



Sygn. akt II BP 4/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 11 lipca 2018 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Krzysztof Staryk (przewodniczący)

SSN Maciej Pacuda

SSN Małgorzata Wrębiakowska-Marzec (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa E. K.

przeciwko [...] Szpitalowi [...] w B.

o zapłatę,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 11 lipca 2018 r.,

skargi powódki o stwierdzenie niezgodności z prawem prawomocnego wyroku
Sądu Okręgowego w J.

z dnia 27 kwietnia 2016 r., sygn. akt VII Pa [...],

I. oddala skargę,

**II. nie obciąża skarżącej kosztami postępowania procesowego
strony pozwanej w postępowaniu wszczętym skargą.**

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 27 kwietnia 2016 r. Sąd Okręgowy w J. oddalił apelację powodów, w tym E. K., od wyroku Sądu Rejonowego w B. z dnia 3 grudnia 2015 r., którym oddalono ich powództwo przeciwko [...] Szpitalowi [...] w B. o zapłatę kwoty 9.200 zł tytułem wyrównania wynagrodzenia za okres od czerwca 2013 r. do kwietnia 2015 r.

W sprawie ustalono, że powodowie byli zatrudnieni w pozwanym Szpitalu na stanowisku pielęgniarki lub pielęgniarza. W dniu 28 marca 2008 r. doszło do podpisania porozumienia postrajkowego pomiędzy pracodawcą a Związkiem Zawodowym Pielęgniarek i Położnych, w którym strony ustaliły wzrost wynagrodzenia zasadniczego w grupie pielęgniarek o kwotę 300 zł od dnia 1 marca 2008 r. (pkt 1) i o kwotę 75 zł od dnia 1 maja 2008 r. (pkt 2) oraz stwierdziły, że z dniem 1 stycznia 2009 r. wynagrodzenie zasadnicze w grupie pielęgniarek nie może być niższe niż 2.400 zł (pkt 3). W dniach 9 kwietnia 2008 r. i 6 czerwca 2008 r. nastąpiła realizacja postanowień pkt 1 i 2 porozumienia przez podwyższenie stawki wynagrodzenia zasadniczego powodów do kwoty 2.000 zł miesięcznie. Strona pozwana wypłaciła pielęgniarkom niedopłaty do wynagrodzenia zasadniczego do wynikającej z pkt 3 porozumienia kwoty 2.400 zł za okres od stycznia 2009 r. do czerwca 2013 r. na mocy wyroków i ugody sądowej po przesądzeniu przez sąd, że porozumienie postrajkowe z dnia 28 marca 2008 r. stanowiło źródło prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p. Pracodawca nie dokonał w umowach o pracę powodów żadnych zmian wynikających z postanowień porozumienia. W dniu 22 lutego 2013 r. pozwany Szpital wypowiedział porozumienie z dnia 28 marca 2008 r. „z powodu nadzwyczajnej zmiany stosunków, polegającej na znacznym, niezależnym od Szpitala pogorszeniu jego sytuacji finansowej, powodującej, że spełnienie wszystkich świadczeń byłoby połączone z nadmiernymi trudnościami albo groziłoby Szpitalowi rażącą stratą, czego strony nie przewidziały przy zawarciu porozumienia”. W dniu 26 lutego 2013 r. Zarząd Związku Zawodowego Pielęgniarek i Położnych zwrócił się do strony pozwanej o sprecyzowanie podstawy prawnej wypowiedzenia, wskazanie okresu wypowiedzenia oraz udokumentowanie trudnej sytuacji Szpitala. W piśmie z dnia 4 marca 2013 r. dyrektor Szpitala wskazała, że wypowiedzenie porozumienia

nastąpiło na podstawie art. 241⁷ § 1 pkt 3 k.p., wypowiedzenie jest jednostronnym oświadczeniem woli skierowanym do strony umowy, przyczyną wypowiedzenia było znaczne i trwałe pogorszenie sytuacji finansowej Szpitala, na skutek wypowiedzenia porozumienie wygaśnie z dniem 1 czerwca 2013 r., tryb wypowiedzenia nie podlega kontroli sądowej, a dokonujący wypowiedzenia nie musi udowadniać istnienia przyczyny, na którą się powołuje, chociaż strona związkowa była na bieżąco informowana i materiały przekazywano jej na piśmie.

W tak ustalonym stanie faktycznym przyjętym za podstawę rozstrzygnięcia Sąd odwoławczy stwierdził, że przesłanki uzasadniające wypowiedzenie porozumienia faktycznie zaistniały, a na jego skuteczność nie miały wpływu uzupełnione braki w zakresie wskazania podstawy prawnej i okresu wypowiedzenia. W konsekwencji podzielił ocenę Sądu pierwszej instancji, że „porozumienie z dnia 28 marca 2008 r. zostało skutecznie wypowiedziane z dniem 1 czerwca 2013 r., wywierając bezpośredni skutek dla powodów, bez potrzeby dokonywania zmian ich indywidualnych warunków pracy i płacy”. W tym zakresie Sąd drugiej instancji odwołał się do poglądu wyrażonego przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 5 listopada 2015 r., III PK 26/15, zgodnie z którym dopuszczalne jest usprawiedliwione obiektywnymi przyczynami wypowiedzenie porozumienia kończącego zakładowy spór zbiorowy na podstawie art. 365¹ § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p., wynikającej z postanowień rozwiązanego porozumienia zbiorowego lub *per analogiam* do art. 241⁷ k.p.). Podzielił również jako dominujące w orzecznictwie tego Sądu stanowisko, że art. 241¹³ § 2 k.p. nie ma zastosowania do postanowień porozumienia zbiorowego niebędącego układem zbiorowym pracy, a w rezultacie zmiana postanowień takiego porozumienia na niekorzyść pracownika nie wymaga dokonania wypowiedzenia zmieniającego (tak w wyrokach z dnia 25 listopada 2004 r., III PK 57/04, z dnia 25 lutego 2009 r., II PK 184/08 oraz w uchwale z dnia 29 listopada 2005 r. II PZP 8/05). Przepis art. 241¹³ § 2 k.p., przewidujący stosowanie wypowiedzenia dotychczasowych warunków umowy o pracę do zmiany na niekorzyść pracownika warunków pracy lub płacy ukształtowanych przez układ zbiorowy jest bowiem wyjątkiem od art. 42 § 1 k.p., który dopuszcza stosowanie tego wypowiedzenia tylko do warunków pracy lub płacy wynikających z umowy o pracę. Uznanie istnienia obowiązku pracodawcy

stosowania wypowiedzenia zmieniającego do zmiany warunków pracy lub płacy ukształtowanych np. przez porozumienie zmieniające pakiet socjalny byłoby niedopuszczalnym rozszerzeniem uregulowań mających charakter wyjątków (tak w wyroku z dnia 6 września 2012 r., II PK 29/12).

W skardze o stwierdzenie niezgodności z prawem prawomocnego orzeczenia powódka E. K. zarzuciła naruszenie prawa materialnego, a mianowicie: 1) nieprawidłowe zastosowanie art. 241⁷ k.p., który wyraźnie stosuje się do układów zbiorowych pracy; 2) brak zastosowania art. 9 k.p. w związku z art. 9¹ k.p., polegający na przyjęciu, że porozumienie strajkowe stanowiące źródło prawa mogło zostać wypowiedziane przez każdą ze stron, podczas gdy zgodnie z art. 9¹ k.p., pracodawca w sytuacji przedstawionej w wypowiedzeniu winien był podjąć negocjacje między stronami porozumienia, które miałyby na celu jego zawieszenie w całości lub części. W ocenie skarżącej, rozważając treść przedmiotowego wypowiedzenia nasuwa się wniosek, że właściwym trybem w zaistniałej sytuacji byłoby zawieszenie porozumienia w całości lub w części zgodnie z dyspozycją art. 9¹ k.p.

Przy założeniu, że pozwany Szpital mógł dokonać wypowiedzenia porozumienia w trybie art. 241⁷ k.p. skarżąca podniosła zarzuty naruszenia: 1) art. 241¹³ w związku z art. 42 k.p. przez uznanie, że do wyeliminowania postanowień układowych z umów o pracę nie jest konieczne zastosowanie instytucji prowadzącej do zmiany treści stosunku pracy, tj. porozumienia zmieniającego lub wypowiedzenia zmieniającego; 2) art. 241⁷ § 1 pkt 3 k.p. przez nieuwzględnienie, że wypowiedzenie porozumienia strajkowego jest nieprecyzyjne i pozbawione istotnych elementów, jak choćby wskazania okresu wypowiedzenia.

Skarżąca podniosła, że orzeczenie Sądu drugiej instancji jest niezgodne z art. 241⁷ oraz art. 9 w związku z art. 9¹ k.p., a „z daleko idącej ostrożności, przy założeniu, że pozwany Szpital mógł dokonać wypowiedzenia porozumienia w trybie art. 241⁷ k.p.” wskazała na niezgodność wyroku z art. 241¹³ w związku z art. 42 k.p. oraz art. 241⁷ § 1 pkt 3 k.p. Stwierdziła, że wzruszenie zaskarżonego orzeczenia w drodze innych środków prawnych nie było i nie jest możliwe, gdyż z uwagi na wartość przedmiotu sporu i przedmiotu zaskarżenia nie przysługuje w niniejszej sprawie skarga kasacyjna oraz nie zachodzą podstawy do wniesienia skargi o

wznowienie postępowania zarówno z przyczyn nieważności - art. 401 k.p.c., jak i z właściwych przyczyn restytucyjnych - art. 403, art. 401¹ i art. 416¹ k.p.c. Wskazała nadto, że „na skutek niezgodności z prawem zaskarżonego orzeczenia” poniosła szkodę w wysokości 2.400 zł wskutek uznania, że pozwany Szpital skutecznie wypowiedział porozumienie postrajkowe.

W konkluzji skarżąca wniosła o stwierdzenie niezgodności z prawem prawomocnego wyroku Sądu drugiej instancji w zakresie oddalającym jej apelację. Podniosła, że stosując przez analogię art. 241⁷ k.p. Sąd drugiej instancji wskazał na niejednolitość rozstrzygania tej kwestii w orzecznictwie i doktrynie z uwagi na brak w tym względzie stosownej regulacji ustawowej. Skoro zatem Sąd odwoławczy przyjął, że w niniejszej sprawie zastosowywanie znajdują przepisy prawa dotyczące układów zbiorowych, to ogólne stanowisko tego Sądu cechuje „pewna niekonsekwencja”, gdyż zgodnie z dyspozycją art. 241¹³ k.p. pozwany winien był dokonać wypowiedzeń zmieniających indywidualne stosunki pracy, a skoro tego nie uczynił, to wywiedzione przez skarżącą powództwo powinno zostać uwzględnione.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje.

Skarga jest bezzasadna.

Zgodnie z art. 424¹ § 1 k.p.c., skarga o stwierdzenie niezgodności z prawem prawomocnego wyroku przysługuje od wyroku sądu drugiej instancji kończącego postępowanie w sprawie, gdy przez jego wydanie stronie została wyrządzona szkoda, a zmiana lub uchylenie tego wyroku w drodze przysługujących środków prawnych nie było i nie jest możliwe. Sąd Najwyższy przyjmuje, że za niezgodne z prawem mogą być uznane tylko wyroki zawierające rozstrzygnięcia wyraźnie sprzeczne z przepisami prawa, których interpretacja, zastosowanie lub niezastosowanie nie powinny sprawiać istotnych trudności na gruncie powszechnie obowiązujących zasad wykładni lub stosowania prawa, albo wyroki oczywiście sprzeczne z obowiązującymi standardami orzekania, które zostały wydane po dokonaniu oczywiście błędnej wykładni lub wadliwego zastosowania prawa, co można stwierdzić „na pierwszy rzut oka”, bez wnikania w szczegóły sprawy i bez potrzeby prowadzenia głębszej analizy prawniczej (por. wyrok z dnia 23 września

2014 r., II BP 18/13, LEX nr 1537556 i szeroko powołane w nim wcześniejsze orzeczenia).

Zaskarżony wyrok nie może być uznany ani za sprzeczny z ogólnie przyjętymi standardami rozstrzygnięć, ani za wydany w wyniku oczywiście błędnej wykładni lub wadliwego zastosowania prawa, widocznych bez głębszej analizy prawniczej. Formułując wątpliwości interpretacyjne na tle przepisów powołanych w podstawie skargi skarżąca zdaje się utożsamiać skargę o stwierdzenie niezgodności z prawem prawomocnego wyroku ze skargą kasacyjną. Tymczasem takie utożsamienie jest nieuprawnione, gdyż o ile skarga kasacyjna wynika z zarzutu naruszenia prawa, to skarga o stwierdzenie niezgodności z prawem prawomocnego wyroku wymaga oceny, że kwestionowany wyrok jest niezgodny z prawem w rozumieniu art. 424¹ k.p.c. (por. wyrok z dnia 4 grudnia 2013 r., II BP 7/13, LEX nr 1415498 i przywołane w nim orzeczenia).

Skarżąca prezentuje w pierwszym rzędzie stanowisko, że „zastosowanie poprzez analogię art. 241⁷ § 1 pkt 3 k.p. niweczy trwałość porozumień zawieranych na etapie sporów zbiorowych i pozwala pracodawcy na ich wyeliminowanie z obrotu prawnego”, a w konsekwencji „stosowanie przez analogię powołanego przepisu do porozumień osiągniętych w sporach zbiorowych jest chybione i nie znajduje wyraźnego potwierdzenia w judykaturze”. Natomiast, „rozważając treść przedmiotowego porozumienia nasuwa się wniosek, iż właściwym trybem w zaistniałej sytuacji byłoby zawieszenie porozumienia w całości lub w części zgodnie z dyspozycją art. 9¹ k.p.”.

Wywody te nie pozwalają na uznanie oczywistej sprzeczności wyroku Sądu drugiej instancji z przepisami prawa. Po pierwsze, w orzecznictwie Sądu Najwyższego dopuszczono możliwość wypowiedzenia porozumienia kończącego zakładowy spór zbiorowy albo na podstawie art. 365¹ § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. (jeżeli strony przewidziały taką podstawę w postanowieniach porozumienia), albo *per analogiam* do art. 241⁷ k.p. Wynika to z tego, że skoro legalne jest wypowiedzanie nazwanych źródeł zakładowego prawa pracy, w tym układów zbiorowych pracy, to zasada wolności kontraktowania nienazwanych zbiorowych porozumień prawa pracy nie wyklucza ich wypowiedzania według *argumentum a simile* z art. 241⁷ k.p. z przyczyn obiektywnie usprawiedliwionych (por. powołany

przez Sąd drugiej instancji wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 listopada 2015 r., III PK 26/15). Po drugie, skarżąca nie przedstawia żadnego wywodu dla wykazania niezgodności zaskarżonego skargą wyroku z art. 9¹ k.p., przewidującego możliwość zawarcia porozumienia o zawieszeniu stosowania w całości lub w części przepisów prawa pracy. Przepis ten ani nie ustanawia obowiązku pracodawcy wszczynania negocjacji w tym zakresie po zaistnieniu przesłanki określonej w jego § 1, ani nie określa zasad prowadzenia rokowań, pozostawiając tę materię - bez ograniczania autonomii woli stron - zasadzie wolności układowej stosownie do potrzeb i okoliczności.

W dalszej kolejności skarżąca - wskazując na „skomplikowany charakter sprawy” - „przedstawia także swoje stanowisko w zakresie uznania zasadności koncepcji zastosowania art. 241⁷ k.p. do wypowiedzenia porozumienia postrajkowego”. W ocenie skarżącej, wypowiedzenie tego porozumienia nie wywarło skutków w sferze indywidualnego stosunku pracy, gdyż do zmiany jego treści niezbędne było dokonanie wypowiedzenia zmieniającego (art. 42 § 1-3 k.p.), co potwierdzać mają przywołane przez skarżącą orzeczenia.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego stwierdzono, że po rozwiązaniu porozumienia kończącego zakładowy spór zbiorowy skutek upływu okresu jego wypowiedzenia pracodawca może wypowiedzieć pracownikom indywidualne warunki pracy i płacy wynikające z tego porozumienia (por. powołany wyżej wyrok z dnia 5 listopada 2015 r., III PK 26/15). Również w wyroku z dnia 6 grudnia 2005 r., III PK 95/05 (OSNP 2006 nr 19-20, poz. 303) przyjęto, że niekorzystna dla pracowników zmiana porozumienia zbiorowego będącego źródłem prawa pracy (art. 9 k.p.) wymaga dokonania wypowiedzeń zmieniających (art. 42 w związku z art. 241¹³ § 2 k.p.). Wyrażany jest jednak również pogląd, że wypowiedzenie zmieniające byłoby konieczne tylko wówczas, gdyby umowa o pracę odsyłała do postanowień porozumienia niebędącego układem zbiorowym pracy, gdyż w takim przypadku warunki pracy lub płacy, będące przedmiotem tego odesłania, wynikałyby równocześnie z umowy o pracę (por. wyrok z dnia 25 listopada 2004 r., III PK 57/04, OSNP 2005 nr 13, poz. 188). Wynika to z tego, że art. 42 § 1 k.p. dotyczy wypowiedzenia warunków zatrudnienia wynikających z umowy o pracę, nie odnosząc się do elementów treści stosunku pracy niemających, jak w

przypadku warunków wynikających z porozumienia zbiorowego, źródła w bezpośrednio wyrażonej woli pracownika i pracodawcy. Wyjątkiem od zasady z art. 42 § 1 k.p. jest art. 241¹³ § 2 k.p., przewidujący stosowanie wypowiedzenia dotychczasowych warunków pracy i płacy do zmiany na niekorzyść pracownika warunków pracy lub płacy ukształtowanych przez układ zbiorowy pracy, a wyjątek ten nie może być interpretowany *a simili* (rozszerzająco) do postanowień porozumienia zbiorowego, o którym mowa w art. 9 § 1 k.p., innego niż układ zbiorowy pracy (por. uchwałę z dnia 29 listopada 2005 r., II PZP 8/05, OSNP 2006 nr 5-6, poz. 72 oraz wyroki z dnia 25 listopada 2004 r., III PK 57/04; z dnia 25 lutego 2009 r., II PK 184/09, LEX nr 736729; z dnia 6 września 2012 r., II PK 29/12, LEX nr 1350603).

Z ustaleń stanowiących podstawę wyroku Sądu drugiej instancji wprost wynika, że w łączących strony umowach o pracę nie dokonano żadnych zmian wynikających z postanowień porozumienia z dnia 28 marca 2008 r. Przyjęcie drugiego z zaprezentowanych wyżej nurtów wykładni znajdujących oparcie w orzecznictwie Sądu Najwyższego uprawniało zatem Sąd odwoławczy do uznania, że skoro postanowienie pkt 3 porozumienia postrajkowego nie zostało inkorporowane do treści umów o pracę, to wynikające z niego roszczenia mogły być dochodzone przez pracowników wyłącznie na podstawie tego postanowienia porozumienia - jako źródła prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p. - do czasu upływu okresu dokonanego przez pracodawcę wypowiedzenia porozumienia.

Zarzut obraży art. 241⁷ § 1 pkt 3 k.p. skarżąca uzasadnia nieprecyzyjnością oświadczenia wypowiadającego porozumienie (skoro w piśmie uzupełniającym wskazano, że wypowiedzenie porozumienia wchodzi w życie po upływie trzymiesięcznego wypowiedzenia, tj. z dniem 1 czerwca 2013 r., to jego upływ powinien nastąpić w dniu 30 września 2013 r.) oraz brakiem wskazania okresu wypowiedzenia, a nadto wątpliwością, czy jako wypowiedzenie należy traktować pismo z dnia 22 lutego 2013 r., czy też pismo z dnia 4 marca 2013 r., gdyż w tym pierwszym zabrakło istotnych elementów.

Stan faktyczny sprawy jasno wskazuje, że po pierwsze - pozwany Szpital w piśmie z dnia 4 marca 2013 r. sprecyzował, iż na skutek wypowiedzenia dokonanego w dniu 22 lutego 2013 r. porozumienie wygaśnie z dniem 1 czerwca

2013 r. oraz po drugie - trzymiesięczny okres wypowiedzenia porozumienia został zachowany. Z art. 241⁷ § 1 pkt 3 k.p. nie wynika, aby niewskazanie w wypowiedzeniu okresu przewidzianego w art. 241⁷ § 3 k.p. powodowało bezskuteczność wypowiedzenia, a wyrażane w tym zakresie przez skarżącą „wątpliwości interpretacyjne” nie stanowią o sprzeczności wyroku Sądu drugiej instancji z ogólnie przyjętymi standardami rozstrzygnięć lub jego wydaniu w wyniku oczywiście błędnej wykładni lub wadliwego zastosowania prawa w rozumieniu art. 424¹ k.p.c.

Powoduje to oddalenie skargi na podstawie art. 424¹¹ § 1 k.p.c. Orzeczenie o kosztach postępowania oparto o odpowiednio stosowany art. 102 k.p.c.