



Sygn. akt I PK 42/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 24 maja 2016 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Jolanta Frańczak (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Zbigniew Myszka

SSN Piotr Prusinowski

w sprawie z powództwa K. C., P. L. i K. P.
przeciwko Samodzielnemu Publicznemu Szpitalowi Klinicznemu Nr [...] w K.
o uznanie wypowiedzenia warunków umowy o pracę za bezskuteczne,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 24 maja 2016 r.,
skarg kasacyjnych powodów od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w K.
z dnia 17 czerwca 2014 r.,

**uchyla zaskarżony wyrok i przekazuje sprawę Sądowi
Okręgowemu w K. do ponownego rozpoznania i orzeczenia o
kosztach postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy w K. wyrokiem z dnia 5 grudnia 2013 r. oddalił powództwo K.
C., P. L. i K. P. przeciwko Samodzielnemu Publicznemu Szpitalowi Klinicznemu Nr

[...] w K. (dalej jako: Szpital) o uznanie wypowiedzenia warunków umowy o pracę w części dotyczącej wysokości wynagrodzenia zasadniczego za bezskuteczne.

Sąd Rejonowy ustalił, że powodowie są zatrudnieni w pozwanym Szpitalu na podstawie umów o pracę na czas nieokreślony w niepełnym wymiarze czasu pracy na stanowiskach starszego asystenta. W dniu 28 grudnia 2007 r. pozwany Szpital zawarł z Oddziałem Terenowym Ogólnopolskiego Związku Zawodowego Lekarzy w K. (dalej jako: OT OZZL) Porozumienie w sprawie podwyżki wynagrodzeń lekarzy (dalej jako: Porozumienie). W § 3 Porozumienia strony ustaliły wzrost wynagrodzenia zasadniczego dla lekarzy z II stopniem specjalizacji począwszy od dnia 1 stycznia 2009 r. do wysokości dwukrotności przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat nagród z zysku (PMWP), od dnia 1 lipca 2009 r. w wysokości 2,5 x PMWP, od dnia 31 października 2009 r. w wysokości 3 x PMWP; lekarzy z I stopniem specjalizacji począwszy od dnia 1 stycznia 2009 r. do wysokości 1,75 przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat nagród z zysku (PMWP), od dnia 1 lipca 2009 r. w wysokości 2,25 x PMWP, od dnia 31 października 2009 r. w wysokości 2,5 x PMWP; lekarzy bez specjalizacji począwszy od dnia 1 stycznia 2009 r. do wysokości 1,5 przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat nagród z zysku (PMWP), od dnia 1 lipca 2009 r. w wysokości 1,75 x PMWP, od dnia 31 października 2009 r. w wysokości 2,0 x PMWP. W § 4 Porozumienia zawarto zastrzeżenie, że Szpital nie obniży wynagrodzenia zasadniczego lekarzy podwyższonego Porozumieniem, jeżeli sytuacja kadrowa Szpitala nie będzie wymagała od nich pracy w godzinach nadliczbowych.

Od stycznia 2009 r. nie były realizowane Porozumienie z uwagi na trudności finansowe pozwanego Szpitala. Od końca 2008 r. odbywały się spotkania pozwanego ze stroną związkową w celu odroczenia wzrostu wynagrodzeń, w efekcie których zawarte zostały kolejne aneksy do Porozumienia zmieniające dotychczasowe ustalenia w zakresie terminu i wysokości ustalonych podwyżek wynagrodzenia zasadniczego. W dniu 28 grudnia 2011 r. strony zawarły aneks nr 6 do Porozumienia, w § 2 którego uchylili dotychczasowe brzmienie § 3 ust. 3 i 4 i nadały mu nowe brzmienie. Według jego treści, począwszy od dnia 1 lipca 2012 r.

wynagrodzenie zasadnicze w grupie zawodowej lekarzy będzie wzrastało w oparciu o PMWP, w ten sposób, że od tej daty miesięczne wynagrodzenie zasadnicze będzie wynosiło: starszego asystenta - 3 x PMWP, asystenta - 2,5 x PMWP, a młodszego asystenta - 2 x PMWP. W § 3 aneksu nr 6 strony postanowiły, że nowe brzmienie § 3 Porozumienia wyłącza prawo do podwyżek, które pracownicy mogli nabyć na podstawie jego dotychczasowego brzmienia, czyli od dnia 1 stycznia 2012 r. W tym zakresie związek zawodowy oświadczył, że pracownikom nie przysługują jakiegokolwiek podwyżki i roszczenia, które mogłyby wynikać z poprzedniego brzmienia § 3 Porozumienia.

Z ustaleń Sądu Rejonowego wynika, że w latach 2008 - 2011 w wyniku zawartych porozumień płacowych nastąpił wzrost średnich wynagrodzeń brutto poszczególnych grup pracowników pozwanego, w tym w grupie zawodowej lekarzy. W 2011 r. średnie wynagrodzenie lekarza wynosiło kwotę 10.458,51 zł, co stanowiło wzrost o 122%. W latach 2008 – 2011 przekroczone ustawowy obowiązek podwyższania wynagrodzeń od 200 do 1000%. Od stycznia 2009 r. nie były realizowane porozumienia płacowe z uwagi na trudności finansowe, a kolejne aneksy do Porozumienia odraczały wzrost wynagrodzeń. Pismem z dnia 27 lutego 2012 r. skierowanym do zarządu OT OZZL w K. pozwany, na podstawie art. 247⁷ § 1 pkt 3 i § 2 k.p. złożył oświadczenie o rozwiązaniu za wypowiedzeniem Porozumienia z dnia 28 grudnia 2007 r. wraz z zawartymi do niego kolejno aneksami. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano bardzo trudną sytuację ekonomiczną grożącą likwidacją placówki, w tym wzrost wynagrodzeń, który w grupie lekarzy na 1 etat wyniósł średnio 184,29 %. W 2011 roku nastąpiło znaczne pogorszenie sytuacji finansowej pozwanego i wynik finansowy zakończył się stratą na poziomie 4 mln zł. Pozwanemu brakuje środków na bieżącą działalność, którą opiera na kapitale obcym (tzw. kredyt kupiecki). Mimo, że kontrakt w roku 2011 r. był niższy o około 1.200.000 zł niż w roku 2010, od stycznia 2011 r. dokonano pracownikom podwyżek, które skutkowały wzrostem płac o około 4.500.000 zł, podczas gdy dochody zmniejszyły się o około 1.200.000 zł. Pozwany nie był w stanie utrzymać wysokości wynagrodzeń na dotychczasowym poziomie dlatego, że zagrażałoby to jego dalszemu funkcjonowaniu. Organ założycielski przygotował program naprawczy, który zakładał wzrost przychodów oraz redukcję kosztów,

między innymi redukcję zatrudnienia głównie personelu niemedycznego oraz zmianę warunków płacy personelu medycznego. Na początku rozmów z organizacjami związkowymi pozwany proponował obniżenie wynagrodzenia o 7,5%, a związki o 5%. Następnie obniżono propozycję do 7%, ale związki jej nie przyjęły. Podstawowym warunkiem, który postawiły wszystkie związki zawodowe do dalszych negocjacji było utrzymanie porozumień płacowych zawartych w latach 2007-2008, które gwarantowały coroczne podwyżki płac uzależnione od średniego przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce.

Związki zawodowe uznały wypowiedzenia porozumień płacowych za bezskuteczne. Koszty związane z zatrudnieniem przekraczają 50% kosztów funkcjonowania Szpitala i 60% jego przychodów. Koszty wynagrodzeń na przestrzeni 2011 r. wzrosły o ponad 4 mln zł.

Pismem z dnia 29 maja 2012 r. pozwany zwrócił się do Zarządu OT OZZL z informacją o konieczności wypowiedzenia warunków pracy i płacy na podstawie art. 2 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (obecnie jednolity tekst: Dz.U. z 2015 r., poz. 192 ze zm., dalej jako ustawa o zwolnieniach grupowych) 612 pracownikom (na 989 ogółem zatrudnionych), w tym w grupie zawodowej lekarzy (z wyłączeniem kierowników i rezydentów) - 129 osobom, pielęgniarek i położnych - 426 osobom, wyższego personelu medycznego z wyższym wykształceniem - 42 osobom, ratowników medycznych - 15 osobom. Wypowiedzenia miały obejmować wynagrodzenia za pracę i wynagrodzenie zasadnicze miało zostać zmniejszone odpowiednio: lekarzom o 450 zł, pielęgniarkom o 250 zł, pracownikom medycznym z wyższym wykształceniem o 100 zł i 300 zł, ratownikom medycznym o 250 zł. W dniu 29 maja 2012 r. doszło do spotkania z przedstawicielami wszystkich związków zawodowych, w czasie którego pozwany przedstawił trudną sytuację finansową Szpitala i przekazał związkom zawodowym wypowiedzenia warunków pracy i płacy dla 612 pracowników, w tym dla 129 lekarzy. Przewodniczący zarządu OT OZZL D. B. oświadczył, że nie wyraża zgody na propozycję dotyczącą wypowiedzeń zmieniających oraz że dla reprezentowanych przez niego pracowników najważniejsze są wypowiedziane porozumienia płacowe.

W dniu 19 czerwca 2012 r., wobec braku możliwości zawarcia porozumienia pomiędzy pracodawcą a organizacjami związkowymi, został sporządzony regulamin grupowych wypowiedzeń zmieniających. Wypowiedzeniem warunków płacy objęto pracowników grup zawodowych, którzy uzyskali podwyżki wynagrodzeń na podstawie zawartych porozumień płacowych, w tym w oparciu o Porozumienie z dnia 28 grudnia 2007 r. wraz z aneksami. Wskazano, że nie stosuje się innych kryteriów doboru pracowników do wypowiedzeń zmieniających. Ustalono, że w ramach grupowych wypowiedzeń zmieniających wynagrodzenia zasadnicze pracowników zostaną obniżone o 7% za wyjątkiem ordynatorów/kierowników oddziałów, których wynagrodzenie zasadnicze zostanie obniżone o kwotę 200 zł, st. asystentów i asystentów w ZDL, logopedów, rehabilitantów (asystentów), psychologów (asystentów), których wynagrodzenie zasadnicze zostało obniżone o kwotę 100 zł. Pismem z dnia 19 czerwca 2012 r. pozwany poinformował przewodniczącego zarządu OT OZZ o zamiarze wypowiedzenia warunków płacy personelowi lekarskiemu, ze wskazaniem przyczyn wypowiedzenia, dołączając imienną listę lekarzy objętych zamiarem wypowiedzenia zmieniającego. W odpowiedzi poinformował on pozwanego, że uważa zamierzone wypowiedzenie za niezasadne i składa zastrzeżenia.

Pismami z 25 czerwca 2012 r. pozwany wypowiedział powodowi umowę o pracę w części dotyczącej wysokości wynagrodzenia zasadniczego z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę wypowiedzenia dotychczasowych warunków umowy o pracę wskazano: kroczący i proporcjonalnie najwyższy wzrost wynagrodzenia zasadniczego wynikający z realizacji porozumień płacowych w grupie zawodowej lekarzy w porównaniu do grup, które nie były objęte tymi porozumieniami oraz trudną sytuację ekonomiczno-finansową przejawiającą się postępującą stratą z działalności i lawinowym wzrostem zobowiązań wobec dostawców, w szczególności zobowiązań wymagalnych, co w świetle zapisów ustawy z dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej (obecnie jednolity tekst: Dz.U. z 2015 r., poz. 618.) zagraża możliwości funkcjonowania szpitala w jego dotychczasowej formie, spowodowanej w głównej mierze realizacją porozumień płacowych, a także wypowiedzenie porozumień płacowych zawartych ze związkiem zawodowym z przyczyn wskazanych w uzasadnieniu tych wypowiedzeń. Powyższe

pismo zawierające wypowiedzenie zmieniające powód K. C. otrzymał w dniu 29 czerwca 2012 r., P. L. w dniu 3 lipca 2012 r., a K. P. w dniu 1 sierpnia 2012 r.

Przy takich ustaleniach faktycznych Sąd Rejonowy stwierdził, że pozwany dokonał wypowiedzeń zmieniających w trybie art. 1 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych i brak jest podstaw do przyjęcia, że nie dopełniono obowiązku przekazania zakładowym organizacjom związkowym informacji, o której mowa w art. 2 ust. 3 tej ustawy. Pozwany w sposób wyczerpujący przedstawił związkom zawodowym sytuację finansową Szpitala, o czym świadczy treść protokołu ze spotkania z dnia 29 maja 2012 r. oraz zeznania świadka D. B., który potwierdził udostępnienie związkom zawodowym dokumentacji dotyczącej sytuacji finansowej placówki. Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2015 r., poz. 1881 ze zm.) nie zobowiązuje pracodawcy do przedłożenia związkom zawodowym programu naprawczego. W ocenie Sądu Rejonowego, pismo pozwanego z dnia 19 czerwca 2012 r. informujące przewodniczącego OT OZZL o zamiarze wypowiedzenia warunków płacy personelowi medycznemu ze wskazaniem przyczyn wypowiedzenia stanowiło wypełnienie ustawowego obowiązku konsultacji związkowej zamiaru wypowiedzenia, o którym mowa w art. 38 k.p.

Oceniając wypowiedzenia powodów warunków płacy pod względem merytorycznym Sąd Rejonowy uznał, że były one uzasadnione. Odnosząc się do przyczyny wypowiedzenia zmieniającego polegającej na kroczącym i proporcjonalnie najwyższym wzroście wynagrodzenia zasadniczego wynikającego z realizacji porozumień płacowych w grupie zawodowej lekarzy w porównaniu do grup, które nie były objęte tymi porozumieniami Sąd Rejonowy wskazał, że materiał sprawy potwierdził, iż w wyniku porozumień płacowych następował systematyczny wzrost wynagrodzenia w grupie zawodowej lekarzy, która była głównym beneficjentem tych podwyżek. Wzrost wynagrodzeń był nieproporcjonalny do możliwości finansowych pracodawcy i stanowił jeden z czynników powodujących trudną sytuację finansową. Za prawdziwą i uzasadnioną Sąd Rejonowy uznał również drugą przyczynę wypowiedzenia zmieniającego tj. trudną sytuację ekonomiczno-finansową przejawiającą się postępującą stratą z działalności oraz lawinowym wzrostem zobowiązań wobec dostawców, co w świetle zapisów ustawy

o działalności leczniczej zagraża możliwości funkcjonowania Szpitala w jego dotychczasowej formie, spowodowanej w głównej mierze realizacją porozumień płacowych. Ponadto w ocenie Sądu Rejonowego, wprowadzenie procentowej obniżki wynagrodzeń nie uprawnia postawienia zarzutu naruszenia zasady sprawiedliwości społecznej. Wypowiedzenie warunków płacowych nie pozbawia powodów pracy, ani środków do egzystencji, lecz ma zapewnić dalsze funkcjonowanie Szpitala, co należy uznać za interes nadrzędny w stosunku do wysokości indywidualnych wynagrodzeń pracowników.

Odnośnie do trzeciej przyczyny wypowiedzenia, którą jest wypowiedzenie porozumień płacowych zawartych z lekarzami z przyczyn wskazanych w uzasadnieniu tych wypowiedzeń, Sąd Rejonowy wskazał, że przedmiotem wypowiedzenia zmieniającego są warunki wynagrodzenia określone w umowach o pracę, a nie w zawartych porozumieniach płacowych. Co prawda oświadczenie pozwanego z dnia 27 lutego 2012 r. o rozwiązaniu Porozumienia wraz z zawartymi do niego aneksami nie mogło skutkować wypowiedzeniem indywidualnych warunków wynagradzania, jednakże skutek taki wywołało złożenie powodom wypowiedzeń zmieniających. Zdaniem Sądu Rejonowego, „jakkolwiek zasadność tej przyczyny wypowiedzenia pozostaje dyskusyjna, to wypowiedzenie zmieniające było uzasadnione kroczącym i proporcjonalnie najwyższym wzrostem wynagrodzenia zasadniczego w grupie zawodowej lekarzy oraz trudną sytuacją ekonomiczno-finansową Szpitala, co stanowiło dostateczną przyczynę dla dokonania skuteczności wypowiedzenia na podstawie art. 45 § 1 k.p. Równocześnie wypowiedzenie porozumień płacowych nie stanowiło wyłącznej przyczyny wypowiedzenia zmieniającego”.

Apelację od wyroku Sądu pierwszej instancji wnieśli powodowie zarzucając zaskarżonemu wyrokowi naruszenie przepisów prawa materialnego oraz prawa procesowego, a w szczególności:

1) art. 9 § 1 i 2 k.p. w związku z art. 42 § 1 i art. 45 § 1 k.p. polegające na uznaniu, że wypowiedzenie warunków płacy było zgodne z prawem mimo, że było ono sprzeczne z obowiązującym u pozwanego Porozumieniem, będącym źródłem prawa pracy i odnoszącym się bezpośrednio do indywidualnych stosunków pracy powodów, z czego wynika, że pozwany nie mógł pogorszyć warunków płacy

powodom bez uprzedniego wypowiedzenia im indywidualnie warunków pracy i płacy gwarantowanych Porozumieniem,

2) art. 2 ust. 3 ustawy o zwolnieniach grupowych polegające na przyjęciu, wbrew literalnemu brzmieniu tego przepisu, że pracodawca zachował procedurę zwolnień grupowych w nim ustaloną, podczas gdy z dokumentów zebranych w sprawie wynika, że pracodawca nie spełnił wymogów dotyczących zawiadomienia związków zawodowych o zwolnieniach grupowych, czego w żaden sposób nie konwalidują późniejsze spotkania z przedstawicielami związków, a co w konsekwencji doprowadziło do tego, że cały proces konsultacji związkowych był raczej iluzoryczny niż nastawiony na faktyczne porozumienie,

3) art. 233 k.p.c. przez rozważenie materiału dowodowego w sposób stronniczy i nielogiczny, co doprowadziło do całkowicie błędnych ustaleń faktycznych nie mających pokrycia w rzeczywistości i uznanie, że przyczyny wymienione w wypowiedzeniu zmieniającym faktycznie miały miejsce, podczas gdy prawidłowa analiza materiału dowodowego wskazuje, że w momencie doręczania pracownikom wypowiedzeń zmieniających przyczyny w nich wskazane nie istniały (były więc nieprawdziwe).

Powodowie zarzucili także brak rozstrzygnięcia co do istoty sprawy w kwestii znaczenia obowiązującego u pracodawcy Porozumienia dla ważności i zgodności z prawem wypowiedzeń zmieniających, chociaż rozstrzygnięcie kwestii relacji Porozumienia do możliwości wypowiedzenia jest kluczowe z punktu widzenia ważności tegoż wypowiedzenia, a nie zaznaczenia tej kwestii jedynie jako jednej z przyczyn wypowiedzenia. W uzasadnieniu tego zarzutu odwołali się do treści Porozumienia zakazującego dokonywania wypowiedzeń pracownikom. A zatem pracodawca chcąc zwolnić się z postanowień Porozumienia powinien najpierw wypowiedzieć wpięrow pracownikom warunki wynikające z tego Porozumienia, a dopiero potem obniżyć pracownikom wynagrodzenie za pracę.

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy w K. wyrokiem z dnia 17 czerwca 2014 r. oddalił apelację.

Sąd Okręgowy w pełni podzielił i przyjął za własne ustalenia faktyczne oraz rozważania prawne poczynione przez Sąd pierwszej instancji, który przeprowadził obszerne postępowanie dowodowe, dokonał szczegółowych ustaleń faktycznych

oraz prawidłowo ocenił zebrany materiał dowodowy nie przekraczając granic swobodnej oceny dowodów czy też wywodząc wnioski sprzeczne z treścią zgromadzonych dowodów. W ocenie Sądu Okręgowego, prawidłowo Sąd Rejonowy uznał, że przyczyna wypowiedzenia zmieniającego, a mianowicie trudna sytuacja ekonomiczna pozwanego spowodowana wysokim wzrostem wynagrodzeń w związku z realizacją porozumień płacowych była rzeczywista. Pozwany dochował wszystkich warunków wymaganych dla skutecznego dokonania wypowiedzenia zmieniającego z przyczyn nie dotyczących pracownika, w szczególności prawidłowo zawiadomił organizacje związkowe o zamiarze dokonania wypowiedzeń. Brak zatem podstaw aby stwierdzić, że przy dokonywaniu wypowiedzeń naruszono art. 42 § 1 k.p. oraz przepisy ustawy o zwolnieniach grupowych, regulujące procedurę ich przeprowadzenia. Zdaniem Sądu Okręgowego, w ustalonym stanie faktycznym, nie znajduje również oparcia formułowany przez powodów zarzut, iż wypowiedzenia zmieniające były dyskryminujące. Jak ustalono wynagrodzenia wszystkich pracowników objętych wypowiedzeniami miały zostać obniżone w tym samym stopniu. Okoliczność, że w przeszłości część z tych pracowników otrzymała podwyżki procentowo wyższe niż pozostali, nie stanowi podstawy do formułowania zarzutów o dyskryminującym charakterze obecnie dokonanych wypowiedzeń.

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego wnieśli powodowie K. C., P. L. i K. P., zaskarżając wyrok ten w całości i wnosząc o jego uchylenie i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.

Skarga kasacyjna została oparta na podstawach:

1) naruszenia przepisów prawa materialnego, mianowicie: a) art. 9 § 1 i § 2 k.p. w związku z art. 42 § 1 k.p. i art. 45 § 1 k.p. przez błędną wykładnię oraz art. 241⁷ § 1 pkt 3 k.p. przez błędne zastosowanie i przyjęcie, że wypowiedzenie warunków płacy powodom było zgodne z prawem, mimo jego sprzeczności z obowiązującym u pozwanego Porozumieniem, będącym źródłem prawa pracy i odnoszącym się bezpośrednio do indywidualnych stosunków pracy powodów, z czego wynika, że pozwany nie mógł pogorszyć warunków płacy powodom bez uprzedniego wypowiedzenia im indywidualnie warunków pracy i płacy gwarantowanych Porozumieniem, b) art. 18 § 1 i § 2 k.p. w związku z art. 42 § 1

k.p. i art. 45 § 1 k.p. i w związku z art. 393 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. przez błędną wykładnię oraz art. 241⁷ § 1 pkt 3 k.p. przez błędne zastosowanie polegające na przyjęciu, że zapisy Porozumienia obowiązującego pracodawcę i powodów nie stały się elementem treści ich indywidualnych stosunków pracy, a co z tym idzie błędnym brakiem uznania, że wypowiedzenie warunków pracy było możliwe jedynie po uprzednim wypowiedzeniu powodów warunków pracy wynikających z Porozumienia, które zakazywało obniżenia wynagrodzeń i gwarantowało stałość tego wynagrodzenia i jego periodyczne podwyżki,

2) naruszenia przepisów postępowania, a to art. 328 § 1 k.p.c. (z treści uzasadnienia wynika, że chodzi o § 2) w związku z art. 391 § 2 k.p.c. polegające na sporządzeniu uzasadnienia wyroku w sposób sprzeczny z tym przepisem, bez wskazania motywów, które legły u podstawy nieuwzględnienia zarzutów apelacji, bez podania podstawy prawnej rozstrzygnięcia oraz bez choćby szczątkowej analizy zarzutów apelacji i ich merytorycznego rozstrzygnięcia, co w ocenie powodów miało wpływ na wynik sprawy, ponieważ pisemne uzasadnienie jest odzwierciedleniem wnioskowania sądu prowadzącego do wydania konkretnego wyroku, co oznacza dalej, że skoro wnioskowanie to zawiera merytoryczne braki i pozbawione jest uzasadnienia prawnego to wydany wyrok jest wadliwy.

Skarżący zwrócili uwagę, że doręczone im uzasadnienie zawiera dwadzieścia stron z czego dziewiętnaście *in extenso* jest przepisany uzasadnieniem Sądu pierwszej instancji, a jedna strona stanowi ogólnikowe uwagi i stwierdzenia Sądu Okręgowego, iż aprobuje stanowisko Sądu pierwszej instancji. W ten sposób stanowisko Sądu Okręgowego narusza zasadę dwuinstancyjności postępowania, którego sensem jest ustosunkowanie się do zarzutów strony kwestionującej stanowisko Sądu pierwszej instancji. Skarżący powołali się na orzecznictwo Sądu Najwyższego z którego wynika, że obowiązkiem sądu odwoławczego jest podanie motywów, które zadecydowały o nieuwzględnieniu zarzutów apelacji. W rozpoznawanej sprawie Sąd Okręgowy nawet w sposób „szczątkowy” nie odniósł się do zarzutów prawa materialnego, w tym przede wszystkim w zakresie znaczenia obowiązującego u pracodawcy Porozumienia dla ważności i zgodności z prawem wypowiedzeń zmieniających. Skoro w Porozumieniu i zawartych do niego aneksach znajdują się wprost zapisy

zakazujące wypowiedzienia warunków płacy, to stały się one obowiązującym prawem pracy i pozwany powinien uprzednio spowodować, aby przepisy tego Porozumienia przestały obowiązywać. W stosunku do pracowników nie jest wystarczające wypowiedzenie Porozumienia związkom zawodowym. Skarżący zarzucili, iż w sprawie brak jest ustaleń, które pozwalałyby na jednoznaczną ocenę, czy Porozumienie z dnia 28 grudnia 2007 r. wraz z kolejnymi aneksami stanowiło źródło prawa pracy, czy też jego ważność normatywna wynika z jednoznacznego i konkretnego zobowiązania pracodawcy wobec pracowników i przez regulację art. 18 § 1 k.p. zostało objęte treścią stosunku pracy. W zapisach Porozumienia i jego aneksach wyraźnie stwierdzono, że „zapisy porozumienia stają się elementem indywidualnych stosunków pracy pracowników – lekarzy zatrudnionych u pozwanego pracodawcy”.

Konieczność przyjęcia skargi do rozpoznania skarżący powiązali z potrzebą wykładni art. 9 § 1 i § 2 k.p., art. 18 § 1 i § 2 k.p. w związku z art. 241⁷ § 1 pkt 3 i § 2 k.p., art. 241¹³ § 2 k.p. oraz art. 42 § 1 k.p. „w zakresie w jakim dotyczą one porozumień zawieranych pomiędzy organami związków zawodowych działających u pracodawców, wywierających skutki w zakresie indywidualnych praw pracowników i możliwości wypowiedzienia tych porozumień przez obie strony i skutku takiego wypowiedzienia dla pracowników, wykładani, której efektem byłaby odpowiedź na pytanie czy wypowiedzenie porozumień zawartych przez organy związków zawodowych z pracodawcą jest możliwe w trybie właściwym dla wypowiedzienia układów zbiorowych i dalej czy koniecznym jest wypowiedzienie takich porozumień indywidualnie każdemu pracownikowi w sytuacji, gdy pogarsza ono sytuację pracownika, co w konsekwencji sprowadzałoby się do odpowiedzi na pytanie, czy dla obniżenia wynagrodzenia pracownika chronionego porozumieniem płacowym, nie będącym układem zbiorowym, konieczne jest przed dokonaniem wypowiedzienia zmieniającego obniżającego wynagrodzenie, wypowiedzenie temu pracownikowi umowy w zakresie w jakim obejmuje ona ustalenia porozumienia płacowego”.

W odpowiedzi na skargę pozwany wniósł o oddalenie skargi jako bezzasadnej oraz o zasądzenie od skarżących na jego rzecz zwrotu kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Sąd Najwyższy w swoim orzecznictwie wielokrotnie wskazywał, że niezgodne z art. 328 § 2 k.p.c. sporządzenie uzasadnienia wyroku sądu drugiej instancji, może stanowić usprawiedliwioną podstawę skargi kasacyjnej, gdy niezachowanie jego wymagań konstrukcyjnych może czynić zasadnym kasacyjny zarzut naruszenia prawa materialnego przez jego zastosowanie do niedostatecznie jasno ustalonego stanu faktycznego (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 września 2001 r., I PKN 615/00, OSNP 2003 nr 15, poz. 352), gdy uniemożliwia dokonanie oceny toku wyводу, który doprowadził do wydania orzeczenia (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 marca 2003 r., IV CKN 1862/00, LEX nr 109420) lub nie pozwala na jego kontrolę kasacyjną (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 lutego 2003 r., I CKN 65/01, LEX nr 78271 czy z dnia 28 sierpnia 2013 r., V CSK 363/12, LEX nr 1391376). Odpowiednie stosowanie art. 328 § 2 k.p.c. do uzasadnienia orzeczenia sądu drugiej instancji oznacza, że wprowadzie uzasadnienie to nie musi zawierać wszystkich elementów uzasadnienia wyroku sądu pierwszej instancji, niemniej nie zwalnia to sądu odwoławczego z obowiązku zawarcia w nim takich koniecznych elementów, które ze względu na treść apelacji i na zakres rozpoznania są potrzebne do rozstrzygnięcia sprawy (por. uzasadnienie do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 5 czerwca 2014 r., I PK 311/13, LEX nr 1538418). Skoro na sądzie drugiej instancji ciąży obowiązek rozpoznania wszystkich zarzutów zawartych w apelacji, to jednocześnie istnieje obowiązek sporządzenia uzasadnienia wyroku przez ten sąd w taki sposób, by zawierało ono przedstawienie oceny tych zarzutów (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 czerwca 2015 r., II CSK 494/14, LEX nr 1793692; z dnia 16 maja 2014 r., II PK 226/13, LEX nr 1500666;). Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 27 stycznia 2015 r., II PK 65/14 (LEX nr 1663405) uwypuklił, iż sąd drugiej instancji, jako sąd merytoryczny, obowiązany jest rozważyć zarzuty i wnioski podniesione w apelacji, co powinno znaleźć odzwierciedlenie w uzasadnieniu wyroku. W przeciwnym razie, Sąd Najwyższy w postępowaniu kasacyjnym nie kontrolowałby rozstrzygnięcia sądu drugiej instancji, lecz zastępowałby go i po raz pierwszy w

toku postępowania przedstawiał wykładnię, która nie podlegałaby już żadnej weryfikacji. Merytoryczna ocena zarzutów i twierdzeń uprzednio podnoszonych przez obie strony sporu zaniechana przez sąd drugiej instancji i dokonywana po raz pierwszy w postępowaniu kasacyjnym byłaby zaprzeczeniem istoty tego postępowania, polegającej na kontroli rozstrzygnięcia sądu drugiej instancji z punktu widzenia zgodności z prawem, a nie na rozpoznawaniu zarzutów i twierdzeń apelacyjnych.

Przenosząc powyższe uwagi na płaszczyznę rozpoznawanej sprawy zgodzić należy się ze stanowiskiem skarżących, że uzasadnienie wyroku Sądu Okręgowego oddalającego apelację od wyroku Sądu pierwszej instancji nie zawiera jakiegokolwiek wyводу dotyczącego charakteru i treści Porozumienia, które w ocenie skarżących wpływa na podstawie art. 42 § 1 k.p. w związku z art. 45 § 1 k.p. na ocenę zasadności dokonanych im wypowiedzeń zmieniających. Skarżący formułując w tym przedmiocie zarzuty apelacji, jak i skargi kasacyjnej, sprowadzają spór nie tylko na płaszczyznę indywidualną stosunku pracy, ale też na płaszczyznę zbiorowego prawa pracy. W ocenie skarżących, istotne staje się rozstrzygnięcie, czy Porozumienie może być zaliczane do obowiązujących źródeł prawa pracy (art. 9 k.p.) czy też stanowi nienazwane zbiorowe porozumienie prawa pracy, które mogło zostać skutecznie rozwiązane w trybie trzymiesięcznego wypowiedzenia, a jego postanowienia zostały inkorporowane do treści indywidualnych umów o pracę. Zdaniem skarżących wypowiedzenia zmieniające powinny w pierwszym rzędzie obejmować postanowienia Porozumienia, które stały się integralną częścią indywidualnych umów o pracę i na rzecz poprawności tak dokonanych rozważań odnoszą się między innymi do poglądu Sądu Najwyższego zaprezentowanego w wyroku z dnia 11 kwietnia 2006 r., I PK 171/05 (OSNP 2007 nr 7-8, poz. 94).

Podkreślenia wymaga, że w stanie faktycznym stanowiącym podstawę zaskarżonego wyroku brak jest jednoznacznych ustaleń, które pozwalałyby na przyjęcie, czy Porozumienie to było oparte na przepisach ustawy i stanowi źródło prawa pracy (art. 9 § 1 k.p.), czy też było nienazwanym zbiorowym porozumieniem prawa pracy ani jakie były zawarte w nim gwarancje w sferze zatrudnienia dla pracowników, do których odwołują się skarżący w uzasadnieniu apelacji oraz zarzutów skargi kasacyjnej. Do tych kwestii w ogóle nie odniósł się Sąd Okręgowy,

a przyjęte przez ten Sąd za własne ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji nie są wystarczające, aby Sąd Najwyższy mógł odnieść się do zarzutów skarżących w ramach pierwszej podstawy skargi. Mimo, iż Sąd Okręgowy *in extenso* przytoczył treść uzasadnienia Sądu pierwszej instancji, to brak jest w nim ustaleń i rozważań dotyczących zapisu zawartego w aneksie nr 6 z dnia 28 grudnia 2011 r. do Porozumienia, do którego odwołują się skarżący konsekwentnie w zarzutach apelacji, jak i skargi kasacyjnej.

Wskazać należy, iż o możliwości uznania określonego porozumienia lub innego aktu za akt zawierający przepisy prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p. decyduje to, czy spełnia on kryteria wskazane w tym przepisie, tj. czy jest oparty na ustawie i określa prawa i obowiązki stron stosunku pracy. Art. 9 § 1 k.p. statuuje wykaz źródeł prawa pracy i zamieszczając w nim „inne porozumienia zbiorowe”, nie wylicza poszczególnych kategorii tychże porozumień, stąd w doktrynie przyjmuje się, że katalog ten ma charakter otwarty. Nadanie innemu porozumieniu zbiorowemu statusu normatywnego wymaga jednak kumulatywnego spełnienia dwóch przesłanek: ustawowego oparcia dla takiego porozumienia oraz uregulowania w nim praw i obowiązków stron stosunku pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 września 2013 r., III PK 88/12, OSNP 2014 nr 6, poz. 82; z dnia 17 grudnia 2013 r., III PK 76/13, LEX nr 1555639; z dnia 8 lipca 2014 r., I PK 312/13, OSP 2015 nr 7-8, poz. 68 z glosą krytyczną M.J. Zielińskiego oraz aprobowaną J. Żołyńskiego). Od dokonania tej oceny zależy ustalenie, czy dany akt, z którego strona wywodzi roszczenia, ma charakter normatywny (zawiera przepisy prawa pracy stanowiące prawo materialne), czy też jedynie obligacyjny (ustala tylko wzajemne obowiązki jego stron), a także w jaki sposób może dojść do jego rozwiązania oraz czy jego postanowienia będą inkorporowane do indywidualnych umów o pracę. Takich ustaleń, co zaznaczono powyżej, brak w rozpoznawanej sprawie, a zbędne staje się prowadzenie rozważań, które nie mają oparcia w ustalonym stanie faktycznym sprawy. Tylko na marginesie można dla porządku zauważyć, że Sąd Najwyższy konsekwentnie uznaje (zob. stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w wyroku z dnia 5 listopada 2015 r., III PK 26/15, LEX nr 1918825), iż dopuszczalne jest usprawiedliwione obiektywnymi przyczynami wypowiedzenie porozumienia płacowego, a po jego rozwiązaniu wypowiedzenie

indywidualnych warunków pracy i płacy, które wcześniej oparte były na postanowieniach tego porozumienia.

Kierując się rozważaniami dokonanyymi powyżej Sąd Najwyższy na podstawie art. 398¹⁵ k.p.c. w związku z art. 108 § 2 k.p.c. orzekł jak w sentencji wyroku.

eb