



Sygn. akt I PK 168/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 1 marca 2018 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Bohdan Bieniek (przewodniczący)

SSN Romualda Spyt (sprawozdawca)

SSN Małgorzata Wrębiakowska-Marzec

w sprawie z powództwa Ogólnopolskiego Związku Zawodowego (...) przy (...) Szpitalu Klinicznym z Polikliniką SP ZOZ w K. na rzecz R. K., B. K. i B. O. przeciwko (...) Szpitalowi Klinicznemu z Polikliniką SP ZOZ w K.

o zapłatę,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 1 marca 2018 r.,

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

z dnia 23 marca 2017 r., sygn. akt VII Pa (...),

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

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy w K. wyrokiem z dnia 30 września 2016 r., wydanym w sprawie z powództwa Ogólnopolskiego Związku Zawodowego (...) przy (...) Szpitalu Klinicznym z Polikliniką SP ZOZ w K. na rzecz R. K., B. K. i B. O. przeciwko (...)

Szpitalowi Klinicznemu z Polikliniką w K. SP ZOS w K. o zapłatę, zasądził od strony pozwanej na rzecz R. K., B. K. i B. O. kwoty po 16.056 zł tytułem wynagrodzenia za pracę wraz z ustawowymi odsetkami.

W sprawie ustalono, że powódki są zatrudnione u strony pozwanej i zaszeregowane w kategorii X. W spornym okresie pracownice otrzymywały wynagrodzenie w wysokości 2.512 zł. 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. W dniu 24 czerwca 2010 r. strona pozwana zawarła porozumienie ze związkami zawodowymi w sprawie zawieszenia stosowania niektórych przepisów prawa pracy, zgodnie z którym z uwagi na trudną sytuację finansową pracodawcy strony zawiesiły stosowanie regulaminu wynagradzania. W punkcie 4 porozumienia ustalono, że każdy pracownik osiągnie wynagrodzenie przynajmniej w wysokości minimalnego wynagrodzenia przysługującego w kategorii, do której pracownik jest zaszeregowany. Wyplata tych 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 Rejonowy przyjął, że zarówno regulamin wynagradzania, jak i porozumienie z czerwca 2010 r. stanowią źródła prawa pracy. Uznał, że w świetle postanowień punktu 4 i 5 porozumienia regulamin nie został zawieszony w całości, lecz jedynie została odroczone w czasie wypłata podwyżek dla pracowników - maksymalnie do 30 czerwca 2012 r. Wobec jednoznacznego brzmienia postanowień regulaminu oraz porozumienia pracownikom przysługiwało wynagrodzenie określone w załączniku nr 2 - co najmniej w wysokości dolnej

granicy wskazanych tam widełek.

Mając powyższe na uwadze Sąd Rejonowy zasądził na rzecz pracowników żądane kwoty wraz z odsetkami ustawowymi.

Sąd Okręgowy w K. wyrokiem z dnia 23 marca 2017 r. oddalił apelację strony pozwanej od powyższego wyroku.

Sąd Okręgowy zaznaczył, że Sąd Rejonowy poczynił w sprawie prawidłowe ustalenia faktyczne i dokonał wszechstronnego rozważenia zebranego w sprawie materiału dowodowego oraz prawidłowej wykładni i zastosowania wskazanych w uzasadnieniu rozstrzygnięcia przepisów. W szczególności Sąd Rejonowy prawidłowo zinterpretował akty wewnętrzne w postaci regulaminu wynagradzania i porozumienia z dnia 24 czerwca 2010 r., ich moc normatywną oraz wzajemną relację, dochodząc do poprawnych logicznie wniosków w zakresie tak co do zakresu, jak i czasookresu zawieszenia regulaminu wynagradzania, a co za tym idzie daty, w której strona pozwana powinna była podwyższyć swoim pracownikom wynagrodzenie zasadnicze.

Sąd Okręgowy podzielił stanowisko strony powodowej, że porozumienie z dnia 24 czerwca 2010 r. należy do porozumień normatywnych, wobec czego podstawową metodą wykładni jego treści jest właściwa dla aktów normatywnych wykładnia językowa. Podkreślił, że przy poprawnym zastosowaniu tej wykładni nie budzi wątpliwości, że strony porozumienia, opierając się na art. 9¹ k.p., zawarły to porozumienie z przyczyn wskazanych w art. 9¹ § 1 k.p. - w celu zawieszenia stosowania regulaminu wynagradzania w części. Słuszna jest zatem konstatacja Sądu pierwszej instancji, że z pełnej treści tekstu porozumienia wynika wprost, że zawieszenie nie dotyczyło stosowania całego regulaminu, a jedynie odroczenia daty wprowadzenia podwyżek wynagrodzenia związanych ze stopniami zaszeregowania i stosowanie tych postanowień w sposób ustalony w porozumieniu. Z pkt 3 porozumienia jednoznacznie wynika, że „w zakresie określonym w pkt 2, zastosowanie znajdują w miejsce odpowiednich postanowień Regulaminu Wynagradzania zasady określone poniżej”, a z pkt 9, że „w sytuacji uzyskania przez Pracodawcę dodatkowych środków jest możliwe skrócenie okresu przejściowego wdrażania Regulaminu Wynagradzania”. Powyższe postanowienia, czytane łącznie z pkt 2., potwierdzają, że porozumienie miało na celu zawieszenie

stosowania jedynie wybranych postanowień regulaminu, a stosowanie innych w zakresie ustalonym przez strony porozumienia. Taki sens postanowień potwierdzili również świadkowie, wskazując, że zawieszenie dotyczyło wyłącznie zapisów regulaminu wynagradzania w części wynikającej z załącznika nr 2, a w pozostałym zakresie regulamin wynagradzania był stosowany w latach 2010-2012 i nadal jest realizowany. Z treści 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 wejścia w życie postanowienia o podwyżkach pracowniczych - w tym załącznika nr 2 - nie mogło trwać dłużej niż przez okres od zawarcia porozumienia, tj. od 24 czerwca 2010 r. do 30 czerwca 2012 r. Takie określenie okresu zawieszenia, wobec braku szczególnych wymagań ustawowych co do treści normatywnej porozumień, zawieranych przez pracodawcę i związki zawodowe na podstawie art. 9¹ § 1 i 2 k.p., było - w kontekście art. 9 k.p., art. 9¹ § 1 i 3 k.p. w związku z art. 241²⁷ § 3 k.p. - zgodne z ustawą, skoro według niej zakres przedmiotowy i czasowy zawieszenia przepisów wewnątrzzakładowych określają strony w porozumieniu, byle ustalenia te nie były sprzeczne z aktami wyższej rangi i mniej korzystne dla pracowników niż te przepisy. W oparciu właśnie o tę normę, z uwzględnieniem brzmienia postanowień porozumienia, Sąd przyjął, że strony upoważnione na podstawie art. 9¹ § 2 k.p. (pracodawca i reprezentująca pracowników organizacja związkowa) wprowadziły zawieszenie stosowania postanowień regulaminu w zakresie stawek minimalnych do 30 czerwca 2012 r. z takim skutkiem, że do tej daty pracownicy musieli zostać objęci postanowieniami regulaminu w zakresie stawek minimalnych dla danej kategorii zaszeregowania, czyli tych stawek, którymi bez zawarcia przedmiotowego porozumienia musieliby zostać objęci z mocy postanowień regulaminu znacznie wcześniej. Tym samym zawieszenie postanowień regulaminu wynagradzania w zakresie i na warunkach wskazanych w porozumieniu trwało nie dłużej niż do 30 czerwca 2012 r.

Jako niezasadny oceniono również zarzut naruszenia przepisów prawa materialnego, tj. art. 9 § 1 oraz art. 9¹ § 1 i 3 k.p., wiążanego przez stronę pozwaną

w apelacji w różnych konfiguracjach z art. 77² § 6 k.p. oraz poszczególnymi postanowieniami regulaminu wynagradzania. W ocenie Sądu Okręgowego, nie ulega wątpliwości, że zgodnie z treścią art. 9 § 1 k.p., zarówno regulamin wynagradzania, jak i porozumienie z dnia 24 czerwca 2010 r. stanowią źródła prawa pracy. Analiza treści całego porozumienia prowadzi do jednoznacznego wniosku, że stanowi ono integralną całość, określa zakres przedmiotowy i temporalny zawieszenia regulaminu wynagradzania. W ocenie Sądu Okręgowego, nie ma żadnych argumentów przemawiających za tym, że porozumienie dopuszczalne na gruncie przepisów kodeksu pracy, niesprzeczne z bezwzględnie obowiązującymi przepisami prawa pracy, zawarte przez strony do tego umocowane na podstawie art. 9¹ § 2 k.p., w celu wskazanym w art. 9¹ § 1 k.p., utraciło w części status porozumienia normatywnego tylko dlatego, że strony porozumienia określiły w jego postanowieniach zakres zawieszenia części postanowień regulaminu wynagradzania, opisując go ustalonym przez siebie modelem stosowania zawieszonych postanowień. Skoro ustawodawca nie określił wymagań co do treści i zakresu postanowień porozumień zawieranych z przyczyn i na podstawie art. 9¹ § 1 k.p. w celu zawieszenia w całości lub w części przepisów prawa pracy określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy, a strony tego sporu takie porozumienie zawarły 24 czerwca 2010 r., kształtując jego treść w sposób nienaruszający art. 9 § 2-4 k.p., nie ma podstaw, aby porozumienia tego nie traktować jako porozumienia normatywnego w rozumieniu art. 9 § 1 k.p. Oczywiście przy tym jest, że skoro z postanowień porozumienia wynika, że najpóźniej z dniem 30 czerwca 2012 r. każdy z pracowników osiągnie przynajmniej minimalne wynagrodzenie w kategorii, do której jest zaszeregowany, to jest to uregulowanie korzystniejsze od zawieszonego postanowienia z § 10 ust. 5 regulaminu, pozwalającego w okresie przejściowym, maksymalnie w okresie trzech lat od wejścia w życie regulaminu, na otrzymywanie przez pracownika wynagrodzenia zasadniczego również na poziomie kategorii o jedną niżej do swojego zaszeregowania. Sąd uznał także za chybiony zarzut dotyczący „wejścia w życie” regulaminu. Wskazał, że obowiązywanie regulaminu uzależnione jest wyłącznie od realizacji czynności wskazanej w art. 77² § 6 k.p., a strony nie odroczyły publikacji regulaminu, ale zawiesiły jego stosowanie.

Strona pozwana zaskarżyła ten wyrok skargą kasacyjną, zarzucając mu naruszenie prawa materialnego przez: błędną wykładnię art. 9 § 1 k.p., polegającą na przyznaniu wszystkim postanowieniom porozumienia z dnia 24 czerwca 2010 r. w sprawie zawieszenia stosowania niektórych przepisów prawa pracy waloru normatywności, pomimo że w zakresie pkt 3-10 porozumienie to nie znajdowało wymaganego oparcia na ustawie; 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; niewłaściwe zastosowanie art. 77² § 6 k.p. w związku z § 36 regulaminu wynagradzania z dnia 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, niewłaściwe zastosowanie normy wynikającej z art. 9 § 3 zdanie drugie k.p. w związku z art. 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, a 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.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną wnoszący powództwo wniósł o jej oddalenie.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zgodnie z art. 9¹ § 1 k.p., jeżeli jest to uzasadnione sytuacją finansową pracodawcy, może być zawarte porozumienie o zawieszeniu stosowania w całości lub w części przepisów prawa pracy, określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy; nie dotyczy to przepisów Kodeksu pracy oraz przepisów innych ustaw i aktów wykonawczych. Regulamin wynagradzania, w myśl art. 77² § 6 k.p., wchodzi w życie po upływie dwóch tygodni od dnia podania go do wiadomości pracowników, w sposób przyjęty u danego pracodawcy, co oznacza, że data jego ogłoszenia jest jednocześnie datą początku stosowania tego aktu. Stąd też 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. Inaczej rzecz ujmując, w opisanym przypadku wyłączenie stosowania regulacji regulaminowych nie może nastąpić w dniu wejścia w życie porozumienia zawieszającego, gdyż regulamin wynagradzania nie jest jeszcze stosowany (nie obowiązuje). Prościej rzecz ujmując, warunkiem zawieszenia stosowania regulaminu wynagradzania jest obowiązywanie. 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.

Układ zbiorowy pracy, a także inne porozumienia zbiorowe, regulamin i statut, oparte na ustawie i określające prawa i obowiązki stron stosunku pracy, są aktami o charakterze normatywnym, zawierającymi w swej treści obowiązujące normy prawne. Niezależnie od regulacji zamieszczonej w Konstytucji RP, dotyczącej źródeł prawa (rozdział III) i ze względu na art. 20 i 59 Konstytucji, nadal w pełni zachowuje swoją moc art. 9 k.p., a to oznacza, iż wymienione w nim akty w dalszym ciągu są aktami normatywnymi (uchwała Sądu Najwyższego z 24 czerwca 1998 r., III ZP 14/98, OSNAPiUS 1998 nr 24, poz. 705).

Skarżący kwestionuje normatywny charakter niektórych postanowień porozumienia z dnia 24 czerwca 2010 r. W jego ocenie, tego waloru pozbawione są regulacje zawarte w jego w punktach 3-10 (w tym stanowiący podstawę roszczeń pkt 4, zgodnie z którym każdy pracownik osiągnie wynagrodzenie przynajmniej w wysokości minimalnego wynagrodzenia przysługującego w kategorii, do której pracownik jest zaszeregowany a wypłata tych podwyżek została rozłożona na trzy

etapy, tj. pierwsza podwyżka miała być wypłacona nie później niż do dnia 30 czerwca 2010 r., druga - nie później niż do dnia 30 czerwca 2011 r., a trzecia - nie później niż do dnia 30 czerwca 2012 r.). Takie stanowisko skarżący uzasadnia ich treścią nieodnoszącą się do kwestii zawieszenia stosowania regulaminu wynagradzania, a więc do przedmiotu objętego porozumieniem zbiorowym opartym na art. 9¹ § 1 k.p. Skarżący zatem zakłada, że pojęcie „oparcia na ustawie” (art. 9 § 1 k.p.), należy rozumieć wąsko, jako ustawowe upoważnienie (zobowiązanie) do zawarcia określonego porozumienia zbiorowego (umowy nazwanej zbiorowego prawa pracy) ze wskazaniem okoliczności, w jakich ma być zawarte, jego przedmiotu i zakresu podmiotowego. W takim rozumieniu „oparcie na ustawie” byłoby zbliżone do ustawowego upoważnienia do wydania aktu wykonawczego (por. art. 92 ust. 1 Konstytucji RP).

W orzecznictwie Sądu Najwyższego dominujący jest jednak pogląd, że wymagane „oparcie ustawowe” należy rozumieć szeroko jako wskazanie w ustawie (wyraźne lub wyinterpretowane) możliwości zawarcia porozumienia zbiorowego, nawet bez bliższego jego określenia (zob. np. uchwałę składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 23 maja 2006 r., III PZP 2/06, OSNP 2007 nr 3-4, poz. 38, czy wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 lutego 2006 r., III PK 114/05, OSNP 2007 nr 1-2, poz. 2 z glosą A. Tomanka oraz wyroki Sądu Najwyższego dotyczące porozumień postrajkowych - z dnia 19 marca 2008 r., I PK 235/07, OSNP 2009 nr 15-146, poz. 190; z dnia 2 kwietnia 2008 r., II PK 261/07, OSNP 2009 nr 15-16, poz. 200; z dnia 24 września 2013 r., III PK 88/12, LEX nr 1254680). Stanowisko to znalazło akceptację w doktrynie prawa pracy (por. K. W. Baran: Porozumienia zawierane w sporach zbiorowych jako źródła prawa pracy, *Monitor Prawa Pracy* 2008 nr 9, s. 452-455 oraz L. Florek: Glosa do wyroków Sądu Najwyższego z dnia 19 marca 2008 r., I PK 235/07 oraz z dnia 2 kwietnia 2008 r., II PK 261/07, *PiZS* 2010 nr 1, s. 36-39). W ten nurt wpisuje się wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 lipca 2015 r., I PK 216/14 (LEX nr 1766112), w którym przyjęto, że dopuszczalne jest zawarcie porozumienia zbiorowego pomiędzy pracodawcą a działającymi u niego organizacjami związkowymi w przedmiocie podjęcia wspólnych działań celem uwolnienia się od stosowania ponadzakładowego układu zbiorowego pracy. Sąd Najwyższy uznał, że w razie przyznania w tym porozumieniu świadczeń na rzecz

pracowników postanowienia porozumienia zbiorowego dotyczące tych świadczeń mają charakter normatywny - określają bowiem prawa i obowiązki stron stosunku pracy. Sąd Najwyższy w niniejszym składzie akceptuje przedstawione wyżej stanowisko.

Zauważyć należy, że ustawodawca w art. 9¹ § 1 k.p. nie określił ani procedury czy formy zawierania przedmiotowych porozumień, ani też ich treści. Z językowego brzmienia przepisu nie wynika więc, aby przedmiot tego porozumienia ograniczał się tylko do bezwarunkowej zgody organizacji związkowej na zawieszenie stosowania regulaminu wynagradzania (w całości lub części). Natomiast oczywiste jest, że zgoda ta leży w gestii strony związkowej, która jeśli może nie zaaprobować propozycji złożonej przez pracodawcę w ogóle, to może ją również uzależnić od pewnych warunków (*argumentum a maiori ad minus*). Wtedy zawieszenie stosowania regulaminu połączone z przyznaniem pracownikom określonych świadczeń (rekompensat) stanowi integralną część porozumienia o zawieszeniu stosowania w całości lub w części przepisów prawa pracy, określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy. Dodać też trzeba, że w takiej sytuacji przyznanie waloru normatywnego jedynie postanowieniom zawieszającym stosowanie regulaminu jest z aksjologicznych względów nie do zaakceptowania. Oznaczałoby to bowiem pogwałcenie zasady lojalności i uczciwości kontraktowej przez uwolnienie pracodawcy od zobowiązania, które stanowiło warunek strony związkowej, od którego uzależniono zawarcie porozumienia. W związku z tym oparte na ustawie porozumienie pomiędzy pracodawcą a działającymi u niego organizacjami związkowymi o zawieszeniu stosowania regulaminu wynagradzania nie musi sprowadzać się wyłącznie do jednostronnego uwolnienia się pracodawcy od stosowania wszystkich lub niektórych postanowień tego aktu prawnego, lecz może zawierać także inne postanowienia regulujące sytuację prawną pracowników w okresie zawieszenia regulaminu rekompensujące im w pewnym stopniu umniejszenie ich praw.

Zawieszenie stosowania w części regulaminu wynagradzania może przybrać postać katalogu zawieszonych postanowień, ale może mieć też inną formę (redakcję). Nie jest więc wykluczone przyznanie pracownikom w okresie zawieszenia określonych praw, które zmodyfikują (umniejszą) uprawnienia

wynikające z regulaminu wynagradzania. Wtedy zakres zawieszenia wynika z konfrontacji postanowień porozumienia zawieszającego z postanowieniami regulaminu wynagradzania.

W niniejszej sprawie modyfikacja *de facto* dotyczyła postanowienia regulaminu wynagradzania kreującego stan przejściowy, a nie załącznika nr 2 regulaminu wynagradzania, który zacząłby obowiązywać dopiero od 24 czerwca 2013 r. Dlatego kontrapunktem spornego postanowienia porozumienia jest § 10 pkt 5 regulaminu wynagradzania, przewidujący trzyletni okres przejściowy (od wejścia w życie regulaminu), uprawniający pracodawcę do przyznania pracownikom wynagrodzenia zasadniczego na poziomie o jeden stopień niższym do ich osobistego zaszeregowania. Znaczenie normatywne § 10 pkt 5 regulaminu wynagradzania jest takie, że w okresie przejściowym pracownicy byli uprawnieni do wzrostu wynagrodzeń wedle niższej o jeden stopień kategorii zaszeregowania. Natomiast sporny punkt porozumienia zawieszającego w zamian odroczenie podwyżek wedle niższej o jeden stopień kategorii zaszeregowania zapewniał im rekompensatę w postaci krótszej „ścieżki” dojścia do wzrostu wynagrodzeń według załącznika nr 2. Z jednej zatem strony umniejszono prawa pracowników (odroczenie podwyżek), z drugiej zaś przewidziano rekompensatę w postaci „dojścia” w okresie do 30 czerwca 2012 r. do wynagrodzenia wynikającego z przewidzianej dla danego stanowiska kategorii zaszeregowania. Konsekwencją powyższego jest uznanie, że sporne postanowienie (pkt 4) ma charakter normatywny, gdyż i w tej części porozumienie o zawieszeniu stosowania regulaminu wynagradzania ma oparcie w art. 9¹ § 1 k.p.

Na koniec należy podkreślić, że bardzo wątpliwe jest ocenianie postanowień o zawieszeniu stosowania regulaminu wynagradzania (porozumienia zbiorowego) w oparciu o zasadę korzystności (art. 9 § 3 k.p.) w stosunku do zawieszonych regulacji. Skoro warunkiem zastosowania regulacji z art. 9¹ § 1 k.p. jest sytuacja finansowa pracodawcy niepozwalająca na wywiązanie się ze zobowiązań płacowych wynikających z regulaminu wynagradzania, to porozumieniu zbiorowemu, które przyznawałoby pracownikom większe uprawnienia w tej sferze niż wynikające z zawieszonego regulaminu wynagradzania, trudno byłoby przyznać przymiot porozumienia opartego na ustawie. Takie porozumienie zaprzeczałoby

sensowi wprowadzenia tej instytucji, a podstawowym warunkiem wyinterpretowania z określonego przepisu prawa pracy możliwości zawarcia danego porozumienia zbiorowego jest jego niesprzeczność z ustawowo określonym celem, który miałby się spełnić w wyniku jego zawarcia.

Mając na uwadze powyższe, Sąd Najwyższy na podstawie art. 398¹⁴ i art. 102 k.p.c. orzekł jak w sentencji.

r.g.