



WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 14 maja 2024 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Bohdan Bieniek (przewodniczący)

SSN Krzysztof Staryk

SSA Marek Szymanowski (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa K. Z., M. D., M. P., J. K., A. B. i H. S.
przeciwko Wojewódzkiemu Szpitalowi Zespolonemu [...]
w K.

o dodatek do wynagrodzenia,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 14 maja 2024 r.,
skargi kasacyjnej powódek od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy
i Ubezpieczeń Społecznych w Kaliszu
z dnia 31 marca 2022 r., sygn. akt V Pa 30/21,

**uchyla zaskarżony wyrok i przekazuje sprawę Sądowi
Okręgowemu w Kaliszu do ponownego rozpoznania,
pozostawiając temu Sądowi orzeczenie o kosztach postępowania
kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 5 lipca 2021 r. Sąd Rejonowy w Kaliszu uznał co do zasady usprawiedliwione powództwa pielęgniarek (w połączonych sprawach): K. Z., M. P., J. K., A. B., M. D. i H. S. przeciwko Wojewódzkiemu Szpitalowi Zespolonemu [...] w K. o zapłatę dodatku do wynagrodzenia zasadniczego w związku z podniesieniem przez nie kwalifikacji i uzyskania tytułu Pielęgniarek Specjalistek.

Sąd Rejonowy ustalił, iż powódki były zatrudnione w pozwanym Szpitalu na czas nieokreślony na stanowiskach specjalistek pielęgniarek, podniosły swoje kwalifikacji, pielęgniarek po przejściu stosownych szkoleń i zdaniu egzaminów państwowych i uzyskały tytuły: Powódki: K. Z., M. P., J. K. pielęgniarki specjalisty w dziedzinie pielęgniarstwa onkologicznego, natomiast pozostałe powódki: A. B., M. D., H. S. w dziedzinie pielęgniarstwa internistycznego. Powódki, powołując się na zapis Regulaminu wynagradzania (§ 8), począwszy od czerwca 2019 r. występowały o przyznanie im przewidzianej w tym Regulaminie podwyżki z tytułu podniesienia swoich kwalifikacji, na co pracodawca odpowiedział negatywnie.

Sąd Rejonowy ustalił także, że w okresie wcześniejszym, gdy w 2015 r. powódka K. Z. ukończyła specjalizację w dziedzinie pielęgniarstwa zachowawczego i z tego tytułu na podstawie § 8 Regulaminu wynagradzania uzyskała podwyżkę. Podobnie J. K. gdy w 2015 r. uzyskała specjalizację w dziedzinie pielęgniarstwa zachowawczego i z tego tytułu uzyskała podwyżkę na podstawie § 8 Regulaminu wynagradzania. W pismach odmownych podwyższenia wynagrodzenia, pracodawca stwierdził, że uzyskanie tytułu pielęgniarki specjalistki w danej dziedzinie nie nosi znamion niezbędnego na stanowisku dotychczas zajmowanym.

Sąd Rejonowy ustalił także, że magister pielęgniarstwa D. K. zatrudniona u pozwanego od 2009 r. na stanowisku pielęgniarki na Oddziale Chirurgii Ogólnej i Przewodu Pokarmowego, Urologicznym, która w 2018 r. uzyskując tytuł specjalistki w dziedzinie pielęgniarstwa chirurgicznego i z tego tytułu w maju 2019 r. na podstawie § 8 Regulaminu wynagradzania otrzymała dodatek. Dodatek wynikający z § 8 Regulaminu wynagradzania pozwanego otrzymały także A. T. zatrudniona na Oddziale Neurologicznym w związku z ukończeniem szkolenia w zakresie pielęgniarstwa onkologicznego w 2017 r. i w 2019 r. w związku z ukończeniem szkolenia w zakresie pielęgniarstwa internistycznego. I. B. uzyskała dodatek w

związku z uzyskaniem tytułu magistra psychopedagogiki, A. M. zatrudniona na Oddziale Chirurgii Ogólnej w związku z ukończeniem szkolenia z pielęgniarstwa chirurgicznego i onkologicznego w 2019 r. otrzymała dodatek. M. R. zatrudniona w Oddziale Hemodynamiki uzyskała dodatek z tytułu ukończenia szkolenia w zakresie pielęgniarstwa zachowawczego w 2015 i w 2017 w związku z zakończeniem szkolenia w zakresie pielęgniarstwa anestezyjologicznego. K. K. zatrudniona w Oddziale Hemodynamiki otrzymała dodatek w związku z zakończeniem w 2015 r. szkolenia zachowawczego. K. K. pozyskała dodatek za szkolenia w 2014 i 2017 r. w związku ze szkoleniami w zakresie pielęgniarstwa zachowawczego i anestezyjologicznego. D. G. zatrudniona na Oddziale Chirurgii Ogólnej otrzymała podwyżkę w związku ze szkoleniami w zakresie pielęgniarstwa chirurgicznego (2011) i onkologicznego w 2019 r. A. K. zatrudniona na Oddziale Chirurgii Ogólnej otrzymała dodatki w związku z ukończeniem szkoleń specjalizacyjnych z pielęgniarstwa chirurgicznego w 2015 i onkologicznego w 2019 r. Na stronie internetowej Wojewódzkiego Szpitala Zespolonego istnieje informacja, że Oddział Neurologiczny świadczy usługi w zakresie m.in. diagnostyki i leczenia zachowawczego zmian nowotworowych układu nerwowego.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że w Wojewódzkim Szpitalu Zespolonym [...] w K. funkcjonuje Regulamin wynagradzania, który w § 8 stwierdza, że pracownicy, którzy podwyższyli swoje kwalifikacje niezbędne dla potrzeb Szpitala, tj. uzyskali specjalizację, podwyższyli wykształcenie, otrzymują podwyżkę wynagrodzenia zasadniczego poczynając od pierwszego dnia następnego miesiąca po przedłożeniu odpowiedniego dokumentu. Dalej ustęp 6 stwierdza, że pracownicy, o których mowa w ust. 5 otrzymują podwyżkę wynagrodzenia zasadniczego w wysokości 15% dotychczas otrzymywanego wynagrodzenia zasadniczego.

Obowiązek podnoszenia kwalifikacji wynika z treści art. 61 ust. 1 ustawy z dnia 15 lipca 2011 r. o zawodach pielęgniarstwa i położnej. Zgodnie z tym przepisem osoby te mają obowiązek stałego aktualizowania swojej wiedzy i umiejętności zawodowych oraz prawo do doskonalenia zawodowego w różnych rodzajach kształcenia podyplomowego. Zgodnie z art. 66 ustawy do kształcenia podyplomowego należą: szkolenie specjalizacyjne (specjalizacja), kurs kwalifikacyjny, kurs specjalistyczny i kurs doszkalający. Specjalizacja ma na celu uzyskanie przez pielęgniarkę lub

położną specjalistycznej wiedzy i umiejętności w określonej dziedzinie pielęgniarstwa. Pielęgniarka po odbyciu specjalizacji i zdaniu egzaminu uzyskuje tytuł specjalisty w dziedzinie pielęgniarstwa. Szpital nie wydaje żadnych skierowań dla swego personelu celem uzupełnienia, podwyższenia kwalifikacji.

Rozważając powyższe ustalenia, Sąd Rejonowy nawiązał do art. 61 ust. 1 ustawy z dnia 15 lipca 2011 r. o zawodach pielęgniarki i położnej, który nakłada na pielęgniarki obowiązek podwyższania swych kwalifikacji. Szpital nie kieruje pracowników na szkolenia, pielęgniarki robią to z własnej inicjatywy i na swój koszt. § 8 ust. 5 i 6 Regulaminu Wynagradzania obowiązującego w Wojewódzkim Szpitalu Zespolonym [...] w Kaliszu stwierdza, że pracownicy, którzy podwyższyli swoje kwalifikacje niezbędne dla potrzeb Szpitala otrzymują podwyżkę wynagrodzenia zasadniczego, poczynając od pierwszego dnia następnego miesiąca po przedłożeniu odpowiedniego dokumentu. Podwyżka jest w wysokości 15% dotychczas otrzymywanego wynagrodzenia. Zdaniem sądu, obowiązek ten jest obligatoryjny dla pracodawcy z chwilą otrzymania stosownego dokumentu. Rzeczą Szpitala jest jedynie stwierdzenie czy wniosek jest zgodny z potrzebami Szpitala. Zdaniem Sądu pierwszej instancji, rola Szpitala sprowadza się to do oceny pozyskanych uprawnień, kwalifikacji. Generalnie jeśli są one powiązane z medycyną to uprawniają do otrzymania podwyżki, jeśli nie są powiązane z medycyną jak np. patent sternika to nie uprawniają do podwyższenia wynagrodzenia. Przepis ten należy zdaniem Sądu Rejonowego należy tłumaczyć w zgodności z zasadą równego traktowania w zatrudnieniu. Jeżeli Szpital nie godzi się na podwyżki z automatu winien doprecyzować zapis w Regulaminie. Zdaniem Sądu Rejonowego, każdemu pracodawcy, a w szczególności Szpitalowi powinno zależeć, aby posiadać kadrę o najwyższych i najszerzych uprawnieniach, kwalifikacjach. Pozwala to bowiem przesuwac, delegować pracowników do innych Oddziałów nawet z dnia na dzień, w przypadkach nagłych. Zdaniem Sądu Rejonowego, nie może być tak, aby osoby decyzyjne w imieniu pracodawcy podejmowały decyzje arbitralnie, dowolnie, które będą budzić kontrowersje wśród załogi.

Sąd Okręgowy w Kaliszu wyrokiem z dnia 31 marca 2022 r. na skutek apelacji Wojewódzkiego Szpitala Zespolonego [...] w K. zmienił zaskarżony wyrok w ten sposób, że roszczenia powódek co do zasady, uznał za nieusprawiedliwione.

Sąd Okręgowy uznał, że dokonując interpretacji spornego zapisu Regulaminu wynagradzania, winno się w szczególności kierować interesem pozwanego pracodawcy. Regulamin wynagradzania jest aktem normatywnym (por. m.in. postanowienie Sądu Najwyższego z 6 kwietnia 2017 r., III PK 113/16; wyrok Sądu Najwyższego z 16 lutego 2017 r., II PK 11/16; postanowienie Sądu Najwyższego z 29 listopada 2016 r., II PK 412/15; wyrok Sądu Najwyższego z 11 października 2016 r., II PK 213/15; wyrok Sądu Najwyższego z 9 lipca 2013 r., III PK 74/12), a nie czynnością prawną w rozumieniu art. 58 k.c. Charakter prawny Regulaminu wynagradzania jest natomiast kwestią sporną, przyjmuje się, że jest zawsze czynnością jednostronną pracodawcy; wydany w uzgodnieniu z organizacją związkową jest porozumieniem zbiorowym lub formalnie jest instytucją o charakterze jednostronnym, materialnie zaś dwustronnym. W orzecznictwie wyrażono pogląd, że bez względu na sposób wydania tego aktu, czyli samodzielnie przez pracodawcę, w uzgodnieniu z jedyną organizacją związkową albo ze wszystkimi działającymi u pracodawcy związkami zawodowymi, które przedstawiły wspólne stanowisko, czy też przez pracodawcę po uwzględnieniu rozbieżnych stanowisk organizacji związkowych, które nie wypracowały wspólnego stanowiska w tym zakresie, Regulamin wynagradzania należy uznać za jednostronny akt pracodawcy. Stanowisko to uzasadnia się, podkreślając, że uzgadnianie treści Regulaminu wynagradzania z organizacją związkową nie czyni z Regulaminu wynagradzania porozumienia zbiorowego. Jest jedynie specjalną procedurą ustalania tego Regulaminu, motywowaną potrzebą prowadzenia dialogu społecznego w obszarze wrażliwym dla pracowników (por. wyrok Sądu Najwyższego z 12 października 2017 r., II PK 269/16). Regulamin wynagradzania jest zatem w szczególności wyrazem woli pracodawcy co do sposobu funkcjonowania jego zakładu, w aspekcie regulacji płacowych.

Należy go czytać – zdaniem Sądu drugiej instancji - przez pryzmat interesu konkretnego pracodawcy, a nie jak chciałby to widzieć Sąd Rejonowy, interesu ogólnie pojmowanego, powszechnego, skoro - jak to ujął w sposób zresztą lapidarny i pospolity.

Zdaniem Sądu Okręgowego, prawidłowo pozwany odwołuje się do regulacji dotyczących problematyki szkolenia pracowników, która ma charakter powszechny, ogólny, kodeksowy. I tak w szczególności, zgodnie z zasadą prawa pracy, a

wyrażoną w art. 17 k.p., pracodawca jest obowiązany ułatwiać pracownikowi podnoszenie kwalifikacji zawodowych. Dodatkowo - zgodnie z brzmieniem przepisu art. 94 pkt 6 k.p., ułatwianie pracownikom podnoszenia kwalifikacji zawodowych zostało wymienione wśród obowiązków pracodawcy. Brak jednakże stosownych zapisów sankcyjnych powoduje, że obowiązek ten jest bardziej moralnym, niż prawnym, i nie daje pracownikowi uprawnień do żądanie finansowania przez pracodawcę podnoszenia kwalifikacji zawodowych. Ustawa z dnia 15 lipca 2011 r. o zawodach pielęgniarki i położnej (Dz.U. z 2021 r., poz. 479 t.j.) nakazuje pielęgniarkom i położnym systematyczne podnoszenie swoich zawodowych kwalifikacji. Zgodnie bowiem z brzmieniem przepisu art. 61 ust. 1 przywołanej ustawy, pielęgniarka i położna mają obowiązek stałego aktualizowania swojej wiedzy i umiejętności zawodowych oraz prawa do doskonalenia zawodowego w różnych rodzajach kształcenia podyplomowego. W rzeczonej ustawie uregulowano też sprawy związane z należnymi dokończającym się pracownikom świadczeniami, takimi jak : zwolnienie z pracy, urlop szkoleniowy i inne. Przysługują one jednak tylko tym pracownikom, którzy podejmują dokończanie na podstawie skierowania wydanego przez pracodawcę (art. 62 ust. 1 ustawy). Odpowiada to ogólnym - kodeksowym regułom (art. 102-103 k.p.), wedle których, zgoda pracodawcy na dokończanie, powinna poprzedzać korzystanie przez pracownika z obligatoryjnych świadczeń z tym związanych oraz ewentualne przyznanie mu przez pracodawcę świadczeń fakultatywnych. Pracodawca może też wyrazić zgodę na podnoszenie kwalifikacji zawodowych przez pracownika w sytuacji, gdy pracownik ucząc się we własnym zakresie ujawni to pracodawcy dopiero w trakcie nauki i wystąpi o zgodę. Po uzyskaniu zgody, pracownikowi będą wówczas przysługiwały uprawnienia, np. prawo do zwolnień z całości lub części dnia pracy na udział w obowiązkowych zajęciach, czy prawo do urlopu szkoleniowego. Uprawnienia te nie będą zaś przysługiwały pracownikowi, który nie ujawnia, nie zwraca się do pracodawcy o wyrażenie zgody na podnoszenie kwalifikacji zawodowych. Najważniejsze zatem znaczenie dla rozpoczęcia procesu podnoszenia kwalifikacji zawodowych i uprawnień z tym związanych, ma decyzja pracodawcy. Pracodawca nie ma zatem bezwzględnego obowiązku finansowania pracownikom kursów lub szkoleń, nawet tych, które są niezbędne do świadczenia pracy na danym stanowisku, z wyjątkiem

tych - dotyczących szkolenia z dziedziny bhp, albowiem w tym przypadku przepisy art. 273³ § 3 k.p. stanowią wprost, że powinny się one odbywać w czasie pracy i na koszt pracodawcy. To pracodawca zatem - co do zasady, określa jakich kwalifikacji zawodowych oczekuje od pracownika przy wykonywaniu pracy określonego rodzaju lub na danym stanowisku.

Przenosząc powyższe na grunt sprawy przedmiotowej, uznać należy zdaniem Sądu Okręgowego, iż akceptowalny jest pogląd wyrażony w apelacji, że dla uzyskania uprawnień płacowych jako dodatku za podniesienie kwalifikacji zawodowych, a przewidzianych w Regulaminie wynagradzania, winny powódki, co najmniej współpracować z pracodawcą na etapie podejmowania decyzji o rodzaju szkolenia, jakie podejmują „...w celu ustalenia czy planowany zakres szkolenia odpowiada potrzebom Szpitala”, i że „...arbitralne decyzje poszczególnych pracowników nie powinny mieć wpływu na kształtowanie polityki zarówno kadrowej jak i płacowej pracodawcy.” Dopiero uznanie przez pracodawcę, że charakter i tematyka podejmowanych przez powódki kursów są niezbędne dla potrzeb Szpitala którym zarządza, zrodziłyby po jego stronie obowiązek zapłaty rzeczonych dodatków. W dostępnym sądowni z urzędu, przykładowym Regulaminie wynagradzania, a obowiązującym w innej placówce służby zdrowia, dominującą w tej materii rolę pracodawcy, wyrażono w sposób dobitniejszy. Wskazano w nim, że pracownikowi, który w trakcie zatrudnienia podwyższył swoje kwalifikacje przez ukończenie określonego etapu nauki (ukończenie specjalizacji podyplomowej), której profil jest zgodny z wykonywaną pracą, a pracodawca uzna, że uzyskane kwalifikacje są potrzebne do wykonywania czynności określonych na danym stanowisku, przysługuje wzrost wynagrodzenia zasadniczego o 5%, począwszy od pierwszego dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym nastąpiło udokumentowanie nabytych kwalifikacji. Bez wpływu – zdaniem Sądu Okręgowego - na ocenę wyrażoną wyżej pozostaje też dotychczasowa praktyka pozwanego, który, jak twierdzą powódki, w sytuacjach o identycznym stanie faktycznego dodatki takie wypłacał. Nie jest to argument za tezą o podstawie prawnej dla takich zachowań. Taka ewentualność wybiórczego finansowania poprzez dodatki, podnoszenia kwalifikacji zawodowych pracowników, mogłaby co najwyżej kolidować z normą art. 18^{3a} § 1 k.p.,

zgodnie z którą wszyscy pracownicy powinni być równo traktowani w zatrudnieniu, co nie było przedmiotem wystąpienia powódek.

Powódki zaskarżyły powyższy wyrok w całości skargą kasacyjną zarzucając

1. rażące naruszenia przepisów prawa materialnego:

a) art 18^{3a} § 1 k.p. w zw. z art. 18^{3a} § 3 k.p., przez pominięcie, iż u pozwanego doszło do naruszenia zasady równego traktowania poprzez różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika, które dotyczy między innymi, niekorzystnego kształtowania wynagrodzenia przy przyznawaniu świadczeń w postaci dodatku do wynagrodzenia za ukończenie kursów specjalistycznych polegającego na odmowie przyznania tego dodatku powódkom, w sytuacji, gdy inne pielęgniarki takowy dodatek otrzymały, a pozwany pracodawca nie udowodnił, że kierował się obiektywnymi powodami, zgodnie z ustalonym przez Sąd Rejonowy w Kaliszu stanem faktycznym, przyjętym za swój własny przez Sąd Okręgowy w Kaliszu, bez ustalenia odmiennego stanu faktycznego, co podnosiły powódki w swoich zeznaniach oraz co wynikało z dokumentów w postaci akt pracowniczych innych pielęgniarek;

b) art. 9 § 4 k.p., przez pominięcie, iż pracownik traktowany gorzej może domagać się uprawnień przyznanych w układzie zbiorowym pracy pracownikom traktowanym lepiej, a nie, że uprawnień tych są pozbawieni pracownicy traktowani w sposób korzystniejszy, albowiem przepis art. 9 § 4 k.p. adresowany jest do organów powołanych do stosowania prawa pracy, w tym zwłaszcza sądów pracy, to sąd musi więc ocenić, czy dane postanowienie autonomicznego źródła prawa pracy jest zgodne z zasadą równego traktowania w zatrudnieniu i w razie stwierdzenia naruszenia te reguły;

c) art. 6 k.p. w związku z art. 300 k.p. w związku z art. 94 pkt 5 i pkt 9 k.p., przez błędną wykładnię i przyjęcie, że w przypadku zakwestionowania przez pracownika prawidłowości wypłaty przez pracodawcę wynagrodzenia poprzez niewpłacanie dodatku do wynagrodzenia, którego zasady ustalania wynikają z Regulaminu wynagradzania jako źródła prawa pracy i przedstawieniu dowodów mogących świadczyć o nieprawidłowości ustalenia tego wynagrodzenia, ciężar dowodu spoczywa jedynie na pracowniku, a pracodawca nie ma obowiązku udowodnienia, że zasadnie nie wypłacił dodatku do wynagrodzenia za ukończenie

kursów specjalistycznych i zastosował sprawiedliwe i obiektywne oceny warunkujące określone wynagrodzenie zasadnicze wskazane w Regulaminie wynagradzania;

2. Naruszenia przepisów postępowania, tj.

a) art. 382 k.p.c., przez nieuwzględnienie przy ustaleniu stanu faktycznego całości materiału dowodowego zebranego w postępowaniu przed Sądem pierwszej instancji i pominięcie m.in.: (-) zeznań powódek i świadków oraz dokumentów w postaci akt pracowniczych innych pielęgniarek, iż część pracowników pozwanego wskutek ukończenia kursów specjalistycznych, tak jak powódki, uzyskało dodatek do wynagrodzenia, w myśl § 8 Regulaminu wynagradzania obowiązującego u pozwanego; (-) zbadania czy ukończenie kursów specjalistycznych przez powódki jest „niezbędna dla potrzeb” pozwanego, zgodnie z § 8 Regulaminu wynagradzania, skoro obowiązujący u pozwanego Regulamin wynagradzania jest aktem normatywnym i w przypadku spełnienia się przesłanek tam zawartych rozstrzygnięcia, zgodnie z roszczeniami powódek; (-) zbadania, czy pielęgniarki, które otrzymały dodatek do wynagrodzenia za ukończenie kursu specjalistycznego współdziałały przy jego ukończeniu z pracodawcą, skoro samodzielnie przyjął, iż tylko takiemu pracownikowi należy się dodatek do wynagrodzenia w myśl § 8 Regulaminu wynagradzania obowiązującego u pozwanego.

Wskazując na powyższe skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku Sądu Okręgowego w Kaliszu w całości.

Sąd Najwyższy zważył co następuje:

Skarga kasacyjna jest zasadna, bowiem części zarzutów nie można było odmówić racji. Rozpoczynając analizę zarzutów procesowych, a konkretnie podniesionego zarzutu obraży art. 382 k.p.c. to trzeba stwierdzić, że zarzut ten jest zasadny tylko w części. Może to być po części efektem tego, że kwestia prawidłowego sformułowania zarzutu naruszenia art. 382 k.p.c. nie jest prosta. Kwestia ta jeszcze bardziej się komplikuje, że zarzut oparty na tym przepisie w zasadzie nie może stanowić wyłącznego uzasadnienia podstawy kasacyjnej z art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c. (co ma miejsce w skardze kasacyjnej), lecz konieczne jest wskazanie także tych przepisów normujących postępowanie rozpoznawcze, którym

sąd drugiej instancji, rozpoznając apelację, uchybił (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 6 stycznia 1999 r., II CKN 102/98, LEX nr 50665; z dnia 13 czerwca 2001 r., II CKN 537/00, LEX nr 52600 i z dnia 12 grudnia 2001 r., III CKN 496/00, LEX nr 53130 oraz z dnia 26 listopada 2004 r., V CK 263/04, LEX nr 520044; z dnia 12 lutego 2020 r., II UK 278/18, LEX nr 3221439). Jeżeli podstawa kasacyjna z art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c. ogranicza się do zarzutu naruszenia ogólnej normy procesowej art. 382 k.p.c., to może być ona usprawiedliwiona tylko wówczas, kiedy skarżący wykaże, że sąd drugiej instancji bezpodstawnie nie uzupełnił postępowania dowodowego lub pominął część zebranego materiału, jeżeli uchybienia te mogły mieć wpływ na wynik sprawy albo kiedy mimo przeprowadzenia postępowania dowodowego orzekł wyłącznie na podstawie materiału zgromadzonego przez sąd pierwszej instancji lub oparł swoje rozstrzygnięcie na własnym materiale, pomijając wyniki postępowania dowodowego przeprowadzonego przez sąd pierwszej instancji (por. w tym zakresie: postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 26 marca 1998 r., II CKN 815/97, Wokanda 1999 Nr 1, poz. 6 oraz wyroki: z dnia 16 marca 1999 r., II UKN 520/98, OSNAPiUS 2000 nr 9, poz. 372; z dnia 8 grudnia 1999 r., II CKN 587/98, LEX nr 479343; z dnia 6 lipca 2000 r., V CKN 256/00, LEX nr 52657; z dnia 13 września 2001 r., I CKN 237/99, LEX nr 52348; z dnia 22 lipca 2004 r., II CK 477/03, LEX nr 269787; z dnia 10 stycznia 2008 r., IV CSK 339/07, LEX nr 492178; z dnia 24 kwietnia 2008 r., IV CSK 39/08, LEX nr 424361 i z dnia 24 czerwca 2008 r., II PK 323/07, LEX nr 491386; z dnia 12 lutego 2020 r., II UK 278/18, LEX nr 3221439). W ocenie Sądu Najwyższego, przeprowadzony wcześniej wywód świadczy, że doszło do samoistnego naruszenia art. 382 k.p.c. O ile bowiem nie można uznać za trafny zarzutu pominięcia zeznań powódek i świadków, bowiem w tym zakresie sformułowany zarzut narusza zakaz sformułowany w art. 398³, § 3 k.p.c. w myśl, którego podstawą skargi kasacyjnej nie mogą być zarzuty dotyczące ustalenia faktów lub oceny dowodów, a trudno inaczej odbierać opis sformułowanego zarzutu w tym zakresie niż zakwestionowanie dokonanych ustalenia faktycznych poprzez zakwestionowanie dokonania przez Sąd Okręgowy oceny dowodów, o tyle pozostałe dwa elementy zarzutu obraży art. 382 k.p.c. trzeba uznać za zasadne.

Rzeczywiście bowiem z uzasadnienia Sądu drugiej instancji nie wynikają realne ustalenia faktyczne co do tego, czy pielęgniarki nie współdziałały przy

ukończeniu kursów specjalistycznych z pracodawcą oraz czy ukończenie kursów specjalistycznych przez powódki było „niezbędne dla potrzeb” z punktu potrzeb pracodawcy. Tymczasem, zdaniem Sądu Najwyższego, poczynienie stanowczych ustaleń w tym zakresie może mieć także znaczenie do oceny roszczeń powódek. Pozytywne przesądzenie tych kwestii z punktu widzenia dochodzonych roszczeń może mieć pierwszorzędne znaczenie do oceny ich zasadności. Wadliwość w zakresie komplementarności stanu faktycznego czyni przedwczesnymi odniesienie się całościowe i konkretne do podniesionych zarzutów naruszenia prawa materialnego. Tym niemniej Sąd Najwyższy uznaje za celowe poczynienie kilku uwag.

Nie ulega wątpliwości, że Regulamin wynagradzania jest aktem normatywnym i zaliczany jest do źródeł prawa pracy w rozumieniu art. 9 k.p., co oznacza, że może stanowić podstawę roszczeń pracownika, w tym szczególności co do składników wynagrodzenia jeśli pracownik spełnił przewidziane w nim kryteria nabycia. Jego normatywny charakter powoduje, że do jego interpretacji należy wykorzystywać przede wszystkim metody interpretacji (wykładni) aktów normatywnych, w tym przede wszystkim wykładnię literalną. Gdyby jednak w procesie interpretacji zapisów Regulaminu wynagradzania zawiodły metody wykładni właściwe dla aktów prawnych, sąd może, ale tylko w wyjątkowych przypadkach na podstawie art. 65 k.c. w związku z art. 300 k.p., stosować posiłkowo zasady wykładni oświadczeń woli stron czynności prawnych (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 17 września 2020 r., II PK 251/18, LEX nr 3095015; z dnia 16 lutego 2017 r., II PK 11/16, LEX nr 2254790; z dnia 25 lipca 2018 r., I PK 157/17, LEX nr 2525434; postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 6 kwietnia 2017 r., III PK 113/16, LEX nr 3543880). Zgodnie z art. 77² § 5 k.p. do Regulaminu wynagradzania stosuje się odpowiednio przepisy art. 239 § 3, art. 241¹² § 2, art. 241¹³ oraz art. 241²⁶ § 2. Istotne jest tu odesłanie do art. 241¹³ k.p., bowiem oznacza ono, że korzystniejsze postanowienia Regulaminu, 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.

W orzecznictwie przyjmuje się, że Regulamin wynagradzania jest jednostronnym aktem pracodawcy, nawet jeżeli jego przyjęcie nastąpiło w

uzgodnieniu z jedyną organizacją (organizacjami) związkową. Stanowisko to uzasadnia się, podkreślając, że uzgadnianie treści Regulaminu wynagradzania z organizacją związkową nie czyni z Regulaminu wynagradzania porozumienia zbiorowego. Jest jedynie specjalną procedurą ustalania tego Regulaminu, motywowaną potrzebą prowadzenia dialogu społecznego w obszarze wrażliwym dla pracowników (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 12 października 2017 r., II PK 269/16, OSNP 2018 nr 7, poz. 92; z dnia 9 maja 2018 r., II PK 60/17, LEX nr 2488650). Pracodawca może zatem dokonać we właściwym trybie stosownych zmian jeśli tego Regulaminu, jeśli dojdzie do wniosku, że aktualny Regulamin zawiera regulacje przekraczające możliwości finansowe pracodawcy lub zapisy, których wykładnia nie jest jednolita.

Wracając do oceny wspomnianego § 8 Regulaminu pozwanego Szpitala z uwzględnieniem powyższych uwag, uprawniony jest wniosek, że pozwany we wprowadzonym Regulaminie zawarł regulację wystarczającą i spójną oraz kryteria dające się ustalić na tyle precyzyjnie, że tworzą po stronie pracowników (pielęgniarek w tym przypadku) realne roszczenia. Odrębną kwestią jest, że zapis tego Regulaminu, w sposób niewystarczający chroni interesy pracodawcy, bo to nie jest problemem ani pielęgniarek ani Sądów orzekających w niniejszej sprawie, w której przedmiotem zaskarżenia jest wyrok wstępny. Dokonując zatem wykładni § 8 pkt 5 Regulaminu Sąd Okręgowy przypisał nadmierne znaczenie interesowi pracodawcy, od którego Regulamin ten pochodzi i który ma możliwość jego dopasowania do swoich możliwości ekonomicznych w stosownym trybie. Nie chodzi tu tylko o relatywnie wysoki wskaźnik wzrostu wynagrodzenia w związku podwyższeniem kwalifikacji ale przede wszystkim z niedoprecyzowaniem zwrotu „*kwalifikacji niezbędne dla potrzeb Szpitala*” z takiego sformułowania nie powiązanego wyrażnie z zapisami ustawy z dnia 15 lipca 2011 r. o zawodach pielęgniarki i położnej (Dz.U. z 2019 r., poz. 576 t.j. ze zm.) można nawet wyprowadzić wniosek, że może on dotyczyć wszystkich pracowników zatrudnionych w Szpitalu, w tym na stanowiskach niemedyycznych (np. konserwatorzy, informatycy, pracownicy biurowi). Trzeba zatem postawić tezę, że potencjalna wadliwość konstrukcji Regulaminu wynagradzania, będącego jednostronnym aktem prawnym nie może co do zasady obciążać pracowników, którzy wywodzą z niego roszczenia. Konieczne jest jednak do jego

zastosowania poczynienie ustaleń faktycznych, które pozwoliłyby na określenie dwóch wyżej uwypuklonych elementów tj. współdziałania powódek przy ukończeniu kursów specjalistycznych z pracodawcą oraz czy ukończenie kursów specjalistycznych oraz czy nabycie tych kwalifikacji było „niezbędne dla potrzeb” Szpitala (pracodawcy). Wobec lakoniczności analizowanego punktu Regulaminu (§ 8 pkt 5 Regulaminu) istotny wydaje się szczególnie dokonanie ustaleń co do tego, jaka była praktyka (jeśli była) w definiowaniu „*niezbędnych potrzeb*” pracodawcy i współdziałania przy podnoszeniu kwalifikacji w z pracodawcą. W tym drugim przypadku z Regulaminu taki obowiązek nawet nie wynika z Regulaminu, stąd istotne jak był w praktyce realizowany, skoro pracodawca aktualnie mocno go akcentuje. W szczególności czy od momentu wejścia w życie Regulaminu pracodawca skierował kogokolwiek na specjalizację, czy kurs i partycypował w jego kosztach, zwalniał od pracy itd., czy też zawsze odbywało się to wyłączenie z woli i na koszt pracownika, dążącego do podniesienia swoich kwalifikacji. To samo dotyczy definiowania niezbędnych potrzeb pracodawcy, czy pracodawca od momentu wejścia Regulaminu stosował jednolitą praktykę w tym zakresie np. czy odnosił kwalifikacje do konkretnego oddziału, na którym dana pielęgniarka była zatrudniona i podwyższenie kwalifikacji oznaczało nabycie wyższych kwalifikacji przydatnych na tymże oddziale, czy też szerzej chodziło o kwalifikacje przydatne na innych oddziałach istniejących w Szpitalu lub właśnie tworzonych. Jak się zdaje granicą wykładni niezbędnych potrzeb pracodawcy musi być nabycie (podwyższenie) kwalifikacji, z których pracodawca choćby tylko doraźnie mógłby skorzystać. Gdyby się okazało, że w pozwanym Szpitalu ukształtowała się trwała praktyka (zwyczaj zakładowy), a nie byłby on sprzeczny normami prawa pracy, to byłby istotny element wykładni § 8 pkt 5 Regulaminu.

W zakresie podwyższania kwalifikacji grupy zawodowej, do której należą powódki, trzeba też dostrzec art. 61 ust. 1 ustawy z dnia 15 lipca 2011 r. o zawodach pielęgniarki i położnej (Dz.U. z 2019 r., poz. 576 t.j. ze zm.), zgodnie z którym pielęgniarka i położna mają obowiązek stałego aktualizowania swojej wiedzy i umiejętności zawodowych oraz prawo do doskonalenia zawodowego w różnych rodzajach kształcenia podyplomowego. Za spełnienie obowiązku, o którym mowa w ust. 1, uważa się również kształcenie podyplomowe odbywane w ramach studiów

podyplomowych w dziedzinie mającej zastosowanie w ochronie zdrowia. Kształcenie podyplomowe odbywa się na wniosek pracownika, na podstawie wydanego przez pracodawcę skierowania do organizatora kształcenia podyplomowego pielęgniarek i położnych lub bez skierowania, stąd sam fakt braku skierowania przez pozwany Szpital powódek na specjalizację – nie ma znaczenia, w aspekcie wykładni § 8 pkt 5 Regulaminu, chyba że pozwany wykaże, że istniała taka ukształtowana praktyka (zwyczaj). W tym kontekście nie jest trafne przywołanie przez Sąd Okręgowy art. 62 ustawy, bowiem przepis ten w ogóle nie reguluje sytuacji pielęgniarek, które poszerzyły swoje kwalifikacje wskutek kształcenia podyplomowego we własnym zakresie i na własny koszt, lecz pielęgniarek, które takie kształcenie podyplomowe podjęły na podstawie skierowania wydanego przez pracodawcę i możliwości refundacji kosztów takiego kształcenia. Przepis ten nie odnosi się zatem w żaden sposób do pielęgniarki, która nie oczekuje refundacji, natomiast nabyła kwalifikacje, z którymi przepis Regulaminu wiąże nabycie prawa do wzrostu wynagrodzenia. Nadto podkreślić trzeba, że skoro w Regulaminie występuje brak precyzyjnej procedury nabywania kwalifikacji przez pielęgniarki we współpracy z pozwanym, to trudno przyjąć, że brak tej regulacji może obciążać pracowników (pielęgniarki w tym przypadku) i oznaczać zakaz inwestowania w swój rozwój zawodowy, kosztem swojego czasu wolnego i swoich środków.

Gdyby poczynione szersze ustalenia faktyczne nie doprowadziły Sądu Okręgowego do wniosku o zasadności roszczeń powódek na podstawie § 8 pkt 5 Regulaminu, to zaktualizuje się potrzeba oceny ich roszczeń z punktu widzenia zasad równego traktowania (w szczególności pod kątem: art. 11² k.p., art. 11³, art. 18^{3b} §1 k.p. w zw. z art. 18^{3a} § 1 k.p.), ale i to wymaga poczynienia szerszych ustaleń, co do tego czy poprzednio, każdej podnoszącej kwalifikacje pielęgniarce przyznawano przewidzianą w Regulaminie podwyżkę, czy też tylko niektórym z nich. Ustalenie to może być istotne dla oceny czy pozwana już wcześniej stosowała nierówne traktowanie pracowników, czy też przyznawała podwyżkę z Regulaminu wszystkim podnoszącym kwalifikacje, a obecnie dokonuje jedynie innej wykładni Regulaminu niż obecnie. W tym drugim przypadku w chwili obecnej nie tyle mielibyśmy do czynienia z nierównym traktowaniem, co ze zmianą wykładni aktu normatywnego jakim jest Regulamin. Skuteczność takiej zmiany wykładni podległaby

już ocenie Sądu z punktu widzenia skuteczności takiej zmiany z uwzględnieniem okoliczności wyżej przytoczonych ale i wiążących norm prawa pracy. Oznacza to też, że podniesiony zarzut obrazy art 18^{3a} § 1 k.p. w zw. z art. 18^{3a} § 3 k.p. jest przedwczesny.

W tym stanie rzeczy Sąd Najwyższy na zasadzie art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. w zw. z art. 108 § 1 k.p.c. orzekł jak na wstępie.

[SOP]

[ał]