

POSTANOWIENIE

Dnia 23 października 2018 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Krzysztof Rączka

w sprawie z powództwa Ogólnopolskiego Związku Zawodowego [...] w K.

na rzecz M. W., D. Ż., A. O. i A. M.,

przeciwko [...] Szpitalowi [...] w K.

o zapłatę,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń

Społecznych w dniu 23 października 2018 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i

Ubezpieczeń Społecznych w K.

z dnia 24 sierpnia 2017 r., sygn. akt VII Pa [...],

1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania;

**2. zasądza od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 2025
(dwa tysiące dwadzieścia pięć) złotych tytułem zwrotu kosztów
zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Wyrokiem z 24 sierpnia 2017 r., sygn. akt VII Pa [...] Sąd Okręgowy w K. w sprawie z powództwa Ogólnopolskiego Związku Zawodowego [...] w K. na rzecz M. W., D. Ż., A. O., A. M. i B. Z. przeciwko [...] Szpitalowi [...] w K. o zapłatę oddalił apelację pozwanego od wyroku Sądu Rejonowego w K. z 22 listopada 2016 r., sygn. akt IV P [...], w którym Sąd uwzględnił powództwo.

W sprawie ustalono, że 15 czerwca 2010 r. pracodawca ogłosił, w uzgodnieniu ze związkami zawodowymi, Regulamin Wynagradzania. Według Regulaminu najniższe wynagrodzenie w VIII kategorii zaszeregowania wynosi

2.605 zł, w kategorii IX - 2.862 zł, w kategorii X - 3.181 zł.

24 czerwca 2010 r. strona pozwana zawarła ze związkami zawodowymi porozumienie w sprawie zawieszenia stosowania niektórych przepisów prawa pracy, zgodnie, z którym z uwagi na trudną sytuację finansową pracodawcy, strony zawiesiły stosowanie Regulaminu Wynagradzania. Porozumienie nie obejmowało zawieszenia stosowania całego Regulaminu wynagradzania, a jedynie opóźnienie wprowadzania przewidzianych w Regulaminie podwyżek kwot kategorii zaszeregowania, które miały być jednak zrealizowane w określonych w Porozumieniu terminach, najpóźniej do dnia 30 czerwca 2012 r. W punkcie 4 Porozumienia strony ustaliły, że każdy pracownik osiągnie wynagrodzenie przynajmniej w wysokości minimalnego wynagrodzenia przysługującego w kategorii, do której jest zaszeregowany. Wpłata 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.

Strona pozwana zrealizowała podwyżki tylko w pierwszym etapie Porozumienia z dnia 24 czerwca 2010 r., i nie zrealizowała podwyżek przewidzianych dla etapu drugiego i trzeciego.

Ani Porozumienie i ani Regulamin Wynagradzania z 2010 r. nie uzależniał realizacji podwyżek stawek wynagrodzenia miesięcznego od zapłaty przez Narodowy Fundusz Zdrowia za tzw. nadwykonania.

Strona pozwana od 2009 r. znajduje się w złej sytuacji finansowej, na co wpływ miało między innymi zaprzestanie przez Narodowy Fundusz Zdrowia wypłat z tytułu należności za tzw. nadwykonania. Spowodowało to, że Szpital zakończył rok 2009 z około 4 mln zł stratą, która w kolejnych latach tylko pogłębiała się. Już w chwili podpisywania Regulaminu wynagradzania z dnia 15 czerwca 2010 r. nie było w kasie strony pozwanej środków na jego pełną realizację.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy w K. wyrokiem z 22 listopada 2016 r., sygn. akt IV P [...] uznał powództwa za uzasadnione i zasądził na rzecz pracownic określone w wyroku kwoty.

Apelację od tego wyroku wniósł pozwany szpital, zarzucając naruszenie art. 233 § 1 k.p.c.; art. 227 k.p.c. w zw. z art. 217 k.p.c.; art. 9 § 1 k.p.; art. 9¹ § 1

k.p.; art. 77² § 6 k.p. w związku z § 36 Regulaminu Wynagradzania z 15 czerwca 2010 r.; art. 9¹ § 3 zdanie drugie k.p. w związku z pkt 2 Porozumienia; art. 9¹ § 3 zdanie drugie k.p. w związku z art. 77² § 6 k.p. w związku z § 10 ust. 5 Regulaminu Wynagradzania; art. 357¹ k.c. w związku z art. 300 k.p. oraz § 10 ust. 5 Regulaminu Wynagradzania.

Sąd drugiej instancji podzielił i przyjął za własne ustalenia faktyczne poczynione przez Sąd Rejonowy, uznając, że skarżący nie przedstawił przekonującej argumentacji, która uzasadniałaby zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c.

Sąd Okręgowy podzielił również ocenę prawną wyrażoną w wyroku Sądu pierwszej instancji i uznał, że zarzuty apelacji są nieuzasadnione, bowiem Sąd Rejonowy dokonał prawidłowej wykładni postanowień Regulaminu wynagradzania oraz Porozumienia w sprawie zawieszenia stosowania części postanowień Regulaminu wynagradzania i prawidłowo ustalił normatywny charakter tych postanowień.

Powyższy wyrok Sądu Okręgowego zaskarżył w części dot. punktu II oraz III skargą kasacyjną pozwany.

Skargę kasacyjną oparto na naruszeniu prawa materialnego: art. 9 § 1 k.p., art. 9¹ § 1 k.p., art. 77² § 6 k.p. w związku z § 36 Regulaminu Wynagradzania z 15 czerwca 2010 r., art. 9¹ § 3 zdanie drugie k.p. w związku z art. 77² § 6 k.p., w związku z § 10 ust. 5 Regulaminu Wynagradzania, art. § 10 ust. 5 Regulaminu Wynagradzania.

Skarżący wniósł o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania na podstawie art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c., wskazując, że w sprawie występują istotne zagadnienia prawne, 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 przepisem art. 9¹ § 1 k.p.?

- czy dopuszczalne jest zawarcie w porozumieniu, o którym mowa w

przepisie art. 9¹ § 1 k.p., postanowień niedotyczących zawieszenia stosowania w całości lub w części przepisów prawa pracy określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy, a w przypadku odpowiedzi twierdzącej - czy takim postanowieniom 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 pomiędzy podaniem go do wiadomości pracowników, a jego wejściem w życie? Czy zawieszenie regulaminu wynagradzania na mocy porozumienia określonego przepisem 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:

- 1) wydanie postanowienia odmawiającego przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania,
- 2) oddalenie skargi kasacyjnej - w przypadku przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania,
- 3) zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna pozwanego nie kwalifikuje się do przyjęcia jej do merytorycznego rozpoznania. Zgodnie z art. 398⁹ § 1 k.p.c., Sąd Najwyższy przyjmuje skargę kasacyjną do rozpoznania, jeżeli w sprawie (1) występuje istotne zagadnienie prawne, (2) istnieje potrzeba wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów, (3) zachodzi nieważność postępowania lub (4) skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona. W związku z tym wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do

rozpoznania powinien wskazywać, że zachodzi przynajmniej jedna z okoliczności wymienionych w powołanym przepisie, a jego uzasadnienie zawierać argumenty świadczące o tym, że rzeczywiście, biorąc pod uwagę sformułowane w ustawie kryteria, istnieje potrzeba rozpoznania skargi przez Sąd Najwyższy.

Wniesiona w sprawie skarga kasacyjna zawiera wniosek o przyjęcie jej do rozpoznania uzasadniony w ten sposób, że w sprawie występują istotne zagadnienia prawne (art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c.). Nie można jednak uznać, że skarżący wykazał istnienie przesłanki przyjęcia skargi do rozpoznania określonej w art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c.

W pierwszej kolejności należy wskazać, że istotnym zagadnieniem prawnym w rozumieniu art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c. jest zagadnienie nowe, nierozwiązane dotychczas w orzecznictwie, którego wyjaśnienie może przyczynić się do rozwoju prawa. W świetle utrwalonego orzecznictwa Sądu Najwyższego dotyczącego przyczyny przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania określonej w art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c., przedstawienie okoliczności uzasadniających rozpoznanie skargi kasacyjnej ze względu na występujące w sprawie istotne zagadnienie prawne polega na sformułowaniu samego zagadnienia wraz ze wskazaniem konkretnego przepisu prawa, na tle którego to zagadnienie występuje oraz wskazaniu argumentów prawnych, które prowadzą do rozbieżnych ocen prawnych, w tym także na sformułowaniu własnego stanowiska przez skarżącego. Wywód ten powinien być zbliżony do tego, jaki jest przyjęty przy przedstawianiu zagadnienia prawnego przez sąd odwoławczy na podstawie art. 390 k.p.c. (postanowienie Sądu Najwyższego z 9 maja 2006 r., V CSK 75/06, LEX nr 1102817). Analogicznie należy traktować wymogi konstrukcyjne samego zagadnienia prawnego, formułowanego w ramach przesłanki z art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c. oraz jego związek ze sprawą i skargą kasacyjną, która miałaby zostać rozpoznana przez Sąd Najwyższy. Zagadnienie prawne powinno, przede wszystkim, być sformułowane w oparciu o okoliczności mieszczące się w stanie faktycznym sprawy wynikającym z dokonanych przez sąd ustaleń (zob. postanowienie Sądu Najwyższego z 7 czerwca 2001 r., III CZP 33/01, LEX nr 52571), a jednocześnie być przedstawione w sposób ogólny i abstrakcyjny tak, aby umożliwić Sądowi Najwyższemu udzielenie uniwersalnej odpowiedzi, niesprowadzającej się do samej subsumcji i

rozstrzygnięcia konkretnego sporu (por. postanowienia Sądu Najwyższego z 15 października 2002 r., III CZP 66/02, LEX nr 57240; z 22 października 2002 r., III CZP 64/02, LEX nr 77033 i z 5 grudnia 2008 r., III CZP 119/08, LEX nr 478179) i pozostawać w związku z rozpoznawaną sprawą, co oznacza, że sformułowane zagadnienie prawne musi mieć wpływ na rozstrzygnięcie danej sprawy (postanowienia Sądu Najwyższego z 13 lipca 2007 r., III CSK 180/07, LEX nr 864002; z 22 listopada 2007 r., I CSK 326/07, LEX nr 560504), a w końcu, dotyczyć zagadnienia budzącego rzeczywiście istotne (poważne) wątpliwości.

W rozpoznawanej sprawie skarżący nie wskazał jakiegokolwiek zagadnienia prawnego, które mogłoby uzasadniać przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania. Zagadnienia prawne, podniesione przez skarżącego doczekały się rozstrzygnięcia przez Sąd Najwyższy w wyroku z 1 marca 2018 r., I PK 168/17 (LEX nr 2486196), którym oddalono skargę kasacyjną wniesioną przez pozwanego. W wyroku tym Sąd Najwyższy opowiedział się za szerokim rozumieniem pojęcia „oparcie ustawowe” jako wskazanie w ustawie (wyraźne lub wyinterpretowane) możliwości zawarcia porozumienia zbiorowego, nawet bez bliższego jego określenia. Sąd Najwyższy zwrócił uwagę, 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).

W omawianym wyroku Sąd Najwyższy uznał również, że 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. W takiej sytuacji przyznanie waloru normatywnego jedynie postanowieniom zawieszającym stosowanie regulaminu jest z aksjologicznych względów, zdaniem Sądu Najwyższego, nie do zaaprobowania. 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 zakresie natomiast ostatniego zagadnienia prawnego wskazanego w niniejszej sprawie Sąd Najwyższy w wyroku z 1 marca 2018 r. uznał, że 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. 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 sytuacji, gdy Sąd Najwyższy udzielił odpowiedzi co do podnoszonych w skardze kasacyjnej zagadnień prawnych, 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 bowiem służyć dalszemu rozwojowi orzecznictwa.

Stwierdzając, że nie zachodzą przyczyny przyjęcia skargi, określone w art. 398⁹ § 1 k.p.c., Sąd Najwyższy postanowił zgodnie z art. 398⁹ § 2 k.p.c. Rozstrzygnięcie w punkcie drugim ma swoje oparcie w § 10 ust. 4 pkt 2 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 6 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2015 r., poz. 1804).