonych dowodów wniosków zgodnych ze stanowiskiem strony skarżącej, że „postanowienia nowego Regulaminu Wynagradzania były bardziej korzystne dla ogółu pracowników niż wcześniejsze regulacje obowiązujące u pozwanego pracodawcy”, że w sposób konkludentny doszło do porozumienia zmieniającego warunki płacy, że biegły nie mógł bez decyzji bezpośredniego przełożonego, precyzującego wysokość przyznanej premii, dokonać stosownych obliczeń dochodzonych należności oraz że premia przewidziana w ZUZP nie miała charakteru premii regulaminowej, bowiem pracodawca dysponował całkowitą swobodą nie tylko w przyznaniu, ale również w każdorazowym określeniu wysokości przyznanej premii.

Zarzut naruszenia art. 278 § 1 k.p.c. w związku z art. 286 k.p.c. w związku z 227 k.p.c. i art. 217 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c., przez oddalenie wniosku o dopuszczenie dowodu z opinii innego biegłego z zakresu rachunkowości uchyla się spod kontroli kasacyjnej. Poparty on został ogólnikową argumentacją o nieprzydatności przeprowadzonego przez Sąd dowodu z opinii biegłego – z uwagi na brak wskazania „metodologii dokonanej analizy, poczynionych ustaleń, doboru danych do umieszczenia w poszczególnych tabelach zawierających wyniki” i nieprzedstawienie „wyliczenia poszczególnych wartości i wyjaśnienia podstawy, w oparciu o którą biegły ustalił wysokość należnej powódcom premii” - bez skonkretyzowania uchybień, które, w ocenie skarżącego biegły, popełnił. Skarżący poprzestał na ogólnikowym stwierdzeniu, że zostały one „szczegółowo omówione w kilku pismach procesowych pozwanego, m.in. z dnia 07 października 2014 r., z dnia 16 czerwca 2014 r.”, że opinia „nie została sporządzona w sposób fachowy i rzetelny, skoro biegły nie był stanie udzielić jednoznacznych odpowiedzi na pytania zadawane przez pozwanego i rozwiązać zgłaszanych przez niego wątpliwości”. Jednym z wymagań skargi kasacyjnej jest uzasadnienie podstaw kasacyjnych (art. 398⁴ § 1 pkt 2 k.p.c.), a więc przedstawienie argumentów uzasadniających postawiony zarzut, czego nie może zastąpić odwołanie się do stanowiska strony prezentowanego w toku postępowania rozpoznawczego. Innymi słowy, zarzuty kasacyjne powinny być ujęte tak szczegółowo, by Sąd Najwyższy bez poszukiwań

w materiale sprawy, dysponował wyczerpującym przedstawieniem wytkniętego uchybienia.

Poza tym, skoro biegły dokonał hipotetycznych wyliczeń należnych świadczeń w myśl założeń poczynionych przez Sąd, to zarzuty skierowane przeciwko tym założeniom nie dotyczą merytorycznej treści opinii. Rola biegłego sprowadzała się do dokonania matematycznego wyliczenia kwot wedle wskazań Sądu, nie dotyczyła natomiast rozstrzygania o charakterze spornych składników wynagrodzenia i sposobie obliczenia ich wysokości. Precyzyjniej rzecz ujmując, jeśli skarżący twierdzi, że biegły nie mógł ustalić wysokości należnych premii miesięcznych, bo nie zostały one ustalone w ZUZP oraz że „nie istniała podstawa faktyczno - prawna sporządzenia stosownych wyliczeń” w zakresie premii i nagród rocznych, to wkracza w ocenę zasadności roszczeń zgłoszonych przez powódki, która leży wyłącznie w gestii Sądu.

Nie jest również uzasadniony zarzut nierozpoznania istoty sprawy przez Sąd pierwszej instancji (art. 386 § 4 k.p.c.). W orzecnictwie pojęcie „nierozpoznania istoty sprawy” jest rozumiane jednolicie. W wyrokach: z dnia 9 stycznia 2001 r., I PKN 642/00 (OSNAPiUS 2002 nr 17, poz. 409), z dnia 5 lutego 2002 r., I PKN 845/00 (OSNP 2004 nr 3, poz. 46), z dnia 12 lutego 2002 r., I CKN 486/00 (OSP 2003 nr 3, poz. 36), z 25 listopada 2003 r., II CK 293/02 (LexPolonica nr 405129) oraz z dnia 16 czerwca 2011 r., I UK 15/11 (OSNP 2012 nr 15-16, poz. 199) przyjęto, że do nierozpoznania istoty sprawy dochodzi wówczas, gdy rozstrzygnięcie sądu pierwszej instancji nie odnosi się do tego, co było przedmiotem sprawy, gdy sąd zaniechał zbadania materialnej podstawy żądania albo merytorycznych zarzutów strony, bezpodstawnie przyjmując, że istnieje przesłanka materialnoprawna lub procesowa unicestwiająca roszczenie. Podobnie w wyroku z dnia 26 stycznia 2011 r., IV CSK 299/10 (LEX nr 784969) Sąd Najwyższy przyjął, że „nierozpoznanie istoty sprawy”, o którym mowa w art. 386 § 4 k.p.c., dotyczy jej aspektu materialnoprawnego i zachodzi w sytuacji, gdy sąd nie zbadał podstawy materialnoprawnej dochodzonych roszczeń, jak też skierowanych przeciwko nim zarzutów merytorycznych, tj. nie odniósł się do tego, co jest przedmiotem sprawy uznając, że nie jest to konieczne z uwagi na istnienie przesłanek materialnoprawnych lub procesowych unicestwiających dochodzone

roszczenie. W uzasadnieniu wyroku z dnia 12 listopada 2007 r., I PK 140/07 (OSNP 2009 nr 1-2, poz. 2) Sąd Najwyższy wyjaśnił, że do nierozpoznania istoty sprawy nie dochodzi wówczas, gdy rozstrzygnięcie sądu pierwszej instancji nie opiera się na przesłance procesowej lub materialnoprawnej unicestwiającej, lecz wynika z merytorycznej oceny zasadności powództwa w świetle przepisów prawa materialnego. Natomiast w wyroku z dnia 25 listopada 2003 r., II CK 293/02 (LexPolonica nr 405129) przyjęto, że okoliczność, że sąd nie rozważył wszystkich mogących wchodzić w grę podstaw odpowiedzialności pozwanego, od którego powód domaga się odszkodowania, i nie ustalił wysokości szkody, nie stanowi nierozpoznania istoty sprawy. Zatem sąd nie orzeka o istocie sprawy, gdy niezasadnie uwzględni zarzut braku legitymacji czynnej lub biernej, zarzut przedwczesności powództwa, przedawnienia lub prekluzji dochodzonego roszczenia albo nie rozpatrzy zarzutu pozwanego zmierzającego do oddalenia powództwa, np. zarzutu potrącenia, prawa zatrzymania, nieważności umowy, z powodu przeoczenia lub błędnego przyjęcia, że został on objęty prekluzją procesową. Nierozpoznanie istoty sprawy obejmuje również sytuację, gdy sąd orzekł o roszczeniu w stosunku do strony, której nie przysługiwała w tej konkretnej sprawie legitymacja materialna (i procesowa).

Żadna z tych sytuacji nie zaszła w niniejszej sprawie. Skarżący zresztą tego rodzaju argumentów nie przywołuje, natomiast wywodzi, że po zapoznaniu się z treścią uzasadnień wyroków sporządzonych w sprawach: [...] (jak należy rozumieć - jednorodnych i skierowanych przeciwko pozwanemu), „nie wiadomo było, który sędzia wydał rzeczywiście rozstrzygnięcie w konkretnej sprawie i na jakiej dokładnie podstawie faktycznej, skoro uzasadnienia każdego z wyroków wydanych kilku toczących się jednocześnie przed Sądem Rejonowym [...] sprawach są praktycznie w całości takie same”.

Jak trafnie wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 7 października 2015 r., II PK 253/14 (LEX nr 1956348), powielenie uzasadnienia innego wyroku, zwłaszcza gdy dotyczy on analogicznej pod względem faktycznym i prawnym sprawy, a sąd orzekający podziela stanowisko zajęte przez sąd orzekający w tej innej sprawie, nie narusza przepisów postępowania (art. 328 § 2 k.p.c.). Taki sposób postępowania sądu orzekającego jest nawet racjonalny. Nie ma bowiem potrzeby odmiennego

formułowania uzasadnienia, skoro sąd w pełni zgadza się z już istniejącym rozstrzygnięciem w analogicznej sprawie i jego motywami. Sąd orzekający powinien jednak w takim wypadku wyraźnie wskazać tę sprawę, zaznaczyć, że rozstrzyga sprawę do niej analogiczną i w pełni zgadza się z orzeczeniem zapadłym w tej sprawie oraz z jego uzasadnieniem. Wymaga tego wzgląd na potrzebę pokazania linii orzeczniczej danego sądu w sprawach tego samego rodzaju oraz poszanowanie dla składu orzekającego, do którego dorobku należy wypracowanie sposobu ich rozstrzygania i związanej z nim argumentacji prawnej. Nawet jednak niepowołanie się na „pierwotne” orzeczenie nie oznacza naruszenia przepisów postępowania. Nie ma bowiem znaczenia dla prawidłowości samego orzeczenia w rozpoznanej sprawie.

W konsekwencji nieuprawniona jest teza, że powielenie treści uzasadnienia wyroku z innej analogicznej sprawy świadczy o tym, że Sąd pierwszej instancji nie zbadał podstawy materialnej pozwu, jak również skierowanych do niego zarzutów merytorycznych, czy nie odniósł się do tego, co było przedmiotem sprawy.

Nierozpoznanie istoty sprawy skarżący upatruje także w tym, że Sąd pierwszej instancji nie odniósł się do tego, co było w rzeczywistości przedmiotem sprawy bowiem nie rozważył kwestii, „jakie regulacje dotyczące wynagradzania obowiązywały pracowników pozwanego w okresie od 01 kwietnia 2010 r. do 31 marca 2011 r. i na jakiej podstawie faktycznej oraz prawnej”.

Jak zauważył Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 20 stycznia 2016 r., II PK 311/12 (LEX nr 1974078), w pojęciu nierozpoznanie istoty sprawy nie chodzi o niedokładności postępowania, polegające na tym, że sąd pierwszej instancji nie wziął pod rozagę wszystkich dowodów, które mogły służyć do należytego rozpoznania sprawy lub nie rozważył wszystkich okoliczności (zob. postanowienie Sądu Najwyższego z 3 czerwca 2011 r., III CSK 330/10, LEX nr 885041). Podobnie, o nierozpoznanie istoty sprawy nie świadczy niewyciągnięcie przez sąd z ustalonych faktów wniosków zgodnych z oczekiwaniami strony co do ich znaczenia dla merytorycznego rozpoznania sprawy, a do tego właśnie zmierza argumentacja skarżącego.

Przechodząc do zarzutów naruszenia prawa materialnego, należy wskazać, że w orzecznictwie Sądu Najwyższego jednolicie przyjmuje się, że normatywna

treść art. 214¹³ § 2 k.p. nie pozostawia wątpliwości, że także po upływie okresu stosowania (obowiązywania) dotychczasowego układu zbiorowego pracy, wskutek jego rozwiązania w sposób prawem przewidziany (art. 241⁷ § 1 pkt 1-3 k.p.), wynikające z tego układu, a przyjęte do treści indywidualnych stosunków pracy warunki istotne stosuje się do upływu okresu ich wypowiedzenia. Wynika to stąd, że wprawdzie rozwiązanie układu zbiorowego pracy nie implikuje dalszego jego obowiązywania lub stosowania, nadal jednak - jego postanowienia normatywne wiążą strony indywidualnych stosunków pracy (zob. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 3 marca 2011 r., II PK 107/10, OSNP 2012 nr 7-8, poz. 94 oraz II PK 161/10, LEX nr 784983 oraz z dnia 9 grudnia 2011 r., II PK 67/11, Monitor Prawa Pracy 2012 nr 3, s. 146-148; z dnia 19 października 2010 r., II PK 91/10, OSNP 2012 nr 1-2, poz. 9). Stanowisko to jest uzasadnione tym, że zasada automatyzmu prawnego i uprzywilejowania pracownika (odpowiednio: art. 241¹³ § 1 k.p. i art. 18 k.p.) powoduje, że postanowienia układowe przenikają do indywidualnych stosunków pracy (modyfikują treść stosunku pracy). W rezultacie stosunki pracy ukształtowane są nie tylko postanowieniami umowy o pracę, ale także korzystniejszymi od nich postanowieniami układu zbiorowego pracy i dlatego mogą być modyfikowane na niekorzyść pracownika tylko w drodze wypowiedzenia zmieniającego (zob. także uzasadnienie uchwały składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 29 września 2006 r., II UZP 3/06; OSNP 2007 nr 13 - 14, poz. 181, w którym stwierdzono, że przepis art. 241¹³ § 2 zdanie drugie k.p. ma zastosowanie do wypowiedzenia wynikających z układu zbiorowego pracy warunków umowy o pracę w razie rozwiązania tego układu, także wtedy, gdy nie został on zastąpiony nowym układem zbiorowym pracy ani regulaminem wynagradzania).

Skarżący w swej argumentacji kładzie silny nacisk na nieobowiązywanie układu zbiorowego pracy w momencie przejścia pracowników (z uwagi na jego rozwiązanie przez poprzedniego pracodawcę jeszcze przed transferem), nie bierze natomiast pod uwagę tego, że w sytuacji przejścia zakładu pracy nowy pracodawca wstępuje w istniejące stosunki pracy (art. 23¹ § 1 k.p.). To zaś oznacza, że staje się on stroną stosunków pracy, które ukształtowane zostały jeszcze przed transferem nie tylko przez indywidualne umowy o pracę, ale także przez postanowienia układu

zbiorowego pracy jeszcze przed jego wypowiedzeniem. Bez znaczenia jest zatem skuteczne rozwiązanie tego układu przez poprzedniego pracodawcę (za wypowiedzeniem), jeśli w ślad za tym nie dokonał on indywidualnych wypowiedzeń zmieniających. W takiej sytuacji zmiana warunków zatrudnienia na niekorzyść pracownika przez nowego pracodawcę jest możliwa w drodze wypowiedzenia zmieniającego lub porozumienia stron. Istotnie zatem, nowy pracodawca z mocy art. 23¹ § 1 k.p. nie staje się stroną układu zbiorowego pracy obowiązującego u jego poprzednika, jest natomiast związany warunkami pracy, które z mocy tego układu wniknęły (przed transferem) do indywidualnych stosunków pracy przejętych pracowników i nie zostały skutecznie wypowiedziane przez jego poprzednika.

Takie też stanowisko wyraził Sąd drugiej instancji, podkreślając, że w dniu 1 kwietnia 2010 r. (tj. przejęcia zakładu pracy przez pozwanego) nie obowiązywał już układ zbiorowy pracy z dnia 16 lipca 1999 r., niemniej jednak jego postanowienia w zakresie, w jakim korzystniej kształtowały warunki zatrudnienia powódek, stały się elementem ich indywidualnych stosunków pracy, a pozwany - wobec przejęcia zakładu pracy powódek na mocy art. 23¹ k.p. - był nimi bezwzględnie związany. W konsekwencji zmiana tych warunków na niekorzyść powódek mogła być dokonana w drodze wypowiedzenia zmieniającego lub porozumienia zmieniającego. Uprawnienia powódek do wynagrodzenia zgodnego z normatywnymi postanowieniami wypowiedzianego układu zbiorowego pracy wynikały zatem z wstąpienia pozwanego w stosunki pracy przejętych pracowników, a nie z porozumienia, „jakie pracodawca zawarł w dniu 29 marca 2010 r. z organizacjami związkowymi o stosowaniu poprzednich warunków zatrudnienia jedynie przez okres 1 roku”. Tym samym nie jest uzasadniony zarzut skargi kasacyjnej naruszenia art. 241⁸ k.p. w związku z art. 241¹³ § 2 k.p.

Sąd drugiej instancji nie naruszył również art. 77² § 5 k.p. w związku z art. 241¹³ § 2 k.p., przez przyjęcie, że wynagrodzenie powódek w regulaminie wynagradzania z dnia 1 kwietnia 2011 r. zostało ukształtowane w sposób mniej korzystny.

W pierwszej kolejności wskazać należy, że nie jest trafny argument skarżącego, że sporne premie miały charakter uznaniowy (o czym mowa poniżej –

w odniesieniu do zarzutu naruszenia w § 13 - § 18 załącznika nr 1 do ZUZP z dnia 16 lipca 1999 r. w związku z art. 65 § 2 k.c.). Zatem i ten argument ważył na ocenie korzystności (bądź niekorzystności) postanowień regulaminu wynagradzania z dnia 1 kwietnia 2011 r.

Sąd Najwyższy w uchwale składu siedmiu sędziów z dnia 15 września 2004 r., III PZP 3/04 (OSNP 2005 nr 4, poz. 49), wyraził pogląd, że wprowadzenie układem zbiorowym pracy mniej korzystnych dla pracownika warunków nabywania i ustalania wysokości niektórych składników wynagrodzenia za pracę wymaga wypowiedzenia dotychczasowych warunków umowy o pracę także wtedy, gdy ukształtowane nowym układem wynagrodzenie nie uległo obniżeniu (art. 241¹³ § 2 k.p.). W uzasadnieniu uchwały zauważono, że w orzecznictwie Sądu Najwyższego nie występowało dotychczas zagadnienie prawne, czy na podstawie art. 241¹³ k.p. ocena korzystności (niekorzystności) dla pracownika postanowień nowego lub zmienionego układu - w porównaniu z treścią dotychczas obowiązujących przepisów prawa pracy i z treścią stosunku pracy - ma być dokonywana przez porównywanie pojedynczych postanowień czy też przez porównywanie grup postanowień pozostających ze sobą w związku prawnym i rzeczowym, obejmujących określoną instytucję prawa pracy. Koncentrując się na odpowiedzi na pytanie, jak w kontekście przytoczonego przepisu należy rozumieć wyrażenie „postanowienia”, a także określenie „mniej korzystne”, Sąd Najwyższy uznał, że ocena „korzystności (bądź jej braku) postanowień” nie może mieć charakteru globalnego. Nie dotyczy zatem w ogólności wszystkich, lecz poszczególnych, odpowiadających sobie postanowień. Odmienne rozumienie jest niezgodne z literalną wykładnią art. 241¹³ k.p., gdyż jednoznacznie wskazuje on na postanowienia, a nie na układ jako całość. Jeśli bowiem układ zawiera postanowienia zarówno mniej, jak i bardziej korzystne, na przykład obniżając wynagrodzenie, a wprowadzając ochronę przed zwolnieniem z pracy, nie można ograniczać się do oceny globalnej, gdyż można by wówczas dojść do zasadniczo odmiennych wniosków, że nowy układ jest w całości korzystniejszy dla pracowników. Odpowiadając na pytanie, czy „postanowienie” może być uznane za tożsame z każdą normą układu, Sąd Najwyższy stwierdził ostatecznie, że wyrażenie „postanowienie” oznacza zespół przepisów regulujących jakąś instytucję,

czy też jej istotny, autonomiczny fragment, podkreślając, że wynagrodzenie nie może być traktowane w sposób globalny. Dlatego należy badać, jakie składniki wchodziły w skład zmienionego wynagrodzenia i czy nie rzutują one, jako czynniki przyszłe i niepewne, na obniżenie zarobków w przyszłości. Jako instytucja, wynagrodzenie stanowi bowiem faktyczną całość, ale podzielną i niejedolitą, składa się na nie między innymi wynagrodzenie zasadnicze, dodatki, na przykład za staż pracy, nagrody jubileuszowe, nagrody z funduszu nagród. Dlatego należy brać pod uwagę postanowienia dotyczące poszczególnych składników wynagrodzenia i badać, czy warunki przyznania takiego czy innego dodatku są korzystniejsze, czy mniej korzystne.

Sąd Najwyższy rozpoznający niniejszą skargę podziela to stanowisko, co przekreśla postulat skarżącego, że ocena korzystności warunków wynagradzania (w rozumieniu art. 241¹³ § 2 k.p.) powinna być odnoszona globalnie do ogółu pracowników („w stosunku do całego szpitala”).

Ponieważ skarżący nie zawarł żadnej argumentacji konkretyzującej sytuację płacową powódek przed i po zmianach, jego twierdzenie, że uprawnienia powódek w zakresie wynagradzania nie były mniej korzystne po dniu 1 kwietnia 2011 r. niż obowiązujące przed wprowadzeniem regulaminu wynagradzania, nie poddaje się kontroli kasacyjnej. W tym kontekście skarżący stwierdził jedynie, że różnica w wysokości faktycznie wypłaconych wynagrodzeń (przed i po 1 kwietnia 2011 r.) „wynikała z całkiem innych okoliczności związanych z ówczesną sytuacją finansową pozwanego”. Tymczasem z wiążących Sąd Najwyższy ustaleń faktycznych (art. 398¹³ § 2 k.p.c.) wynika, że po wprowadzeniu regulaminu wynagradzania, wynagrodzenie powódek uległo zdecydowanie obniżeniu, mimo kilkukrotnego przyznania przez pozwanego powódkom nowego świadczenia - premii kwartalnej, co potwierdzają dane z kart płac powódek. Jeśli zatem powódki zarabiają mniej niż uprzednio, to rację ma Sąd drugiej instancji, wyrażając stanowisko o pogorszeniu sytuacji płacowej powódek. O korzystności wprowadzonych rozwiązań płacowych nie decyduje bowiem hipotetyczna możliwość osiągnięcia określonego (wyższego) pułapu zarobków wyznaczana przez składniki wynagrodzenia, które zależą od swobodnego uznania pracodawcy, bowiem ich przyznanie ma charakter przyszły i niepewny i dlatego nie mogą one

równoważyć obniżenia obowiązkowych świadczeń (o charakterze roszczeniowym). Inaczej rzecz ujmując, zastąpienie składników wynagrodzenia o charakterze roszczeniowym składnikami zależącymi od swobodnego uznania pracodawcy oznacza pogorszenie warunków płacowych.

Bezzasadny jest także zarzut naruszenia art. 42 k.p. Sąd drugiej instancji nie przyjął bowiem, że zmiana warunków pracy i płacy może nastąpić tylko i wyłącznie w drodze wypowiedzenia zmieniającego, skoro badał, czy doszło w tej kwestii do porozumienia stron i – w oparciu o dokonane ustalenia faktyczne – możliwość taką wykluczył. Natomiast argumentacja skarżącego o dorozumianym wyrażeniu zgody przez powódki na zmianę warunków wynagradzania nie jest adekwatna do postawionego zarzutu, bowiem kontestowanie stanowiska Sądu drugiej instancji, że do porozumienia stron w tej kwestii nie doszło, wymagało powołania się na naruszenie art. 60 k.c. w związku z art. 300 k.p. w związku z art. 30 § 1 pkt 1 k.p. w związku z art. 42 § 1 k.p., czego skarżący nie uczynił. Tymczasem zgodnie z art. 398¹³ § 1 k.p.c., Sąd Najwyższy może skargę kasacyjną rozpoznawać tylko w ramach tej podstawy, na której ją oparto, odnosząc się jedynie do przepisów, których naruszenie zarzucono. Nie jest natomiast uprawniony do samodzielnego dokonywania konkretyzacji zarzutów lub też stawiania hipotez co do tego, jakiego aktu prawnego (przepisu) dotyczy podstawa skargi. Nie może także zastąpić skarżącego w wyborze podstawy kasacyjnej, jak również w przytoczeniu przepisów, które mogłyby być naruszone przy wydawaniu zaskarżonego orzeczenia.

Dodać też trzeba, że akceptacja regulaminu wynagradzania z dnia 1 kwietnia 2011 r. „przez 100% funkcjonujących u pozwanego organizacji związkowych reprezentujących interesy wszystkich pracowników” nie zastępuje indywidualnych oświadczeń woli pracowników w przedmiocie zgody na zmianę (na niekorzyść) dotychczasowych warunków płacy.

W ukształtowanym od dawna orzecznictwie Sądu Najwyższego dominuje pogląd o dychotomicznym podziale na premie regulaminowe i nagrody. O premii regulaminowej możemy mówić wówczas, gdy zasady jej wypłaty są określone w przepisach płacowych w sposób jednoznaczny i konkretny. Tym samym możliwe jest odkodowanie sytuacji, kiedy pracodawca jest zobowiązany do jej wypłaty i w jakiej wysokości. Koreluje to z roszczeniowym charakterem premii regulaminowej,

albowiem źródło jej powstania nie jest uzależnione od uznania pracodawcy. W momencie spełnienia przez pracownika pozytywnych przesłanek określonych w regulaminie powstaje po jego stronie prawo do żądania wypłaty świadczenia. Natomiast z nagrodą (premią uznaniową) mamy do czynienia wówczas, gdy pracodawca w zakresie przyznania świadczenia dysponuje marginesem swobody, uznania. Krótko mówiąc, nagroda nie jest uzależniona od dopełnienia przez pracownika konkretnego warunku, a jej przyznanie stanowi konsekwencję wykonywania zadań przez wzorowe wypełnianie obowiązków pracowniczych. Już powyższe różnice wskazują, że linia podziału nie opiera się na różnicach semantycznych, lecz jakościowych. Stąd też decydującego znaczenia nabiera fakt, czy odpowiednie akty prawne (regulaminy wynagradzania, umowa o pracę) przewidują z góry skonkretyzowane i zobiektywizowane (podlegające weryfikacji) przesłanki nabycia prawa do świadczenia lub przesłanki prowadzące do jego pozbawienia albo obniżenia (tak zwane reduktory). Odpowiedź pozytywna na tak sformułowane pytanie prowadzi do wniosku, że mamy do czynienia z premią, której pracownik może dochodzić od pracodawcy, wykazując spełnienie przesłanek nabycia prawa (tak zwany roszczeniowy charakter świadczenia). Jeżeli zaś odpowiedź jest negatywna, przyznanie świadczenia zależy wyłącznie od decyzji (uznania) pracodawcy, to w sprawie mamy do czynienia z nagrodą (por. orzeczenia Sądu Najwyższego: wyrok z dnia 30 marca 1977 r., I PRN 26/77, OSNCP 1977 nr 11, poz. 225; uchwała z dnia 27 kwietnia 1977 r., I PZP 6/77, OSNCP 1977 nr 11, poz. 207; NP 1979 nr 1, s. 135 z glosą M. du Valla; uchwała z dnia 24 sierpnia 1978 r., I PZP 21/78, OSNCP 1979 nr 2, poz. 29; wyrok z dnia 31 marca 1980 r., I PRN 138/79, Służba Pracownicza 1980 nr 10, s. 34; uchwała z dnia 10 czerwca 1983 r., III PZP 25/83, OSNCP 1983 nr 12, poz. 192; OSPiKA 1984 nr 11, poz. 235 z glosą M. Seweryńskiego; wyrok z dnia 1 października 1984 r., I PRN 131/84, OSPiKA 1988 nr 1, poz. 21 z glosą J. Pacho; OSP 1991 nr 5, poz. 125 z glosą T. Gregorczyk; wyrok z dnia 21 września 1990 r., I PR 203/90, OSP 1991 nr 7-8, poz. 166; wyrok z dnia 26 września 2006 r., II PK 13/06, OSNP 2007 nr 17-18, poz. 254).

Skarżący stawia zarzut naruszenia § 13 - § 18 załącznika nr 1 do ZUZP z dnia 16 lipca 1999 r. w związku z art. 65 § 2 k.c., powołując się na to, że „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”. Po pierwsze, w świetle przedstawionego wyżej stanowiska nie jest to okoliczność wykluczająca regulaminowy (roszczeniowy) charakter premii, jeśli akt kreujący prawo do tego składnika wynagrodzenia zawiera przesłanki jego nabycia lub przesłanki prowadzące do jego pozbawienia albo obniżenia - tak zwane reduktory (co w niniejszej sprawie zostało ustalone). Po drugie, nieustalenie wysokości premii regulaminowej w postanowieniach regulaminu wynagradzania prowadzi jedynie do określenia (ustalenia) przez sąd należnej z tego tytułu kwoty w oparciu o art. 322 k.p.c. W wyroku z dnia 5 czerwca 2007 r., I PK 61/07 (OSNP 2008 nr 15-16, poz. 214) stwierdzono, że przepis art. 322 k.p.c. ma zastosowanie w sprawie o wynagrodzenie za pracę, jeśli przepisy określające jego wysokość zostały skonstruowane w sposób uniemożliwiający sądowi ścisłe ustalenie wysokości wynagrodzenia. Pogląd ten był akceptowany w późniejszych orzeczeniach Sądu Najwyższego (np. w wyrokach: z dnia 10 lutego 2011 r., II PK 194/10, LEX nr 811846; z dnia 11 sierpnia 2015 r., LEX nr 1938287; z dnia 28 października 2014 r., I PK 45/14, M.P.Pr. 2015 nr 2, s. 97-99).

Skarżący nie przedstawił żadnych alternatywnych wyliczeń ani argumentów, które mogłyby prowadzić do podważenia lub weryfikacji wysokości zasądzonych kwot, a właściwie przyjętej przez Sąd metodologii ustalania należnej wysokości świadczeń, odwołującej się do stosowanej praktyki (np. przez zakwestionowanie wskaźnika procentowego użytego w algorytmie obliczania należności poszczególnych powódek). Zważyć przy tym należy, że w orzecznictwie Sądu Najwyższego, w przypadku premii regulaminowej, której wysokość nie została określona w odpowiednich aktach płacowych, dopuszcza się ustalenie należnego wynagrodzenia z tego tytułu właśnie przy uwzględnieniu poprzedniej praktyki (zob. uzasadnienie uchwały Sądu Najwyższego z dnia 24 czerwca 1998 r., III ZP 14/98, OSNAPiUS 1998 nr 24, poz. 705 czy uzasadnienia wyroków Sądu Najwyższego: z dnia 5 lutego 2004 r., I PK 308/03, LEX nr 602404 oraz z dnia 6 grudnia 2005 r., III PK 91/05, OSNP 2006 nr 21-22, poz. 316).

Mając na uwadze powyższe Sąd Najwyższy na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c. orzekł jak w sentencji. O kosztach postępowania kasacyjnego rozstrzygnięto po

myśli art. 102 k.p.c.

kc