

Sygn. akt I PK 165/17

POSTANOWIENIE

Dnia 27 marca 2018 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Katarzyna Gonera

w sprawie z powództwa Ogólnopolskiego Związku Zawodowego Pielęgniarek i Położnych przy Wojskowym Szpitalu Klinicznym z Polikliniką SP ZOZ w K. na rzecz M. S., E. O. i I. Ż.

przeciwko

Wojskowemu Szpitalowi Klinicznemu z Polikliniką w K. SP ZOZ w K.

o zapłatę,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 27 marca 2018 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w K.

z dnia 14 marca 2017 r., sygn. akt VII Pa .../16,

- 1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania;**
- 2. odstępuje od obciążenia strony pozwanej obowiązkiem zwrotu na rzecz strony powodowej kosztów procesu w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy w K., wyrokiem z 23 czerwca 2016 r., w połączonych do wspólnego rozpoznania i rozstrzygnięcia sprawach z powództwa Ogólnopolskiego Związku Zawodowego Pielęgniarek i Położnych przy

Wojskowym Szpitalu Klinicznym z Polikliniką SP ZOZ w K. na rzecz M. S., E. O., I. Ż. i B. P. o zapłatę wynagrodzenia, zasądził od strony pozwanej: na rzecz M.

S. kwotę 16.056 zł tytułem wynagrodzenia za pracę z ustawowymi odsetkami za opóźnienie; na rzecz E. O. kwotę 13.368 zł tytułem wynagrodzenia za pracę z ustawowymi odsetkami za opóźnienie; na rzecz I. Ż. kwotę 14.328 zł tytułem wynagrodzenia za pracę z ustawowymi odsetkami za opóźnienie; na rzecz B. P. kwotę 5.136 zł tytułem wynagrodzenia za pracę z ustawowymi odsetkami za opóźnienie.

Jak ustalono w sprawie, M. S., E. O., I. Ż. i B. P. są zatrudnione przez stronę pozwaną na podstawie umów o pracę i zaszeregowane w kategoriach: M. S. – X, E. O. i I. Ż. – IX oraz B. P. – VIII.

W dniu 15 czerwca 2010 r. pracodawca, w uzgodnieniu ze związkami zawodowymi, ustalił regulamin wynagradzania, zgodnie z którym wynagrodzenie według VIII kategorii zaszeregowania wynosi 2.605 zł, według IX kategorii – 2.862 zł, natomiast według X kategorii – 3.181 zł miesięcznie. W dniu 24 czerwca 2010 r. strona pozwana zawarła porozumienie ze związkami zawodowymi w sprawie zawieszenia stosowania niektórych przepisów prawa pracy, zgodnie z którym strony zawiesiły stosowanie regulaminu wynagradzania z uwagi na trudną sytuację finansową pracodawcy. W punkcie 4 porozumienia ustalono, że każdy pracownik osiągnie wynagrodzenie przynajmniej w wysokości minimalnego wynagrodzenia przysługującego w kategorii, do której pracownik jest zaszeregowany. Wypłata podwyżek została rozłożona na trzy etapy, tj. pierwsza podwyżka miała być wypłacona nie później niż do 30 czerwca 2010 r., druga - nie później niż do 30 czerwca 2011 r., a trzecia - nie później niż do 30 czerwca 2012 r. Strona pozwana wypłaciła podwyżki przewidziane w pierwszym etapie porozumienia, nie zrealizowała natomiast podwyżek przewidzianych w etapach drugim i trzecim. Porozumienie nie dotyczyło zawieszenia stosowania całego regulaminu wynagradzania, a jedynie opóźnienia wprowadzania podwyżek związanych ze stopniami zaszeregowania, które miały być wypłacone w określonych w nim terminach, najpóźniej jednak do dnia 30 czerwca 2012 r. W pozostałej części regulamin wynagradzania był wykonywany i obowiązywał.

Sąd pierwszej instancji stanął na stanowisku, że zarówno regulamin wynagradzania, jak i porozumienie z czerwca 2010 r. stanowią źródła prawa pracy. Sąd Rejonowy stwierdził, że dla obowiązywania aktów prawa pracy uchwalonych w

stosownej procedurze i opatrzonych podpisem wprowadzającego je pracodawcy, bez znaczenia pozostaje obecna sytuacja finansowa strony pozwanej, która – co istotne – była zła już w momencie podpisywania tych dokumentów. Racjonalnym działaniem pracodawcy, w opisanych przez niego okolicznościach, byłoby niewydawanie regulaminu w takim brzmieniu, w jakim został on przyjęty, bądź też zawarcie w nim postanowień uzależniających wypłatę podwyżek od sytuacji finansowej Szpitala. Nie mogły także odnieść zamierzonego skutku argumenty pozwanego dotyczące okoliczności podpisania regulaminu, w szczególności presji wywieranej przez związki zawodowe. Kierownictwo strony pozwanej nie było bowiem, wbrew sugestiom odpowiedzi na pozew, stroną niejako zdominowaną przez reprezentację pracowników. Pracodawca uznawany jest zasadniczo za silniejszą stronę stosunku pracy, nie wydaje się zatem możliwe, aby organizacje związkowe mogły narzucić Szpitalowi swojego rodzaju dyktat, zwłaszcza że strona pozwana dysponowała własnym zapleczem prawnym i była pełnoprawnym uczestnikiem (stroną) rozmów.

Wobec jednoznacznego brzmienia postanowień regulaminu oraz porozumienia o jego zawieszeniu Sąd Rejonowy stwierdził, że pracownikom przysługiwało w okresie objętym sporem wynagrodzenie określone w załączniku nr 2 do regulaminu, co najmniej w wysokości dolnej granicy wskazanych tam widełek. Sąd nie znalazł jakichkolwiek podstaw uzasadniających uchylenie się pracodawcy od wypłaty pozostałych transzy podwyżek i stwierdził zasadność powództw wniesionych przez stronę powodową (związek zawodowy) na rzecz wymienionych w wyroku pracownic o wyrównanie ich wynagrodzenia do kwot minimalnego wynagrodzenia przyporządkowanego dla poszczególnych kategorii zaszeregowania określonych w załączniku nr 2 do regulaminu wynagradzania z 15 czerwca 2010 r.

W ocenie Sądu pierwszej instancji nietrafny jest argument strony pozwanej o niemożliwości świadczenia, która miałyby prowadzić do wygaśnięcia zobowiązania. Za bezzasadne Sąd uznał także twierdzenie strony pozwanej, że żądanie przez powódki wypłaty wynagrodzenia w dochodzonej wysokości stanowiło nadużycie prawa podmiotowego (art. 8 k.p.). W ocenie Sądu domaganie się przez pracowników ustalonego z pracodawcą i określonego regulaminem wynagrodzenia

nie może być rozpatrywane „w negatywnych kategoriach moralnych”, nawet przy uwzględnieniu trudnej sytuacji materialnej pracodawcy.

Wyrokiem z 14 marca 2017 r. Sąd Okręgowy w K. oddalił apelację strony pozwanej od wyroku Sądu Rejonowego.

Sąd drugiej instancji przychylił się do stanowiska Sądu Rejonowego, że porozumienie z 24 czerwca 2010 r. należy do porozumień normatywnych i podstawową metodą wykładni jego treści jest właściwa dla aktów normatywnych wykładnia językowa. Przy poprawnym zastosowaniu tej metody wykładni nie budzi wątpliwości, że strony porozumienia, działając na podstawie art. 9¹ k.p., zawarły to porozumienie z przyczyn przewidzianych w art. 9¹ § 1 k.p. w celu zawieszenia stosowania obowiązującego stroną pozwaną regulaminu wynagradzania poza zakresem określonym w treści kolejnych postanowień porozumienia, czyli jedynie w części. Słuszna jest konstatacja Sądu pierwszej instancji, że z pełnej treści tekstu porozumienia wynika wprost, że zawieszenie nie dotyczyło stosowania całego regulaminu, a jedynie opóźnienia wprowadzenia podwyżek związanych ze stopniami zaszeregowania i stosowania tych postanowień w sposób ustalony w porozumieniu. Z tekstu porozumienia wynika również, że precyzuje ono czas zawieszenia stosowania postanowień regulaminu, pozwalając pracodawcy na wstrzymanie się ze stosowaniem regulaminu w zakresie, w jakim jego postanowienia gwarantowały podwyżkę wynagrodzenia do minimalnej stawki kategorii zaszeregowania konkretnego pracownika, nie dłużej niż do 30 czerwca 2012 r. Tym samym odroczenie momentu wejścia w życie podwyżek nie mogło trwać dłużej, niż przez okres od zawarcia porozumienia do 30 czerwca 2012 r.

W ocenie Sądu Okręgowego nie ma żadnych argumentów przemawiających za tym, że porozumienie dopuszczalne ustawą Kodeks pracy, niesprzeczne z bezwzględnie obowiązującymi przepisami prawa pracy, zawarte przez strony do tego umocowane, w celu wskazanym w art. 9¹ § 1 k.p., utraciło w części sens porozumienia normatywnego tylko dlatego, że strony porozumienia określiły w jego treści zakres zawieszenia części postanowień regulaminu wynagradzania, opisując ustalony przez siebie model stosowania zawieszonych postanowień, a nie używając określenia „zawieszają w części” i prostego oznaczenia przepisów regulaminu, które zostały zawieszane.

Wyrok Sądu Okręgowego w K., wydany na rzecz M. S., E. O. i I. Ż., został zaskarżony przez stronę pozwaną skargą kasacyjną w całości. Strona skarżąca jako podstawy kasacyjne wskazała zarzuty naruszenia prawa materialnego przez:

- 1) błędną wykładnię art. 9 § 1 k.p., polegającą na przyznaniu wszystkim postanowieniom porozumienia z 24 czerwca 2010 r. w sprawie zawieszenia stosowania niektórych przepisów prawa pracy waloru normatywności, mimo że w zakresie pkt 3-10 porozumienie to nie znajdowało wymaganego oparcia w ustawie;
- 2) błędną wykładnię art. 9¹ § 1 k.p., polegającą na uznaniu, że zawartym w porozumieniu o zawieszeniu stosowania przepisów prawa pracy postanowieniom, na mocy których dokonywana jest zmiana zawieszanych regulacji, przysługuje walor normatywności;
- 3) niewłaściwe zastosowanie art. 77² § 6 k.p. w związku z § 36 regulaminu wynagradzania z 15 czerwca 2010 r., polegające na ich niezastosowaniu, czego konsekwencją było uznanie, że na mocy porozumienia o zawieszeniu stosowania w całości lub w części przepisów prawa pracy dopuszczalna jest merytoryczna zmiana przepisów prawa pracy bez zachowania procedury przewidzianej dla zmiany tych przepisów, tj. przyjęcie, że do zmiany treści regulaminu wynagradzania mogło dojść w drodze porozumienia zawieszającego, bez zachowania trybu określonego przez przepisy powszechnie obowiązujące oraz przez regulamin wynagradzania;
- 4) niewłaściwe zastosowanie normy wynikającej z art. 9 § 3 zdanie drugie k.p. w związku z art. 77² § 6 k.p. w związku z § 10 ust. 5 regulaminu wynagradzania, polegające na ich niezastosowaniu, a w konsekwencji brak uznania, że w związku z zawieszeniem regulaminu wynagradzania w całości na okres 3 lat przed jego wejściem w życie (a więc niestosowaniem jego postanowień z mocy prawa) prawo do wypłacania wynagrodzenia zasadniczego nieodpowiadającego poziomowi zaszeregowania przysługiwało pracodawcy od dnia zakończenia okresu zawieszenia regulaminu wynagradzania przez okres kolejnych 3 lat;
- 5) z ostrożności procesowej, na wypadek uznania, że wszystkie postanowienia porozumienia stanowiły przepisy prawa pracy – niewłaściwe zastosowanie art. § 10 ust. 5 regulaminu wynagradzania, przez jego pominięcie przy ustalaniu wysokości niewypłaconego wynagrodzenia za okres od czerwca 2012 r. czerwca 2013 r.

Strona skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i orzeczenie co do istoty sprawy przez oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od strony powodowej na rzecz pozwanego zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych; ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania kasacyjnego.

We wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania strona skarżąca powołała się na występowanie w sprawie szeregu istotnych zagadnień prawnych, a mianowicie: (-) jaki jest przedmiotowy zakres oparcia na ustawie postanowień porozumienia o zawieszeniu stosowania w całości lub w części przepisów prawa pracy, określonego przepisem art. 9¹ § 1 k.p., określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy – w szczególności jaki jest dopuszczalny zakres przedmiotowy porozumienia zbiorowego, dla którego jedynym oparciem na ustawie w rozumieniu art. 9 § 1 k.p. jest norma określona w art. 9¹ § 1 k.p.; (-) czy dopuszczalne jest zawarcie w porozumieniu, o którym mowa w art. 9¹ § 1 k.p., postanowień nie dotyczących zawieszenia stosowania w całości lub w części przepisów prawa pracy określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy, a w przypadku odpowiedzi twierdzącej – czy takim postanowieniem zawartym w porozumieniu o zawieszeniu stosowania w całości lub w części przepisów prawa pracy, określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy, w przypadku braku ich oparcia na ustawie lub na innym przepisie prawa powszechnie obowiązującego, przysługuje walor normatywności; (-) jaki skutek ma zawarcie porozumienia o zawieszeniu stosowania regulaminu wynagradzania w okresie między podaniem go do wiadomości pracowników a jego wejściem w życie; (-) czy zawieszenie regulaminu wynagradzania na mocy porozumienia określonego w art. 9¹ § 1 k.p. w powyższym terminie powoduje równocześnie zawieszenie biegu terminu dwutygodniowego od dnia podania go do wiadomości pracowników, czy też termin ten biegnie dalej, a zawieszenie regulaminu wynagradzania ma faktyczny skutek dopiero od dnia upływu terminu.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną strona powodowa wniosła o wydanie postanowienia odmawiającego przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania oraz o

zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie kwalifikowała się do przyjęcia jej w celu merytorycznego rozpoznania.

Skarga kasacyjna nie jest zwykłym środkiem zaskarżenia, przysługującym od każdego rozstrzygnięcia sądu drugiej instancji kończącego postępowanie w sprawie, a to z uwagi na przeważający w charakterze skargi kasacyjnej element interesu publicznego. Zgodnie z art. 398⁹ § 1 k.p.c. Sąd Najwyższy przyjmuje skargę kasacyjną do rozpoznania, jeżeli w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne (pkt 1), istnieje potrzeba wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów (pkt 2), zachodzi nieważność postępowania (pkt 3) lub skarga jest oczywiście uzasadniona (pkt 4). Obowiązkiem skarżącego jest sformułowanie i uzasadnienie wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania w nawiązaniu do tych przesłanek, gdyż tylko wówczas może być osiągnięty cel wymagań przewidzianych w art. 398⁴ § 2 k.p.c. Rozstrzygnięcie Sądu Najwyższego w kwestii przyjęcia bądź odmowy przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania wynika z oceny czy okoliczności powołane przez skarżącego odpowiadają tym, o jakich stanowi art. 398⁹ § 1 k.p.c.

Strona skarżąca przytacza – w jej ocenie istotne – zagadnienia prawne, które mają uzasadniać przyjęcie jej skargi do rozpoznania.

Istotnym zagadnieniem prawnym w rozumieniu art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c. jest problem nowy i dotychczas niewyjaśniony, dotyczący ważnego abstrakcyjnego zagadnienia jurydycznego, którego rozpatrzenie przyczyni się do rozwoju myśli prawnej i będzie miało znaczenie nie tylko do oceny konkretnej, jednostkowej sprawy, lecz także przy rozstrzyganiu innych podobnych spraw. Zagadnienie to musi przy tym rzeczywiście występować w sprawie i mieścić się w zakresie problematyki, która podlega badaniu w postępowaniu kasacyjnym. Skarżący powinien dostrzeżone zagadnienie sformułować oraz przedstawić argumentację jurydyczną uzasadniającą tezę o możliwości rozbieżnych ocen prawnych w związku

ze stosowaniem przepisów, na tle których zagadnienie to powstało. Jednocześnie nie istnieje potrzeba wykładni przepisów prawa ani nie występuje w sprawie istotne zagadnienie prawne, jeżeli Sąd Najwyższy w danej kwestii wyraził swój pogląd we wcześniejszym orzecznictwie, a nie zachodzą okoliczności uzasadniające zmianę tego poglądu (tak m.in. w postanowieniu Sądu Najwyższego z 23 lipca 2015 r., I CSK 976/14, LEX nr 1802572).

W związku z tym należy zauważyć, że Sąd Najwyższy rozstrzygnął już merytorycznie skargę kasacyjną wniesioną przez Wojskowy Szpital Kliniczny z Polikliniką SP ZOZ w K. w analogicznej sprawie z powództwa Ogólnopolskiego Związku Zawodowego Pielęgniarek i Położnych przy Wojskowym Szpitalu Klinicznym z Polikliniką SP ZOZ w K. wniesionego na rzecz pracowników strony pozwanej o zapłatę wynagrodzeń. W wyroku z 1 marca 2018 r., I PK 168/17 (dotychczas niepubl.), Sąd Najwyższy kompleksowo odniósł się do zagadnień prawnych podniesionych również w obecnej skardze kasacyjnej. Sąd Najwyższy wraził pogląd, zgodnie z którym zwrot „oparcie ustawowe” należy rozumieć szeroko jako wskazanie w ustawie (wyraźne lub wyinterpretowane) możliwości zawarcia porozumienia zbiorowego, nawet bez bliższego jego określenia. Odnosząc ten pogląd do wykładni art. 9¹ § 1 k.p. Sąd Najwyższy przyjął, że z językowego brzmienia tego przepisu nie wynika, aby przedmiot porozumienia ograniczał się tylko do bezwzględnej zgody organizacji związkowej na zawieszenie stosowania regulaminu wynagradzania. Zawieszenie stosowania regulaminu może być połączone z przyznaniem pracownikom określonych świadczeń (rekompensat), co będzie stanowiło integralną część porozumienia o zawieszeniu stosowania w całości lub w części przepisów prawa pracy. W takiej sytuacji przyznanie waloru normatywnego jedynie postanowieniom zawieszającym stosowanie regulaminu byłoby pogwałceniem zasady lojalności i uczciwości kontraktowej przez uwolnienie pracodawcy od zobowiązania, które stanowiło warunek strony związkowej, od którego uzależniono zawarcie porozumienia.

Rozważania przeprowadzone przez Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z 1 marca 2018 r., I PK 168/17, stanowią odpowiedź także na drugie ze sformułowanych przez stronę skarżącą zagadnień prawnych. Porozumienie, o którym mowa w art. 9¹ k.p., może przybrać formę, w której modyfikuje się w okresie

zawieszenia określone prawa wynikające z regulaminu wynagradzania. Także w tym elemencie porozumienie posiada walor normatywny.

We wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania strona skarżąca postawiła także pytanie o skutek zawarcia porozumienia o zawieszeniu stosowania regulaminu wynagradzania w okresie między podaniem go do wiadomości pracowników a jego wejściem w życie. Co do tej kwestii Sąd Najwyższy, w powołanym wyroku z 1 marca 2018 r., I PK 168/17, przyjął, że zawieszenie stosowania regulaminu jeszcze przed jego wejściem w życie wywiera taki skutek, że z dniem ogłoszenia wchodzi on w życie i jednocześnie z tym dniem jego stosowanie ulega zawieszeniu. Nie jest zatem trafne stanowisko skarżącego, że zawieszeniu podlega także termin określony w art. 77⁶ § 6 k.p., co oznaczałoby odroczenie wejścia w życie regulaminu do czasu ustania okresu zawieszenia.

W świetle przedstawionych rozważań należy uznać, że w rozpoznawanej sprawie nie występują istotne zagadnienia prawne. W sytuacji, gdy Sąd Najwyższy udzielił odpowiedzi co do danej kwestii prawnej, a nie ujawniły się nowe nieznane wcześniej okoliczności mające wpływ na wynik wykładni, nie ma potrzeby przyjmowania kolejnych skarg kasacyjnych pochodzących od tego samego podmiotu, opartych na tych samych podstawach i formułujących te same wątpliwości interpretacyjne. Przyjęcie kolejnych podobnych skarg kasacyjnych do rozpoznania nie będzie służyć dalszemu rozwojowi orzecznictwa.

Z tych przyczyn Sąd Najwyższy postanowił odmówić przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.

W przedmiocie kosztów postępowania kasacyjnego Sąd Najwyższy, stosując art. 102 k.p.c., odstąpił od obciążania strony pozwanej tymi kosztami ze względu na trudną sytuację finansową pozwanego Szpitala, na co strona pozwana powoływała się w toku całego procesu.